Bureau international du Travail

RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Recueil de pratiques

Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle
Recueil de pratiques

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.

Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle – Recueil de pratiques
Edition française

ISBN 9789220316023 (web pdf)

Service des marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail.

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

RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Recueil de pratiques

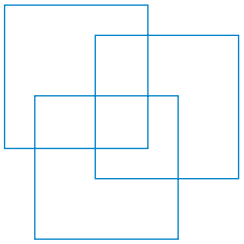


Table des matières

Préface 8

Remerciements 11

RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE 12

1. Introduction 13

a. L'économie informelle absorbe la majorité de l'emploi dans le monde 13

b. Les normes internationales du travail et la Déclaration du centenaire de l'OIT au cœur de la transition vers la formalité 16

c. Aperçu de la mise en œuvre de la recommandation n° 204 18

d. La transition vers la formalité et les objectifs de développement durable 19

2. Le recueil de pratiques 21

a. Procédure d'élaboration du recueil 21

b. Quelles informations les pratiques fournissent-elles? 22

c. Un aperçu des régions, secteurs et sujets couverts par ces pratiques 22

RECUEIL DE PRATIQUES 24

Afrique 25

Bénin: extension des droits des travailleurs de l'économie informelle 25

Burundi: négociation collective des travailleurs de l'économie informelle 29

Ghana: organiser les travailleurs pour des emplois décents 32

Kenya: prévenir le VIH/sida sur le lieu de travail 35

Malawi: promotion du travail décent dans l'économie informelle par l'intermédiaire des syndicats 37

Ouganda: les syndicats à l'écoute de l'économie informelle 41

République démocratique du Congo: représentation, protection et développement des compétences des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle 43

Sénégal: formaliser le travail dans le secteur de la sécurité privée 45

Zimbabwe: extension aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle de la possibilité de s'affilier à des organisations 47

Asie 50

Cambodge: la promotion des droits et de la couverture de sécurité sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle 50

Inde: organisation des travailleuses indépendantes par le biais de coopératives 53

Indonésie: protection sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle 56

Indonésie: organiser les travailleurs du secteur des transports au sein de l'économie des plateformes numériques 58

Philippines: formaliser le travail domestique 60

Singapour: amélioration de la protection institutionnelle et sociale des travailleurs indépendants 62

Thaïlande: garantir aux travailleurs à domicile et aux travailleurs de l'économie informelle la protection sociale et du travail 64

États arabes 67

Jordanie: accès des réfugiés syriens à un emploi formel et décent 67

Amériques et Caraïbes 70

Amérique centrale, Caraïbes et Mexique: stratégie syndicale pour l'économie informelle 70

Argentine: organiser les travailleurs des services dans l'économie des plateformes numériques 72

Argentine: formation professionnelle pour les travailleurs domestiques dispensée par des syndicats 74

Argentine: passeport d'information pour les travailleurs domestiques migrants paraguayens grâce à la coopération entre syndicats 77

Brésil: promouvoir la formalisation et le dialogue social pour la reconnaissance juridique par le biais des organisations de base 80

Chili: syndicalisation et promotion des droits des travailleurs à domicile 83

Colombie: emploi et reconnaissance des droits sociaux et du travail des mères communautaires 86

Costa Rica: soutien à la formalisation des travailleurs migrants nicaraguayens 89

Pérou: améliorer les revenus et les conditions de travail des dockers grâce aux syndicats et à leur fédération 93

République dominicaine: assurance mutuelle et sécurité sociale des travailleurs/travailleurs indépendants sans employés 95

Trinité-et-Tobago: salaire minimum pour les travailleurs domestiques 98

Uruguay: salaire minimum et sécurité sociale des travailleurs domestiques grâce à la négociation collective 100

Europe 103

Allemagne, Autriche et Suède: améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'économie collaborative *(crowdworkers)* via un bureau de médiation et accroître la transparence des conditions de travail de ces travailleurs au sein des plateformes numériques 103

France: convention collective pour les travailleurs domestiques 106

Préface

Ce recueil de pratiques est une compilation d'exemples concrets, tirés du monde entier, illustrant la manière dont les syndicats ont cherché à entrer en contact avec les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle afin de réduire les déficits de travail décent auxquels ces derniers sont confrontés et d'encourager leur transition vers la formalité.

L'objectif de ce recueil de pratiques est d'encourager les organisations de travailleurs du monde entier à s'inspirer de ces expériences et à élaborer ou reproduire des pratiques similaires au sein de leur propre contexte, en vue de faciliter la transition des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Ce recueil fait suite aux conclusions de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme tenue lors de la 107e session de la Conférence internationale du Travail (CIT) en juin 2018. Les conclusions adoptées à l'issue de cette discussion indiquent que le Bureau international du Travail (BIT) devrait, avec l'appui des mandants, renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives d'inclure dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, des représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle pour leur permettre d'engager efficacement un dialogue social tripartite et bipartite, de négocier et de mettre en œuvre les accords, et de peser sur les politiques conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015[1].

La Déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), adoptée par la CIT lors de sa 108e session en 2019, réaffirme la nécessité pour l'OIT de «[r]enforcer les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs et réaffirmer la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs, tout en reconnaissant l'ampleur de l'informalité et la nécessité de prendre des mesures efficaces de transition vers la formalité»[2].

Ce recueil vient compléter d'autres activités et outils déjà existants sur le sujet, tels que notamment le guide à l'intention des organisations syndicales récemment publié par ACTRAV[3] afin d'offrir des orientations pratiques sur la manière de surmonter les difficultés à l'heure d'organiser en syndicats les travailleurs de l'économie informelle. Cette démarche s'inscrit dans le droit fil d'objectifs plus larges de l'OIT, consistant à renforcer les organisations de travailleurs, à promouvoir les droits au travail, à réduire les déficits de travail décent et à renforcer le dialogue social et la négociation collective.

Nous espérons que ce recueil constituera un outil de référence utile pour les praticiens du monde entier et qu'il encouragera de nouvelles initiatives en faveur de la formalisation des travailleurs. Ce recueil se veut volontairement être un «document évolutif» qui pourra être régulièrement mis à jour et révisé grâce à l'émergence de nouvelles pratiques. Nous encourageons donc tous les lecteurs à documenter et à partager avec nous leurs propres expériences d'interaction avec l'économie informelle, et ainsi contribuer à combler les lacunes de cette première édition.

Philippe Marcadent,
Chef, Inclusive Labour Markets,
Service des marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail (INWORK)

Maria Helena Andre,
Directrice,
Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

1. BIT (2018): *Rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme: résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence*, Compte rendu provisoire 6A, Genève, 7 juin 2018.

2. OIT (2019): *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108e session*, Genève, 21 juin 2019 (Partie III B).

3. BIT (2019): *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats: guide à l'intention des organisations syndicales*, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), Genève.

DEAR
COLLECTION
100% Cotton
DEAR COLLECTION
100%COTTON
We Go Well Together

Remerciements

De nombreux bureaux et départements du BIT ont uni leurs forces pour élaborer ce recueil, à savoir: le Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK), le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), l'Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE), le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), ainsi que l'Unité des petites et moyennes entreprises (SME).

De nombreux collègues et partenaires du BIT ont participé à ce recueil. Il a été préparé sous la direction générale de Philippe Marcadent, chef du Service des marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail (INWORK). Verena Schmidt était responsable de la coordination du development du compendium et a apporté ses contributions avec Florence Bonnet et Felix Hadwiger (INWORK). Lene Olsen et Hilda Sánchez ont représenté le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au sein du comité de pilotage du recueil et ont rassemblé de nombreuses pratiques auprès de spécialistes travailleurs sur le terrain et de la Confédération syndicale internationale (CSI). Samuel Asfaha et Jose Luis Viveros Añorve représentaient le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP); Caroline O'Reilly représentait l'Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE); Judith van Doorn représentait l'Unité des petites et moyennes entreprises (SME) et Christopher Land-Kazlauskas représentait le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS).

Des contributions et des commentaires ont également été apportés par les collègues d'ACTRAV: Maria Helena André, Anna Biondi, Amanda Villatoro, Mohammed Mwamadzingo, Nezam Qahoush, Ariel Castro, Wafaa Abdel Kader, Kattia Paredes, Marinna Nyamekye, David Dorkenoo, Hervé Sea, Vera Guseva, Eduardo Rodriguez, Oscar Valverde, Mban Kabu, Mustapha Said, Pong-Sul Ahn, Syed Sultan Uddin Ahmmed et Maribel Batista. Le recueil a aussi bénéficié des contributions de plusieurs spécialistes du BIT au siège et dans les bureaux extérieurs: Arun Kumar, Limpho Mandoro, Martin Oelz, Alexius Chicham, Rishabh Dhir, Claire Hobden, Simel Esim, Simon Steyne, Maha Kataa, Brigitte Zug, Hellen Magutu Amakobe et Annamarie Kiaga.

Nous remercions tout particulièrement Raquel Gonzales, Maité Llanos et Evelyn Astor de la CSI pour leurs contributions et commentaires précieux.

Antonio Graziosi et Bruno Dobrusin ont travaillé comme consultants sur ce projet. Un grand merci à Coralie Thompson et Claire Piper pour leur excellent soutien administratif.

Enfin, et surtout, nous tenons à remercier les syndicalistes et les travailleurs de l'économie informelle qui ont entrepris et mis en œuvre ces pratiques et qui ont généreusement accepté de partager avec nous leurs expériences.

Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle

1. Introduction

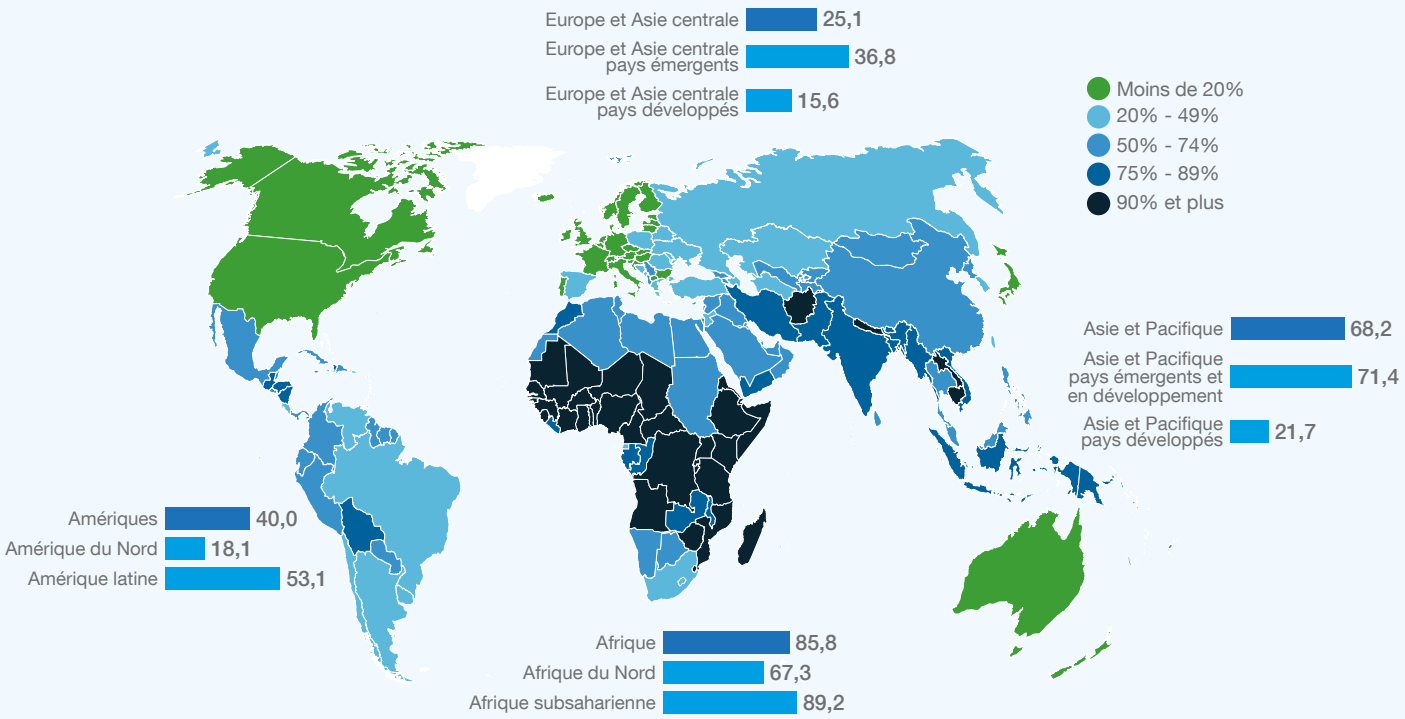
A. L'ÉCONOMIE INFORMELLE ABSORBE LA MAJORITÉ DE L'EMPLOI DANS LE MONDE[4]

Deux milliards de personnes, représentant 61,2 pour cent de l'emploi dans le monde, occupent un emploi informel (y compris l'agriculture). L'emploi informel est présent dans tous les pays, bien qu'il soit beaucoup plus répandu dans les pays en développement. La part de l'emploi informel dans l'emploi total varie entre 18,3 pour cent en moyenne dans les pays développés et 67,4 pour cent dans les pays émergents, atteignant 89,8 pour cent dans les pays en développement.

La grande majorité des travailleurs en Afrique (85,8 pour cent) sont dans l'économie informelle (figure 1). Dans les pays africains mentionnés dans ce recueil, la part de l'emploi informel varie de 81 pour cent au Ghana à plus de 90 pour cent au Bénin, au Burundi, en République démocratique du Congo, en Ouganda et au Zimbabwe. La région Asie et Pacifique vient ensuite, avec un taux d'emploi informel de 68,2 pour cent en moyenne, variant de 66,7 pour cent (en Thaïlande) à 93,3 pour cent (en Cambodge) dans les pays de cette région cités dans le présent recueil. La région des Amériques arrive en troisième position avec une proportion d'emploi informel de 40 pour cent en moyenne. L'emploi informel représente 18,1 pour cent de l'emploi total en Amérique du Nord et 53,1 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes. Là encore, il existe des écarts substantiels entre les pays, allant de 23,9 pour cent en Uruguay à environ 68,9 pour cent au Pérou. Enfin, en Europe et en Asie centrale, 25 pour cent des personnes en emploi occupent un emploi informel: 15,6 pour cent dans les pays développés et plus d'un travailleur sur trois dans les pays émergents (36,8 pour cent).

