



Organisation
internationale
du Travail



1919-2019

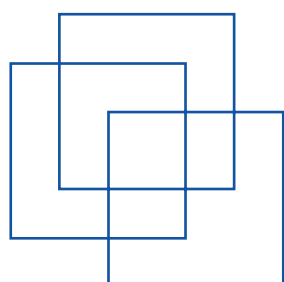


Ulandssekretariatet

AGENCE DANOISE POUR LE DÉVELOPPEMENT
DES SYNDICATS

ORGANISER LES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN SYNDICATS

Guide à l'intention des organisations syndicales

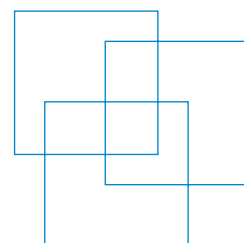


ACTRAV

Bureau
des activités pour
les travailleurs

Organiser les travailleurs de l'économie
informelle en syndicats

Guide à l'intention des organisations syndicales



Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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.

Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats - Guide à l'intention des organisations syndicales, Edition française

ISBN 978-92-2-132717-2 (web pdf)

Organisation internationale du travail, Bureau des activités pour les travailleurs

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

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 : MAS-REP

Table des matières

PRÉFACE	6
Abréviations et acronymes	8
Remerciements	9
I - INTRODUCTION	10
II - ORGANISER L'ÉCONOMIE INFORMELLE	14
III - DIRECTIVES SUR L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN SYNDICATS	18
(a) Qui organiser?	19
(b) Comment organiser?	22
(c) Statuts.....	24
(d) Structure et collecte des cotisations.....	25
(e) Services et avantages sociaux offerts aux travailleurs et opérateurs de l'économie informelle	27
(f) Structure et culture démocratiques	30
IV - ETUDES DE CAS	32
Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA Autonome).....	33
Confédération des travailleurs de l'économie informelle (CTEP)	35
Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB)	36
Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)	37
Congrès des syndicats du Ghana (TUC-Ghana)	38
Syndicat du secteur informel du Malawi (MUFIS)	40
Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)	41
Confédération nationale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT).....	43
Congrès des syndicats des Philippines et Alliance des travailleurs de l'économie informelle	44
Congrès du travail de la Sierra Leone (SLLC)	46
Syndicat des travailleurs de l'industrie et du commerce de Tanzanie (TUICO).....	48
Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda (NOTU)	49
Congrès des syndicats de Zambie.....	50
Congrès des syndicats du Zimbabwe.....	52
Références	54

Préface

L'adoption en juin 2015 par la Conférence internationale du Travail (CIT) d'un nouvel instrument international, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, a marqué une avancée majeure dans la reconnaissance des réalités de l'économie informelle. Cela s'explique en particulier par les déficits de travail décent dans cette économie, qui concerne quelque 2,5 milliards de personnes, soit près de la moitié de la main-d'œuvre mondiale. Fruit d'un solide consensus tripartite, la recommandation fournit le cadre et les orientations pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Depuis de nombreuses années, les organisations syndicales s'emploient à répondre aux besoins des travailleurs et des opérateurs de l'économie informelle mais l'adoption de la recommandation n° 204 a réaffirmé la volonté d'intégrer les travailleurs de l'économie informelle au mouvement syndical.

Toutefois, les syndicats se heurtent à un grand nombre de difficultés, tant en interne qu'en externe, pour organiser les travailleurs de l'économie informelle. Les dilemmes et arbitrages qui créent ces difficultés portent sur les questions suivantes:

- Qui organiser;
- Comment organiser des personnes ou des associations;
- Statuts et représentation;
- Structure et collecte des cotisations;
- Services et prestations sociales à assurer aux travailleurs et opérateurs de l'économie informelle; et
- Comment garantir la culture et la tradition démocratiques au sein des associations de l'économie informelle.

Ce guide a pour but de fournir des orientations pratiques sur les différentes façons de répondre à ces six problématiques. C'est pourquoi il s'appuie sur les leçons essentielles retenues en matière d'intégration des différents travailleurs et opérateurs de l'économie informelle aux structures formelles du mouvement syndical. Ce guide s'intéresse aussi aux avantages et aux enjeux de l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et en cela concrétise et soutient sur le terrain la mise en œuvre de la recommandation n° 204.

La publication de ce guide vise également à ce que les connaissances et l'expérience communes acquises dans le traitement de ces six questions permettent au mouvement syndical d'attirer de nouveaux adhérents et ainsi de mieux se faire entendre au sein de la société tout en pesant plus dans l'élaboration des politiques à tous les niveaux.

Ce guide se veut enfin une plateforme d'apprentissage pour ses lecteurs en leur donnant la possibilité de faire le point, de se familiariser avec les différents modèles et de mesurer les opportunités et les conséquences (notamment les arbitrages) en matière d'organisation des travailleurs et opérateurs de l'économie informelle au sein des structures syndicales existantes.

Nous remercions les auteurs de ce guide (Jørgen Assens, Kent Jensen et Mohammed Mwamadzingo) d'avoir relevé le défi pour parvenir à ce résultat.

Maria Helena André,
Directrice,
Bureau des activités pour les travailleurs,
Organisation internationale du Travail

Bente Sorgenfrey,
Présidente,
Agence danoise pour le développement
des syndicats¹

1 Anciennement appelée le Conseil LO/FTF

Abréviations et acronymes

ALLWEIS	Alliance des travailleurs de l'économie informelle
CIT	Conférence internationale du Travail
Conseil LO/FTF	Conseil des syndicats danois pour la coopération internationale pour le développement (devenu la DTDA)
CSI	Confédération syndicale internationale
CSI-Afrique	Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale
CTA	Centrale autonome des travailleurs de l'Argentine
CTEP	Confédération des travailleurs informels de l'Argentine
CUT Pérou	Centrale unitaire des travailleurs du Pérou
DTDA	Agence danoise pour le développement des syndicats
EATUC	Confédération des syndicats de l'Afrique de l'Est
FTUC	Congrès des syndicats de Fidji
GEFONT	Fédération générale des syndicats népalais
MCTU	Congrès des syndicats du Malawi
MUFIS	Syndicat du secteur informel du Malawi
NASSIT	Caisse nationale d'assurance maladie et de sécurité sociale de la Sierra Leone
NOTU	Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
PME	Petites et moyennes entreprises
SLLC	Congrès du travail de la Sierra Leone
TUC (Ghana)	Congrès des syndicats du Ghana
TUCP	Congrès des syndicats des Philippines
UNIWA	Union des associations de travailleurs informels du TUC Ghana
UNSTB	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
WIEGO	Femmes dans l'emploi informel – Globalisation et organisation
ZCIEA	Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe
ZCTU	Congrès des syndicats de Zambie
ZCTU	Congrès des syndicats du Zimbabwe

Remerciements

Les organisations syndicales à travers le monde ont de plus en plus conscience de l'importance croissante de l'économie informelle et y voient une source potentielle d'augmentation de leur nombre d'adhérents pour consolider leur influence politique et leur force numérique. Elles doivent néanmoins tenir compte des différences fondamentales qui existent entre les travailleurs de l'économie informelle et ceux de l'économie formelle ainsi que des contraintes qui en découlent. En même temps, les mécanismes et objectifs institutionnels des organisations syndicales ne leur permettent pas toujours d'étendre simplement leurs activités traditionnelles aux travailleurs de l'économie informelle pour répondre à leurs problèmes.

Les syndicats sont dans une position idéale pour nouer des alliances stratégiques avec l'économie informelle. Au fil des années, ils ont aidé les organisations de l'économie informelle à renforcer leurs capacités et leur ont apporté d'autres formes de soutien. Ils se chargent également de dialoguer avec les décideurs politiques, par exemple, pour veiller à ce que ces derniers prennent bien la mesure des besoins des travailleurs de l'économie informelle sans dans le même temps remettre en question les droits légitimement acquis par les travailleurs de l'économie formelle. Ces alliances permettent aussi aux syndicats de mieux se faire entendre lors de la prise des décisions sociales et économiques.

Cependant, l'expérience montre un peu partout dans le monde que les syndicats rencontrent un grand nombre de difficultés pour organiser la main-d'œuvre informelle, quel que soit le secteur ou le pays concerné. Ces difficultés peuvent provenir du manque de compréhension conceptuelle du fonctionnement de l'économie informelle. Elles peuvent aussi être d'ordre politique et se poser en interne comme en externe. C'est ce constat qui nous a incités à élaborer ce guide afin de fournir aux organisations syndicales des orientations pratiques pour créer des liens avec l'économie informelle. Le guide identifie les six problématiques majeures qui entravent l'intégration étroite de l'économie informelle au mouvement syndical.

Ce guide est le fruit de la collaboration entre le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT et l'Agence danoise pour le développement

des syndicats (DTDA). Sa création a été approuvée par les participants à l'atelier mondial qui s'est déroulé les 23 et 24 octobre 2017 à Arusha (Tanzanie) sur le thème «organiser les travailleurs de l'économie informelle en les intégrant au mouvement syndical». Cet atelier a réuni près de 40 participants venus d'Argentine (CTA-A), du Bénin (UNSTB), de Bolivie (COB), des Fidji (FTUC), du Ghana (TUC), d'Inde (HMS), du Malawi (MCTU), d'Ouganda (NOTU), de la Sierra Leone (SLLC), de Tanzanie (TUCTA, TUI-CO et CHODAWU), du Pérou (CUT), des Philippines (ALLWIES), de Zambie (ZCTU) et du Zimbabwe (ZCTU). Des organisations syndicales régionales et sous-régionales (EATUC et CSI-Afrique) y ont également pris part. Ce guide bénéficie également des précieuses informations recueillies auprès des associations de l'économie informelle suivantes: UNIWA (Ghana), MUFIS (Malawi), Marketers Union (Ouganda), AVEMA (Zambie) et ZCIEA (Zimbabwe).

Il s'appuie aussi largement sur les suggestions formulées lors de l'atelier d'examen par les pairs et de validation qui s'est tenu à Accra, au Ghana, du 21 au 22 mai 2018. Il a réuni plusieurs pairs sélectionnés parmi les participants de l'atelier d'Arusha. La dernière étape de la genèse de ce guide a été de le tester, ce qui a été fait lors d'un programme de formation régional organisé par le Centre international de formation de l'OIT à Harare au Zimbabwe en octobre 2018. Nous sommes profondément reconnaissants envers tous les participants à ces ateliers qui ont lu les premières versions du guide.

Ce guide a pour ambition de permettre aux responsables syndicaux, aux éducateurs, aux organisateurs et aux représentants des organisations des travailleurs de l'économie informelle d'améliorer leurs connaissances et compétences techniques quant à la nécessité de formaliser l'économie informelle. Il donnera également à tous les lecteurs la possibilité d'analyser les différentes approches, les outils déjà testés, les bonnes pratiques et la recommandation n° 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Nous tenons à remercier Maria Helena André, Mads Bugge Madsen, Lene Olsen, Hilda Sanchez, David Dorkenoo, Inviolata Chinyangarara, Mban Kabu et Louise Kronborg pour leurs encouragements et leur soutien.

Mohammed Mwamadzingo,

Responsable régional pour l'Afrique du Bureau des activités pour les travailleurs, Organisation internationale du Travail, Genève.

Jørgen Assens,

Directeur du département des programmes, Agence danoise pour le développement des syndicats, Copenhague.

Kent Jensen,

Chargé de programmation, Agence danoise pour le développement des syndicats, Copenhague.

Février 2019

I - Introduction

«Au fil des années, un consensus grandissant s'est dégagé entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs selon lequel la voie à suivre consiste à effectuer la transition de l'emploi informel à l'emploi formel. Nous sommes conscients que ce n'est pas facile, nous savons que cette transition constitue un processus complexe et qui prend du temps. Cependant, l'intérêt majeur de cette recommandation, c'est que nous disposons désormais d'un cadre international sur lequel les Etats Membres peuvent s'appuyer pour comprendre et traverser ce processus.»

Guy Ryder, Directeur général de l'OIT,
12 juin 2015.

Les chiffres montrent que dans bon nombre de pays en développement, une part croissante de la main-d'œuvre occupera un emploi dans l'économie informelle au cours des années à venir. Dans certains pays d'Afrique, de la région Asie-Pacifique, d'Amérique latine et des Caraïbes, l'économie informelle représente plus de la moitié des emplois. Cette expansion de l'économie informelle pose de nouveaux défis aux mandants tripartites de l'OIT que sont les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats.

Côté syndicats, elle les oblige à modifier leurs structures internes, revoir l'affectation de leurs ressources et bâtir de nouvelles stratégies afin d'organiser les travailleurs non organisés, de défendre les intérêts de tous les travailleurs et de créer des coalitions avec des groupes qui partagent les mêmes préoccupations sociales.

Depuis le Colloque international sur l'organisation des travailleurs du secteur non structuré (Genève 18-22 octobre 1999), des efforts délibérés ont été déployés pour bâtir des stratégies complètes et coordonnées visant à relever les défis posés par la croissance de l'économie informelle. Le mouvement syndical a en permanence reconnu et défendu la nécessité d'atteindre les travailleurs occupant des emplois informels. En fait, au cours des trente dernières années ou presque, bon nombre de centrales syndicales nationales des pays en développement ont reconsidéré et modifié leurs points de vue et leurs politiques en matière d'économie informelle. Il y a eu un foisonnement de nouvelles idées sur la façon de bâtir des ponts entre le mouvement syndical formel et les travailleurs de l'économie informelle.

«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.»

Kwasi Adu-Amankwah,
Secrétaire général de la CSI-Afrique
(voir Conseil LO/FTF et CSI-Afrique 2015)

Cette prise de conscience croissante chez les organisations syndicales de la nécessité d'en finir avec l'informalité en promouvant la croissance inclusive et le travail décent pour tous a conduit à l'adoption d'un nouvel instrument international, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle par la Conférence internationale du Travail en juin 2015. Cette thématique a également bénéficié d'un soutien total de la part des décideurs politiques et des organisations d'employeurs du monde entier.

OPPORTUNITÉS FOURNIES PAR LA RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT

- Les syndicats pensent que la mise en œuvre de la recommandation n° 204 peut changer les conditions de vie et de travail de millions de personnes en Afrique, en Amérique latine et dans la région Asie-Pacifique et dynamiser le développement social et économique du continent.
- La recommandation n° 204 est un instrument unique élaboré par l'OIT afin de fournir aux pays des orientations sur les moyens d'appréhender et d'opérer une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- L'objectif de cette transition est d'améliorer le bien-être des travailleurs et de réduire les déficits de travail décent, de restreindre la concurrence déloyale entre les entreprises et de préserver et d'augmenter les recettes publiques afin de mettre en place des régimes de protection sociale.
- Nous devrions tirer parti de la recommandation n° 204 pour mieux faire entendre la voix des syndicats tout en veillant à améliorer le bien-être des travailleurs de l'économie informelle par le biais d'un véritable dialogue social efficace.

Maria Helena André,
Directrice du Bureau des activités pour les travailleurs
23 octobre 2017

L'adoption de la recommandation a marqué une avancée majeure dans la reconnaissance des réalités de l'économie informelle, en particulier les déficits de travail décent pour près de 2,5 milliards de personnes, soit environ la moitié de la main-d'œuvre mondiale.

Depuis de nombreuses années, les organisations syndicales s'emploient à répondre aux besoins des travailleurs et des opérateurs de l'économie informelle mais l'adoption de la recommandation n° 204 a réaffirmé la volonté d'intégrer les travailleurs de l'économie informelle au mouvement syndical.

RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT – RECOMMANDATION (N° 204) DE 2015 SUR LA TRANSITION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE VERS L'ÉCONOMIE FORMELLE

Recommandation concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle Adoption: 104^e session de la CIT à Genève (12 juin 2015) – Statut: instrument à jour.

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.

Source: Recommandation n° 204 de l'OIT

II - Organiser l'économie informelle

**La recommandation n° 204 de l'OIT repose
sur une approche fondée sur les droits.**

**Les principes et droits fondamentaux
du travail concernent tous les travailleurs
et sont un élément essentiel de la transition
vers l'économie formelle. Une action
immédiate était nécessaire pour que ces
droits soient respectés.**

Plamen Dimitrov, Président de la Confédération
des Syndicats indépendants de Bulgarie,
1^{er} juin 2015.

Pour les syndicats, organiser l'économie informelle est à la fois un défi et une opportunité. C'est un défi en raison des différences fondamentales entre les travailleurs de l'économie informelle et ceux de l'économie formelle et des contraintes qui en découlent. De plus, la structure et les objectifs des syndicats ne leur permettent pas d'étendre simplement leurs activités traditionnelles pour répondre aux problèmes des travailleurs de l'économie informelle.