4. Cette section s'appuie principalement sur la publication du BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique,* troisième édition, Genève. L'ensemble des statistiques présentées au sein de ce recueil se réfèrent à l'emploi principal des travailleurs.

Figure 1. Part de l'emploi informel dans l'emploi total, y compris l'agriculture (en pourcentages, 2016)



Note: Un ensemble commun de critères opérationnels est systématiquement utilisé pour identifier les travailleurs occupant un emploi informel et les travailleurs occupant un emploi dans le secteur informel.

Source: BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique.*

A l'échelle mondiale, l'emploi informel représente une source d'emploi plus importante pour les hommes (63,0 pour cent) que pour les femmes (58,1 pour cent). Toutefois, cet aperçu d'ordre général dissimule d'importantes disparités au niveau régional et, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes occupe un emploi informel. En Afrique, par exemple, 89,7 pour cent des travailleuses occupent un emploi informel, contre 82,7 pour cent des hommes. Les femmes qui travaillent au sein de l'économie informelle se trouvent souvent dans des situations plus vulnérables que celles de leurs homologues masculins, notamment en ce qui concerne les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile ou les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale.

DÉFINITION STATISTIQUE DE L'EMPLOI INFORMEL

La définition statistique de l'emploi informel distingue trois catégories de travailleurs: i) les salariés, ii) les employeurs et les travailleurs indépendants sans employés (ou travailleurs à leur propre compte), et iii) les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale*.

(i) En ce qui concerne les salariés, l'emploi informel est défini en termes de relation d'emploi. Selon les normes internationales, «[l]es salariés sont considérés comme ayant un emploi informel lorsque leur relation d'emploi n'est pas soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi (par exemple préavis en cas de licenciement, indemnité de licenciement, congés payés annuels ou congés de maladie payés, etc.)». Les raisons peuvent en être les suivantes: la non-déclaration des emplois, le fait que les emplois soient occasionnels ou de courte durée, les emplois pour lesquels la durée du travail ou les salaires sont inférieurs à un seuil spécifié (par exemple pour les cotisations de sécurité sociale), ou l'absence d'application de la législation ou de la réglementation en termes statistiques. La nature formelle ou informelle d'un emploi occupé par un salarié est déterminée sur la base de critères opérationnels, tels que les cotisations de sécurité sociale versées par l'employeur (pour le compte du salarié), le droit à des congés annuels payés et le droit à un congé de maladie payé.**

(ii) Les travailleurs indépendants (employeurs et travailleurs indépendants sans employés) sont considérés comme ayant un emploi informel lorsque leurs unités économiques relèvent du secteur informel. Le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises familiales (ne constituant pas une personne morale distincte du ménage ou des membres du ménage auxquels elles appartiennent) qui produisent des biens ou des services destinés à la vente sur le marché et qui ne tiennent pas un ensemble complet de comptes et/ou ne sont pas enregistrés en vertu de la législation nationale*.**

(iii) Les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale sont, par définition, considérés comme ayant un emploi informel, indépendamment de la nature formelle ou informelle de l'unité économique au sein de laquelle ils travaillent.

---

* Les estimations de l'emploi informel présentées au sein de ce recueil se basent sur l'emploi tel que défini par la résolution de la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Le concept de l'emploi (informel) défini au cours de la 17e CIST va au-delà de l'emploi tel que défini postérieurement par la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée lors de la 19e CIST. Différentes activités qui étaient précédemment couvertes par la notion d'emploi en sont désormais exclues. Tel est le cas par exemple de la production de biens pour usage final propre qui constitue une composante essentielle de l'emploi informel, en particulier dans les économies en développement. Certains ajustements au niveau de la définition de l'emploi informel sont nécessaires et sont en cours de discussion en vue de leur prochaine adoption par la CIST en 2023.

** BIT (2003): *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel*, 17e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.

*** BIT (1993): *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, 15e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.

L'expression «économie informelle» désigne toutes les activités économiques, à l'exception des activités illicites, exercées par des travailleurs et des unités économiques qui, en vertu de la législation ou de la pratique, ne sont pas ou insuffisamment couvertes par des dispositions formelles[5]. «L'emploi dans l'économie informelle» couvre tous les emplois dans le secteur informel, ainsi que l'emploi informel dans le secteur formel et les ménages privés. Les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à des difficultés particulières en termes d'accès aux droits et protections fondamentaux du travail, à la sécurité sociale et au salaire minimum.

L'emploi dans l'économie informelle se manifeste différemment selon les pays et les circonstances. Dans **les pays en développement**, les travailleurs indépendants sans employés et les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale constituent la majorité des travailleurs en emploi informel (plus de 75 pour cent de l'emploi informel total). Ces deux catégories de travailleurs représentent plus des deux tiers de l'ensemble des travailleurs occupant un emploi informel en Afrique et 63,3 pour cent en Asie et dans le Pacifique.

Dans **les pays émergents**, l'emploi informel dans les entreprises formelles et les ménages représente une part non négligeable de l'emploi informel total. Ce type d'informalité peut résulter soit du non-respect de la législation en vigueur (par exemple un travail salarié non enregistré), soit de l'existence de formes d'emploi non réglementées ou non protégées. Les salariés constituent 37,4 pour cent de l'emploi informel total au sein des pays émergents, contre 44,2 pour cent pour les travailleurs indépendants sans employés.

Dans **les pays développés**, les salariés non déclarés (c'est-à-dire ceux qui sont en principe couverts par la législation, mais qui ne sont pas ou insuffisamment couverts en pratique, par exemple par les régimes de sécurité sociale) constituent plus de la moitié de l'emploi informel total (51,3 pour cent). Les travailleurs indépendants sans employés représentent une part beaucoup moins importante de l'informalité dans les pays développés, mais cette catégorie professionnelle peut regrouper un nombre important de travailleurs occupant un emploi indépendant «déguisé» (y compris pour certains travailleurs exerçant leur activité via des plateformes de travail numériques).

L'informalité recouvre à la fois des formes traditionnelles d'emploi informel et de nouvelles formes qui émergent en lien avec les changements technologiques et la numérisation, l'externalisation et la sous-traitance. Certaines catégories de travailleurs combinent ces formes traditionnelles et nouvelles d'informalité. Le travail à domicile, par exemple, se réfère non seulement aux travailleurs à domicile traditionnels engagés à la pièce dans les niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, mais également à la forme contemporaine du travail à domicile associé aux plateformes numériques et l'externalisation des micro-tâches. La plupart de ces travailleurs occupent un emploi informel et leur nombre augmente rapidement. L'économie informelle est donc très hétérogène et recouvre une multitude de réalités qui varient selon les secteurs, les groupes de travailleurs et les unités économiques, ainsi que selon le type d'informalité. Cette diversité est source de nombreuses difficultés, mais également de nombreuses opportunités de transition durable vers la formalité.

B. LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET LA DÉCLARATION DU CENTENAIRE DE L'OIT AU CŒUR DE LA TRANSITION VERS LA FORMALITÉ

L'informalité a augmenté au cours des dernières décennies dans un certain nombre de pays, en dépit de la croissance économique. L'informalité a de nombreuses retombées négatives sur les individus, les entreprises et les sociétés. Les personnes qui occupent un emploi informel sont exposées à des déficits de travail décent généralisés. Les entreprises qui opèrent de manière informelle sont source de concurrence déloyale pour les entreprises qui respectent la législation en matière fiscale et celle du travail. En outre, ces entreprises informelles se heurtent à de nombreux obstacles en termes d'accès aux capitaux, aux infrastructures publiques et aux marchés, ce qui a un impact négatif

5. La partie V de la recommandation n° 204, intitulée «Droits et protection sociale», contient des orientations sur les mesures que les États Membres devraient prendre pour parvenir à un travail décent et respecter les principes et droits fondamentaux au travail.

sur leurs activités en termes de productivité et de durabilité, ainsi que sur les conditions de travail. Enfin, du point de vue des gouvernements et des sociétés, l'informalité se traduit par une baisse des finances publiques, ce qui à son tour limite la portée de l'action gouvernementale et affaiblit l'État de droit, fragilisant ainsi la cohésion sociale et le développement inclusif.

Reconnaissant les répercussions négatives de l'économie informelle, les mandants de l'OIT ont adopté la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Cette recommandation reprend partiellement la Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) à sa 90e session en 2002.

La recommandation n° 204 est la première norme internationale du travail à offrir un cadre à la fois normatif et de développement, axé sur l'économie informelle dans son ensemble et sa diversité. Elle offre des orientations en vue d'atteindre un triple objectif:

- faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat;
- promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales;
- prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

La recommandation n° 204 reconnaît que:

- la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance;
- les déficits de travail décent sont plus prononcés dans l'économie informelle;
- la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous.

Cette recommandation établit douze «principes directeurs» dans l'objectif de guider les gouvernements sur la manière dont ils peuvent faciliter la transition de plus de la moitié de l'emploi mondial de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Dans son préambule, la recommandation n° 204 reconnaît que «les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle important et actif pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle». Le paragraphe 33 de la recommandation précise que «[l]es 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».

L'annexe de la recommandation n° 204 énumère la liste des instruments de l'OIT et des Nations Unies pertinents pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Deux de ces instruments méritent une attention particulière dans le cadre du présent recueil.

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont consacrés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Ces droits sont reconnus comme droits fondamentaux au sein la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le droit à la liberté syndicale est également reconnu en tant que droit humain par différents instruments internationaux, tels que notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme.

La liberté syndicale fait référence au droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, en toute liberté et sans crainte de représailles ou d'ingérence. Ce droit comprend aussi le droit de constituer des confédérations et des organisations internationales et de s'y affilier. Le droit de négociation collective est lié à la liberté syndicale, ce qui permet aux organisations de travailleurs de négocier librement leurs conditions de travail avec leurs employeurs. Ces droits sont universels et s'appliquent à tous les travailleurs et à tous les

employeurs, y compris ceux qui se trouvent dans l'économie informelle, et sont souvent privés d'un contrat de travail formel.

La recommandation n° 204 dispose que «[l]es 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» (recommandation n° 204, paragraphe 31).

Les transformations du monde du travail peuvent engendrer des situations de classification erronée de l'emploi, ce qui entraîne une détérioration de la relation de travail et crée des formes de travail qui ne permettent pas toujours une protection adéquate au niveau du travail et de la protection sociale. Ces transformations ont un impact sur les travailleurs occupés dans différentes formes d'emploi. La recommandation n° 204 reconnaît les travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée en tant que travailleurs de l'économie informelle (recommandation n° 204, paragraphe 4, *d)*).

La Déclaration du centenaire de l'OIT, adoptée par la CIT lors de sa 108e session en 2019, réaffirme la nécessité pour l'OIT de développer son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en renforçant «les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, et réaffirmer la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs, tout en reconnaissant l'ampleur de l'informalité et la nécessité de prendre des mesures efficaces de transition vers la formalité»[6].

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT fournit des orientations sur la manière de réglementer la portée de la relation de travail et d'éviter que les travailleurs soient privés de la protection au niveau du travail et de la sécurité sociale à laquelle ils ont droit en vertu de leur relation de travail. Cette recommandation contient toute une série de principes pouvant aider les pays à élaborer des politiques en vue de prévenir la mauvaise classification des emplois. Parmi ces principes figure celui de la «primauté des faits» selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail, et non par la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement convenu entre les parties.

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, est aussi très pertinente en la matière dans la mesure où elle vise à étendre l'accès aux garanties élémentaires de sécurité sociale aux enfants, aux personnes d'âge actif et aux personnes âgées, indépendamment de l'historique de leurs cotisations. Cela revêt une importance particulière pour les travailleurs en emploi informel, qui ne sont généralement pas couverts par les régimes contributifs, et qui sont également davantage exposés à la pauvreté que les travailleurs occupant un emploi formel.

La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, s'applique à l'économie formelle et à l'économie informelle, et prévoit à son article 8 que «[t]out Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment: *a)* reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle»[7].

C. APERÇU DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RECOMMANDATION N° 204

Faciliter la transition vers la formalité n'est pas chose aisée et requiert de faire appel à des processus complexes, au niveau politique et à celui de la mise en œuvre, qui prennent du temps. L'intérêt principal de la recommandation n° 204 est d'avoir défini un cadre au niveau international rassemblant des directives pour aider les États Membres à concrétiser la transition vers l'économie formelle.

6. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108e session*, Genève, 21 juin 2019 (Partie III B).

7. Pour un examen de l'application de la législation du travail au sein de l'économie informelle, voir BIT (2010): *Étendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle*, Genève.

Compte tenu de la grande hétérogénéité de l'économie informelle et des multiples facteurs qui y contribuent, un large éventail de politiques encourage la formalisation ou l'informalisation de l'emploi. Les stratégies facilitant la transition vers l'économie formelle sont plus efficaces lorsqu'elles font partie d'un cadre politique intégré propice à la formalisation, et qu'elles tiennent compte de la diversité des caractéristiques et des besoins de catégories spécifiques de travailleurs, d'unités économiques ou de secteurs.

Depuis son adoption en 2015, la recommandation n° 204 a encouragé l'élaboration de stratégies nationales de formalisation dans plus de 20 pays. En outre, grâce à l'assistance du BIT, plus de 25 pays ont procédé à des diagnostics de l'économie informelle (voir le paragraphe 8 de la recommandation) et près de 20 d'entre eux ont mis en place un système permettant de suivre et évaluer les progrès accomplis vers la formalisation (voir le paragraphe 36 b) de la recommandation).

En outre, certains pays ont adopté des politiques facilitant la transition vers la formalité dans un domaine ou un secteur particulier. Une des politiques consiste à étendre la couverture de la sécurité sociale à des groupes de travailleurs non couverts, par exemple dans le cas des travailleuses et travailleurs domestiques au Mexique, ou à renforcer les mécanismes de contrôle afin de lutter contre l'emploi non déclaré, comme en Grèce. D'autres pays ont ciblé des catégories spécifiques d'unités économiques, telles que les micro et petites entreprises au Cameroun, ou des groupes de travailleurs, tels que les travailleurs à domicile en Thaïlande. En 2018 et 2019, avec l'assistance du BIT, des organisations d'employeurs et de travailleurs de 20 pays ont étendu aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et/ou leur ont offert de nouveaux services ou des services plus étendus, en vue de faciliter leur transition vers la formalité.

D. LA TRANSITION VERS LA FORMALITÉ ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'ambition du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies est de ne laisser personne de côté. Cela inclut les 2 milliards de travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans le monde. La transition vers l'économie formelle contribue à atteindre l'objectif de développement durable (ODD) n° 8, à savoir de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. La proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe, est l'un de ses indicateurs (8.3.1).

Les ménages dépendant de l'économie informelle étant généralement caractérisés par un fort taux de pauvreté, d'inégalité et de déficits de travail décent, la transition vers la formalité contribuera également à la réalisation de plusieurs autres objectifs de développement durable et cibles connexes, tels que par exemple:

- l'ODD n° 1: revenus du travail plus élevés et couverture de sécurité sociale étendue;
- l'ODD n° 5: formalisation et politiques tenant compte de l'égalité des sexes en faveur de l'autonomisation économique des femmes;
- l'ODD n° 10: réduction des inégalités par l'intégration économique et sociale des travailleurs de l'économie informelle;
- l'ODD n° 16: meilleur respect de la règle de droit.

2. Le recueil de pratiques

Ce recueil rassemble des exemples récents de pratiques concernant la volonté des organisations de travailleurs de faire face à l'économie informelle. Ces cas, provenant de différents pays et secteurs d'activité économique, démontrent les avantages pour les travailleurs, les entreprises et les États Membres de la formalisation du travail. En documentant ces exemples d'actions concrètement mises en œuvre par les syndicats, le recueil a pour objectif de diffuser plus largement ces connaissances et expériences et ainsi d'encourager les organisations de travailleurs à redoubler d'efforts dans leur engagement consacré à l'économie informelle.

Les organisations de travailleurs et les organisations des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle constituent les principaux groupes ciblés par ce recueil. Il peut néanmoins également présenter un intérêt pour les organisations d'employeurs et les organisations non gouvernementales (ONG).

Chacune des pratiques exposées au sein du présent recueil fait l'objet d'une brève description quant aux mesures adoptées et d'un résumé de leur impact en termes de formalisation et de réduction des déficits de travail décent. Les pratiques visent différents groupes de travailleurs de l'économie informelle (salariés et travailleurs indépendants) ainsi que leurs organisations, travaillant dans différents secteurs d'activité économique et avec des conditions de travail variées.

A. PROCÉDURE D'ÉLABORATION DU RECUEIL

En septembre 2018, le Service des marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail (INWORK), le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), l'Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE), le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), ainsi que l'Unité des petites et moyennes entreprises (SME) ont établi un comité de pilotage en vue de l'élaboration de ce recueil.

Au cours des quatorze mois qui ont suivi, les mesures ci-dessous ont été adoptées:

- Le comité de pilotage a élaboré des lignes directrices pour la sélection des pratiques.
- Un appel aux contributions a été lancé auprès des spécialistes du BIT sur le terrain, aux départements concernés au sein du siège de l'OIT, ainsi qu'à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) en vue d'identifier des pratiques sur les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs au sein de l'économie informelle. Au total, environ 70 descriptions succinctes d'exemples mis en œuvre au sein des différentes régions ont été rassemblées.
- Le comité de pilotage a présélectionné une quarantaine de cas pour lesquels des informations complémentaires ont été demandées aux organisations et personnes concernées.
- Le comité de pilotage a au final retenu 31 pratiques pour figurer au sein du présent recueil.
- Les pratiques, entièrement documentées, ont été partagées avec les organisations de travailleurs concernées par chacun des cas, à des fins de validation.
- Un atelier de validation s'est tenu au BIT à Genève, en octobre 2019, avec la CSI et ACTRAV.

B. QUELLES INFORMATIONS LES PRATIQUES FOURNISSENT-ELLES?

Chaque pratique repose sur des informations générales, des statistiques et, le cas échéant, une évaluation de son impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Au sein de chacune de ces pratiques, la liste des principales avancées en termes de représentation, de services et de caractère inclusif du dialogue social est énumérée, aux côtés d'un résumé des impacts de cette pratique sur la formalisation et la réduction des déficits de travail décent. En outre, les organisations concernées sont citées, avec leurs coordonnées, afin de permettre aux lecteurs qui le souhaitent de solliciter des informations supplémentaires ou de partager leur point de vue à cet égard. Les descriptions des différentes pratiques ont été rédigées de manière volontairement succincte afin d'éviter que le recueil ne soit trop long.

Chaque exemple de pratique commence par la présentation d'un ensemble d'informations statistiques sur l'économie informelle dans le pays concerné. La majeure partie de ces statistiques sont tirées de la publication du BIT suivante: *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, de 2019 (2018 pour la version originale en anglais), sauf autres sources nationales expressément mentionnées. Cela permet de procéder à des comparaisons entre les données de différents pays.

C. UN APERÇU DES RÉGIONS, SECTEURS ET SUJETS COUVERTS PAR CES PRATIQUES

Le recueil rassemble 31 pratiques issues de différentes régions du monde et concernant des secteurs d'activité économique variés. L'aperçu suivant classe les pratiques par *a)* région et secteur d'activité économique, *b)* stratégies de formalisation mises en œuvre par des syndicats, et *c)* situation dans la profession.

Classement des pratiques selon les régions et les secteurs d'activité économique

Au sein du recueil, les pratiques sont organisées par région. Douze pratiques concernent la région des Amériques et des Caraïbes, neuf la région de l'Afrique, sept la région de l'Asie et du Pacifique, deux la région de l'Europe et une celle des États arabes. Les pratiques couvrent un large éventail de secteurs d'activité économique ou de groupes de travailleurs, comme cela est mentionné au sein du tableau 1.

TABLEAU 1.

RÉGION	PRATIQUES DANS LES PAYS SUIVANTS (ET, LE CAS ÉCHÉANT, SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE CONCERNÉ)
Afrique	Bénin, Burundi, Ghana (pêche), Kenya (coiffure et esthétique), Malawi, Ouganda, République démocratique du Congo, Sénégal (sécurité privée), Zimbabwe (vente au détail/vendeurs ambulants)
Asie et Pacifique	Cambodge, Inde, Indonésie (1), Indonésie (2), Philippines (travailleurs domestiques), Singapour (transport), Thaïlande
Amériques et Caraïbes	Amériques (plusieurs pays), Argentine (1), Argentine (2) (travail domestique), Argentine (3) (travail domestique), Brésil (ramassage des déchets), Chili (textile), Colombie (garde d'enfants), Costa Rica, République dominicaine, Pérou (manutentionnaires et vendeurs), Trinité-et-Tobago (travail domestique), Uruguay (travail domestique)
États arabes	Jordanie
Europe	Allemagne/Autriche/Suède, France (travail domestique)

Classement des pratiques selon le type de relations entre les syndicats et les travailleurs de l'économie informelle

Le recueil décrit les interactions mises en œuvre en vue d'étendre la possibilité de s'affilier aux organisations syndicales et d'accéder à leurs services, et de renforcer la coopération entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et l'économie informelle afin de réduire les déficits de travail décent et de faciliter la transition vers la formalité. Le tableau 2 présente les différentes formes d'interaction ou de coopération, en désignant les pratiques qui ont mis en œuvre ces stratégies.

TABLEAU 2.

FORMES DE COOPÉRATION	PRATIQUES DANS LES PAYS SUIVANTS
Elargissement de l'adhésion des membres et de la représentation:	
(a) en général	Amériques, Argentine (2 et 3), Brésil, Burundi, Chili, Colombie, Costa Rica, Ghana, Indonésie, Malawi, Ouganda, Pérou, Sénégal, Uruguay, Zimbabwe
(b) au sein de l'économie des plateformes numériques	Allemagne/Autriche/Suède, Argentine (1), Cambodge, Indonésie (2), Singapour
Couverture par les conventions collectives	France, Malawi, Sénégal, Uruguay
Elargissement de l'accès à la sécurité sociale	Argentine (2), Bénin, Brésil, Cambodge, Colombie, Indonésie (1), République démocratique du Congo, République dominicaine, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Uruguay
Renforcement du rôle des coopératives	Bénin, Inde, République dominicaine, Trinité-et-Tobago
Contribution à la réforme du droit du travail	Bénin, Philippines, Uruguay
Renforcement de la sécurité et de la santé au travail	Kenya

Classement des pratiques selon la situation dans la profession

Les pratiques présentées au sein du recueil visent des groupes de travailleurs de l'économie informelle caractérisés par différentes situations dans la profession. Le tableau 3 opère une distinction entre les salariés et les travailleurs indépendants. Etant donné que de nombreuses pratiques ciblent plusieurs groupes de travailleurs de l'économie informelle, ce classement se base sur leur cible principale. En outre, ce tableau compte parmi les travailleurs indépendants, certains travailleurs potentiellement mal classés et considérés à tort comme indépendants. Ce peut être notamment le cas de certains livreurs ou des travailleurs des plateformes numériques.

TABLEAU 3.

SITUATION DANS LA PROFESSION	PRATIQUES DANS LES PAYS SUIVANTS
Salariés	Argentine (2 et 3), Chili, Costa Rica, France, Philippines, Sénégal, Trinité-et-Tobago, Uruguay
Travailleurs indépendants	Allemagne/Autriche/Suède, Argentine (1), Colombie, Indonésie (2), République dominicaine, Singapour, Thaïlande,
Coopératives	Bénin, Ghana , Inde, République dominicaine, Trinité-et-Tobago
Aucun statut en particulier	Amériques (plusieurs pays), Burundi, Indonésie (1), Jordanie, Malawi, Ouganda, Pérou, République démocratique du Congo, Zimbabwe

Recueil de pratiques

AFRIQUE

Bénin: extension des droits des travailleurs de l'économie informelle

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-Bénin)
- Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 2. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

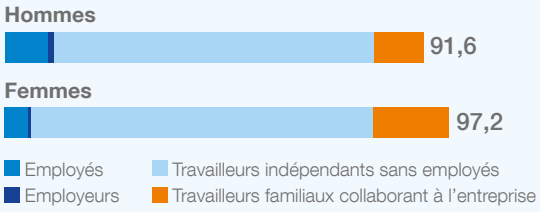
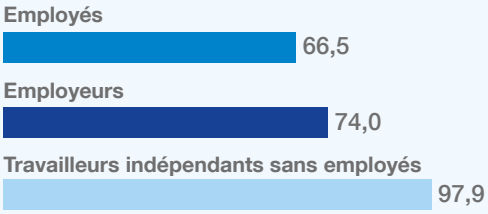


Figure 3. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Bénin, la part de l'emploi informel représente 94,5 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture)[8]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 4,4 millions de travailleuses et travailleurs en emploi informel au Bénin.

L'économie informelle regroupe principalement des travailleurs indépendants sans employés (76,9 pour cent de l'emploi informel total) et des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale (14,5 pour cent de l'emploi informel total, figure 2). Ces deux catégories de travailleurs sont les plus exposées à l'informalité (l'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale étant, par définition, des travailleurs informels, figure 3). L'emploi informel constitue une source d'emploi plus importante pour les femmes (97,2 pour cent de l'emploi total), que pour les hommes (91,6 pour cent de l'emploi total). Les femmes travaillent principalement comme agricultrices pratiquant l'agriculture de subsistance, travailleuses à domicile et vendeuses ambulantes.

8. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Bénin se rapportent à l'année 2011.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- représentation accrue des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle par l'intermédiaire des syndicats;
- surveillance renforcée de la sécurité et de la santé au travail (SST) grâce à la mise en place de comités de SST au sein des communautés;
- efforts actuellement déployés pour étendre la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle;
- création et mise en œuvre de trois nouvelles coopératives de tailleurs, coiffeurs et traiteurs;
- amélioration de la durabilité et de la performance économique des emplois informels.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Certaines réformes partielles ont récemment été adoptées en vue de renforcer la protection sociale des travailleurs en emploi informel. Par exemple, depuis 1992, les travailleuses et travailleurs en emploi informel, et plus généralement l'ensemble des travailleurs qui ne sont pas couverts par un régime de sécurité sociale formel, peuvent adhérer à la Caisse mutuelle de prévoyance sociale, la CMPS (anciennement la MSSB). Toutefois, selon l'Enquête démographique et de santé 2017-2018 réalisée au Bénin, seul 1 pour cent des hommes et des femmes déclare être couvert par une assurance-maladie quelconque[9]. Ce faible taux de couverture a été confirmé par les résultats d'une enquête réalisée en 2018-2019 par la Friedrich Ebert Stiftung (FES) sur l'extension de l'assurance-maladie aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle[10].