C'est aussi une opportunité car l'économie informelle peut impulser chez les syndicats une volonté de renouvellement à travers l'augmentation de leur nombre d'adhérents et l'extension de la couverture de la négociation collective afin de préserver les droits des travailleurs, de les aider à mieux se faire entendre collectivement et d'influencer les politiques sociales et économiques. C'est dans ce contexte que le mouvement syndical en général doit s'engager à promouvoir les droits des travailleurs de l'économie informelle, à veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail et à leur permettre de jouer un rôle décisif dans le processus de développement économique et social de leur pays respectif.

POURQUOI ORGANISER LES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN SYNDICATS

- Les segments les plus pauvres de la population active, en particulier les travailleurs de l'économie informelle, sont les plus vulnérables et les moins en capacité de faire entendre leur voix par les politiciens, les gouvernements, les employeurs, les agences internationales et autres.
- Les travailleurs de l'économie informelle ont besoin de s'organiser afin de prendre confiance et de se donner les moyens de mener des actions collectives, d'être reconnus, de se faire entendre et d'être représentés de manière efficace dans leur effort de formalisation de leur travail.
- Il est important de bâtir des organisations collectives démocratiques et représentatives, capables d'impulser des changements dans l'environnement économique, politique et juridique hostile dans lequel elles opèrent.
- Organiser les travailleurs de l'économie informelle en conservant les structures syndicales formelles permet de faire profiter ces travailleurs et leurs associations d'une longue expérience acquise de haute lutte en matière de création d'organisations collectives démocratiques et représentatives.
- Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats permet de leur assurer une représentation par la voix du monde du travail déjà reconnue à tous les niveaux.
- Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats leur permet de faire collectivement et solidement entendre leur voix.

Dans le monde entier, des syndicats ont entrepris d'organiser les travailleurs de l'économie informelle et ont tiré des leçons importantes sur la façon d'intégrer la diversité de ces travailleurs aux structures formelles du mouvement syndical national et international. La révision de ces structures en interne est un préalable essentiel à la formalisation de l'économie informelle.

Différentes approches ont été conçues pour assurer une représentation démocratique via l'affiliation ou l'association individuelle ou collective au mouvement syndical, la fourniture de services



pratiques pertinents aux adhérents, la défense de revendications spécifiques, le développement organisationnel et la représentation collective vis-à-vis des autorités nationales et locales.

Pour autant, la tâche n'est pas toujours facile pour les syndicats. Ils sont confrontés à de nombreux obstacles, tant en interne qu'en externe, dans leur démarche d'organisation des travailleurs de l'économie informelle. Les dilemmes et arbitrages qui créent ces difficultés portent sur les questions suivantes:

- Qui organiser dans l'économie informelle (notamment les personnes qui travaillent à leur compte, les salariés et/ou les apprentis);
- Comment organiser les travailleurs ou les associations de l'économie informelle (affiliation ou association au mouvement syndical);
- Statuts de l'organisation et représentation des travailleurs et opérateurs de l'économie informelle (comment assurer une représentation démocratique tout en maintenant le rôle de partenaire social des syndicats dans les secteurs formels);
- Montant, structure et collecte des cotisations syndicales (comment différencier les cotisations des services);
- Services et prestations sociales à fournir aux travailleurs et opérateurs de l'économie informelle (services existants tels qu'assistance juridique, sensibilisation et formation et nouveaux services tels que développement des compétences et protection des droits du travail et des droits civiques); et
- Assurer culture et pratiques démocratiques au sein des associations de l'économie informelle.

Le terme économie informelle désigne toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles.* Ces activités peuvent se dérouler en dehors du cadre formel de la législation ou dans des situations où la loi n'est pas effectivement appliquée ou, de par sa nature même, son application est difficile. Les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle sont très divers, avec notamment des salariés, des employeurs, des particuliers travaillant à leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés; des dirigeants de petites et micro entreprises; et des travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas déclarée. Les emplois informels existent aussi bien dans la sphère publique que privée et englobent le travail réalisé dans les entreprises du secteur formel, celles du secteur informel et les ménages (travailleurs domestiques principalement).

* Cette définition provient de la recommandation n° 204 de l'OIT. Le terme exclut les activités illicites telles que la production de stupéfiants et d'armes à feu, la traite des personnes et le blanchiment d'argent. Une définition statistique du secteur informel figure dans une résolution adoptée en 1993 par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). D'autres directives adoptées par la 17^e CIST en 2003 fixent un cadre conceptuel plus large pour mesurer l'emploi informel (voir pages 12-15 du rapport).

**III - Directives
sur l'organisation
des travailleurs
de l'économie informelle
en syndicats**

(a) Qui organiser?

Une des premières difficultés que rencontrent les syndicats lorsqu'ils cherchent à organiser la masse souvent très hétérogène de travailleurs et opérateurs de l'économie informelle est de s'accorder sur la cible; autrement dit, qui organiser?

Le terme «économie informelle» recouvre une très grande diversité de travailleurs, d'entreprises et d'entrepreneurs aux caractéristiques reconnaissables. Ils sont confrontés à des inconvénients et des problèmes d'intensité variable selon les contextes national, rural et urbain.²

L'économie informelle recouvre des activités très diverses, comme la vente, la restauration, le traitement des aliments, la confection, la fabrication et la réparation d'objets en métal, le travail du bois, l'artisanat, la construction, la réparation automobile et autre et le transport. Ces activités existent aussi dans l'économie formelle. Les femmes constituent une part importante des opérateurs de l'économie informelle et sont souvent confrontées à de longues heures de travail, à des menaces permanentes de renvoi et au harcèlement sexuel.

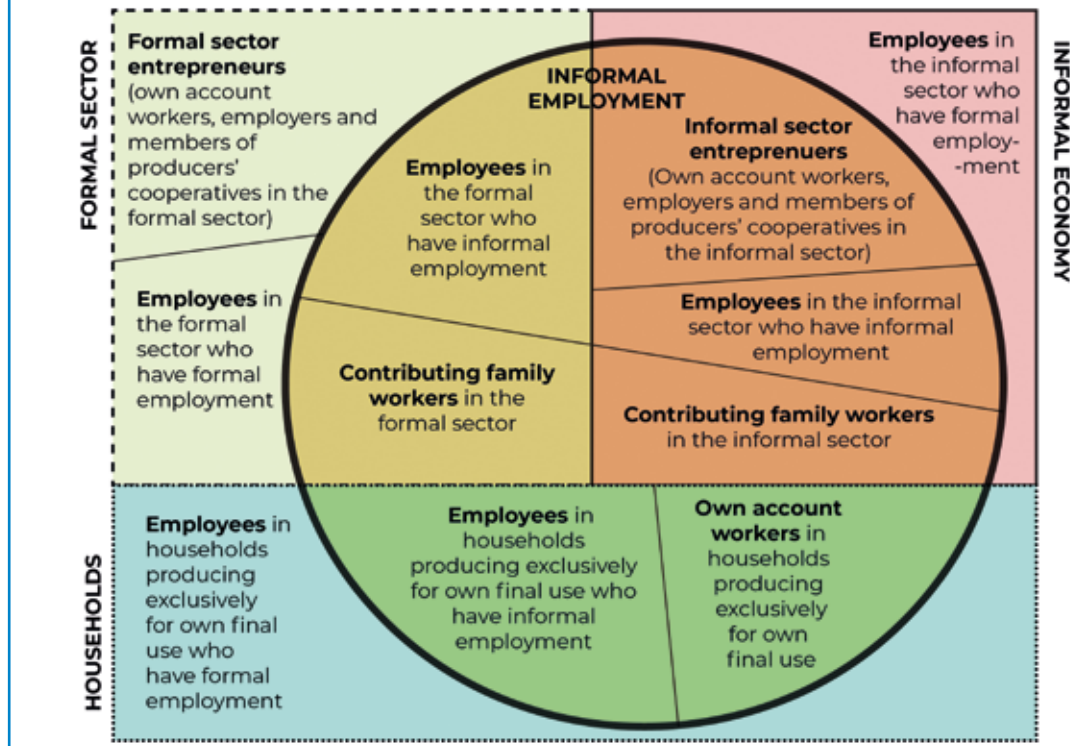
Le Colloque international sur les syndicats et le secteur informel organisé par le BIT en 1999 a identifié trois grands groupes dans la main-d'œuvre de l'économie informelle:

- Les propriétaires ou exploitants de microentreprises qui emploient parfois quelques travailleurs ou apprentis. Même si en général ils ne constituent pas un groupe cible à organiser pour les syndicats, ils représentent néanmoins un partenaire direct de négociation potentiel ou sont indirectement impliqués dans une relation d'emploi avec bon nombre de travailleurs de l'économie informelle que les syndicats pourraient tenter de représenter.
- Les personnes travaillant à leur compte, soit seules soit avec des employés non rémunérés qui sont en général des membres de leur famille ou des apprentis. Leur activité est souvent entravée par l'absence de possibilité de crédit, leur défaut de compétences pour gérer leur affaire, leur manque d'argent pour investir et de matières premières et leur difficulté d'accès aux infrastructures comme l'eau, l'électricité, etc. Les marchands ambulants, dont beaucoup sont des femmes, font partie de ce groupe. Il s'agit du segment le plus visible de travailleurs de l'économie informelle, qui jouent un rôle important en tant que fournisseurs d'une large gamme de biens et de services auprès des familles à revenu faible et intermédiaire.
- Les travailleurs dépendants sont des salariés qui travaillent dans des microentreprises dans des conditions difficiles, dangereuses et insalubres et qui n'ont généralement pas accès aux avantages sociaux accordés à leurs homologues du secteur formel. Dans ce groupe figurent les travailleurs non rémunérés qui sont le plus souvent des membres d'une même famille et les apprentis. Leurs activités ne sont pas prises en compte dans les statistiques du fait de la nature de leur travail, qui relève souvent des traditions et des coutumes.

Afin de se rapprocher plus vite des travailleurs de l'économie informelle, les syndicats sont fortement encouragés à commencer par les catégories les plus faciles à organiser, autrement dit celles à portée de main. Les **Fidji** et le **Pérou** offrent en cela de bons exemples, avec une stratégie ciblant les déficits de travail décent qui affectent d'anciens travailleurs formels. Ceux-ci, pour des raisons diverses, sont passés à l'économie informelle mais sont plus faciles à organiser car ils s'associent encore eux-mêmes aux syndicats. Via cette catégorie extrêmement ciblée de travailleurs de l'économie informelle, les organisations syndicales peuvent atteindre la grande majorité des autres personnes travaillant à leur compte, des apprentis et des travailleurs à domicile.

² Le terme «économie informelle» est préférable à «secteur informel» car les travailleurs et les entreprises concernés n'appartiennent pas à un seul secteur économique mais se répartissent dans un grand nombre de secteurs.

QUI ORGANISER DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE



Le cas du **Népal** fournit aussi un bon exemple de la façon d'atteindre l'ensemble des travailleurs de l'économie informelle. La **Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)** et ses membres ont divisé ces travailleurs en trois groupes: 1) Personnes travaillant à leur compte, 2) Salariés individuels dont les travailleurs à domicile et 3) Petites entreprises (par exemple dans le secteur des transports et celui de la construction). Les groupes 1 et 2 se sont organisés eux-mêmes en syndicats sectoriels de l'économie informelle. Toutefois, dans certains cas les salariés individuels se considérant comme des employeurs, les syndicats les encouragent à rejoindre des associations professionnelles.

Il existe de nombreux cas à travers le monde de syndicats sectoriels qui ciblent les travailleurs informels de leur propre secteur pour les inciter à les rejoindre. Un exemple notable est celui du **Syndicat des travailleurs du commerce et de l'industrie de Tanzanie (TUICO)** qui permet aux salariés individuels, personnes travaillant à leur propre compte et micro ou petites entreprises d'adhérer directement. Des approches similaires existent aussi au **Pérou**.

Dans ces situations, bon nombre de syndicats sectoriels s'emploient activement à répondre aux attentes et aux difficultés des travailleurs informels dans les différents secteurs concernés. Mais il reste encore beaucoup à faire, en particulier quant à la façon d'atteindre les vastes groupes de jeunes apprentis, de travailleurs des microentreprises et de petits commerçants.

La stratégie d'organisation la plus répandue est celle suivie par les centrales syndicales nationales qui ont choisi d'élargir leur portée en intégrant des groupes de travailleurs et d'opérateurs via l'affiliation des associations existantes de l'économie informelle. Dans ce cas, la décision des cibles à organiser reste entre les mains des syndicats sectoriels ou de l'économie informelle.

Au Ghana, tous les travailleurs et opérateurs du secteur des transports peuvent adhérer au **Syndicat des transporteurs routiers privés (GPRTU)**. Cette stratégie d'organisation a été source de conflits internes au sein du syndicat entre d'un côté les travailleurs et opérateurs et

de l'autre les propriétaires de véhicules. Alors que le GPRTU s'engage à promouvoir et défendre les droits du travail et à promouvoir des conditions d'emploi et de vie décentes pour tous, il doit aussi répondre à d'autres attentes, notamment en matière de développement d'opportunités commerciales et d'aide à apporter à ses membres pour accéder au crédit et aux compétences de gestion élémentaires.

En **Ouganda**, l'**Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU)** a adopté une approche différente. Il ne permet pas aux travailleurs et opérateurs informels d'adhérer directement mais a signé un protocole d'accord avec différentes associations de l'économie informelle du secteur des transports. D'une certaine façon, l'ATGWU a choisi de maintenir les travailleurs et opérateurs informels dans le giron des structures syndicales formelles.

QUI ORGANISER: BILAN DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Les centrales syndicales et les syndicats sectoriels nationaux s'emploient à améliorer les conditions de vie et de travail de vastes groupes de travailleurs et opérateurs de l'économie informelle. En retour, compte tenu de la rudesse de leurs conditions de vie et de travail, les travailleurs de l'économie informelle ont tout intérêt à faire partie du mouvement syndical, en y adhérant directement ou via leurs associations.

Quelle que soit la façon de décider des cibles à organiser, réunir des travailleurs et opérateurs formels et informels au sein d'un même syndicat posera toujours des difficultés. En effet, alors que les syndicats sont là pour promouvoir et défendre les droits du travail et des conditions d'emploi et de vie décentes pour tous, les attentes des travailleurs informels les amènent à s'aventurer sur d'autres terrains tels que le développement d'opportunités commerciales et l'aide à l'accès au crédit et aux compétences de gestion de base.

En outre, les efforts entrepris pour organiser les travailleurs informels peuvent être source de conflits importants au sein des syndicats.

Les syndicats sont incités à discuter de la question «Qui organiser?». Il importe de définir précisément les groupes à cibler en priorité (y compris selon le genre et le secteur d'activité). De plus, les responsables syndicaux devraient se concerter sur la façon de prévenir et contenir les conflits internes potentiels engendrés par l'intégration à leur organisation d'un ensemble très hétérogène de travailleurs informels aux attentes et besoins extrêmement variés.

Les ex-travailleurs formels constituent un groupe facile à cibler car ils ont déjà conscience des avantages liés au fait d'être syndiqué et de la nécessité de faire front commun. Les syndicats sont donc encouragés à maintenir le lien avec leurs anciens membres même s'ils opèrent à présent dans l'économie informelle (en leur proposant de rester adhérent ou de devenir membre associé du syndicat).

Il est recommandé également aux responsables syndicaux de discuter de la façon de prévenir les conflits internes potentiels engendrés par l'intégration à leur organisation d'un ensemble très hétérogène de travailleurs et opérateurs de l'économie informelle.

Il apparaît également que certains entrepreneurs et groupes d'employeurs à la tête de microstructures peuvent s'estimer mieux représentés par les associations d'employeurs.

(b) Comment organiser?

Les syndicats ne s'y prennent pas tous de la même façon pour organiser les travailleurs de l'économie informelle. Les approches les plus courantes sont celles qui consistent respectivement à:

- organiser individuellement les travailleurs ou opérateurs de l'économie informelle en syndicats sectoriels;
- associer ou affilier les associations de l'économie informelle aux syndicats sectoriels existants;
- reconnaître les associations de l'économie informelle comme syndicats et les affilier à la centrale syndicale nationale; et
- associer les groupes d'opérateurs de l'économie informelle en tant que coopératives.

En **Tanzanie**, le syndicat TUICO organise individuellement les travailleurs de l'économie informelle et assure les mêmes droits à tous ses adhérents.

Le **Congrès du travail de la Sierra Leone (SLLC)** aide l'association des travailleurs et opérateurs de l'économie informelle à s'organiser en syndicats dans le respect de la législation du travail du pays puis à rejoindre ses rangs.