Depuis 2006, la Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-Bénin) et l'Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB) s'emploient activement à élargir les droits des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, et à promouvoir la transformation progressive de l'économie informelle. Les syndicats ont cherché à améliorer la couverture sociale et les conditions de sécurité et de santé des travailleurs, en augmentant le nombre de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel affiliés au Régime d'assurance-maladie universel (RAMU), ainsi que le nombre de comités de supervision de la sécurité et de la santé au travail dans l'économie informelle. Toutefois, l'extension du RAMU a récemment été interrompue. En 2014, un régime juridique simplifié a été adopté, incitant les petites entreprises informelles à entrer dans l'économie formelle. Malgré la réforme législative, la majorité des travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Bénin ne bénéficie toujours pas de la sécurité sociale ou d'une assurance-maladie. Le grand nombre de jeunes apprentis employés dans de petites entreprises artisanales, ne bénéficiant d'aucune protection contre les risques professionnels, tels que l'exposition à des produits chimiques toxiques, représente également un autre défi en la matière.

Lors d'un atelier sous-régional organisé en 2015 sur la recommandation n° 204 de l'OIT, les mandants tripartites du Bénin se sont engagés à travailler à la formulation d'une stratégie nationale pour la formalisation de l'économie informelle, portant notamment sur la nécessité d'étendre la couverture de la sécurité sociale aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

En 2018, la CSA-Bénin comptait 27 479 membres au sein de l'économie informelle (dont 58 pour cent de femmes). Elle a pour principal objectif d'organiser les travailleuses et travailleurs informels en mettant à leur disposition des informations ainsi qu'une formation sur la sécurité et la santé au travail, et en créant des comités de sécurité et de santé pour des métiers spécifiques au sein des communautés. A ce jour, neuf comités ont été créés à travers le pays, pour les coiffeurs, les tailleurs, les tisserands, les commerçants et les personnes travaillant dans des entreprises de nettoyage à sec. La CSA-Bénin aide aussi les chauffeurs de motos-taxis à accéder au permis de conduire, à s'organiser et à négocier en vue d'obtenir un casque. Entre 2017 et 2018, la CSA-Bénin a assuré au total la formation de 1 322 travailleurs informels, dont 990 femmes, sur des questions liées à la sécurité et la santé au travail.

En 2018, l'UNSTB comptait 60 950 membres au sein de l'économie informelle, dont 64 pour cent de femmes. Entre 2014 et 2018, l'UNSTB a permis au total à 2 955 travailleuses et travailleurs informels de bénéficier d'une formation. Cette formation portait sur la gestion élémentaire des finances, en vue de s'assurer un revenu décent et de payer des cotisations de sécurité sociale suffisantes. Les femmes représentent la majorité des travailleurs informels qui sont membres de l'UNSTB et de la CSA-Bénin, ainsi que la majorité des travailleurs informels ayant bénéficié d'une formation dispensée par ces deux syndicats entre 2017 et 2018.

Par le biais de leur participation au sein d'organismes tripartites au niveau national, la CSA-Bénin et l'UNSTB ont également cherché à influencer la formalisation de l'économie informelle, en améliorant en particulier les cadres réglementaire et institutionnel existants, qui ne sont pas toujours mis en œuvre et qui sont très clairement inadaptés pour ralentir le développement de l'économie informelle.

9. République du Bénin, ministère du Plan et du Développement, Institut national de la statistique et de l'analyse économique (INSAE) (2019): *Cinquième Enquête démographique et de santé au Bénin (EDSB-V) 2017-2018*, Cotonou.

10. La couverture de l'assurance-maladie (régimes de santé publics et privés, y compris les systèmes de microassurance) est estimée à environ 1,9 pour cent, dont 1 pour cent par le système de santé public. Voir FES/BIT (à paraître): *Results from the survey on informal economy, social protection and political trust in Sub-Saharan Africa.*

Leur travail est notamment soutenu par l'Institut de coopération syndicale internationale (IFSI) de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), plus particulièrement dans le cadre d'un projet visant à promouvoir l'organisation des travailleurs informels au sein de syndicats, grâce à des actions de formation et de sensibilisation sur leurs droits en matière de travail, la sécurité et la santé au travail, et les techniques de gestion de petites entreprises.

Dans le même temps, l'UNSTB est passée d'une activité essentiellement axée sur la «culture salariale» à la priorité accordée à l'économie sociale et à l'appui technique aux coopératives, aux travailleurs indépendants ou aux unités économiques. L'UNSTB poursuit une double stratégie consistant à dispenser d'une part une formation élémentaire sur les droits syndicaux et les droits des travailleurs, et d'autre part une formation visant à l'acquisition de compétences entrepreneuriales, professionnelles et commerciales (générales ou personnalisées). Cela a eu pour effet d'augmenter les revenus de ses membres, d'accroître la productivité et de promouvoir une économie sociale équitable. Dans certains cas, l'UNSTB a sollicité l'appui de partenaires extérieurs (par exemple des organismes de microcrédits et des établissements de formation professionnelle) afin de compléter ses propres compétences.

L'UNSTB a pris l'initiative il y a quelques années de soutenir la création de coopératives de tailleurs, coiffeurs et traiteurs. Une coopérative regroupant 76 tailleurs et 122 coiffeurs a été créée en avril 2014; elle gère actuellement un centre d'achat et une boutique au siège de l'UNSTB, une maison de créateurs pour les tailleurs et un service de restauration/cantine. Le réseau de tailleurs compte sept sous-réseaux installés dans des zones locales.

En ce qui concerne les tailleurs, les membres de la coopérative font des achats groupés de vêtements et de matières premières et sont en mesure d'accepter des commandes plus importantes que les tailleurs individuels. L'objectif de la coopérative est principalement d'aider ses membres à améliorer leurs conditions de vie et de travail, ainsi que, parallèlement, à développer un modèle d'entreprise viable qui leur permette d'accroître leur productivité et d'augmenter leurs revenus, tout en stimulant une économie sociale équitable. En ce qui concerne les services offerts aux membres de la coopérative, l'UNSTB a assuré une formation aux tailleurs sur les compétences entrepreneuriales (gestion d'entreprise, comptabilité, commercialisation) et a dispensé une formation professionnelle de courte durée dans le domaine de la couture/mode et du design, des droits syndicaux et de l'assistance juridique, des techniques de négociation et de la mobilisation des membres. En outre, les apprentis tailleurs évoluent au sein de la coopérative et une formation est donc proposée à davantage de membres (potentiels).

La coopérative «Maison des Créateurs» a réussi à remporter des commandes d'uniformes scolaires sur mesure et, grâce à l'aide l'UNSTB, à avoir accès aux marchés étrangers du Cameroun, de la République démocratique du Congo et du Tchad. Parallèlement, l'UNSTB a également noué des partenariats avec des instituts de formation professionnelle et des organismes de microcrédits afin d'assurer des services adéquats aux acteurs de l'économie informelle.

QUELS SONT LES RÉSULTATS:

- Les coopératives ont permis de formaliser des emplois et de créer de nouveaux emplois productifs. Il a également été possible d'assister au développement du capital humain en vue d'assurer la durabilité sociale, économique et financière des emplois informels. Des efforts sont en cours pour étendre la couverture sociale et améliorer les conditions de sécurité et de santé des travailleurs, grâce à l'affiliation des travailleuses et travailleurs informels au Régime d'assurance-maladie universel et au développement des comités de supervision de la sécurité et de la santé au travail dans l'économie informelle.
- Bien que le processus de formalisation ne soit pas près de s'achever, la durabilité économique et sociale des emplois informels peut avoir un impact significatif sur ce processus.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau de pays de l'OIT: dakar@ilo.org
- Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB): unstb@unstb.org
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

Burundi: négociation collective des travailleurs de l'économie informelle

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Confédération syndicale du Burundi (COSYBU)
- Fédération nationale des travailleurs des transports, du social et de l'informel (FNTT-SI)

Employeurs:

- Association des employeurs du Burundi (AEB)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 4. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

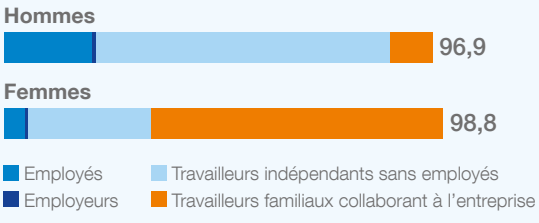
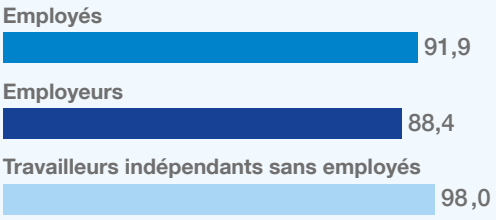


Figure 5. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Burundi, la proportion de l'emploi informel est d'environ 98 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 4)[11]. Pour 2018, l'application de cette proportion à l'emploi total se traduit par un nombre estimé d'environ 4,7 millions de travailleurs informels au Burundi. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 5).

Les travailleurs informels sont organisés en quatre fédérations syndicales (Fédération nationale des travailleurs des transports, du social et de l'informel (FNTT-SI), Fédération nationale des travailleurs domestiques (FNTD), Fédération nationale des travailleurs du secteur agro-alimentaire (FNTAA), Fédération nationale des travailleurs du secteur manufacturier de l'informel (FNTMI)). Alors que les travailleurs informels organisés dans le secteur des transports sont presque exclusivement des hommes, les travailleurs domestiques sont majoritairement des femmes. Des unités spécialisées pour les travailleuses ont été créées par les syndicats et le leadership des femmes est encouragé dans toutes les fédérations de travailleurs de l'économie informelle.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- signature d'une Charte tripartite nationale sur le dialogue social incluant les travailleurs de l'économie informelle;
- les travailleurs de l'économie informelle sont représentés dans les syndicats et dans les structures tripartites de dialogue social;
- les bureaux syndicaux locaux défendant les droits et fournissent des services aux travailleurs de l'économie informelle.

11. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Burundi se rapportent à l'année 2014.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La grande majorité des travailleurs burundais travaillent dans l'économie informelle avec peu ou pas de protection en vertu de la législation du travail, bien qu'ils soient théoriquement inclus dans la couverture du salaire minimum. Ils ne sont généralement pas couverts par une protection sociale, moins de 5 pour cent de la population active contribuant à un régime de retraite et une proportion similaire de personnes âgées de 60 ans et plus bénéficiant actuellement d'une pension de retraite[12].

Dans ce contexte, la FNTT-SI a fait preuve d'initiative en organisant des travailleurs de l'économie informelle. Elle a commencé par les conducteurs de vélo-taxi et de moto-taxi, mais elle a vite compris la nécessité de contribuer à la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle dans d'autres fédérations sectorielles. Cela a conduit à la création d'autres organisations, à savoir la FNTD (travailleurs domestiques), la FNTAA (travailleurs de l'alimentation) et la FNTMI (travailleurs de l'industrie manufacturière de l'informel).

La COSYBU et la FNTT-SI travaillent depuis 2011 pour soutenir l'organisation des travailleurs de l'économie informelle.

L'un des résultats a été la signature en 2011 de la Charte tripartite nationale sur le dialogue social, qui place l'économie informelle au même niveau que l'économie formelle. La charte marque une étape dans la mesure où elle montre comment l'organisation des travailleurs informels leur permet d'être représentés dans les négociations collectives et d'améliorer leur statut juridique. Cela a facilité l'organisation progressive des travailleurs de l'économie informelle en fédérations syndicales et leur reconnaissance en tant que partenaires à part entière et représentatifs dans les processus de dialogue social et dans les conseils d'administration des régimes de protection sociale à travers la COSYBU, ce qui garantit que les intérêts des travailleurs informels sont pris en compte dans la prise de décision sur les mesures qui peuvent les affecter. Le rôle de l'économie informelle est également explicitement reconnu dans la Politique nationale de l'emploi en 2014 et de la protection sociale, adoptée en 2011.

Le programme actuel (2017-2021) pour soutenir l'organisation des travailleurs informels vise à renforcer la capacité de représentation de la COSYBU et en particulier des quatre fédérations informelles en augmentant régulièrement le nombre de membres, en créant des unités dédiées aux femmes et aux jeunes et en promouvant le leadership des femmes au sein des fédérations. Le programme actuel s'appuie davantage sur les résultats obtenus par les cycles précédents. Maintenant que la reconnaissance des représentants de l'économie informelle est réalisée, la FNTT-SI et les autres syndicats s'efforcent de maximiser les avantages de cette reconnaissance et de cette représentation. Des programmes de formation pour les militants syndicaux sont mis en place pour renforcer leurs compétences en matière de négociation et pour engager un dialogue social aux niveaux local, provincial et national afin d'améliorer les conditions de travail et les moyens de subsistance des travailleurs.

Au cours des dernières années, les fédérations de travailleurs informels ont connu une expansion importante, notamment parmi les travailleurs des transports, des industries domestiques, manufacturières et de l'alimentation. Les travailleurs informels représentent désormais également la majorité des membres de la COSYBU.

La COSYBU et ses quatre fédérations de l'informel (FNTT-SI, FNTMI, FNTD, FNTAA) déploient des efforts particuliers pour toucher les travailleurs de l'économie informelle en décentralisant ses services. Par exemple, deux bureaux locaux ont été ouverts à Muyinga et à Kayanza en 2018 par la FNTMI. Les objectifs principaux sont de soutenir les travailleurs informels dans le dialogue social et la négociation collective au niveau local et d'encourager les travailleurs à s'organiser en coopératives.

Un projet de plaidoyer conjoint avec l'AEB, l'Association des employeurs, a été mis en œuvre pour cibler les personnes de l'économie informelle. Cela s'est avéré assez difficile, étant donné que la plupart des travailleurs informels et des entrepreneurs ont un faible niveau d'alphabétisation et ne peuvent pas accéder facilement à Internet. Néanmoins, des brochures dans les langues locales ont été distribuées avec

12. BIT (2017): *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*. Disponible à l'adresse http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.action?id=594 (consulté le 19 décembre 2019).

des informations sur les principales dispositions régissant les relations de travail et la sécurité sociale, ainsi que des informations sur l'accès aux syndicats et la participation à la négociation collective.

L'intérêt porté par les syndicats à l'économie informelle a entraîné une augmentation significative de la syndicalisation des travailleurs informels, qui est passée de 32 000 membres en 2013 à environ 90 000 membres en 2018.

La COSYBU s'est récemment dotée d'une politique nationale en matière d'organisation des travailleurs de l'économie informelle en vue de la mise en œuvre de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT, pendant la période 2018-2028.

Par ailleurs, grâce aux efforts de plaidoyer de la COSYBU et de la FNTT-SI et les autres fédérations de l'informel, des travaux sont en cours sur la révision du Code du travail et sur une loi spécifique réglementant l'économie informelle. Seules quelques modifications mineures sur le marché du travail ont été approuvées de 2014 à 2017.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Une représentation et une autonomisation renforcées des travailleurs informels et une sensibilisation accrue des travailleurs informels et des employeurs aux relations de travail, à la sécurité sociale et aux processus de dialogue social et de négociation collective pourraient contribuer à la négociation de meilleures conditions de travail, des droits du travail et des politiques de formalisation.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: daressalaam@ilo.org
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

Ghana: organiser les travailleurs pour des emplois décents

PORTÉE: Secteur/zone

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Syndicat général des travailleurs agricoles du Ghana (General Agricultural Workers' Union – GAWU) de la Confédération des syndicats du Ghana

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 6. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

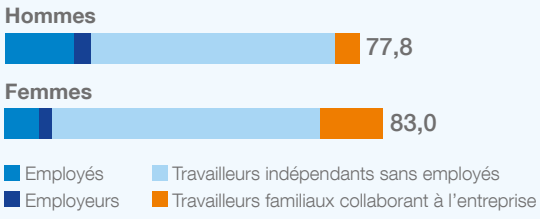
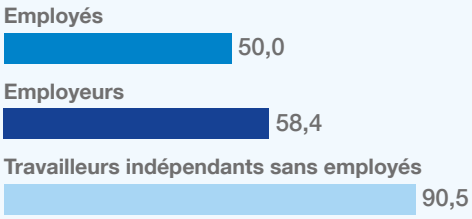


Figure 7. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Ghana, la proportion de l'emploi informel représente 80,6 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 6)[13]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 9,2 millions de travailleuses et travailleurs informels au Ghana. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 7).

Les travailleurs indépendants sans employés représentent 70 pour cent de l'emploi informel total. L'emploi informel constitue une source d'emploi plus importante pour les femmes (83 pour cent de l'emploi total) que pour les hommes (77,8 pour cent des hommes en emploi). La part de l'emploi informel atteint 94,1 pour cent dans le secteur de la pêche, dont plus de 75 pour cent des travailleurs occupant un emploi informel sont des hommes.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- amélioration de l'organisation des productrices et des travailleuses;
- retrait des filles et des garçons du travail des enfants (stéréotypé selon le sexe);
- mise en place d'un syndicat local et d'une organisation coopérative pour améliorer les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement de la pêche, en garantissant l'élimination durable du travail des enfants;
- création de systèmes et structures pour combattre et éliminer systématiquement le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite de personnes sous toutes ses formes;
- création de systèmes et structures communautaires permettant la représentation, la sensibilisation, la création d'emplois et la fourniture de services généralisés et spécifiques à la communauté;
- promotion par le GAWU de la participation des femmes à la formation et aux activités syndicales;

13. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Ghana sont basés sur la main-d'œuvre et se rapportent à l'année 2015.

- création de coopératives de femmes pour le fumage et la transformation du poisson afin de tenir compte de l'importance du rôle social et économique joué par les femmes.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le village de Torkor dans le district de Kpando, situé dans le sud-est du Ghana, est une communauté de pêcheurs sur la rive est du lac Volta. Ce lac artificiel de 8 502 kilomètres carrés – le plus grand d'Afrique – permet de fournir de l'énergie hydroélectrique au Ghana, ainsi que la plupart des poissons d'eau douce consommés par les communautés environnantes et au-delà.

Les communautés de pêcheurs autour du lac utilisaient jadis le travail de milliers d'enfants souvent victimes de la traite et issus d'autres régions du Ghana et du Togo, leurs parents recevant généralement de l'argent et étant persuadés que leurs enfants pourraient apprendre un métier. Ce travail des enfants était très dangereux. Les garçons étaient chargés de ramer et d'écoper les canoës, de remonter les filets et, le plus dangereux de tout, de plonger sous l'eau pour détacher les filets des souches qui recouvrent le fond du lac. Les décès par noyade consécutifs à un enchevêtrement dans les filets ou à de brusques changements de temps n'étaient pas rares. Traditionnellement, les filles travaillaient de longues heures avec les femmes du village, dans des conditions insalubres, transformant le poisson (éviscération, fumage et séchage) et portant de lourdes charges. Certains enfants ont essayé de conjuguer travail et scolarisation mais, en pratique, ils ont rarement réussi. En tout cas, il n'y avait pas assez de places dans les écoles pour l'ensemble des enfants du village.

Le BIT a offert au Ghana une assistance technique pour la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT, ainsi que pour l'élaboration du premier plan d'action national 2009-2015 de lutte contre le travail des enfants, qui a conduit à d'importantes activités sectorielles dans un certain nombre de chaînes d'approvisionnement, telles que notamment l'huile de palme, le cacao, la pêche, le riz, et plus généralement l'agriculture. Dans le district de Torkor, le Syndicat général des travailleurs agricoles du Ghana (GAWU) a principalement encouragé des hommes, pêcheurs en canoë, et des femmes chargées quant à elles de la transformation du poisson à s'affilier au syndicat, et a organisé des activités syndicales entre les travailleurs et les petits producteurs de la communauté de Torkor.

Bien que le GAWU ait commencé par organiser des activités de sensibilisation au sein de l'économie rurale informelle, et partager ses préoccupations concernant la traite d'enfants à des fins de travail dangereux, son approche intégrée visait à éliminer toutes les formes de travail des enfants au sein de la communauté en s'attaquant à ses principales causes, grâce à la promotion d'une voix collective et du travail décent. Le GAWU a mis l'accent sur: *a)* l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et de la productivité des adultes, afin de mettre fin à la dépendance des pêcheurs en canoë et des travailleuses, impliquées dans la transformation du poisson, au travail des enfants; *b)* la possibilité pour les travailleuses et travailleurs et les petits producteurs de s'exprimer de manière collective; et *c)* la nécessité de veiller à ce que chaque enfant aille à l'école.

La plus grande réussite du GAWU a été de mettre au point un modèle d'organisation géré par les syndicats et laissé aux mains de la communauté, qui a démontré avec succès la synergie existant entre liberté syndicale, voix collective, travail décent et élimination du travail des enfants dans les communautés au sein de la chaîne d'approvisionnement de la pêche. Le «modèle Torkor» a permis à la communauté d'agir collectivement afin de rendre la pêche et la transformation du poisson plus sûres et plus productives, notamment: *a)* en formant des plongeurs adultes; *b)* en ayant recours à un bateau appartenant à la collectivité et chargé de la surveillance de la sécurité, de la plongée et du travail des enfants; *c)* en aidant les femmes chargées de la transformation du poisson à former des coopératives; *d)* en sensibilisant la communauté et en développant la surveillance du travail des enfants au niveau de la communauté; ainsi qu'en *e)* assurant la liaison avec les syndicats d'enseignants et les autorités du district afin de veiller à ce qu'un nombre suffisant de places soit disponible dans les écoles.

Une coopérative de femmes à Torkor s'occupe maintenant de la transformation du poisson du lac Volta. La coopérative dispose de son propre étal de marché pour la vente de poisson, ainsi que d'une installation de fumage où le poisson peut être transformé pour une meilleure conservation. Le GAWU encourage également la participation des femmes aux affaires de la communauté en les aidant à participer à la formation et à d'autres activités syndicales, y

compris au sein du comité du bateau chargé de la sécurité.

Le «modèle Torkor» est un excellent exemple d'organisation syndicale à la fois à l'échelle du secteur et de la communauté. Bien que l'assistance technique du BIT se soit achevée, les syndicats de la région continuent à mettre en œuvre d'importantes activités pour réduire le travail des enfants en veillant à ce que, le cas échéant, ces derniers soient soustraits du travail et qu'aucun enfant au-dessous de l'âge minimum ne soit recruté. En outre, ces syndicats constatent que les tâches accomplies par les enfants au-dessus de l'âge minimum ne sont pas dangereuses, que ce soit en raison de leur nature ou des conditions dans lesquelles elles sont effectuées.

Le succès et le bien-fondé du «modèle Torkor» ont été reconnus par le gouvernement du Ghana, qui œuvre à reproduire ce modèle dans l'ensemble des districts à proximité du lac. Le Plan d'action national actuel (2016-2022) pour l'élimination du travail des enfants témoigne du succès de l'approche intégrée de la lutte contre le travail des enfants dans la communauté de Torkor. Ce modèle a également rapidement été connu hors des frontières du Ghana. Le GAWU a reçu de nombreuses demandes sollicitant ses conseils sur la manière de reproduire ce modèle et a organisé de nombreuses séances de formation à cette fin.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Une approche de développement local durable, dirigée par la communauté et soutenue par les syndicats, a été mise en place dans le but d'améliorer les conditions de travail, ainsi que la productivité et la formalisation du secteur de la pêche. Cette approche a permis de mettre un terme à la dépendance des entreprises familiales vis-à-vis du travail des enfants, d'éliminer toutes les formes de travail des enfants et de s'assurer que tous les enfants de la communauté aillent à l'école. Une zone exempte de travail des enfants a été créée en ayant recours à des approches intégrées. Des canaux de communication ont été mis en place entre les syndicats des communautés locales, les groupes de femmes et les autorités du district.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: abuja@ilo.org
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

Kenya: prévenir le VIH/sida sur le lieu de travail

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Organisation centrale des syndicats du Kenya (Central Organization of Trade Unions in Kenya – COTU-K)
- Syndicat des travailleurs de la coiffure et de l'esthétique du Kenya (Kenya Union of Hair and Beauty Workers – KUHABWO)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 8. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

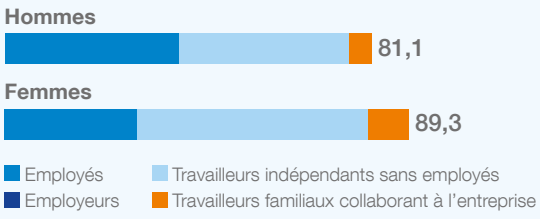
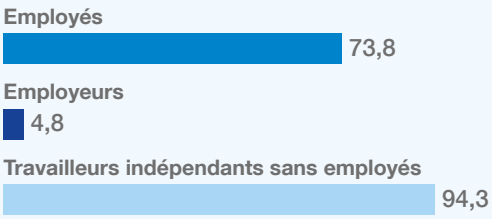


Figure 9. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Kenya, la part de l'emploi informel représente 85,1 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 8)[14]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 15,6 millions de travailleuses et travailleurs en emploi informel au Kenya. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 9).

Les travailleurs indépendants sans employés représentent 51,2 pour cent de l'emploi informel total. L'emploi informel constitue une source d'emploi plus importante pour les femmes (89,3 pour cent de l'emploi des femmes) que pour les hommes (81,1 pour cent de l'emploi des hommes). Compte tenu de l'importance de la ségrégation professionnelle, 90 pour cent des travailleurs dans le secteur de la coiffure et de l'esthétique sont des femmes.

14. Les chiffres pour le Kenya se rapportent à l'année 2016. Les calculs du BIT sont basés sur les microdonnées de l'Enquête intégrée sur le budget des ménages au Kenya (Kenya Integrated Household Budget Survey – KIHBS) reprenant la définition harmonisée de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle ont adhéré au syndicat, qui a offert une plateforme commune pour renforcer les négociations collectives et les relations professionnelles;
- les travailleuses et travailleurs qui se sont affiliés au Fonds national d'assurance-hospitalisation (National Hospital Insurance Fund – NHIF) ont bénéficié d'une couverture médicale ambulatoire et hospitalière;
- la connaissance de la séropositivité des travailleuses et travailleurs a permis de renforcer la prévention en la matière et de fournir un traitement et des soins aux personnes séropositives, ainsi que de leur apporter un soutien;
- l'adhésion à la Coopérative d'épargne et de crédit (Savings and Credit Cooperative – SACCO) a amélioré l'épargne financière des travailleuses et travailleurs et élargi leur accès au crédit et aux services financiers.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le Syndicat des travailleurs de la coiffure et de l'esthétique du Kenya (KUHABWO), affilié à l'Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU-K), compte environ 6 500 membres, dont 90 pour cent sont des femmes âgées entre 15 et 45 ans. La nature de leur travail se caractérise par le faible revenu des commissions, l'absence de contrat de travail et de protection sociale, des conditions médiocres de sécurité et de santé au travail, de longues heures de travail et une rotation du lieu de travail en fonction de l'activité. Compte tenu de l'absence de la sécurité de l'emploi et de la protection sociale, les jeunes femmes ont souvent recours à la prostitution pour compléter leur faible revenu, ce qui accroît leur vulnérabilité à la violence et au VIH.

Entre juillet 2015 et décembre 2016, le BIT s'est associé à la COTU-K, au KUHABWO et à la Fondation AIDS Healthcare (AHF) dans le double objectif d'accroître le nombre de services liés au VIH pour les jeunes femmes travaillant dans le secteur de la coiffure et de l'esthétique, et d'aider les travailleuses et les travailleurs à améliorer leurs conditions de travail et leur protection sociale.

Les responsables syndicaux ont été formés à la gestion du VIH sur le lieu de travail, conformément à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, de l'OIT.

Des services intégrés de conseils et de dépistage et soins du VIH ont été fournis dans des lieux de travail collectifs à Nairobi, parallèlement à une campagne de sensibilisation sur les avantages liés à l'affiliation au NHIF. Environ 10 000 travailleuses et travailleurs de l'économie informelle ont reçu des informations sur le VIH et le sida; 4 621 femmes et 560 hommes ont bénéficié d'un test de dépistage du VIH et ceux dont le résultat était positif ont été dirigés vers un traitement; 26 100 préservatifs masculins et féminins ont été distribués et 1 725 jeunes femmes ont été inscrites auprès du NHIF.