Au Ghana, le **Congrès des syndicats (TUC)** a créé un syndicat spécifique baptisé **Union des associations de travailleurs informels (UNIWA)**, chargé de ramener sous son aile les différentes associations de travailleurs de l'économie informelle. A fin 2017, l'UNIWA avait organisé 17 associations de ce type, faisant de ce syndicat l'entité fédératrice et porte-parole de tous les travailleurs et opérateurs informels du pays. Elle dispose d'un statut d'observateur lors des congrès du TUC et auprès des organes de direction de ce syndicat.

Dans la même veine, le **Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU)** a créé **l'Alliance des associations de l'économie informelle de Zambie (AZIEA)**, association nationale qui chapeaute toutes les associations de l'économie informelle du pays, et **l'Association des vendeurs ambulants et sur les marchés de Zambie (AVEMA)**. Elles sont toutes les deux affiliées au ZCTU.

Le **Congrès des syndicats du Zimbabwe** organise les travailleurs et opérateurs de l'économie informelle via la **Chambre des associations de l'économie informelle (ZCIEA)**, qui lui est affiliée.

En ce qui concerne l'organisation des travailleurs informels via les syndicats sectoriels, les exemples du Népal et de l'Ouganda sont très parlants. Au Népal, le **GEFONT**, la centrale syndicale nationale, organise les travailleurs secteur par secteur sans faire de différence entre économie formelle et informelle ou entre salariés et personnes travaillant à leur compte. Tous les membres disposent des mêmes droits et versent donc la même cotisation, qu'ils travaillent dans l'économie formelle ou informelle. Cette approche est différente des deux premières décrites plus haut où les syndicats ciblent individuellement les travailleurs informels et leurs associations existantes.

En **Ouganda**, le syndicat **ATGWU** a élaboré une série de protocoles d'accord avec des associations de l'économie informelle du secteur des transports. Par conséquent, il organise les travailleurs via des syndicats sectoriels.

Il existe enfin une dernière approche qui consiste pour les travailleurs ou les associations de l'économie informelle à créer des coopératives pour défendre eux-mêmes leurs intérêts. C'est le cas au **Bénin** où **l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB)** organise et soutient activement les associations professionnelles de tailleurs, coiffeurs et petits traiteurs pour qu'ils forment et développent des coopératives. Elles leurs permettent en effet de s'aider mutuellement et de fédérer leur production pour la vendre à de plus gros clients.



Les exemples précédents illustrent les différentes approches permettant d'organiser les travailleurs de l'économie informelle afin de les intégrer au mouvement syndical. Les études de cas présentées par la suite dans ce document décrivent plus en détail celle adoptée par chaque pays.

COMMENT ORGANISER: BILAN DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Organiser les travailleurs de l'économie informelle est une tâche audacieuse qui peut s'avérer très fastidieuse. Elle implique également que les travailleurs de l'économie formelle acceptent le fait d'être obligés de payer une cotisation plus élevée que celle de leurs homologues de l'économie informelle.

La méthode d'organisation la plus répandue est celle qui consiste pour les syndicats à associer ou affilier les associations de l'économie informelle existantes.

Les syndicats doivent veiller à cibler les bonnes attentes des différents groupes de l'économie informelle. Ils doivent avoir conscience des compromis et équilibres à trouver entre d'une part leur capacité à représenter les travailleurs et à leur fournir des services et des avantages sociaux et d'autre part la participation active de leurs adhérents à leur action et le paiement des cotisations. La capacité des syndicats à répondre aux attentes de leurs nouveaux membres est essentielle pour les fidéliser.

L'efficacité de la syndicalisation dépend de l'aptitude des syndicats à mettre en avant les avantages qu'elle apporte aux membres de l'économie informelle.

(c) Statuts

Les syndicats sont des organisations démocratiques régies par les principes énoncés dans leurs statuts. Les statuts définissent le but et les objectifs du syndicat ainsi que la répartition des pouvoirs entre ses membres, ses organes élus et ses délégués titulaires. De plus, les statuts garantissent une réelle participation démocratique au sein du mouvement syndical. C'est pourquoi ils stipulent également les modalités d'élection ou de nomination des dirigeants du syndicat. Normalement, les statuts sont complétés par des politiques décidées lors des congrès du syndicat. Celles-ci fixent des objectifs plus spécifiques, par exemple l'engagement du syndicat à allouer un certain niveau de ressources à l'organisation et au recrutement ou à cibler des entreprises particulières.

C'est pourquoi les statuts d'un grand nombre de centrales syndicales nationales sont orientés vers les travailleurs de l'économie formelle. Celles qui souhaitent organiser les travailleurs et opérateurs informels doivent donc préalablement modifier leurs statuts pour pouvoir les intégrer et assurer leur participation effective en tant qu'adhérents. A défaut, ils risqueraient de se sentir isolés ou marginalisés, ce qui nuirait à l'objectif d'intégration de ces travailleurs au mouvement syndical.

Le principe directeur pour les syndicats devrait consister à se demander comment modifier efficacement leurs statuts pour attirer les travailleurs de l'économie informelle. C'est pourquoi les statuts devraient être conçus de façon à assurer une représentation équitable des travailleurs et opérateurs formels et informels. La difficulté est d'ajuster la cotisation (souvent très modeste) acquittée par les travailleurs de l'économie informelle au niveau de représentation.

Au Ghana, le **TUC** a revu ses statuts pour intégrer l'UNIWA en tant que membre associé. L'UNIWA dispose ainsi statutairement d'un nombre fixe d'observateurs lors des congrès du TUC et auprès des instances dirigeantes du syndicat. Autrement dit, les statuts du TUC incluent des dispositions sur la façon d'incorporer l'économie informelle dans les rangs du syndicat.

5. Dispositions spéciales pour l'Union des associations de l'économie informelle du TUC (UNIWA du TUC)

- (i) L'UNIWA du TUC, ayant été promue par le TUC comme plate-forme chargée d'organiser, coordonner et servir les membres associés de l'économie informelle, représentera l'intérêt commun de tous les membres associés sans altérer leur autonomie individuelle. Ainsi, chaque membre associé du TUC opérant dans l'économie informelle demeurera membre à part entière du TUC mais sera représenté auprès des instances dirigeantes du TUC par l'UNIWA du TUC.
- (ii) Article 5(5) (1) néanmoins toute association de travailleurs souhaitant devenir membre de l'UNIWA du TUC devra d'abord y adhérer en tant que membre associé du TUC conformément aux présents statuts et à son règlement interne.

Extrait des statuts du TUC du Ghana (2016)

En Ouganda, l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) a modifié ses statuts de façon à adopter des règles de vote spécifiques pour ses adhérents de l'économie informelle. La représentation est désormais proportionnelle au nombre de membres cotisants.³ La nouvelle formule est la suivante:

1 à 500 membres	= 5 délégués
501 à 5000 membres	= 7 délégués
5001 à 10 000 membres	= 9 délégués
Plus de 10 000 membres	= 1 délégué supplémentaire par tranche de 5 000 membres.

Les statuts du syndicat attribuent également quatre sièges de représentation pour chaque syndicat de l'économie informelle au sein de son conseil d'administration et deux autres au sein du conseil général.

Quant au **Congrès du travail de la Sierra Leone (SLLC)**, il a décidé d'attribuer un délégué par tranche de 3 000 membres de l'économie informelle tandis que les syndicats du secteur formel disposent d'un délégué pour 1 000 membres aux congrès du SLLC. De plus, cette représentation ne s'applique qu'aux membres cotisants formels et informels.

En ce qui concerne le **GEFONT** au Népal, dans la mesure où le montant de la cotisation est le même pour les travailleurs et opérateurs formels et informels, le syndicat ne fait pas de différence entre les uns et les autres dans sa structure de représentation.

STATUTS: BILAN DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Les syndicats qui souhaitent organiser les travailleurs de l'économie informelle doivent s'efforcer de résoudre les questions de représentation et de participation de cette catégorie de travailleurs au sein de leurs structures et organes existants.

Ils sont ainsi amenés à revoir leurs statuts dans le but de faire la part entre représentation, droits de vote et cotisation.

(d) Structure et collecte des cotisations

Les syndicats étant des associations de personnes, ils tirent l'essentiel de leurs revenus des cotisations payées par leurs adhérents. Les travailleurs versent ainsi tous les mois leur cotisation au syndicat qui défend leurs intérêts. Cela signifie que la viabilité de n'importe quel syndicat repose sur la solidité de l'enveloppe des cotisations et sur un système de collecte efficace, sans quoi il ne peut pas continuer à servir ses adhérents et les fidéliser.

Toutefois, dans leur volonté de défendre aussi les intérêts des travailleurs de l'économie informelle, les syndicats sont confrontés à la nécessité de faire des compromis quant au paiement des cotisations. Cela s'explique principalement par la faiblesse des revenus des travailleurs informels et par le fait qu'ils ont du mal à faire le lien entre le paiement d'une cotisation syndicale et les avantages obtenus en échange.

³ Les nouveaux statuts ont été promulgués par le congrès de la NOTU qui s'est déroulé à Kampala du 12 au 14 décembre derniers.

Très souvent, les syndicats sont obligés d'adopter des mesures compensatoires, du moins à court terme, pour subventionner les cotisations des adhérents qui ont un emploi dans l'économie informelle. Il existe pour cela quatre approches principales:

- (i) mêmes droits pour un même montant de cotisation,
- (ii) mêmes droits pour un montant de cotisation réduit,
- (iii) réduction des droits pour un montant de cotisation réduit, et
- (iv) cotisation minimale.

L'approche (i) est celle adoptée en **Argentine**, aux **Fidji**, au **Népal** et au **Pérou**. Dans ce cas, les syndicats appliquent un même montant fixe ou pourcentage de cotisation aux travailleurs de l'économie formelle et à ceux de l'économie informelle. Ces deux catégories d'adhérents disposent des mêmes droits au sein du syndicat. Toutefois, comme les revenus des travailleurs informels sont souvent limités et varient en permanence, ils peinent à payer régulièrement leur cotisation, d'où le manque d'efficacité de cette approche. Du reste, l'expérience du **Népal** montre que lorsque les travailleurs de l'économie informelle bénéficient quotidiennement d'avantages concrets en échange de leur cotisation syndicale, ils sont plus enclins à la régler à leur délégation locale, surtout si elle est collectée chaque jour.

L'approche «mêmes droits pour un montant de cotisation réduit» vise à attirer de nouveaux adhérents employés dans l'économie informelle. Dans ce cas, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres mais pour un montant de cotisation moins élevé (fixe ou pourcentage). Les exemples observés en **Tanzanie** et en **Ouganda** montrent que la cotisation des adhérents ayant un emploi informel peut être jusqu'à sept fois moindre que celle des salariés de l'économie formelle.

Cette approche repose sur un principe de forte solidarité dans les rangs des syndicats entre travailleurs formels et informels. Elle démontre l'acceptation par les syndicats plus puissants de l'économie formelle d'un système de subventionnement croisé. Certains ont pris conscience que l'avenir de la force politique du mouvement syndical repose sur la puissance numérique des travailleurs de l'économie informelle, indépendamment du montant de leur cotisation syndicale.

L'approche «réduction des droits pour un montant de cotisation réduit», vise à adapter le niveau de droits et d'avantages obtenus au montant moindre de la cotisation. En **Sierra Leone**, les syndicats de l'économie informelle versent uniquement au SLLC un montant fixe par tranche de 100 adhérents, mais en contrepartie ceux-ci y sont moins représentés.

Les membres opérant dans l'économie informelle versent une cotisation forfaitaire pour 100 adhérents et non par adhérent... 50 000 leones par tranche de 100 adhérents déclarés annuellement. Le montant sera par la suite fixé chaque année par le Conseil exécutif.

Article 19 (3) des statuts du SLLC

En **Ouganda**, la réduction du montant de la cotisation versée à l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) est contrebalancée par une moindre représentation au sein de cet organisme et de certaines de ses instances dirigeantes. Pour les associations de l'économie informelle, l'adhésion fait l'objet d'une «cotisation minimale», ce qui signifie qu'elles sont simplement associées à la NOTU et non considérées comme membres à part entière.

Les statuts du TUC-Ghana stipulent que l'**UNIWA**, l'organe qui fédère les associations de l'éco-

nomie informelle, n'est tenu de lui reverser que 15 pour cent du total des cotisations acquittées par ses membres. Le montant de cette cotisation annuelle pour chaque association est de 10 dollars américains⁴.

Les approches «cotisation réduite» et «cotisation minimale» ont l'avantage d'offrir aux associations de l'économie informelle une réelle chance de parvenir à payer leur adhésion et d'obtenir en retour les services et avantages qui y sont attachés, même si c'est au prix d'une moindre représentation et influence démocratiques.

STRUCTURE ET COLLECTE DES COTISATIONS: BILAN DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Le financement de leurs activités par les cotisations de leurs adhérents donne aux syndicats l'assurance de pouvoir gérer leur fonctionnement interne sans intervention extérieure illégitime. Ce système de financement, associé à de solides méthodes de collecte des cotisations, permet aux syndicats de remplir leur mission de service à leurs adhérents. L'admission des travailleurs de l'économie informelle sous leur aile peut obliger les syndicats à reconsidérer le montant et la structure de leur cotisation. En retour, l'augmentation du nombre de cotisants signifie plus de moyens financiers et plus d'influence politique. Néanmoins, les syndicats doivent mener des discussions franches et honnêtes en interne et rechercher le compromis pour garantir les effets bénéfiques de la solidarité et le subventionnement des cotisations des travailleurs et associations de l'économie informelle par les syndicats du secteur formel.

Dans le même temps, leur niveau moins élevé de représentation et d'influence au sein des instances des syndicats ne dissuadent pas pour autant les travailleurs et associations de l'économie informelle de s'engager dans le développement politique et organisationnel des syndicats.

(e) Services et avantages sociaux offerts aux travailleurs et opérateurs de l'économie informelle

Le principal objectif lors de la création d'un syndicat est de fédérer des travailleurs afin de défendre et préserver leurs droits et leurs intérêts. L'efficacité d'un syndicat dépend de sa capacité à recruter et fidéliser des membres pour atteindre ses objectifs. Et pour y parvenir, il doit démontrer clairement les avantages qu'apporte l'adhésion.

S'il est vrai qu'organiser les travailleurs de l'économie informelle offre aux syndicats l'opportunité de grossir leurs rangs, cela signifie aussi qu'ils font face à un plus grand nombre d'attentes et qu'ils doivent se donner les moyens d'y répondre. La question de leur capacité à délivrer les services et les avantages annoncés doit donc être au centre de l'attention des syndicats lorsqu'ils recrutent de nouveaux adhérents au sein de l'économie informelle. Une fois ce recrutement effectif, les syndicats doivent s'employer en priorité à fournir ces services pratiques et abordables

4 Sauf mention contraire, tous les montants en dollars s'entendent en dollars américains.



et à garantir à ces nouveaux adhérents qu'ils sont représentés et qu'ils ont collectivement voix au chapitre.

Les principaux services offerts par les syndicats aux adhérents travaillant dans l'économie informelle concernent la négociation collective, la formation et l'éducation, la représentation (dans l'entreprise, au niveau national et à l'international), le conseil et le rôle consultatif au sens large. Les avantages incluent quant à eux toutes les prestations non statutaires et non salariales fournies par les syndicats en dehors des conventions collectives classiques.

Les études de cas provenant d'**Argentine**, du **Malawi**, du **Pérou** et de **Zambie** montrent que les syndicats savent être à l'écoute des préoccupations des travailleurs de l'économie informelle et y répondre au quotidien. Ils y parviennent le plus souvent en leur permettant de faire entendre collectivement leurs voix et en les aidant à se familiariser avec les thèmes de base tels que représentation, négociation ou

médiation. Dans certains cas, les syndicats dialoguent et se concertent avec les autorités locales (municipalité, police et services fiscaux) sur des questions diverses telles qu'emplacement de vente, fiscalité équitable, installations sanitaires et amélioration des relations avec les agents de la circulation.

Les travailleurs de l'économie informelle bénéficient également de l'action menée par les syndicats pour faire pression sur les pouvoirs publics en faveur de l'extension de la législation nationale du travail, de la protection sociale, de la santé et de la sécurité au travail, de la formation professionnelle et de l'activité commerciale. Les études de cas du **Ghana** et du **Zimbabwe** montrent comment les syndicats ont conduit des délégations de haut niveau lors des conseils nationaux tripartites sur des sujets en lien avec l'économie informelle, notamment l'extension des régimes de protection sociale et d'assurance maladie aux travailleurs informels.

Les syndicats contribuent également à améliorer les capacités des associations de l'économie informelle et de leurs membres. Cela passe essentiellement par des actions d'information et de formation auprès de ces associations sur les principes et les structures démocratiques de base ainsi que par la formation des responsables et des délégués syndicaux sur les sujets de gestion organisationnelle, des droits du travail, de la santé et la sécurité au travail, de l'égalité hommes-femmes et de la législation nationale du travail.