Le syndicat a mobilisé les travailleuses et les travailleurs pour qu'ils rejoignent la SACCO pour la coiffure et l'esthétique, en les encourageant à économiser une partie de leurs revenus en vue de promouvoir leur autonomie économique. Un total de 399 jeunes femmes a adhéré à la SACCO.

Sur la base de cette expérience, axée principalement sur le secteur de la coiffure et de l'esthétique, l'initiative sur le VIH est actuellement étendue à des secteurs à prédominance masculine, les hommes étant passés au second plan dans l'accès aux services de lutte contre le VIH. En outre, l'engagement des syndicats consacré à l'économie informelle se poursuit dans d'autres secteurs, notamment les transports et l'agriculture, afin de contribuer à la réduction de la vulnérabilité et de la pauvreté.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La plus grande participation des travailleuses et travailleurs de la coiffure et de l'esthétique aux activités syndicales a conduit: à une meilleure connaissance et à une sensibilisation renforcée à la prévention du VIH et au statut sérologique, y compris, le cas échéant, au traitement et aux soins; à une amélioration des conditions de travail et une couverture accrue de la protection sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle; ainsi qu'à la promotion de l'autonomie économique des membres du syndicat de la coiffure et de l'esthétique grâce à leur adhésion à la SACCO.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: daressalaam@ilo.org
- Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU-K): info@cotu-kenya.org
- Syndicat des travailleurs de la coiffure et de l'esthétique (KUHABWO): kuhabwo2009@gmail.com
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

Malawi: promotion du travail décent dans l'économie informelle par l'intermédiaire des syndicats

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Congrès des syndicats du Malawi (Malawi Congress of Trade Unions – MCTU)
- Syndicat du secteur informel du Malawi (Malawi Union for Informal Sector – MUFIS)
- Syndicat des travailleurs du tabac et assimilés du Malawi (Tobacco and Allied Workers' Union of Malawi – TOAWUM)
- Union des travailleurs des secteurs commercial, industriel et connexes (Commercial, Industrial and Allied Workers' Union – CIAWU)
- Syndicat des travailleurs du bâtiment, de la construction, du génie civil et des travailleurs associés (Building Construction, Civil Engineering and Allied Workers' Union – BCCEAWU)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 10. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

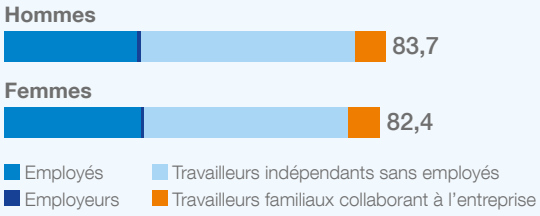
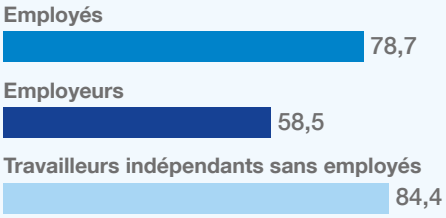


Figure 11. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Malawi, la part de l'emploi informel représente 83 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 10)[15]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 6,5 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Malawi. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 11).

L'économie informelle couvre un large éventail d'activités économiques dans les domaines du commerce, de l'agriculture, de la construction, des transports et de la fourniture de services. La plupart des femmes au Malawi ont une activité au sein de l'économie informelle rurale, en particulier dans l'agriculture de subsistance, où les revenus sont faibles.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- amélioration de l'organisation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, et renforcement de l'efficacité de la négociation collective et du dialogue social, dans les zones tant rurales qu'urbaines caractérisées par un fort taux d'économie informelle et de travail non déclaré;
- progrès réalisés au niveau des conditions de travail et de la protection sociale de différentes catégories de travailleuses et travailleurs, par le biais de négociations sectorielles et locales;
- nouvelles conventions collectives sectorielles signées et mises en œuvre;
- réduction du travail des enfants grâce à l'action syndicale.

15. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Malawi se rapportent à l'année 2013.

DJIBOUTI
SOMALIA
ETHIOPIA
KENYA
KASUNGU
CHILANGA
MALAWI

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Au Malawi, les arguments en faveur de l'extension de la législation du travail à l'économie informelle sont particulièrement pertinents. Les médias nationaux ont signalé de plus en plus de cas de harcèlement de travailleuses et travailleurs de l'économie informelle. Il existe des allégations selon lesquelles les cultivateurs de tabac ne seraient pas payés ou recevraient une rémunération inférieure au salaire minimum. En raison de la nature saisonnière de leur activité, ces travailleurs sont obligés de rester à la ferme jusqu'à ce qu'ils soient recrutés à nouveau la saison suivante. Beaucoup d'entre eux sont ainsi maintenus dans une situation de pauvreté extrême.

Des difficultés similaires existent pour les vendeurs ambulants et les vendeurs sur les marchés occupant un emploi informel, qui sont généralement chassés par les autorités du conseil de la ville et du district par l'intermédiaire de la police. Leurs biens et leurs outils peuvent être saisis et retenus dans les cellules ou les bureaux de la police ou du conseil municipal. Même s'ils ne sont pas interpellés, les travailleurs n'ont pas le droit de demander à récupérer leurs biens.

Des cas de violation des droits des travailleuses et travailleurs domestiques ont également été signalés, notamment des cas de harcèlement sexuel.

Dans ce contexte, le Congrès des syndicats du Malawi (MCTU) s'est efforcé de mettre en place des syndicats pour les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle. Le gouvernement a enregistré ces syndicats en reconnaissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Le MCTU soutient ses organisations affiliées grâce à des activités dans les domaines du travail des enfants, de l'organisation et de l'affiliation de nouveaux membres, du dialogue social et de la négociation collective avec les employeurs au niveau sectoriel (par exemple les autorités locales au sein des conseils municipaux). Un groupe de formateurs a reçu une formation pour pouvoir entreprendre régulièrement des interventions de formation en interne au sein des organisations affiliées au MCTU et recruter de nouveaux membres au niveau local.

Le MCTU et ses organisations affiliées ont pu engager des négociations avec les partenaires sociaux aux niveaux bipartite et tripartite. Grâce à des initiatives et des campagnes de sensibilisation, le MCTU a réussi à engager un dialogue avec les employeurs et les conseils locaux, bien que certaines autorités aient fait part de leurs réticences quant aux points de vue exprimés par les syndicats dans certains domaines. Il a activement œuvré pour établir des syndicats au niveau sectoriel et les doter des moyens nécessaires pour pouvoir conclure des conventions collectives avec les employeurs et les autorités publiques concernés.

Le Syndicat du secteur informel du Malawi (MUFIS), créé en 2000, officiellement enregistré par le ministère du Travail en 2004 et affilié au MCTU en 2008, rassemble des travailleurs au sein de l'économie informelle, en particulier des vendeurs sur les marchés et des vendeurs ambulants à travers le pays. Le MUFIS siégeait au sein du Conseil consultatif tripartite du travail (Tripartite Labour Advisory Council – TLAC) jusqu'à récemment, et a participé à des réunions de dialogue social dans le but de conclure des accords sur l'accès des travailleuses et travailleurs à la sécurité sociale, ainsi que sur des questions concernant les vendeurs sur les marchés et les vendeurs ambulants. Le MUFIS a contribué à la résolution de différends liés à la suppression des marchés situés au sein de trois conseils de district de Neno et Nsanje, les autorités locales voulant rénover l'espace public et construire de nouveaux marchés. A Neno, un accord a été conclu pour indemniser les vendeurs dont les étals devaient être fermés et leur donner un préavis prolongé afin de leur permettre de quitter les lieux et de se réinstaller dans de nouveaux emplacements désignés. Le MUFIS a élargi sa représentation aux travailleuses et travailleurs informels qui cultivent le thé sur leurs parcelles et le vendent à des usines situées dans des plantations de thé. Un projet de protocole d'accord entre le MUFIS et le conseil municipal de Lilongwe est en cours de discussion.

Le MUFIS a également lancé un programme de formation pour ses membres sur les coopératives d'épargne et de crédit. En 2015, le MUFIS a créé, en collaboration avec une banque locale, un compte d'épargne et de crédit (coopératif) pour les femmes membres du syndicat. Il s'agit là d'un mécanisme visant à promouvoir l'épargne, ainsi qu'un accès facilité au crédit à des conditions raisonnables, en vue d'améliorer les entreprises individuelles du

groupe cible. Avec l'aide du MCTU et du Conseil des syndicats danois pour la coopération internationale pour le développement (LO/FTF), le MUFIS prévoit aussi de renforcer les compétences de ses membres dans les domaines de la maçonnerie, de la charpenterie-menuiserie, de la peinture et de la décoration, de la plomberie et des installations électriques. La formation sera proposée au sein des collèges techniques et tous les cours comporteront un volet sur l'entrepreneuriat.

Le Syndicat des travailleurs du tabac et assimilés du Malawi (TOAWUM) a réussi à augmenter le nombre de ses membres dans l'industrie du tabac et parmi les petits producteurs de tabac. Ses activités concernent l'ensemble du secteur et impliquent les entreprises et associations de l'industrie représentant les petits producteurs dans les chaînes de valeur du tabac et l'industrie horticole dans les zones rurales du Malawi. Le TOAWUM vient de signer un accord de négociation collective avec l'Association du tabac du Malawi (Tobacco Association of Malawi – TAMA) et la Commission de contrôle du tabac (Tobacco Control Commission – CCT). Il a également entamé un dialogue avec l'entreprise Transglobe Company Limited, qui exporte des produits comme les pois d'Angole et le soja, en vue de conclure une convention collective. De nouvelles négociations sont en cours avec l'entreprise Exagris Africa Limited, qui produit du paprika, du maïs en grains, du piment œil d'oiseau et du soja. En outre, le TOAWUM s'est rapproché des producteurs de tabac de Mbabvi Estate qui ont accepté de commencer à mettre en œuvre des cotisations syndicales avant même de signer une convention collective.

L'Union des travailleurs des secteurs commercial, industriel et connexes (CIAWU) représente les travailleuses et travailleurs domestiques, ainsi que d'autres secteurs. Elle regroupe des travailleuses et travailleurs domestiques principalement dans les villes et les municipalités du pays. Elle œuvre en faveur de meilleures conditions de travail grâce à différentes campagnes d'information et initiatives de renforcement des capacités, tout en encourageant le gouvernement à ratifier la convention n° 189 de l'OIT. L'application de la législation du travail aux travailleuses et travailleurs domestiques a fait l'objet d'un suivi. Le travail domestique est en grande partie effectué par des travailleuses. Ces femmes sont fréquemment victimes d'exploitation sexuelle et leurs contrats sont facilement transférés à un autre employeur.

Il y a beaucoup à faire pour améliorer le niveau de vie des travailleuses et travailleurs pauvres et faire en sorte que leurs voix soient entendues. Cela nécessite de recourir à une combinaison d'outils, tels que notamment une législation du travail fixant des normes minimales, et une négociation collective contenant des dispositions sur les compétences des travailleurs et leur motivation à améliorer à la fois la productivité et les conditions de travail dans différents secteurs de l'économie. Grâce à leur participation, à la négociation collective et au dialogue social, les travailleuses et travailleurs informels seront en mesure de veiller à ce que leurs préoccupations soient également prises en considération au sein de l'agenda national du travail.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La portée de la législation du travail et son application à l'économie informelle ont été améliorées grâce aux interventions sur le dialogue social et le travail des enfants, le travail décent et l'économie informelle, ainsi que par le renforcement des compétences professionnelles des travailleurs dans le secteur informel de la construction. Des études de référence ont été réalisées sur les déficits de travail décent dans l'économie informelle au Malawi et un nouveau modèle de dialogue social a été élaboré.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: lusaka@ilo.org
- Congrès des syndicats du Malawi (MCTU): mctusecretariat@gmail.com
- Syndicat du secteur informel du Malawi (MUFIS): mufis2007@yahoo.com
- CSI Afrique: info@ituc-Afrique.org

Ouganda: les syndicats à l'écoute de l'économie informelle

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Organisation nationale des syndicats (National Organization of Trade Unions – NOTU)
- Syndicat unifié des travailleurs des transports et des autres travailleurs (Amalgamated Transport and General Workers' Union – ATGWU)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 12. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

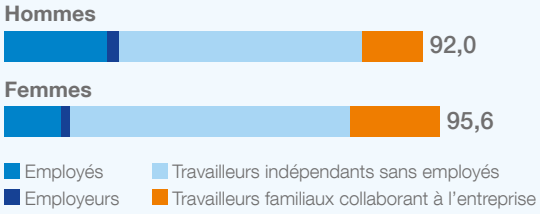
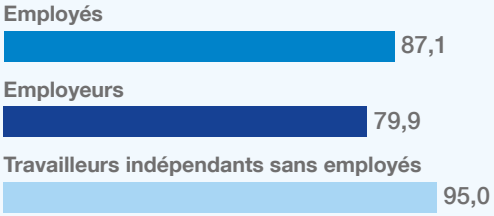


Figure 13. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Ouganda, la part de l'emploi informel représente 93,7 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 12)[16]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 15,2 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Ouganda. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 13).

Les travailleurs indépendants sans employés représentent 61 pour cent de l'emploi informel total, et les femmes ont davantage de probabilités de se trouver dans l'économie informelle que les hommes. L'Organisation nationale des syndicats (NOTU) élabore des programmes de formation spécifiques pour les femmes de l'économie informelle.

16. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Ouganda se rapportent à l'année 2012.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- renforcement de la représentation et des capacités des syndicats grâce à la participation de travailleuses et travailleurs de l'économie informelle;
- amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle grâce à la négociation;
- amélioration de l'accès des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle aux prestations de sécurité sociale.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La NOTU est la plus grande organisation faîtière en Ouganda réunissant près de 446 000 membres individuels. En 2012, les statuts de la NOTU ont été modifiés afin de permettre l'affiliation directe ou indirecte d'associations de l'économie informelle. L'organisation a commencé à adopter une approche proactive sur les questions relatives à l'économie informelle et, en particulier, sur l'organisation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, dans un contexte où le droit du travail ne reconnaissait

pas ces travailleurs et où les autorités n'étaient généralement pas disposées à négocier. Avec un pourcentage très élevé de salariés dans l'économie informelle, la NOTU a concentré ses efforts sur la promotion de conditions de travail décentes pour ces travailleurs et sur leur représentation au sein des espaces de dialogue social.

La NOTU a adopté une Stratégie de collaboration avec le secteur informel 2014-2015, qui comprend un modèle de protocole d'accord entre les syndicats et les associations de l'économie informelle.

Par conséquent, en 2017, la NOTU a décidé de modifier à nouveau ses statuts afin d'assurer une représentation démocratique des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle. Les associations et les syndicats de l'économie informelle font désormais partie intégrante des structures dirigeantes de la NOTU, par l'intermédiaire de son conseil exécutif, du conseil général et du comité de l'économie informelle, afin de rassembler et de servir l'ensemble des associations de l'économie informelle représentées au sein de la NOTU.

Aujourd'hui, la NOTU a considérablement augmenté le nombre de ses membres, en intégrant les syndicats représentant les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans les secteurs des transports, de l'agriculture, de la pêche, du travail domestique et du commerce ambulant. Cela a doté la NOTU d'une force et d'une influence supplémentaires dans le cadre des processus de dialogue social.

Le dialogue a permis de sensibiliser les autorités gouvernementales à différentes difficultés rencontrées par les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle. Les organisations de travailleuses et travailleurs de l'économie informelle ont aujourd'hui la capacité de négocier afin d'améliorer certaines situations comme la location des étals de marché, l'accès aux services de santé et les réseaux de transport. Elles sont également parvenues à réduire les différends avec la police. La participation de la NOTU au sein d'instances tripartites a permis d'empêcher la privatisation du système des retraites et, pour la première fois, les travailleuses et travailleurs informels ont pu bénéficier de prestations de sécurité sociale.

La NOTU a également publié des ouvrages de référence sur la syndicalisation au sein l'économie informelle, organisé des séances de formation à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle sur la gestion financière, le VIH/sida et les programmes en faveur des femmes. Elle a aussi organisé des cours pour le renforcement des compétences, notamment sur l'apiculture, le labourage et la culture des champignons.

Etabli à Kampala depuis 1938, le Syndicat unifié des travailleurs des transports et des autres travailleurs (ATGWU) est chargé d'organiser et de représenter ses membres dans les secteurs des transports, du pétrole, des produits chimiques et de la sécurité privée. Près de 90 pour cent des membres d'ATGWU appartiennent à l'économie informelle. Le syndicat a été réenregistré en 1974 après avoir fusionné avec d'autres organisations. L'ATGWU est affilié à la NOTU et les deux organisations ont signé treize protocoles d'accord avec des associations de l'économie informelle, principalement dans le secteur des transports (vélos-taxis, boda boda (motos-taxis), chauffeurs de taxi, etc.).

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La représentation et la visibilité des priorités des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans le programme des syndicats se sont améliorées, notamment en ce qui concerne l'organisation, la négociation collective et le dialogue social. Les droits des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, tels que notamment l'accès à la sécurité sociale, ont également progressé.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: daressalaam@ilo.org
- Organisation nationale des syndicats (NOTU): notu@ifocom.co.ug et info@notu.or.ug
- Syndicat unifié des travailleurs des transports et des autres travailleurs (ATGWU): atgwu@utlonline.co.ug et mail@atgwu.or.ug
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

République démocratique du Congo: représentation, protection et développement des compétences des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle

PORTÉE: Nationale

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Confédération syndicale du Congo (CSC)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 14. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

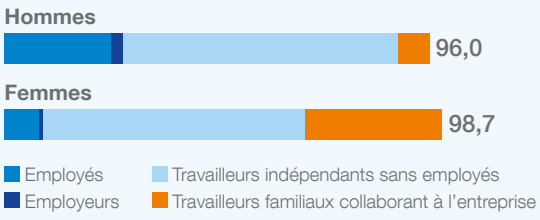
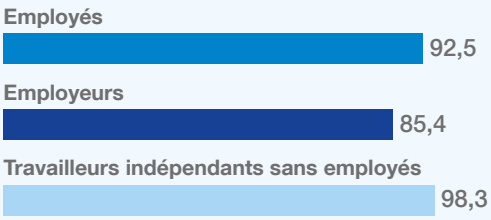


Figure 15. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En République démocratique du Congo, la part de l'emploi informel représente 97,3 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 14)[17]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 26,8 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en République démocratique du Congo. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 15).

Tout comme plusieurs autres pays en développement, les femmes sont surreprésentées au sein de l'économie informelle en raison de leurs difficultés à accéder à d'autres possibilités d'emploi et de revenus. Les femmes entrepreneurs du secteur informel et les travailleuses familiales sont concentrées dans les secteurs de l'économie informelle caractérisés par la plus faible productivité.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- révision du Code de la sécurité sociale afin d'inclure les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle;
- adoption d'une loi sur les caisses d'assurance-maladie;
- révision de la liste des maladies professionnelles;
- représentation accrue des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle au sein des syndicats;
- amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle et accès à la formation.

17. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour la République démocratique du Congo se rapportent à l'année 2012.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La Confédération syndicale du Congo (CSC) s'efforce d'établir un cadre national en vue de surveiller la mise en œuvre de la recommandation n° 204 de l'OIT, par le biais du Conseil national du travail. Ce processus a déjà contribué à plusieurs améliorations du point de vue juridique: la révision du Code de la sécurité sociale afin d'inclure les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, l'adoption d'une loi sur les caisses d'assurance-maladie et la révision de la liste des maladies professionnelles. A la demande de la CSC et d'autres organisations de la société civile, la mise en place d'un socle de protection sociale est également en cours de discussion.

La stratégie de la CSC vis-à-vis de l'économie informelle s'articule autour de six axes prioritaires: *a)* la sensibilisation des travailleuses et travailleurs informels au sein des onze provinces du pays; *b)* la syndicalisation des travailleuses et travailleurs informels; *c)* le renforcement des compétences des syndicalistes; *d)* l'amélioration des conditions de travail au sein de l'économie informelle; *e)* la réactivation du Département de la mobilisation rurale et de l'action coopérative (ACAR); et *f)* l'apport d'une sécurité des membres.

Au cours des dernières années, la CSC a réussi à organiser 67 000 travailleuses et travailleurs de l'économie informelle au sein de différents secteurs. Des comités de sécurité et de santé ont été mis en place au sein des marchés de Kinshasa. Des négociations collectives ont permis de réduire ou de supprimer les frais afférents aux activités informelles et d'accéder à des espaces de travail, par exemple pour les artisans. L'accès des travailleuses et travailleurs informels à la formation professionnelle dispensée par l'Institut national de préparation professionnelle (INPP), dont la CSC est membre du conseil d'administration, s'est amélioré.

La CSC offre certains services essentiels aux travailleuses et travailleurs informels qui se sont affiliés au syndicat, tels que l'accès à des prêts d'un faible montant, des conseils et une assistance juridiques, une formation professionnelle dispensée par différentes organisations partenaires, ainsi que des services de santé.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La représentation et l'autonomie accrues des travailleuses et travailleurs informels au sein des syndicats, dans les négociations collectives et dans les processus tripartites, ainsi qu'une protection sociale renforcée peuvent contribuer de manière significative à la formalisation de l'économie informelle et à la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: kinshasa@ilo.org
- Confédération syndicale du Congo (CSC): csc_congo@hotmail.com
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

Sénégal: formaliser le travail dans le secteur de la sécurité privée

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)
- Syndicat national des personnels civils des armées, des services de sécurité publics, privés et assimilés (SYNPAS)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 16. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

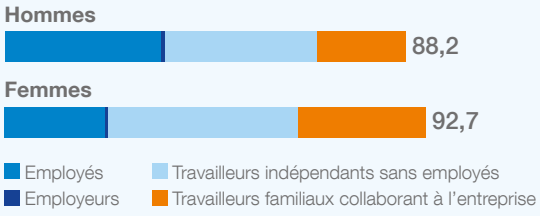
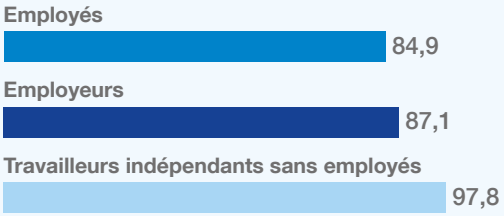


Figure 17. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Sénégal, la part de l'emploi informel représente 90 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 16)[18]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 3,6 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Sénégal. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 17).

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- création d'un syndicat national des agents de la sécurité privée;
- régularisation d'environ 1 500 travailleuses et travailleurs;
- paiement de la prime de transport;
- création d'une Institution de prévoyance maladie (IPM);
- versement régulier de cotisations à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES) et à la Caisse de sécurité sociale (CSS);
- mise en œuvre des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail;
- signature d'accords sectoriels.

18. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Sénégal se rapportent à l'année 2016.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

De nombreux travailleurs du secteur de la sécurité privée occupent des emplois précaires et non réglementés. Bien qu'ils soient couverts par une convention collective du secteur commercial, la plupart des employeurs ne respectent pas cette convention. Face à ce défi, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) s'est engagée à formaliser ces travailleurs, notamment par la création de syndicats dans des entreprises employant des gardiens. Ainsi, le Syndicat national des personnels civils des armées, des services de sécurité publics, privés et assimilés (SYNPAS) a été créé. Il comptait 4 260 membres (dont 492 femmes) en 2018.

La CNTS a formé des délégués à leur rôle en tant que délégués syndicaux, ainsi qu'en matière de négociation. De ce fait, le dialogue social est désormais une réalité au sein de ces entreprises, ce qui a permis de réaliser d'importantes avancées, telles que notamment: *a)* la régularisation d'environ 1 500 travailleuses et travailleurs; *b)* le paiement de la prime de transport; *c)* la création d'une Institution de prévoyance maladie (IPM); *d)* le versement régulier de cotisations à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES) et à la Caisse de sécurité sociale (CSS); et *e)* la mise en œuvre de dispositions sur la sécurité et la santé au travail.

Une convention collective adaptée à ce secteur avec une nouvelle classification professionnelle et une nouvelle échelle de salaires a été proposée par la CNTS et a fait l'objet de négociations avec les employeurs et le ministère du Travail. La convention collective a été signée en janvier 2019 et est entrée en vigueur le mois suivant, couvrant des aspects tels que le dialogue social, la représentation, les salaires, la sécurité sociale, l'évolution de carrière, la classification des emplois et les mesures disciplinaires. Selon le ministère de l'Intérieur, la convention collective couvre 40 000 agents de sécurité travaillant pour 471 agences de sécurité différentes.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

L'engagement du syndicat à représenter et à négocier au nom des agents de sécurité privée renforcera le respect du droit du travail et des conventions collectives dans ce secteur.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau de pays de l'OIT: dakar@ilo.org
- Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS): cnts@orange.sn
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

Zimbabwe: extension aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle de la possibilité de s'affilier à des organisations

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Congrès des syndicats du Zimbabwe (Zimbabwe Congress of Trade Unions – ZCTU)

Employeurs:

- Confédération des employeurs du Zimbabwe (Employers' Confederation of Zimbabwe – EMCOZ)

Autres:

- Ministère du Travail
- Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe (Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations – ZCIEA)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 18. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

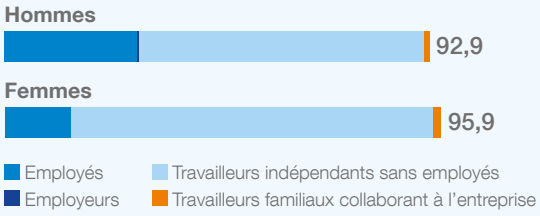
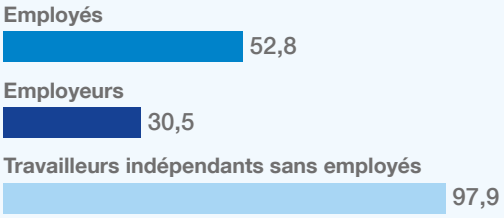


Figure 19. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Zimbabwe, la part de l'emploi informel représente 94,5 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 18)[19]. En 2014, 5,9 millions de travailleuses et travailleurs occupaient un emploi informel au Zimbabwe[20]. Une grande partie des travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel sont des travailleurs indépendants sans employés, en particulier les femmes. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 19).

La ZCIEA compte actuellement 30 territoires au Zimbabwe, chacun composé de 5 à 10 chapitres de 500 membres dans l'économie informelle. En 2019, il y avait 100 000 membres répartis dans 150 associations regroupées en chapitres.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

La Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe (ZCIEA) est née d'une décision tripartite prise en 2002 par le ZCTU (organisation de travailleurs), l'EMCOZ (organisation d'employeurs) et le ministère du Travail, après avoir reconnu les besoins des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle en pleine expansion. Elle permet de combler le fossé entre le mouvement syndical et les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, ainsi que de renforcer les capacités de ces travailleurs en vue de garantir la justice économique et sociale.