Parmi les services innovants fournis par les syndicats figurent la formation à l'entrepreneuriat. L'étude de cas du **Bénin** montre comment l'**UNSTB** est parvenu à passer d'une culture orientée salariés à une approche privilégiant l'économie sociale et apportant un soutien technique aux coopératives et personnes ou unités économiques travaillant pour leur propre compte. L'UNSTB poursuit une stratégie à deux volets assurant d'un côté la formation de base sur le rôle des syndicats et le droit du travail et de l'autre la formation entrepreneuriale et professionnelle (générique ou personnalisée). Cela a pour effet d'améliorer le revenu de ses membres, de renforcer la productivité et de favoriser une économie sociale équitable. Dans certains cas, l'UNSTB sollicite le soutien de partenaires extérieurs (par exemple les fournisseurs de microcrédit et les établissements de formation professionnelle) lorsqu'elle n'a pas elle-même les compétences nécessaires.

D'autres exemples en **Argentine**, au **Malawi** et aux **Philippines** confirment que les centrales syndicales nationales agissent en faveur de l'économie sociale en mettant en place des systèmes de développement, d'épargne et de crédit coopératifs pour leurs adhérents. De plus, la création de fonds d'aide et de solidarité leur permet de bénéficier d'un soutien financier en cas d'accident, de décès ou d'autre difficulté sociale.

Parmi les autres services offerts aux associations et travailleurs de l'économie informelle figurent l'accès aux réseaux et alliances de syndicats. Par exemple, via l'OIT, la **Confédération syndicale internationale (CSI)** a négocié avec les employeurs et les gouvernements au nom de ses adhérents de l'économie informelle (par exemple pendant les deux années de discussion à la Conférence internationale du Travail à Genève qui ont débouché sur l'adoption de la recommandation n° 204 de l'OIT). Ce genre de réseau est en général hors de portée pour la plupart des travailleurs de l'économie informelle.

SERVICES ET AVANTAGES SOCIAUX: BILAN DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Lorsqu'ils rejoignent le mouvement syndical, les travailleurs de l'économie informelle ont des attentes très fortes. Les syndicats doivent donc en priorité se donner les moyens d'y répondre.

Ces travailleurs ont besoin de solides porte-paroles et d'être accompagnés pour se familiariser avec les prérogatives de base traditionnelles des syndicats en matière de représentation, de négociation ou de médiation lorsque ceux-ci interviennent auprès de l'administration et des autorités locales (police et centres des impôts notamment) en ce qui concerne l'attribution d'espaces de vente, la fiscalité équitable, les installations sanitaires, etc.. Ces services peuvent être considérés comme les plus faciles à fournir car ils demandent juste aux syndicats d'élargir leur périmètre de représentation et de négociation afin de parvenir à un accord avec les autorités locales. L'utilisation des ressources et compétences internes existantes (par exemple les spécialistes de la négociation et les formateurs para juridiques) peut aider les syndicats à répondre aux besoins de l'économie informelle.

L'accès aux services financiers, au microcrédit et à la formation commerciale et entrepreneuriale est un des principaux services recherchés par les travailleurs informels. Les syndicats peuvent être amenés à faire appel à l'extérieur pour les assurer, d'où l'importance pour eux de se constituer un réseau de ressources et d'organisations externes telles que centres de formation professionnelle et établissements bancaires et financiers.

Outre leur mission traditionnelle de négociation collective en faveur de meilleures conditions de travail et de rémunération, les syndicats peuvent s'employer à fournir des produits financiers favorables aux travailleurs et susceptibles de bénéficier tant aux travailleurs qu'aux syndicats. En s'efforçant d'ouvrir aux travailleurs l'accès au financement, les syndicats peuvent améliorer leur visibilité au sein de la société, renouveler l'intérêt pour le mouvement syndical et augmenter leur nombre d'adhérents. Potentiellement, de nombreux travailleurs non syndiqués et n'ayant pas accès aux sources de financement pourraient être enclins à rejoindre un syndicat car celui-ci les aiderait à accéder aux offres des banques commerciales ou à ne plus dépendre des produits à tarif prohibitif proposés par les établissements financiers non affiliés à un syndicat.

(f) Structure et culture démocratiques

Pour les syndicats, cultiver la démocratie est une condition impérative à la reconnaissance par la société de leur légitimité en tant que représentants des travailleurs. De même, en adoptant une gouvernance démocratique, les syndicats ont plus de chances de recruter et d'organiser des membres, tout simplement parce que la démocratie signifie que les responsables syndicaux sont plus réceptifs aux préférences des adhérents. La réussite des campagnes de syndicalisation est aussi la conséquence de l'accent mis par les syndicats sur le développement d'une culture d'organisation qui imprègne toute leur action. Cela signifie notamment la mobilisation d'importantes ressources en personnel et financières à tous les niveaux. L'organisation a un coût car il faut payer les organisateurs et leurs frais de transport, d'hébergement et de communication.

Toutefois, les syndicats et les travailleurs et opérateurs de l'économie informelle n'ont pas nécessairement la même vision de ce qu'est une culture démocratique d'organisation. Ces différences peuvent être le reflet des relations sociales et de l'organisation du travail sur le lieu de production, des valeurs et des attitudes des dirigeants et des militants syndicaux impliqués et de la dimension stratégique de la négociation aux yeux du syndicat.

Les principaux marqueurs de cette culture de la démocratie sont des statuts et des règles démocratiques, des élections libres, justes et régulières, des réunions périodiques et la représentation paritaire des hommes et des femmes, que ce soit au niveau de la cellule syndicale sur le lieu de travail, du syndicat sectoriel ou de la centrale nationale. Cette culture risque d'être mise à mal par l'admission d'un grand nombre de travailleurs et opérateurs de l'économie informelle dans les rangs des syndicats.

La formation des responsables locaux, des délégués et des militants est la clé de voûte de l'activité syndicale. Elle peut être élargie à l'économie informelle afin d'y introduire la culture de la démocratie.

Les études de cas du **Ghana**, de la **Sierra Leone** et du **Zimbabwe** montrent que tout syndicat ou association doit impérativement adhérer aux principes démocratiques de base avant de pouvoir s'affilier à la centrale syndicale nationale. Une personne à elle seule ne peut pas constituer un syndicat et l'individualisme n'est pas toléré chez les syndicats.

Une autre évolution majeure de la culture syndicale est la prise de conscience par les syndicats que la main-d'œuvre se répartit aujourd'hui de façon plus équilibrée entre les hommes et les femmes. C'est ce qui amène les syndicats à mettre en place, dans toutes leurs campagnes d'organisation, une politique de promotion de la parité via l'éducation des hommes et des femmes, la nomination de femmes dans leurs instances dirigeantes et l'objectif d'au moins 30 pour cent de représentation féminine dans chaque activité. La répartition hommes-femmes au sein de l'économie informelle peut toutefois compliquer l'application de cette politique.

Les syndicats utilisent aujourd'hui les moyens de communication modernes pour tenir leurs adhérents informés de l'évolution des problématiques du marché du travail et de la société. Alors que produire des magazines, des journaux ou des lettres d'information papier coûte de plus en plus cher, la plupart des syndicats ont opté pour la communication en ligne et diffusent occasionnellement des messages à la radio en fonction des ressources et des moyens financiers disponibles. Par exemple, au **Kenya**, les syndicats ont mis en place une application qui permet aux adhérents de consulter la législation nationale du travail depuis leur smartphone. Les réseaux sociaux comme WhatsApp, Instagram et Facebook sont également de plus en plus utilisés par les syndicats pour diffuser des informations, actualiser des données et assurer le suivi des réunions et des discussions.

L'utilisation croissante des smartphones, même dans les pays les plus pauvres, et la prolifération des messages sur les réseaux sociaux et des applications qu'elle engendre offrent aux syndicats de nouvelles opportunités pour maintenir leurs adhérents informés et dialoguer avec eux sur des sujets très variés. C'est aussi un outil de communication interne très précieux qui permet aux syndicats de faire remonter l'information du terrain aux responsables des centrales nationales afin de renforcer la solidarité et le sens du collectif, y compris avec les travailleurs de l'économie informelle.

STRUCTURE ET CULTURE DÉMOCRATIQUES: BILAN DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

La formation en vis-à-vis reste le meilleur moyen de maintenir une culture démocratique au sein des syndicats, même lorsque les informations et les discussions doivent être propagées à la masse des adhérents travaillant dans l'économie informelle.

Toutefois, les réseaux sociaux sont de plus en plus utilisés pour diffuser des informations et promouvoir les échanges entre les adhérents et les militants. Les nouvelles technologies permettent d'élargir les possibilités de communication entre les syndicats et les associations de l'économie informelle.

IV - Etudes de cas

CENTRALE DES TRAVAILLEURS DE L'ARGENTINE (CTA AUTONOME)

Introduction

Il y a plus de 7 millions de travailleurs informels en Argentine, soit 46,8 pour cent de la population active. Ils représentent un des groupes les plus marginalisés du pays, bon nombre d'entre eux vivant en périphérie urbaine, là où on compte très peu d'infrastructures publiques, où les services de l'état sont quasiment absents et où l'illégalité règne en maître. Pourtant, les autorités argentines ignorent cette catégorie de travailleurs.

En Argentine, le mouvement des travailleurs de l'économie informelle est issu d'un très large spectre politique. Des positions extrêmement différentes cohabitent au sein de la confédération nationale des syndicats, réunies par l'ambition commune de créer les conditions sociales, économiques et politiques propices au développement personnel et au respect de la dignité des travailleurs de l'économie informelle.

Qui organiser?

La CTA ne fait pas de distinction entre les travailleurs formels et informels. En fait la moitié de ses adhérents, soit environ 750 000 personnes, sont des travailleurs informels. Il y a trois régimes d'adhésion dérivés de l'économie informelle, soit:

- 200 000 adhérents issus de 160 organisations syndicales simplement affiliées (90 000) ou en cours d'affiliation (70 000);
- plus de 500 000 adhérents directs ou appartenant à près de 200 organisations représentant le mouvement syndical. Ce groupe inclut les travailleurs non inscrits à la sécurité sociale, dont 10 pour cent occupent un emploi non salarié.
- environ 40 000 adhérents qui sont des retraités et des pensionnés regroupés au sein d'une même fédération.

En ce qui concerne les personnes travaillant à leur compte, la CTA a défini un classement en six catégories. La première regroupe les fournisseurs de services comme les vendeurs de journaux et de magazines, les acteurs et

les musiciens, les travailleurs de la presse, les travailleurs du sexe et les marchands ambulants. La deuxième catégorie recouvre le secteur des transports, ce qui inclut les chauffeurs de taxis et les remiseros, les coursiers à moto, les chauffeurs de camion, les travailleurs des transports en commun et les métiers apparentés. La troisième catégorie recouvre l'économie sociale, notamment les entreprises composées de personnes travaillant à leur compte et les coopératives de ramassage des déchets. La quatrième catégorie correspond au secteur rural, avec notamment les petits producteurs et les vignerons indépendants.

La cinquième catégorie est issue des mouvements sociaux urbains tels que le groupe Tupac Amaru, la Fédération terre et habitat (FTV-H), le Mouvement des locataires (MOI), le Mouvement de libération territorial (MTL), la Fédération des Villas, ilots et zones marginales et le Syndicat des chômeurs (UTD). La sixième et dernière catégorie est celle des peuples indigènes groupés en mouvements, associations, communautés et syndicats au niveau provincial.

Comment organiser?

La CTA a mis en place un service dédié et un coordinateur pour organiser les associations de l'économie informelle. Aux termes de l'article 4 de ses statuts, les organisations de l'économie informelle ont aussi la possibilité d'adhérer directement à la CTA.

L'adhésion à la CTA est un acte volontaire décidé librement par les travailleurs, soit directement soit via leur représentation locale, provinciale ou nationale ou un ou des syndicats ou fédérations déjà affiliés à la CTA.

Article 4 des statuts de la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA Autonome)

Statuts

Malgré les obstacles juridiques qui empêchent la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle, la CTA a invoqué la Constitution argentine et la convention n° 87 de l'OIT pour déclarer que tous les travailleurs ont le droit d'être protégés. Depuis 1990, la CTA a inscrit dans ses statuts la possibilité pour les travailleurs de l'économie informelle de rejoindre ses 1,5 million d'adhérents.

L'article 2 de ses statuts énonce clairement et garantit cette possibilité de syndicalisation de l'économie informelle en stipulant que la CTA a pleine compétence géographique pour organiser les travailleurs sur tout le territoire de la République argentine, y compris en matière d'affiliation directe des syndicats, associations ou fédérations de travailleurs, coopératives populaires et associations civiles qui approuvent les principes, objectifs et fondements de la CTA.

Les statuts autorisent la syndicalisation des catégories de travailleurs suivantes:

- a) les travailleurs ayant un emploi;
- b) les travailleurs au chômage;
- c) les travailleurs retraités couverts par la sécurité sociale;
- d) les personnes travaillant à leur compte tant qu'elles ne font pas travailler d'autres personnes;
- e) les travailleurs associés ou autogérés; et
- f) les travailleurs domestiques.

Article 2 – On entend par travailleur toute personne qui par son travail personnel physique et/ou intellectuel mène ou a mené une activité destinée à satisfaire ses besoins matériels et/ou spirituels, sans que d'autres travailleurs dépendent économiquement et/ou juridiquement de cette activité. Cela inclut les travailleurs ayant une relation de dépendance économique, reconnue ou non légalement ou administrativement comme un lien de subordination juridique; les travailleurs sans emploi, les travailleurs non inscrits à la sécurité sociale, les travailleurs bénéficiant des régimes de retraite ou de protection sociale du public ou du privé à l'échelle nationale, provinciale ou locale; les personnes travaillant à leur compte tant qu'elles ne font pas travailler d'autres personnes, les travailleurs à domicile avec ou sans lien de subordination économique, les travailleurs domestiques avec lien de subordination économique... (liste non exhaustive)

Statuts de la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA-Autonomie)

Structure et collecte des cotisations

L'article 43 des statuts de la CTA ne fait pas de distinction entre les travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle en ce qui concerne le calcul de la cotisation syndicale. Le montant est fixé à 0,2 pour cent de leur revenu. La CTA a mis également en place d'autres moyens de recueillir des fonds comme la contribution extraordinaire demandée aux adhérents pour certaines actions ou les campagnes de financement.

Services et avantages sociaux

La CTA a défendu son approche lors de différentes présentations devant les organes de supervision de l'OIT, qui ont reconnu son bien-fondé et émis des recommandations à ce

sujet à l'adresse des autorités argentines. Ces recommandations ont été entendues puisque la Cour suprême de justice du pays a prononcé plusieurs jugements favorables qui ont engendré par la suite une révision de l'organisation du travail en Argentine.

CONFÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE (CTEP)

Comme la CTA, la Confédération des travailleurs de l'économie informelle (CTEP) est une grande centrale syndicale d'Argentine. Créée en décembre 2011, elle agit en tant qu'espace relationnel où les travailleurs de l'économie informelle peuvent apprendre à exprimer leurs problèmes (confiance en soi), obtenir des droits accordés aux autres travailleurs (respect de soi) et mieux légitimer leur travail (estime de soi).

L'objectif de la CTEP est de convertir le travail informel de subsistance infra-productif en travail formel digne et productif de façon à «donner la possibilité aux travailleurs d'avancer dans la vie en tant que personnes, de créer, d'aimer, de s'amuser, de partager avec leur famille et leurs amis, de profiter de l'art et de la culture, de faire du sport et de découvrir le monde». Autrement dit, la CTEP a été créée pour assurer un travail décent à tous les travailleurs de l'économie informelle d'Argentine. Précision importante, ce sont différentes catégories de travailleurs informels qui se sont as-

sociées pour créer la CTEP.

La CTEP n'organise pas directement les travailleurs de l'économie informelle. Elle passe par différentes associations et groupements d'ouvriers de la confection, de coursiers à moto, de vendeurs ambulants, de personnes travaillant sur les marchés, d'artisans, de petits fermiers et maraîchers, de briquetiers et de travailleurs des usines de recyclage.

La CTEP n'a pas le statut de syndicat mais d'association. Les autorités argentines lui ont effet refusé ce statut au prétexte que les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas des «travailleurs». Parmi les raisons qui expliquent cette position des autorités figurent leur refus d'admettre qu'il y a des travailleurs que le secteur formel ne peut pas et ne pourra jamais intégrer, la crainte des autres syndicats de perdre de leur pouvoir politique, et celle d'un nivellement par le bas avec le risque de légitimation de l'économie informelle. L'attribution du statut de syndicat serait une étape cru-



ciale pour bâtir une plateforme permettant aux travailleurs de l'économie informelle de faire entendre leur voix et au dialogue de s'établir.

La CTEP a réussi à conserver son indépendance politique et est fière de compter parmi ses adhérents des sociaux-démocrates chrétiens, des socialistes, des marxistes, etc., qui partagent le même objectif d'amélioration des conditions de vie des travailleurs informels via la transformation des structures injustes qui les privent des opportunités de vivre pleinement en tant que personnes. Jusqu'ici, les principaux acteurs de cette transformation ont été les travailleurs informels eux-mêmes et les institutions publiques nationales et locales. Des efforts sont déployés pour atteindre les organisations internationales telles que l'OIT et mettre sur pied une structure mondiale où les exclus et les marginalisés pourraient se faire entendre et être écoutés.

La CTEP a également mis en place un programme complet en matière de santé et

d'éducation qui comprend une mutuelle, des centres médicaux et dentaires et des activités de prévention. La majorité des travailleurs n'ont pas un revenu stable qui leur permettrait, ainsi qu'à leur famille, de vivre décemment et d'accéder à la sécurité sociale, à l'assurance retraite et aux autres droits socio-économiques. En Argentine, on estime à environ 20 000 les travailleurs qui ont un travail décent, soit à peine 0,3 pour cent de ceux ayant un emploi informel. Autrement dit 0,3 pour cent des travailleurs informels du pays ont accès au système de protection sociale et de prévention des accidents du travail.

La CTEP mène également des campagnes de sensibilisation des pouvoirs publics argentins qui refusent de reconnaître les travailleurs de l'économie informelle et qui par conséquent les harcèlent quotidiennement. Elle organise aussi des programmes de formation pour ces travailleurs.



UNION NATIONALE DES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DU BÉNIN (UNSTB)

Introduction

Au Bénin, la proportion de travailleurs de l'économie informelle dans la main-d'œuvre du pays est de 95 pour cent, dont plus de la moitié concentrée dans le secteur non agricole. Seule une petite partie des travailleurs informels est couverte par la réglementation du marché du travail formel.

L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB) est la première des cinq grandes centrales syndicales du pays. Depuis un grand nombre d'années, elle organise les travailleurs de l'économie informelle comme les vendeurs et vendeuses sur les marchés, les mécaniciens, les réparateurs de pneus, les tailleurs, les coiffeurs, les chauffeurs de mototaxi, etc.

Services et avantages sociaux

L'UNSTB base son action sur quatre valeurs fondamentales: (i) l'éducation, (ii) le partage, (iii) l'assistance mutuelle et (iv) la solidarité. A ce

titre, elle a lancé récemment une initiative en vue de créer et de soutenir une structure coopérative indépendante regroupant trois coopératives existantes de tailleurs, coiffeurs et de petits traiteurs.

Dans le secteur de la confection, l'UNSTB a soutenu la création d'une coopérative démocratique permettant à ses membres de grouper leurs achats de vêtements et de matières premières tout en les préparant à commercialiser et accepter des commandes d'un volume de pièces dépassant la capacité de chacun. A travers cette action, la stratégie de l'UNSTB est avant tout d'aider les membres de la coopérative à améliorer leurs conditions de vie et de travail mais aussi de mettre en avant un modèle d'entreprise viable qui améliore la productivité et le niveau de revenu et favorise une économie sociale équitable.

Parmi les services offerts à la coopérative en tant que membre, l'UNSTB forme des tailleurs aux techniques entrepreneuriales (gestion d'entreprise, comptabilité, marketing) et assure des cycles courts de formation professionnelle

dans le domaine de la confection, de la mode et du design, des droits syndicaux et de l'assistance juridique, des techniques de négociation et de mobilisation des membres. De plus, la coopérative accueille en permanence des apprentis, comptant sur l'effet boule de neige pour former d'autres membres potentiels.

Baptisée Maison des Créateurs, la coopérative a réussi à obtenir des commandes d'uniformes scolaires et, avec l'aide de l'UNSTB, à accéder à des marchés au-delà des frontières du Bénin, au Cameroun, au Tchad et en République du Congo. Dans le même temps, l'UNSTB a conclu des partenariats avec des établissements de formation professionnelle et des fournisseurs de microcrédit afin de mettre en place des services répondant aux besoins des travailleurs de l'économie informelle.

L'UNSTB s'est aussi aventurée en terre inconnue en fournissant des services commerciaux aux personnes travaillant à leur compte. A l'évidence, cela reste une tâche compliquée pour l'UNSTB en tant que centrale syndicale et pour la coopérative Maison des Créateurs. Des questions demeurent, par exemple, sur la façon d'effectuer une étude de marché ef-

ficace et de professionnaliser les achats et la gestion des ventes pour assurer la viabilité économique de la coopérative. Poursuivant son exploration, l'UNSTB a centré sa réflexion stratégique sur la façon de prendre en compte les besoins plus réalistes ou plus modestes de capitaux de départ et de faire plus clairement la distinction entre l'exigence de compétences commerciales pour les coopératives et la gestion des organisations syndicales.

En tant que porte-parole des travailleurs de l'économie informelle, l'UNSTB se bat pour que le régime national d'assurance santé et de sécurité sociale du Bénin soit étendu à cette catégorie de travailleurs. L'UNSTB joue ainsi un rôle important en faisant pression sur le gouvernement pour qu'il maintienne le projet Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH et anciennement RAMU) en tête de ses priorités et de ses responsabilités et qu'il se montre prêt à nouer un dialogue plus efficace avec les syndicats et les organisations professionnelles.

CONGRÈS DES SYNDICATS DE FIDJI (FTUC)

Introduction

Ces dernières années, le marché du travail fidjien a été marqué par la privatisation croissante des entreprises publiques et le développement de l'économie informelle qui emploie aujourd'hui plus de 70 pour cent de la main-d'œuvre du pays. Aux Fidji, l'économie informelle est composée principalement d'anciens employés du public ou du privé qui ont été licenciés, sous-traités ou externalisés. Elle compte également un grand nombre de petits commerçants et marchands ambulants non organisés qui travaillent à leur compte.

Le Congrès des syndicats de Fidji (FTUC) est la plus grande confédération nationale avec 26 syndicats adhérents qui représentent principalement des travailleurs du secteur des transports (dockers), de l'enseignement supérieur, de la sécurité, du tourisme, etc. Le FTUC compte un seul syndicat de l'économie informelle, celui des cultivateurs de canne à sucre.

Comment organiser?

Depuis des années, les principes d'organisation de base appliqués par le FTUC reposent sur une stratégie sectorielle qui consiste avant tout à intégrer ou réintégrer les travailleurs isolés et externalisés aux structures syndicales existantes du FTUC. Les syndicats formels membres du FTUC négocient avec les entreprises privées afin de protéger et formaliser les travailleurs précaires, externalisés et temporaires en leur proposant des emplois permanents. Cette stratégie est particulièrement offensive dans le secteur des transports (personnel portuaire et aéroportuaire), de la sécurité, de l'hôtellerie et du tourisme.

Les services traditionnels fournis par le FTUC se concentrent dans les domaines des droits du travail, des contentieux aux prud'hommes, de la gestion d'entreprise et des négociations collectives sur les salaires, les congés, la protection sociale, etc.

A l'heure actuelle, le FTUC prévoit de former des alliances avec des associations de l'économie informelle via une approche locale communautaire centrée sur le terrain. Le but est d'inciter les travailleurs de l'économie informelle à se regrouper en associations et de les former au syndicalisme, à la démocratie constitutionnelle et à la gestion d'entreprise tout en leur expliquant les avantages que leur apporterait l'adhésion à un syndicat de leur secteur d'activité. Alors que les associations de l'économie informelle ont besoin de l'expérience organisationnelle et de l'influence politique des syndicats, le FTUC a besoin de la force numérique nécessaire pour avoir plus de poids lors des négociations nationales tripar-

tites et décrocher ainsi plus de concessions sur les grandes questions macroéconomiques.

Structure et collecte des cotisations

Conscient de la précarité financière qui caractérise l'économie informelle, le FTUC s'efforce avant tout d'augmenter ses propres revenus et son budget en veillant à ce que les travailleurs salariés payent bien leur cotisation (en moyenne de 3 dollars par semaine) et lui permettent ainsi d'étendre son action aux personnes travaillant à leur compte dans l'économie informelle.

CONGRÈS DES SYNDICATS DU GHANA (TUC-GHANA)

Introduction

Alors que l'économie informelle emploie plus de 90 pour cent de la main d'œuvre du Ghana et concentre la quasi-totalité des nouveaux emplois créés dans le pays, la priorité du TUC-Ghana depuis le début des années 1990 est d'organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats afin de protéger leurs intérêts socio-économiques et leurs droits du travail et d'améliorer leurs conditions de travail. L'objectif est de remédier à l'absence de représentation des travailleurs informels et de faire entendre leur voix.

Qui et comment organiser?

La stratégie d'organisation du TUC-Ghana cible principalement les personnes qui travaillent à leur compte dans l'économie informelle. Les autres catégories de travailleurs comme les apprentis et les salariés du secteur informel sont moins visibles et, bien que très vulnérables, s'avèrent difficiles à organiser.

Afin de répondre aux besoins des travailleurs de l'économie informelle et en même temps asseoir sa légitimité en tant que porte-parole de ces travailleurs, le TUC-Ghana a choisi de passer à présent par les associations existantes de l'économie informelle membres de l'Union des associations de travailleurs informels (UNIWA).



LOGO DE L'UNION DES ASSOCIATIONS DE TRAVAILLEURS INFORMELS (UNIWA) DU TUC-GHANA

La première étape a consisté à autoriser les groupements de l'économie informelle à s'associer directement au TUC-Ghana dans la mesure où les syndicats sectoriels concernés n'avaient pas l'intention et/ou la capacité de les intégrer. Le TUC-Ghana s'est rapproché de ces groupements et a joué le rôle d'incubateur en les aidant à se structurer, à rédiger leurs statuts et à s'enregistrer en tant que syndicats afin d'organiser les travailleurs informels de leur ressort.

La deuxième étape stratégique a consisté en 2015 pour le TUC-Ghana à réviser ses statuts et à créer l'UNIWA, l'Union nationale des associations de travailleurs informels, afin de fournir à ces derniers une représentation commune

au sein des structures du TUC-Ghana. Aujourd'hui l'UNIWA représente 20 associations de l'économie informelle composées principalement de personnes travaillant à leur compte telles que vendeurs, petits traiteurs, porteurs, musiciens, acteurs et de personnes handicapées.

En outre, trois syndicats sectoriels de l'économie formelle, le GAWU (Syndicat général des travailleurs agricoles), le TWU (Syndicat des travailleurs du bois) et le GPRTU (Syndicat des transporteurs routiers privés du Ghana) continuent d'organiser des travailleurs formels et informels.

Cette approche apporte plusieurs enseignements intéressants:

- 1) Organiser les travailleurs via leurs associations existantes s'est avéré plus efficace au départ que de les organiser individuellement;
- 2) Intégrer les associations de l'économie informelle via leur adhésion à l'UNIWA leur permet d'adopter progressivement les pratiques et les stratégies syndicales;
- 3) Créer une union nationale des associations de l'économie informelle comme l'UNIWA permet de les rendre plus visibles, plus crédibles dans leur représentativité et mieux à même d'influencer les politiques nationales via leur affiliation au TUC-Ghana;
- 4) La force numérique de l'UNIWA et du TUC-Ghana leur donne plus de poids politique par rapport aux autres parties prenantes.

La stratégie d'organisation du TUC-Ghana l'a obligé en même temps à faire des compromis. Le fait d'organiser les travailleurs de l'économie informelle a contribué à lui donner une plus grande force numérique mais c'est un investissement coûteux. Le syndicat a dû trouver des financements extérieurs (dont il dépend toujours). Il a encore du mal aujourd'hui, tout comme l'UNIWA, à faire rentrer les cotisations de ses membres, lesquels peinent aussi à financer eux-mêmes leurs activités de formation, leurs réunions, etc. et à trouver des moyens stratégiques de réduire leur dépendance vis-à-vis du TUC-Ghana.

Statuts et représentation

Conformément aux statuts du TUC-Ghana, les associations de l'économie informelle sont représentées au sein de son conseil général, de son conseil d'administration et de son comité de pilotage par un nombre déterminé d'ob-

servateurs. L'objectif est de leur faire adopter progressivement les pratiques et structures démocratiques des syndicats.

Cette organisation démocratique étant une condition préalable pour rejoindre le mouvement syndical, le service juridique du TUC-Ghana a aidé l'UNIWA et ses associations adhérentes à revoir ou rédiger leurs propres statuts, finaliser leur enregistrement et leur certification, faire voter les résolutions à leurs membres, etc. Les statuts doivent être conformes à ceux du TUC-Ghana en termes d'égalité de participation, d'élections libres et régulières, de discrimination positive, d'impartialité politique et de réunions périodiques des instances dirigeantes. Par exemple, les «reines mères» de l'économie informelle ne sont pas en conformité avec les structures et la culture démocratiques du TUC-Ghana.

Les associations étant uniquement rattachées au TUC-Ghana, elles ont un rôle d'observateur au sein de l'organisation. Celle-ci réfléchit actuellement à la façon d'instaurer une représentation équitable de l'UNIWA et de ses membres au prorata du montant de leur cotisation. Celui-ci est actuellement de 10 dollars par an, dont 15 pour cent vont au TUC-Ghana (montant décidé par son comité exécutif).

Le recouvrement des cotisations est essentiel car il contribue à l'amélioration du degré d'autosuffisance des associations de l'économie informelle. C'est une nécessité car il permet, d'une part, de réduire la dépendance vis-à-vis des financements extérieurs et, d'autre part, d'éviter les conflits internes entre les membres de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle lorsque les services fournis aux seconds reposent uniquement sur les cotisations versées par les premiers.

Services et avantages sociaux

Les syndicats ont formé les associations de l'économie informelle membres de l'UNIWA dans une grande variété de domaines tels que la direction ou la gestion syndicale, l'organisation, les droits du travail, la sécurité et la santé, les négociations collectives et celles avec les autorités locales, la formation professionnelle, la gestion d'entreprise (comptabilité, étude de marché, etc.), et les ont aidés à mettre en place un régime de retraite pour les travailleurs de l'économie informelle. Le TUC-Ghana s'appuie sur son équipe actuelle de formateurs pour former et informer l'UNIWA et ses membres.

SYNDICAT DU SECTEUR INFORMEL DU MALAWI (MUFIS)

Introduction

D'après l'enquête nationale de 2013 sur la main-d'œuvre du Malawi, neuf employés sur dix dans le pays travaillent majoritairement dans l'économie informelle.

Qui organiser?

Dans le but de fédérer les travailleurs de l'économie informelle, le Congrès des syndicats du Malawi (MCTU) a créé en 2000 le Syndicat du secteur informel du Malawi (MUFIS) avec pour mission d'organiser, promouvoir, négocier et protéger les droits des travailleurs informels et aider ces derniers à se former. En 2014, le MUFIS comptait 2 200 adhérents ayant un emploi informel. Toutes les personnes travaillant dans l'économie informelle peuvent y adhérer via ses délégations locales.

Comment organiser?

Pour inciter les travailleurs et les opérateurs de l'économie informelle à rejoindre ses rangs, le MUFIS procède soit par contact direct soit en ciblant les différents groupes de travailleurs de l'économie informelle. Ceux qui acceptent doivent remplir un formulaire d'adhésion et reçoivent en retour leur carte de membre du MUFIS. Il y a également au Malawi trois autres syndicats qui organisent certaines catégories de travailleurs de l'économie informelle tels que les travailleurs domestiques et les petits cultivateurs. Il s'agit notamment du Syndicat des travailleurs du tabac et assimilés du Malawi (TOAWUM) et du Syndicat des travailleurs du commerce, de l'industrie et des secteurs connexes (CIAWU).

Le MUFIS continue d'élaborer des programmes innovants pour organiser les travailleurs de l'économie informelle. Le syndicat a mis en place un réseau national et embauché un coordinateur régional à plein temps dans chaque district du Malawi, afin de mieux couvrir les besoins des travailleurs informels dans tout le pays. La mission du MUFIS est d'aider, représenter et former ses membres pour améliorer leurs conditions d'activité. Ses objectifs sont de protéger leurs droits et leurs intérêts,

de les inciter à participer pleinement à l'action syndicale, de promouvoir l'adoption de lois qui défendent leurs intérêts et d'adhérer aux organisations locales et internationales qui partagent ces mêmes objectifs.

Statuts et cotisation

Le montant de la cotisation annuelle au MUFIS est fixé par ses statuts à 1 000 kwachas malawiens, sur lesquels le syndicat en reverse 15 par adhérent au MCTU. Les deux organisations s'emploient à formaliser les travailleurs de l'économie informelle en prônant un niveau de rémunération et de prestations décent. Les cotisations servent à faire fonctionner le syndicat.

Représentation et dialogue social

Contrairement à bon nombre de syndicats en Afrique, le MUFIS a été reconnu par le ministère du travail du Malawi en mai 2004. Il a donc un statut légal dans le pays. Toutefois, les travailleurs de l'économie informelle sont très rarement représentés lors de la plupart des réunions tripartites entre le ministère du travail, les employeurs, l'Association consultative des employeurs du Malawi (ECAM) et les syndicats. Le MUFIS a soulevé cette question auprès de ses membres et du gouvernement et devrait pouvoir finalement participer à ces réunions tripartites.

Services et avantages sociaux

Le MUFIS est très attentif aux besoins de ses adhérents. Aussi, pour répondre à leurs urgences économiques, il a analysé le manque de compétences et de ressources pour les travailleurs de l'économie informelle et commencé à bâtir des programmes et mettre en place le personnel nécessaire pour y remédier. Par exemple, il n'y a pas au Malawi de législation complète en matière de protection sociale et les régimes existants dans ce domaine n'englobent pas les travailleurs informels. Selon le MUFIS, cette catégorie de travailleurs n'est pas activement impliquée par les pouvoirs pu-

blics comme partie prenante essentielle dans la conception et la mise en œuvre de ces régimes de protection sociale.

De plus, le MUFIS a également lancé un programme de formation en matière de coopératives d'épargne et de crédit. En collaboration avec une banque locale, le syndicat a créé une structure de ce type pour ses adhérentes. A travers cette initiative, il entend apporter un soutien à ces travailleuses en encourageant l'épargne et la facilité d'accès au crédit selon des modalités raisonnables afin d'améliorer leurs conditions d'activité.

Avec l'aide de ses partenaires, le MUFIS a commencé à promouvoir le développement coopératif et les compétences associées auprès de ses membres. Par exemple, le suivi de l'activité dans l'économie informelle laisse généralement à désirer. Cette lacune est aggravée par le faible niveau d'études des travailleurs informels et leur manque de compétences en gestion d'entreprise. C'est pourquoi, ces travailleurs gardent rarement trace des informations essentielles que sont le nombre d'heures de travail quotidiennes, les quantités produites ou les ventes réalisées par jour, les cas de violation des droits du travail, les comptes ou les accords contractuels formels. Pour remédier à ce problème, le MUFIS assure des formations en marketing, gestion des stocks, évaluation



des coûts, gestion financière, planification commerciale et obligations légales.

Le MUFIS espère élargir cette offre et financer le développement de petites entreprises, créer des ateliers de formation au management et mobiliser un plus grand nombre de ressources, notamment pour équiper les travailleurs d'un ordinateur avec accès Internet. Cette mesure améliorerait la sensibilisation et la visibilité. Le MUFIS continue de ramener des travailleurs sous son aile et de négocier avec les autorités. Il poursuit la lutte en faveur des droits et de la légitimité des travailleurs informels du Malawi.

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES SYNDICATS NÉPALAIS (GEFONT)

Introduction

Formaliser l'économie informelle au Népal est un défi considérable pour le mouvement syndical. La majorité de la main d'œuvre du pays travaille dans des microentreprises voire de manière informelle dans des sociétés de plus grande taille. Ces dernières années, la Fédération générale des syndicats népalais a accentué sa pression sur le gouvernement pour qu'il reconnaisse les travailleurs de l'économie informelle. Jusqu'en 2017, la législation du travail ne couvrait que les entreprises de plus de 10 salariés, ignorant ainsi la majorité des travailleurs des microentreprises ou occupant un emploi informel et les laissant sans protection légale. Fin 2017, cependant, la révision de la loi sur le travail a amélioré la prise en compte des travailleurs de l'économie informelle.

Qui organiser?

Depuis 25 ans, le GEFONT organise les travailleurs des microentreprises et de l'économie informelle au Népal. Il y a trois catégories de travailleurs: ceux qui occupent un emploi informel sans aucune protection légale, les travailleurs précaires employés par l'économie formelle avec un salaire journalier et un contrat temporaire (représentés par les syndicats du secteur formel) et enfin les personnes qui travaillent à leur compte.

L'action du GEFONT s'est d'abord concentrée sur le secteur des transports et des guides de haute montagne et de randonnée avant de s'étendre progressivement à celui de la construction, au secteur agricole, aux employés domestiques et aux travailleurs à



domicile. Aujourd'hui près de la moitié des adhérents du GEFONT ont un emploi dans l'économie informelle agricole ou non agricole. Neuf syndicats de l'économie informelle (sur un total de 19) organisent les personnes travaillant à leur compte comme les garagistes, les esthéticiennes, les coiffeurs, les guides de randonnée, les tireurs de pousse-pousse, les ouvriers agricoles et ceux des transports, les peintres, les plombiers, les maçons, les marchands ambulants et les travailleurs à domicile.

Comment organiser?

Le GEFONT ne fait pas de distinction dans ses statuts entre l'économie formelle et informelle et est ouvert à tous les travailleurs. Même s'il ne peut pas créer de syndicat dans chaque usine, la loi l'autorise à former des fédérations nationales en fonction de la nature de leur activité. Des comités régionaux et locaux sont ensuite mis en place pour organiser les travailleurs. Ces comités jouent un rôle clé dans la collecte des cotisations.

Structure et collecte des cotisations

Le GEFONT a adopté l'approche «mêmes droits pour un même montant de cotisation», fixé à 1 pour cent du salaire minimum mensuel par année, quel que soit le statut du travailleur. Les cotisations sont collectées individuellement par les comités locaux. En cas de retard de paiement, les adhérents cessent de bénéficier des services et avantages sociaux délivrés par le syndicat. La collecte des cotisations par les comités locaux s'avère efficace. Les travailleurs informels la payent volontiers parce qu'ils voient quotidiennement les avantages obtenus en retour.

Services et avantages sociaux

En 2017, après des années de pression du GEFONT, le parlement népalais a voté deux nouvelles lois étendant le droit du travail et la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle. Leurs droits sont donc à présent reconnus et la législation du travail s'applique à tous les travailleurs des entreprises d'au moins un salarié, quel que soit le statut de ces travailleurs – migrants, externalisés ou à temps partiel. Ils sont couverts également par la sécurité sociale.

Pour autant, la principale difficulté pour les syndicats népalais est de veiller à l'application et au respect de ces nouvelles lois. Leur priorité est de faire en sorte que tous les travailleurs aient connaissance de leurs droits.

Malheureusement, la législation du travail ne s'applique toujours pas aux personnes travaillant à leur compte. Comme le GEFONT en compte un grand nombre parmi ses membres, il fait pression sur le parlement pour qu'une clause soit ajoutée dans la loi sur la sécurité sociale afin de protéger les personnes travaillant à leur compte et de leur donner accès au régime national d'assurance maladie du pays. En tant que membres d'une fédération affiliée au GEFONT, les personnes travaillant à leur compte paient la même cotisation et ont les mêmes droits que les autres adhérents. En fonction des moyens de leur fédération, ces travailleurs bénéficient de programmes de formation professionnelle (esthéticiennes et garagistes), d'une assistance juridique et, en ce qui concerne les chauffeurs routiers, d'une aide financière versée à leur famille en cas de peine de prison s'ils sont responsables d'un accident de la route. Le GEFONT les forme aussi dans le domaine syndical.

Le GEFONT et ses membres fournissent des services en matière d'enregistrement des syndicats, de négociation entre vendeurs ambulants et municipalités et de sensibilisation à la législation, au syndicalisme et aux droits du travail via son centre de formation. Le GEFONT a mis également en place un fonds de solidarité pour ses membres financé à hauteur de 230 dollars par chaque section locale.

CONFÉDÉRATION NATIONALE UNITAIRE DES TRAVAILLEURS DU PÉROU (CUT)

Introduction

Au Pérou, l'économie informelle domine le marché du travail avec plus de 70 pour cent de la main d'œuvre employée dans des petites entreprises. Il s'agit principalement de personnes qui travaillent à leur compte et de travailleurs sans qualification opérant dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche, des mines, de la micro-industrie, du commerce de détail et des petits services. Emplois précaires et instables, conditions de travail indécentes, protection sociale quasi inexistante et ignorance du droit fondamental de liberté d'association, telles sont les principales caractéristiques de l'économie informelle qui échappent à la législation ou à la réglementation en vigueur.

Qui organiser?

La Confédération nationale unitaire des travailleurs du Pérou, la CUT, compte 12 syndicats affiliés et représente plus de 40 000 travailleurs. Elle se bat pour conserver sa représentativité alors que d'importantes campagnes de privatisation et de formalisation dans le pays ont fait baisser le taux de syndicalisation. Alors qu'il s'établit actuellement à 5 pour cent, la CUT a dû revoir récemment ses statuts pour englober les travailleurs de l'économie informelle non syndiqués et ceux représentés par des associations non reconnues.

Au Pérou, la CUT est la seule centrale syndicale qui organise les travailleurs de l'économie informelle. Elle concentre son action sur deux groupes: les ex-salariés qui ont un emploi temporaire, principalement dans des multinationales ou des entreprises publiques du secteur formel, et les personnes travaillant à leur compte.

La CUT et ses membres organisent l'économie informelle car il importe à leurs yeux de remédier au déficit d'emplois décents et d'améliorer le salaire minimum dans le pays en prenant part au dialogue social en tant que partenaire puissant et influent.

Compte-tenu du faible taux de syndicalisation au Pérou (5 pour cent), l'organisation de l'économie informelle est capitale pour la CUT et ses membres afin de permettre au mouvement

syndical de regagner sa force numérique et son influence en tant que partenaire essentiel du dialogue social dans le pays.

Comment organiser?

Via différents modèles d'organisation et approches innovantes, la CUT répond par une double stratégie aux besoins de l'économie informelle ignorés jusqu'ici. Cette stratégie consiste d'une part à recruter des membres dans l'économie informelle au sein de leurs organisations sectorielles existantes selon leur domaine d'activité. Une carte d'identité leur est alors délivrée. Un processus est en cours pour consolider le secteur des métayers et celui des transporteurs manuels dans le commerce de gros. Elle vise d'autre part à organiser progressivement les associations de l'économie informelle en sections syndicales, syndicats et confédérations nationaux une fois les candidatures, la nomination des représentants et le montant de la cotisation approuvés par les instances et organes décideurs des syndicats. A l'heure actuelle, des associations de vendeurs ambulants et de petits artisans ont fait une demande d'affiliation.

Services et avantages sociaux

En termes de services, la CUT et ses membres s'appuient sur leurs plateformes bi/tripartites et statutaires existantes pour représenter les travailleurs et les opérateurs informels auprès du ministère du travail. L'objectif est d'améliorer leurs conditions de travail et de faire pression sur les autorités pour qu'ils soient reconnus et bénéficient de la protection sociale (vendeurs ambulants par exemple). Des responsables syndicaux représentent également les travailleurs informels dans le cadre des négociations tripartites ad-hoc visant à promouvoir l'image publique et la formalisation de l'économie informelle conformément à la recommandation n° 204 de l'OIT. De même, la CUT fait entendre la voix de l'économie informelle en critiquant publiquement le recours au travail temporaire et externalisé dans les chaînes d'approvisionnement de certaines entreprises du secteur des télécommunications.



Les avantages pratiques ayant une incidence positive à la fois sur les revenus et la productivité prennent la forme de services fournis traditionnellement par les organisations syndicales tels que conseils juridiques, soutien psychologique pour les adhérents et leurs familles, représentation auprès des agences publiques, syndicalisme et formation professionnelle, défense des droits du travail et des droits civiques, protection sociale pour les personnes travaillant à leur compte, etc..

Les associations de l'économie informelle bénéficient également de programmes de renforcement de capacités en matière de syndicalisme et de principes fondamentaux des structures démocratiques des syndicats afin de préparer leurs membres à la culture et à la démocratie syndicales. Inversement, les syndicats affiliés à la CUT ont besoin aussi de ce type de programmes sur des sujets tels que la formation et la législation entrepreneuriales.

CONGRÈS DES SYNDICATS DES PHILIPPINES ET ALLIANCE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Introduction

Les Philippines comptent 15,6 millions de travailleurs dans l'économie informelle, soit 38 pour cent de la population active du pays. Bien que ce pourcentage soit relativement faible par rapport à celui de certains pays d'Afrique et d'Amérique latine, le gouvernement philippin met en place des mesures pour soutenir ces travailleurs en raison du rôle important qu'ils jouent dans la diminution du taux de chômage du pays.

Comment organiser?

Compte tenu de cette proportion élevée de travailleurs informels dans le pays, le Congrès des syndicats des Philippines (TUCP) a modifié ses statuts en 1987 afin de leur ouvrir ses rangs.

L'organisation des travailleurs et opérateurs de l'économie informelle aux Philippines s'est avérée une tâche compliquée jusqu'au milieu des années 1990. Les difficultés étaient liées à l'absence de politiques, à l'approximation, au

défaut de reconnaissance des opérateurs de l'économie informelle comme travailleurs et à un cadre juridique limité. Le TUCP a joué un rôle prépondérant dans la réalisation d'études, le lobbying en faveur de l'adoption d'une législation du travail et l'élaboration de politiques améliorant les conditions de vie des femmes et des enfants de l'économie informelle. Il a également renforcé les compétences des syndicats et des représentants des associations communautaires en nouant des alliances avec la Coalition du secteur informel des Philippines.

Le TUCP a d'abord pris comme cheval de bataille des questions brûlantes telles que le défaut d'accès aux ressources productives (formation, crédit, capitaux et marché), à la protection sociale (SSS, PhilHealth) et au logement, l'invisibilité statistique, la non représentation dans les organes chargés de l'élaboration des politiques publiques et l'élimination du travail des enfants.

En août 2017, les membres de la Commission nationale contre la pauvreté et le Conseil des travailleurs du secteur informel (NAPC-WIS) ont créé l'Alliance des travailleurs du secteur de l'économie informelle (ALLWIES) en tant qu'instance pleinement habilitée à organiser les travailleurs informels. L'ALLWIES est affiliée au TUCP.

L'ALLWIES est une association rurale de travailleurs (RWA), dans la mesure où le Code du travail des Philippines autorise les travailleurs à s'associer uniquement pour obtenir des avantages mutuels. La notion d'organisation des travailleurs se limite donc à la négociation collective en vertu de cette même loi. A la suite de l'adoption de différents amendements et décrets, l'ALLWIES est considérée à présent comme une fédération.

L'ALLWIES organise les travailleurs et opérateurs traditionnels de l'économie informelle et plus récemment les travailleurs domestiques et ceux payés à la tâche, les agriculteurs, les pêcheurs et les femmes du secteur de la construction informelle. Son approche principale en matière d'organisation est basée sur les différentes problématiques, les sous-secteurs concernés, l'éducation et l'accès aux fournisseurs de services.

Représentation et dialogue social

Depuis l'adoption de la recommandation n° 204 de l'OIT, l'ALLWIES représente les travailleurs de l'économie informelle dans différentes instances, notamment la Commission nationale contre la pauvreté (NAPC), des comités sénatoriaux et à l'ASEAN SME Policy Index 2018 et autres forums de débat politique et d'élaboration de programmes, dont des organes spéciaux régionaux et locaux institués par la réglementation territoriale.

Les syndicats des Philippines prônent conjointement l'adoption d'une législation visant à éliminer l'emploi précaire sur les lieux de travail formels.

Services et avantages sociaux

Afin d'étendre la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, le TUCP en collaboration avec l'ALLWIES et la NAPC-WIS a fait pression sur les pouvoirs publics pour qu'ils adoptent une politique nationale de santé garantissant l'application de la Loi nationale sur la santé de 2013 aux travailleurs formels et informels. Le chapitre 5 de cette loi stipule que les travailleurs de l'économie informelle bénéficient de la couverture maladie fournie par l'organisme d'assurance maladie des Philippines (PhilHealth). La loi leur attribue également un siège au conseil d'administration de cet organisme afin qu'ils y soient représentés en permanence.

Parmi les services fournis par l'ALLWIES figurent l'accès aux programmes de protection sociale, qui recouvrent les moyens de subsistance, l'emploi et l'assurance maladie, l'accès à la justice, l'élaboration de la législation et des ordonnances locales, les négociations avec les pouvoirs publics et le secteur privé, le renforcement de capacités et l'application de la grande charte du travail informel.

De plus, afin de rendre la protection sociale abordable pour les travailleurs ayant de faibles revenus, l'ALLWIES et la NAPC-WIS (ainsi que d'autres organisations non gouvernementales) ont fait pression sur le gouvernement pour que chaque Philippin ait accès au régime national d'assurance maladie (NHIP). Celui-ci offre une couverture santé à moindre coût prenant en charge les dépenses de consultation, d'hos-

pitalisation, de traitement et d'analyse médicales.

L'ALLWIES a également pris part au travail de sensibilisation dans les domaines suivants:

- i. politiques inclusives de santé et sécurité au travail (SST) et actualisation du profil national en matière de SST,
- ii. intégration de l'économie sociale et solidaire au projet GREAT Women,
- iii. prise en compte de l'économie informelle dans l'enquête nationale sur la main-d'œuvre,
- iv. extension de la sécurité nutritionnelle et de la protection maternelle et infantile aux lieux de travail informels.

Les syndicats organisent également l'économie informelle sous forme d'associations ou de coopératives dont les membres se soutiennent mutuellement par le biais de prêts, de services après-production, de la vente de biens de consommation à prix abordable, d'assurances et d'autres prestations mutuelles. Bon nombre de ces coopératives sont créées par les adhérents des syndicats eux-mêmes ou par re-

groupement de travailleurs informels. Le TUCP a une solide expérience en la matière, notamment dans l'organisation des agriculteurs et des femmes, leur apportant ainsi une reconnaissance sociale et soutenant leurs activités de subsistance. Ils bénéficient également du soutien du Fonds des travailleurs (KMPI), organisation à but non lucratif créée par les trois centrales syndicales du pays pour mener à bien leurs projets socio-économiques et faciliter la formation de coopératives de travailleurs.

L'aide apportée par les syndicats aux petites entreprises prend différentes formes, notamment des actions de formation et de conseil, l'organisation de coopératives pour leur permettre de bénéficier conjointement de services de soutien, et l'octroi de prêts. La Fédération nationale du travail aide les bénéficiaires de la réforme agraire à gérer leur exploitation. Une partie d'entre eux a conclu un contrat de culture de la banane avec leur ex-employeur après que le titre de propriété de la plantation leur a été transféré. La Fédération des fermiers libres, autre syndicat affilié au TUCP, est également impliquée dans ce projet.

CONGRÈS DU TRAVAIL DE LA SIERRA LEONE (SLLC)

Introduction

Les travailleurs informels et les personnes travaillant à leur compte constituent plus de 93 pour cent de la main d'œuvre de la Sierra Leone. A l'heure actuelle, le tiers des syndicats affiliés au Congrès du travail de la Sierra Leone (SLLC) représentent des travailleurs de l'économie informelle tels que chauffeurs de minibus et travailleurs des transports en général, petits commerçants, musiciens, photographes, conducteurs de vélo-taxi et pêcheurs, soit 280 000 adhérents; nombre plus de quatre fois supérieur à celui des travailleurs formels. Tous les syndicats de l'économie informelle sont affiliés au SLLC et ont mis en place des structures au niveau des quartiers, des districts, des régions et à l'échelle nationale pour répondre aux besoins de leurs adhérents.

Statuts

Alors que le nombre de ses membres issus de l'économie informelle a considérablement augmenté ces six dernières années, le SLLC s'est adapté à cette nouvelle donne en mettant en place des stratégies d'organisation efficaces. En 2012, il a revu ses statuts, son organisation interne et la structure de sa cotisation afin de reconnaître les syndicats de l'économie informelle comme membres à part entière. Contrairement au principe traditionnel de «mêmes droits pour un même montant de cotisation», le SLLC a choisi comme principale approche vis-à-vis des travailleurs informels de réduire leur cotisation à un montant négocié. En contrepartie, ils disposent d'un niveau de représentation moindre dans les instances du SLLC. Ce compromis permet au SLLC de tenir compte de la faible capacité financière de la plupart des syndicats de l'économie informelle tout en les faisant bénéficier de ses services en tant qu'affiliés.

Structure et collecte des cotisations

Conscient de la précarité des revenus des travailleurs informels, le SLLC a conçu un plan spécial de règlement des cotisations reposant sur le principe de réduction du montant-réduction des droits et des prestations. L'objectif est de faire en sorte que ses membres puissent s'acquitter du (faible) montant de leur cotisation et que celle-ci ne grève pas leur budget.

Concrètement, le même montant forfaitaire est demandé aux syndicats de l'économie informelle tandis que le montant de la cotisation est variable pour les syndicats des secteurs formels. Conformément aux statuts du SLLC, ce montant forfaitaire s'applique par tranche de 100 membres déclarés annuellement. Il est à l'heure actuelle de 50 000 leones (6,5 dollars environ), payable en quatre trimestres et sera fixé chaque année par le conseil exécutif du SLLC. Indépendamment des dispositions ci-dessus, la cotisation annuelle des membres opérant dans l'économie informelle ne peut en aucun cas être inférieure au montant minimum de 250 000 leones (32 dollars environ).

En contrepartie de cette différence de cotisation, le SLLC fait un compromis sur ses principes et sa culture démocratiques en appliquant un modèle de moindre représentation de ses membres issus de l'économie informelle. Ainsi, malgré leur supériorité numérique, ils disposent, selon les statuts du SLLC, d'un (1) délégué par tranche de 3 000 adhérents (contre 1 délégué par tranche de 1 000 adhérents pour les membres issus des secteurs formels). Le conseil exécutif est composé d'un (1) coordinateur de l'économie informelle et d'un (1) coordinateur pour chaque syndicat membre (y compris ceux de l'économie informelle). Selon le principe de moindre représentation en raison d'un montant de cotisation plus faible, les syndicats de l'économie informelle ont un tiers de délégués en moins au SLLC.

L'approche du SLLC en Sierra Leone s'appuie sur un contexte déjà en place avant que l'organisation élargisse la portée de son action à l'économie informelle. Premièrement, il y avait déjà des groupes d'intérêt et des associations de travailleurs informels. Deuxièmement, la liberté d'association et le droit de créer des syndicats étaient inscrits dans la loi. Et troisièmement, le niveau de harcèlement et d'explo-

tation et le défaut de dialogue social étaient tels dans l'économie informelle que tout était réuni pour en organiser les travailleurs.

Services et avantages sociaux

La stratégie du SLLC est à la fois réactive par le fait de récupérer les travailleurs employés auparavant dans le secteur formel et proactive dans sa volonté d'englober l'économie informelle et d'élargir le périmètre futur de l'action syndicale.

La force numérique des travailleurs de l'économie informelle a permis par conséquent au SLLC de mieux se faire entendre lors de l'élaboration des politiques nationales, avec plus de 344 000 membres en 2017 contre seulement 121 000 en 2012. En puisant dans la vaste communauté des travailleurs informels, il a étoffé ses rangs et est ainsi mieux armé pour porter ses revendications en général. Par exemple, pour attirer et retenir les travailleurs de l'économie informelle, le SLLC a renforcé sa position dans les discussions tripartites lors de la révision de la législation du travail et des régimes de sécurité sociale pour qu'ils soient étendus à cette catégorie de travailleurs.

Plus pratiquement, parmi les services proposés par le SLLC à ses membres issus de l'économie informelle figure l'accès au micro-financement via des négociations avec les établissements financiers et les banques commerciales pour obtenir des offres de crédit et de prêt à taux d'intérêt réduit.

Une des principales priorités du SLLC pour l'avenir est de continuer à sensibiliser et former les travailleurs de l'économie informelle quant à ce qu'implique la syndicalisation. Outre l'aide qu'il apporte aux nouveaux syndicats et associations pour organiser des membres (potentiels) via des campagnes, des programmes de sensibilisation et les réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp etc.), le SLLC les guide dans la rédaction de leurs statuts, l'organisation de leurs élections, l'élaboration de leurs politiques et code de conduite, leur organisation interne et leur enregistrement afin de préserver la culture de responsabilisation, de transparence et de fonctionnement démocratique des syndicats et d'éviter à leurs dirigeants de prendre de mauvaises habitudes.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DE TANZANIE (TUICO)

Introduction

Le TUICO est un syndicat sectoriel de Tanzanie qui fédère 80 000 travailleurs de l'économie formelle et informelle regroupés en quatre sous-secteurs: industrie, commerce, finances, conseil et services. Il compte à l'heure actuelle plus de 10 000 adhérents issus de l'économie informelle dans sa branche conseil et services. Il s'agit essentiellement de personnes travaillant à leur compte, d'employés sur les marchés et de chauffeurs de mototaxi (*boda boda*) des principales villes de Tanzanie.

Qui et comment organiser?

Le TUICO suit un modèle d'organisation sectorielle classique qui reprend pour les travailleurs de l'économie informelle les mêmes secteurs que ceux déjà définis pour les travailleurs formels. De cette façon, le TUICO s'affranchit de la séparation entre formalité et informalité et étend la portée de son action au-delà des travailleurs du secteur formel qui constituent traditionnellement les rangs des syndicats. Il cible notamment les petits segments de main-d'œuvre formés par les personnes travaillant à leur compte qui ont rejoint récemment l'économie informelle. Elles disposent des mêmes droits que les adhérents occupant un emploi formel.

Plutôt que d'organiser directement les travailleurs sur leur lieu de travail, le TUICO s'efforce de sensibiliser les responsables non élus et les membres des associations existantes de l'économie informelle pour ramener les travailleurs informels sous son aile. Il crée des sections syndicales pour les adhérents issus de l'économie informelle, qui souvent restent membres de leur association, et leur délivre des services et des formations sur des sujets tels que le syndicalisme, le leadership, les droits des travailleurs, le travail décent et la façon pour les travailleurs informels de tirer parti de l'influence politique du TUICO vis-à-vis des autorités nationales et locales.

Structure et collecte des cotisations

Le TUICO a adopté l'approche «mêmes droits pour un montant de cotisation réduit». Conscient de la précarité des revenus des travailleurs de l'économie informelle, il a délégué les décisions en matière de collecte des cotisations, aussi minime en soit le montant, aux responsables de ses sections locales. Cette approche pragmatique permet à ces responsables de décider en concertation avec les adhérents de la structure et de la collecte des cotisations. A titre de comparaison, les travailleurs informels du secteur commercial paient un montant forfaitaire compris entre 0,50 et 1 dollar par mois tandis que la cotisation des adhérents du secteur formel est en moyenne de 3,50 dollars par mois. Les cotisations sont collectées par les responsables des sections locales et transmises ensuite manuellement au siège du TUICO, contrairement à celles des travailleurs formels qui sont prélevées automatiquement.

La viabilité financière est un paramètre clé de cette approche. Le principe retenu par le TUICO est que les plus forts aident les plus faibles via le subventionnement croisé des travailleurs informels tant qu'il y a la volonté politique ainsi que les ressources humaines et financières pour le faire. Comme dans d'autres cas similaires, il appartient aux dirigeants du TUICO de contrôler étroitement cette volonté politique.

Statuts et représentation

Alors que le TUICO applique une stratégie de réduction de cotisation pour les adhérents employés dans l'économie informelle, ses statuts instaurent le principe d'égalité de droits de vote et de représentation pour les adhérents, qu'ils travaillent dans l'économie informelle ou formelle. Cette approche illustre le besoin de parvenir à un juste équilibre entre solidarité envers les plus faibles et influence politique auprès des secteurs les plus vastes du TUICO. Elle montre également que les dirigeants du TUICO ont conscience de la nécessité d'un investissement financier initial pour renforcer l'influence politique de leur organisation grâce à la force numérique de l'économie informelle.

Services et avantages sociaux

Outre la fourniture de services d'assistance technique et de formation comme indiqué plus haut, le TUICO s'emploie à améliorer l'accès de ses adhérents issus de l'économie informelle à un fonds de couverture santé dont ils peuvent bénéficier au terme de trois mois consécutifs de cotisation.

Stratégiquement, le TUICO met l'accent sur la représentation collective par le renforcement des capacités de ses différentes sections afin de faciliter le dialogue social avec les autorités locales. La décentralisation des négociations



est actuellement en cours dans toutes les régions où des équipes de négociateurs épaulent les sections syndicales du TUICO dans leur dialogue quotidien avec les municipalités sur des sujets tels que l'élaboration budgétaire, la planification, la fiscalité, l'accès aux marchés publics, l'assainissement, les transports, etc.

ORGANISATION NATIONALE DES SYNDICATS DE L'UGANDA (NOTU)

Introduction

En Ouganda, les travailleurs de l'économie informelle ne sont ni reconnus ni couverts par la législation du travail. Le gouvernement et les autorités locales ne sont généralement pas enclins à négocier avec les différents groupes et associations représentant ces travailleurs.

Depuis 2013, l'économie informelle fait partie des questions stratégiques auxquelles s'intéresse l'Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda (NOTU) qui s'emploie ainsi à promouvoir des conditions de travail décentes pour les travailleurs informels et à représenter ces derniers collectivement dans les syndicats et les associations qui lui sont affiliés.

Assurer culture et pratiques démocratiques

Alors que le nombre de travailleurs employés dans l'économie formelle ne cesse de diminuer dans le pays, la NOTU a pris conscience que son avenir dépendait de l'économie informelle. Après des années de renforcement de ses capacités, d'étude et de réflexion stratégique sur la façon d'intégrer les travailleurs de l'économie informelle et de défendre leurs intérêts, l'organisation a décidé en 2017 de modifier ses statuts afin d'assurer la représentation démocratique des travailleurs informels. Résultat, les associations et syndicats de l'économie informelle sont désormais intégrés aux ins-

tances dirigeantes de la NOTU avec 4 sièges au conseil d'administration, 2 sièges également au conseil général pour chaque syndicat de l'économie informelle et un comité de 9 membres dédié à l'économie informelle. L'organisation peut ainsi fédérer et servir toutes les associations de l'économie informelle qui ont rejoint ses rangs.

Aujourd'hui la NOTU compte parmi ses membres deux (2) syndicats de l'économie informelle représentant les personnes vendant sur les marchés et les artistes et trois (3) syndicats formels qui ont commencé à représenter également les travailleurs informels des secteurs des transports, du spectacle, des emplois à domicile et généraux, ainsi que de la pêche. D'autres syndicats affiliés à la NOTU représentent les travailleurs informels des secteurs de la confection, des plantations et de l'agriculture.

Outre des syndicats comme l'Uganda Markets and Allied Employees Union (UMA) qui organisent directement les travailleurs informels, la NOTU compte parmi ses membres des associations de l'économie informelle. Ainsi la NOTU et le syndicat Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) ont conclu 13 protocoles d'accord avec des associations de l'économie informelle. Près de 90 pour cent des membres de l'ATGWU ont un emploi informel.

Services et avantages sociaux

L'appel lancé aux associations de l'économie informelle pour les exhorter à rejoindre le mouvement syndical découlait en partie de l'adoption en 2012 par le Parlement ougandais d'un projet de loi sur la gestion de l'ordre public, interdisant aux citoyens toute réunion dans l'espace public sans autorisation préalable des autorités. Toutefois, cette interdiction ne concernant pas les syndicats, la NOTU et ses membres ont eu toute latitude pour intensifier leurs services et l'affiliation d'associations et de travailleurs de l'économie informelle.

La NOTU met systématiquement en place des programmes de renforcement des capacités des organisateurs, formateurs et responsables syndicaux afin qu'ils soient en mesure de sensibiliser les associations de l'économie informelle et de servir leurs intérêts pour les inciter à rejoindre le mouvement syndical. La NOTU a choisi pour stratégie d'aider les associations de l'économie informelle à se doter de statuts démocratiques, de dirigeants élus démocratiquement et de structures transparentes fondées sur la culture syndicale. Pour y parvenir, elle doit elle-même garantir les droits de ses membres, négocier avec les autorités

locales, fournir des conseils en matière de gestion commerciale et financière et organiser des campagnes sur des thèmes tels que les régimes de retraite, la justice fiscale, etc.. En termes de services aux associations de l'économie informelle du secteur des transports, la NOTU permet aux chauffeurs de mototaxi (*boda-boda*) de bénéficier à présent d'une formation en prévention des risques (notamment sur le VIH et le sida), d'obtenir un permis de conduire, de souscrire à une assurance santé et d'avoir un contrat de travail en bonne et due forme, etc. Grâce à un accord entre la NOTU et des établissements financiers qui la reconnaissent comme intermédiaire, ces chauffeurs peuvent aussi obtenir un prêt pour acheter une moto ou un véhicule et utiliser celui-ci (ou leur carnet de bord) comme caution auprès de la banque. La NOTU et l'ATGWU aident toutes les deux les associations de l'économie informelle à créer des coopératives d'épargne et de crédit (SACCO) dans ce but.

La NOTU fait collectivement entendre la voix des travailleurs de l'économie informelle et s'appuie sur leur force numérique croissante pour obtenir par des négociations efficaces l'extension du régime national de sécurité sociale (NSSF) de l'Ouganda à cette catégorie de travailleurs.

CONGRÈS DES SYNDICATS DE ZAMBIE

Introduction

La majorité de la population active de Zambie travaille dans l'économie informelle. D'après l'enquête nationale de 2014 sur la main d'œuvre du pays, 83 pour cent des personnes qui travaillent ont un emploi informel. Et selon des données plus récentes, ce pourcentage dépasse aujourd'hui 90 pour cent.

Qui organiser?

Le Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU) a décidé d'organiser les travailleurs de l'économie informelle en prenant une résolution en ce sens lors de son dernier congrès quadriennal à Livingstone en 2014. Depuis, deux groupements de travailleurs informels ont rejoint ses rangs en tant que membres associés: l'Alliance des associations de l'économie

informelle de Zambie (AZIEA) et l'Association des marchands ambulants et vendeurs sur les marchés de Zambie (AVEMA).

L'AVEMA est affiliée au ZCTU depuis avril 2016. Elle organise les marchands ambulants et vendeurs sur les marchés de Zambie afin de faire entendre leurs voix. Elle a entrepris d'étendre son action aux différentes catégories de travailleurs de rue inconnus du ZCTU. Les travailleurs de l'économie informelle se chargent eux-mêmes du processus d'organisation via leurs associations, le mouvement syndical intervenant uniquement pour renforcer les capacités des travailleurs via des ateliers de formation.

L'AVEMA compte aujourd'hui 75 000 membres dans tout le pays. La grande majorité travaillent en ville sur les marchés et les espaces de vente autorisés et quelques-uns en milieu rural.

L'AZIEA est l'organisation nationale qui regroupe les associations de travailleurs informels de Zambie. Elle a été créée en octobre 2002 à l'issue d'un projet d'organisation de l'économie informelle entrepris par l'Association pour la formation des travailleurs de Zambie (WEAZ) et le ZCTU. L'adhésion à l'AZIEA est ouverte aux organisations représentant les marchands ambulants, vendeurs sur les marchés, colporteurs, vendeurs transfrontaliers et autres travailleurs de l'économie informelle de Zambie. L'AZIEA a été créée dans le but de renforcer la capacité des travailleurs informels à faire entendre leur voix et à négocier, alors que la plupart d'entre eux n'avaient jusque-là aucune représentation démocratique formelle.

Les associations de l'économie informelle s'efforcent d'organiser les travailleurs qui ne le sont pas, de leur enseigner quels sont leurs droits en tant que citoyens et travailleurs, de mettre en place des structures formelles de négociation collective entre les pouvoirs publics et les représentants de ces travailleurs et de faire campagne en faveur de l'adoption de politiques et de lois qui prennent en compte les besoins et les droits des personnes ayant un emploi informel.

Structure et collecte des cotisations

L'AVEMA a deux types de cotisation: la cotisation individuelle des membres de l'association et celle de ses différentes antennes locales dans tout le pays. Ces cotisations sont classées par la suite en contributions pour frais d'obsèques ou juridiques. Les cotisations pour frais d'obsèques sont appelées à la fin de chaque mois et collectées et gérées par les antennes locales. Cela signifie que chaque membre est affilié à l'antenne dont il dépend. Le comité national exécutif de l'AVEMA peut aussi octroyer des indemnités funéraires lorsque les fonds disponibles ne suffisent pas pour couvrir les frais d'obsèques au niveau d'une antenne locale.

Les cotisations ou contributions juridiques servent à couvrir les frais d'avocat en cas de poursuite impliquant des membres de l'association ou l'association elle-même. Elles sont collectées et transmises au comité national exécutif qui en assure la gestion.

Les cotisations des antennes locales couvrent les dépenses de fonctionnement au quoti-



dien de l'association. Le montant acquitté par chaque antenne dépend de son nombre de membres et de son niveau de ressources. Celles-ci peuvent inclure la recette des toilettes payantes sur les marchés, des services de déchargement assurés par les chauffeurs de camion et des commissions versées par les municipalités qui délèguent à l'antenne la collecte des redevances d'espace de vente et des frais d'électricité. Le montant correspond à un pourcentage du revenu quotidien. C'est le vice-trésorier national de l'association qui supervise le recouvrement des cotisations. Les membres ayant un niveau de ressources inférieur à 50 dollars sont exemptés de contribution juridique.

Les cotisations servent principalement à:

- financer la logistique nécessaire aux responsables de l'association lors des négociations avec les autorités nationales et locales sur les conditions de travail (par exemple la fourniture de systèmes d'assainissement et de distribution d'eau sur les marchés) et sur le maintien de redevances abordables et lors des négociations menées avec d'autres ministères pour protéger les membres face aux géants du marché et empêcher ces derniers d'agir au détriment des travailleurs informels;
- financer la protection juridique des membres;
- payer les salaires du personnel de sécurité dans les différentes antennes locales,
- proposer des prêts pouvant aller jusqu'à 100 dollars.

Services et avantages sociaux

Les syndicats de Zambie savent que les travailleurs de l'économie informelle ont besoin d'une couverture médicale, de programmes d'éducation pour leurs enfants et d'une pro-

tection contre les accidents du travail. C'est pourquoi le ZCTU et les associations de l'économie informelle font pression sur les pouvoirs publics pour que la protection sociale soit étendue à cette catégorie de travailleurs.

CONGRÈS DES SYNDICATS DU ZIMBABWE

Introduction

Au Zimbabwe, on estime que 94,5 pour cent de la main d'œuvre est employée dans l'économie informelle.

Qui organiser?

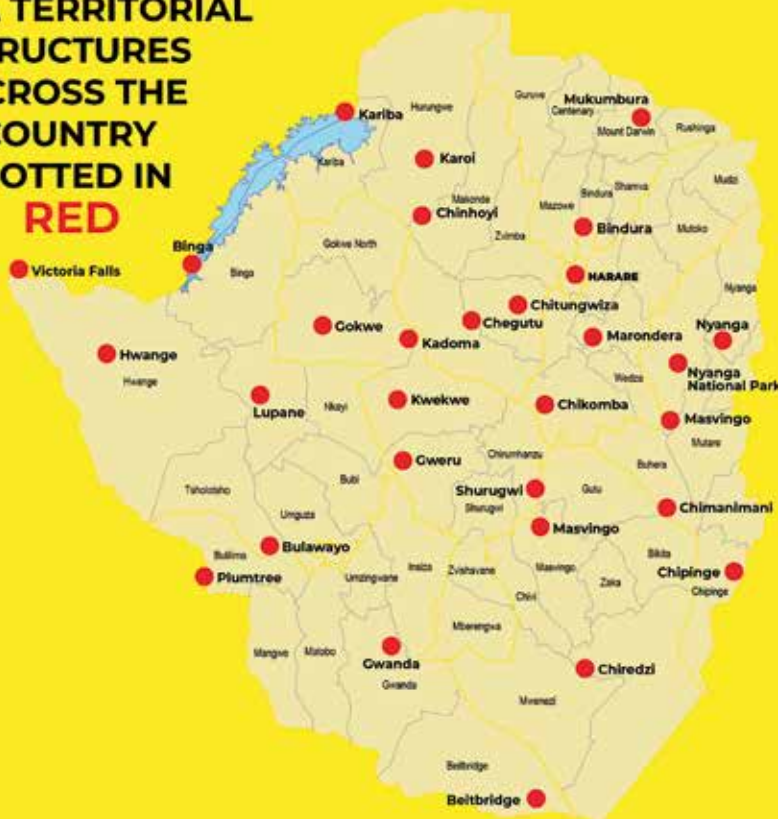
Le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) a réussi via la Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe (ZCIEA), qui lui est affiliée, à organiser 100 000 travailleurs informels (sur un effectif potentiel de 5 millions) tels que marchands de fruits et légumes, petits commerçants trans-

frontaliers, colporteurs, mineurs artisanaux, briquetiers, vendeurs ambulants ou sur les marchés, ouvriers du bâtiment et ramasseurs de déchets. Ces adhérents sont des femmes à 60 pour cent, des hommes à 40 pour cent et des adolescents à 15 pour cent.

Comment organiser?

Le ZCTU s'efforce d'organiser l'économie informelle depuis les années 1990. Au départ, il se chargeait de former les personnes qui avaient perdu leur emploi et souhaitaient créer leur propre affaire ou relancer des entreprises

ZCIEA TERRITORIAL STRUCTURES ACROSS THE COUNTRY DOTTED IN RED



● ZCIEA HAS 30 TERRITORIES

● A TERRITORY IS MADE UP OF 5-10 CHAPTERS OR 500 MEMBERS

● A CHAPTER IS MADE OUT OF A MINIMUM OF 100 MEMBERS

● 5 TRADE ZONES MAKE UP A CHAPTER

en difficulté. A la fin des années 1990, l'Association des commerçants du secteur informel du Zimbabwe a été créée et a adhéré au ZCTU mais elle n'a pas survécu.

En 2001, le ZCTU a tenté à nouveau de combler le fossé entre le mouvement syndical et les travailleurs de l'économie informelle afin de renforcer les capacités de ces travailleurs pour qu'ils accèdent à la justice sociale et économique. Ainsi, 22 associations de l'économie informelle ont uni leurs forces et créé la Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe (ZCIEA).

Lors d'un atelier organisé à Harare, la capitale du pays, en mai 2003, la ZCIEA et le ZCTU ont consolidé leur relation sur une solide base bipartite, tandis que le ZCTU continue de jouer un rôle essentiel d'assistance auprès de la ZCIEA. Les responsables des deux organisations ont participé à cet atelier qui a débouché sur la signature d'un protocole d'accord.

La ZCIEA compte 30 territoires répartis en 265 sections constituées de zones et de comités. Chaque territoire, qui dispose d'une certaine autonomie, représente une province du pays.

Le ZCTU a également cherché à renforcer l'organisation et la représentation des travailleurs informels en nouant des alliances avec les syndicats. C'est dans le cadre de ce projet que la ZCIEA, qui chapeaute toutes les associations de l'économie informelle, a vu le jour.

D'autres syndicats et associations de l'économie informelle sont reconnus par le ZCTU. Il s'agit notamment de l'Association nationale des vendeurs du Zimbabwe (NAVUZ), du Syndicat national des travailleurs de l'économie informelle du Zimbabwe (NIEWZ), de l'Organisation du secteur informel du Zimbabwe (ZISO) et de l'Association du commerce informel du Zimbabwe (ABZ).

Avantages sociaux et services

Le Bureau de l'économie informelle créé au sein du ZCTU organise les travailleurs informels et leur enseigne leurs droits. Le ZCTU dispense aussi des conseils techniques à la ZCIEA sur tout ce qui concerne le fonctionnement de l'économie informelle.

Montant et collecte des cotisations

Chaque travailleur de l'économie informelle paye 6 dollars par an à son territoire, lequel reverse 30 pour cent de sa collecte à la ZCIEA. Celle-ci paye à son tour une redevance de service annuelle de 500 dollars au ZCTU. Toutefois, le ZCTU peine à engranger toutes ces cotisations et très peu de membres de la ZCIEA s'acquittent de la leur. Les cotisations sont collectées auprès des adhérents et transmises au bureau du territoire concerné.

Représentation et statuts

Au Zimbabwe, la relation entre les travailleurs de l'économie informelle et les autorités locales est extrêmement tendue. Par exemple, le gouvernement a appelé à bannir tous les vendeurs ambulants des rues d'Harare. La ZCIEA s'emploie aujourd'hui à promouvoir le travail décent dans l'économie informelle par le dialogue et la négociation d'avantages mutuels entre ses membres et les autorités locales. Elle prône ainsi l'accroissement des opportunités d'emploi décent pour les travailleurs informels. La ZCIEA prend part au dialogue social et à la négociation avec les municipalités et les autres parties prenantes.

La ZCIEA organise des rassemblements de vendeurs informels pour s'opposer aux directives du gouvernement qui bafouent la Constitution du pays.

La ZCIEA est régie par ses statuts et a élaboré différentes politiques dans le domaine du VIH et du sida, de la finance, de la jeunesse, des femmes et des personnes handicapées.

Références

BIT (Bureau international du Travail) (2015): *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015- Guide à l'intention des travailleurs*. Bureau des activités pour les travailleurs (Genève).

—. (2016): *Organiser les travailleurs de l'économie informelle: Note d'orientation*. Bureau des activités pour les travailleurs (Genève).

—. ACTRAV et Conseil LO/FTF (2017): *Report of the Global workshop on Organizing Informal Economy Workers in the Trade Union Movement*. Bureau des activités pour les travailleurs (Arusha).

—. (2018): *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (Genève).

CIT (Conférence internationale du Travail) (2015): *Recommandation n° 204* (Genève).

Conseil LO/FTF et CSI-Afrique (2015): *Paving the way or formalization of the informal economy: Experiences and Perspectives from ITUC-Africa and Trade Unions across Africa*. Copenhague.

Esim, S.: Cooperatives and Formalization, Assemblée générale 2014 du réseau Femmes dans l'Emploi Informel: Globalisation et Organisation (WIEGO), 12 novembre 2014.

Mwamadzingo, M. (1998): «Informal Sector and Trade Unions in Africa». Article présenté lors du séminaire conjoint de l'OIT et du ZCTU sur les syndicats et le secteur informel en Zambie.

OIT (Organisation internationale du Travail) (2013): «Mesure de l'économie informelle», dans *Economie informelle et travail décent: guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*, Département des politiques de l'emploi (Genève).

A PROPOS DU BUREAU DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS (ACTRAV)

Le mandat du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) est de renforcer les syndicats représentatifs, indépendants et démocratiques dans tous les pays afin qu'ils puissent défendre au mieux les droits et les intérêts des travailleurs. ACTRAV permet aux syndicats d'offrir à leurs membres des services efficaces aux niveaux national et international, et de promouvoir la ratification et l'application des conventions de l'OIT.

La mission d'ACTRAV consiste à entretenir des relations étroites avec le mouvement syndical à travers le monde afin d'apporter aux syndicats le soutien du Bureau international du Travail (BIT) et de renforcer leur influence en promouvant des activités qui défendent et font progresser les droits des travailleurs.

ACTRAV fait le lien entre le BIT et un de ses acteurs essentiels que sont les organisations syndicales. Il veille à ce que les sujets de préoccupation des organisations syndicales soient pris en compte dans toutes les activités du BIT. ACTRAV permet aux organisations syndicales d'exploiter au maximum le potentiel du BIT. Il permet également au BIT de compter sur le soutien des organisations syndicales pour promouvoir et atteindre ses objectifs de justice sociale, de respect des droits fondamentaux des travailleurs, de défense et d'élargissement de la protection sociale et de garantie de plein emploi et d'égalité de traitement.

La mission d'ACTRAV est élaborée et mise en œuvre en coopération avec ses bureaux sur le terrain et le Centre de formation de l'OIT à Turin.

A PROPOS DE L'AGENCE DANOISE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES SYNDICATS

L'Agence danoise pour le développement des syndicats (DTDA) est un organisme danois qui apporte son assistance aux syndicats nationaux dans plusieurs pays à travers le monde. Elle élabore et met en œuvre des programmes et des méthodes de coopération basée sur les valeurs, les objectifs et les réseaux du mouvement syndical. L'Agence danoise pour le développement des syndicats (DTDA) contribue à l'instauration de conditions sociales et économiques équitables et démocratiques dans les pays en développement à travers la promotion de marchés de travail durables avec dialogue social, institutions tripartites et des syndicats démocratiques et efficaces. L'action de l'Agence danoise pour le développement des syndicats (DTDA) s'appuie sur l'Agenda du travail décent de l'OIT et ses quatre piliers.

Ces vingt dernières années, Agence danoise pour le développement des syndicats (DTDA) a intensifié son soutien au mouvement syndical en atteignant et organisant les travailleurs de l'économie informelle et en faisant pression sur les pouvoirs publics en faveur de leurs droits, de leur reconnaissance et de leur transition de l'emploi informel à l'emploi formel. Ce soutien a consisté principalement à organiser les travailleurs informels en syndicats, promouvoir la protection sociale, assurer des formations professionnelles à court terme et mener le dialogue social bi et tripartite.

L'Agence danoise pour le développement des syndicats (DTDA) a son siège au Danemark et cinq bureaux sous-régionaux au Guatemala, aux Philippines, en Tanzanie, au Togo et en Tunisie. Son travail est financé par les syndicats danois, l'agence danoise pour le développement international DANIDA et l'UE.

A PROPOS DE CE GUIDE

Ce guide a pour but de fournir des orientations pratiques sur la façon de résoudre les problématiques institutionnelles que pose l'organisation de l'économie informelle en syndicats. Il s'appuie sur les leçons essentielles retenues en matière d'intégration des travailleurs et opérateurs de l'économie informelle aux structures formelles du mouvement syndical. Ce guide s'intéresse aussi aux avantages et aux enjeux de l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et en cela concrétise et soutient la mise en œuvre de la recommandation n° 204 de l'OIT.

CONTACT :

ACTRAV
Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse
Tél. +41 22 799 70 21
e-mail : actrav@ilo.org

ISBN 978-92-2-132717-2