19. Données du bureau statistique de Zimbabwe (ZimStat) pour l'année 2014.

20. Ibid.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

L'emploi informel est une source importante de revenus de subsistance pour de nombreuses personnes au Zimbabwe. Face à l'absence d'opportunités d'emploi dans l'économie formelle, les Zimbabwéens se sont créé des emplois informels en travaillant, par exemple, comme charpentier, vendeur ambulant, commerçant transfrontalier, sculpteur ou fabricant de briques. Ces emplois ont permis de garder de nombreuses personnes dans le marché du travail, ce qui a permis d'éviter un taux de chômage élevé. Toutefois, la plupart des travailleurs informels exercent leurs activités en dehors du cadre réglementaire: ils ne disposent souvent pas des autorisations requises ou violent les règlements de zonage qui interdisent les activités commerciales dans les zones résidentielles. Par conséquent, l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle au Zimbabwe est le harcèlement et la criminalisation de l'économie informelle. Des rapports signalent un fort taux de harcèlement des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle par les organismes chargés de l'application de la législation.

Face à cette situation, un groupe de 22 associations de commerçants informels a créé la Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe (ZCIEA). Aujourd'hui, la ZCIEA est affiliée au ZCTU et collabore avec le bureau de l'économie informelle du ZCTU, qui joue un rôle consultatif auprès de l'organisation. L'un des principaux impacts de la création de la ZCIEA, en tant qu'organisme central, est qu'elle a permis de doter les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle d'une voix forte. De manière générale, cette initiative a permis de renforcer la participation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle aux discussions politiques.

En 2017, avec l'aide de la ZCIEA, les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle ont été en mesure de soumettre un document de synthèse au gouvernement intérimaire. Ce document d'orientation contenait une description des défis rencontrés par les travailleuses et travailleurs informels, ainsi que des recommandations permettant de les surmonter. La ZCIEA a également été en mesure de mener des discussions, de négocier et de parvenir à un accord avec différentes autorités gouvernementales locales sur de

nouvelles approches en matière de gestion de l'économie informelle et facilitant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Ces discussions traitent notamment de: la révision des règlements des autorités locales afin de régulariser les travailleuses et travailleurs informels et améliorer leur contribution au PIB national; des moyens d'inciter les commerçants à satisfaire à leurs obligations fiscales et à contribuer à la salubrité afin d'encourager le respect des réglementations; et la mise en place d'un zonage pour les marchés afin de désengorger les quartiers d'affaires.

Les principaux objectifs de la ZCIEA sont:

- des structures de travailleuses et travailleurs de l'économie informelle qui respectent et encouragent la formalisation productive de l'économie informelle grâce à l'application en pratique, la mise en œuvre et le respect de la recommandation n° 204 de l'OIT;
- la possibilité pour les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans certains domaines du projet de soutenir les initiatives liées à la recommandation n° 204, en mettant fortement l'accent sur les quatre piliers du travail décent (sécurité sociale, dialogue social, droits et emploi);
- la réaffiliation syndicale des travailleurs grâce au recrutement de nouveaux membres, en expliquant mieux l'importance de s'affilier à un syndicat.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La ZCIEA a renforcé la participation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle aux discussions politiques. Cela comprend le dialogue et les négociations avec les autorités locales – par exemple une révision des réglementations locales afin de régulariser les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle – et l'éducation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle – par exemple en matière de salubrité et en vue d'encourager le respect des réglementations.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: harare@ilo.org
- Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe (ZCIEA): zcieazim@gmail.com et info@zciea.org.zw
- CSI Afrique: info@ituc-africa.org

ASIE

Cambodge: la promotion des droits et de la couverture de sécurité sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle

PORTÉE: Nationale

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Association pour la démocratie indépendante de l'économie informelle (Independent Democracy of Informal Economy Association – IDEA)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 20. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

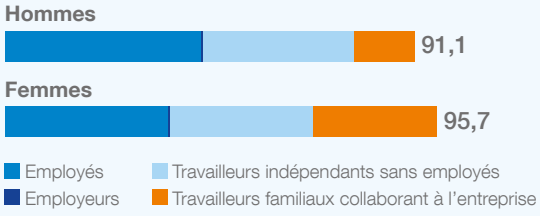
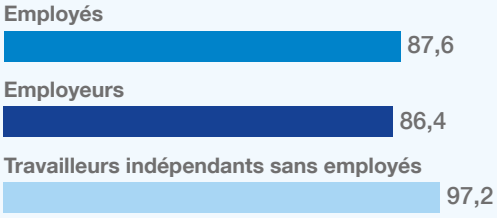


Figure 21. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Cambodge, la part de l'emploi informel représente 93,3 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 20)[21]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 8,4 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Cambodge. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 21).

Les femmes représentent la majorité des travailleurs occupant un emploi informel dans certains secteurs ou professions, tels que le travail domestique, la vente ambulante et le ramassage des déchets. En outre, les femmes constituent une grande partie des travailleurs de l'économie informelle dans de nombreuses industries manufacturières. La majorité des membres de l'Association pour la démocratie indépendante de l'économie informelle (IDEA) sont des hommes. Toutefois, l'association propose une formation et un renforcement des capacités sur les droits des femmes et la promotion des femmes aux postes de responsabilité. L'IDEA milite également en faveur d'une aide publique à la garde d'enfants pour les travailleuses.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- organisation et représentation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle et offre de services à leur intention, malgré la législation et la réglementation nationales restrictives;
- extension de la couverture de sécurité sociale aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

21. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Cambodge se rapportent à l'année 2012.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Dans les cas où il n'y a pas de relation clairement établie entre employeur et salarié, les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle du Cambodge ne sont pas couverts par la législation du travail mais sont soumis à une loi sur les associations. L'application de cette loi relève du ministère de l'Intérieur, au lieu du ministère du Travail et de la Formation professionnelle (Ministry of Labour and Vocational Training – MoLVT). Par conséquent, ces travailleurs ne sont pas autorisés à former un syndicat, mais uniquement une association.

L'IDEA est une organisation non gouvernementale qui vient en aide aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle en vue de promouvoir la liberté syndicale au Cambodge par le biais de l'organisation et de la sensibilisation de ses membres, ainsi que du règlement des différends, et de campagnes en faveur de l'affiliation de ces travailleurs aux régimes de sécurité sociale. L'IDEA a été créée en avril 2005 par des groupes de l'économie informelle, notamment des chauffeurs de tuk-tuk, des chauffeurs de taxi, des chauffeurs de motos-taxis, des vendeurs ambulants et des travailleurs dans de petits restaurants. L'association a été officiellement reconnue par le ministère de l'Intérieur le 18 avril 2006. Elle est affiliée à la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). L'IDEA apporte son soutien aux travailleuses et travailleurs du secteur des transports locaux, tels que les chauffeurs indépendants de motos-taxis et de tuk-tuk, ainsi qu'aux ramasseurs de déchets, aux travailleurs domestiques et aux vendeurs ambulants.

L'IDEA a pour objectif la promotion des droits et des conditions de travail de ses membres grâce à la formation et au soutien juridiques, à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses et des travailleurs, à la représentation et la sensibilisation. Les principaux domaines d'activité de l'IDEA sont les suivants:

- inclure les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans le champ d'application du droit du travail;
- organiser des associations de travailleurs dans de l'économie informelle, tels que les travailleurs domestiques, les chauffeurs de tuk-tuk et les motos-taxis, ainsi que les vendeurs (l'association des conducteurs de tuk-tuk étudie la possibilité de recruter des conducteurs pour les applications de courses Grab et Passapp). L'organisation se concentre sur des actions de formation portant sur la manière de créer une

association avec des adhérents actifs et engagés. L'IDEA a organisé des ateliers pour les formateurs de travailleuses et travailleurs informels sur les compétences en matière d'organisation, ce qui a permis de mettre en place deux groupes de 20 formateurs – l'un en 2018 et l'autre en 2019 – ayant assuré la formation d'environ 500 travailleuses sur la manière de s'organiser;

- mener différents types de campagnes afin d'aborder les droits et les protections des chauffeurs;
- l'IDEA est parvenue à faire modifier la législation afin de permettre aux travailleuses et travailleurs informels de s'enregistrer auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale (National Social Security Fund – NSSF) et ainsi bénéficier de soins de santé gratuits et d'une allocation de maternité. Toutefois, après les élections nationales de 2018, le gouvernement ne les a plus autorisés à s'affilier à la NSSF, comme cela était pourtant le cas avant les élections. Néanmoins, l'IDEA distribue des cartes d'équité en matière de santé pour les conducteurs de tuk-tuk et les travailleuses et travailleurs domestiques titulaires d'une carte d'identité nationale pour une période d'un an, renouvelable chaque année. Elle a inscrit 4 032 membres auprès de la NSSF (en août 2019) et a fait la promotion de l'assurance des chauffeurs, de l'hospitalisation gratuite et de l'aide aux soins de maternité pour les travailleuses domestiques;
- l'association collabore avec le Groupe de recherche et d'échanges technologiques (GRET) sur un projet pilote intitulé «Innovation en matière de protection sociale pour les secteurs informels», qui vise à faire bénéficier les chauffeurs de tuk-tuk et les travailleuses et travailleurs domestiques d'un régime de sécurité sociale contributif. Le comité de pilotage du projet (comité de mise en œuvre du projet SPIN) a été formé en juillet 2019 et se compose de représentants de différents ministères, de l'IDEA, de l'Association des travailleurs domestiques du Cambodge (Association of Domestic Workers Cambodia – ADWC), de l'Association pour le développement de la Confédération du Cambodge (Cambodia for Confederation Development Association – CCDA) et du GRET. L'IDEA a, dans le cadre de ce projet, mené une campagne en faveur de la protection sociale en cas d'accidents du travail, de l'assurance-maladie et des régimes de retraite, des vendeurs ambulants et des ramasseurs de déchets, qui sont des travailleurs pauvres et font partie des travailleurs les plus vulnérables;
- l'IDEA mène des actions en matière d'éducation, de sensibilisation aux droits et de formation (notamment sur les règles de circulation pour les travailleurs du secteur des transports, et la législation sur le travail et les ONG);
- elle fournit des services d'assistance juridique et de règlement des différends pour: *a)* lutter contre les abus commis par les autorités locales; *b)* fournir une assistance devant les tribunaux; *c)* réduire le niveau de violence entre les groupes et entre les travailleurs et les autorités locales; *d)* réduire le niveau des amendes imposées par les autorités locales (par exemple pour les infractions au code de la route); *e)* combattre l'idée d'une taxe de circulation sur les motos; et *f)* réduire les expulsions forcées.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La possibilité de s'organiser, de se faire représenter et de bénéficier de services d'information et de formation peut considérablement contribuer à la reconnaissance des droits du travail et des droits syndicaux des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, et à l'amélioration de leurs conditions de travail, malgré un cadre juridique défavorable et de nombreux défis au niveau des lieux de travail.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: phnompenh@ilo.org
- Association pour la démocratie indépendante de l'économie informelle (IDEA): ideaCambodge@gmail.com
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

Inde: organisation des travailleuses indépendantes par le biais de coopératives

PORTÉE: Nationale

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Association des femmes indépendantes (Self-Employed Women's Association – SEWA)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 22. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

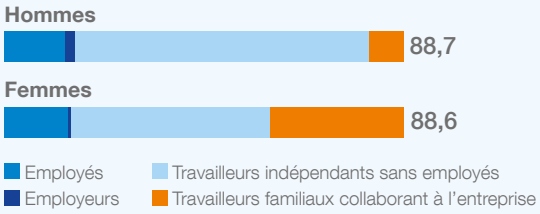
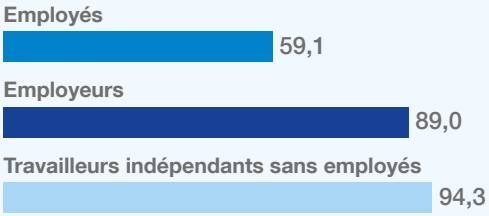


Figure 23. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Le paysage socio-économique de l'Inde est en grande partie informel. En Inde, 88,6 pour cent des personnes en emploi travaillent au sein de l'économie informelle, la plupart dans le secteur agricole (y compris l'agriculture, figure 22)[22]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 440 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Inde. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 23).

Cette pratique se concentre explicitement sur les travailleuses, y compris sur leur accès à des emplois décents, au crédit, à la sécurité sociale et aux soins des enfants. Environ 69 millions de femmes (88,6 pour cent) sont employées dans l'économie informelle, la plupart d'entre elles travaillant dans l'agriculture, le secteur du bâtiment et l'aide domestique. La ségrégation entre les sexes persiste au sein de l'économie informelle, la main-d'œuvre occupant des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés, tels que les maçons, les plombiers ou les charpentiers, étant principalement composée d'hommes. En outre, la pénurie de services de garde d'enfants oblige souvent les femmes à amener leurs nouveau-nés sur le lieu de travail, où ils restent la majeure partie du temps sans surveillance.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- amélioration de l'organisation et de la représentation des travailleuses indépendantes;
- extension de la sécurité sociale aux travailleuses indépendantes.

22. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Inde se rapportent à l'année 2018.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

L'Association des femmes indépendantes (SEWA) est un syndicat qui a été enregistré en 1972. Elle représente 1,5 million de femmes travaillant dans l'économie informelle dans 18 États d'Inde. Les principaux objectifs de la SEWA sont d'organiser les travailleuses pour le plein emploi dans des conditions caractérisées par la sécurité de l'emploi, la sécurité du revenu, la sécurité alimentaire et la sécurité sociale (au minimum pour les soins de santé, la garde d'enfants et les abris). La SEWA encourage les femmes à devenir autonomes, tant sur le plan économique que sur le plan de l'émancipation. Les services offerts par la SEWA aux femmes couvrent l'épargne et le crédit, les soins de santé, la garde d'enfants, les assurances, l'aide juridique, le renforcement des capacités et la communication.

La SEWA a suivi une stratégie en deux temps: tout en organisant les femmes pauvres au sein de l'économie informelle en un syndicat national, elle a également développé des entreprises coopératives de femmes afin de les autonomiser. Ces coopératives génèrent de meilleures opportunités d'emploi et de revenus, tout en offrant un large éventail de services, notamment en termes de services financiers, d'assurance et de sécurité sociale, ainsi que des formations à la gestion d'entreprises et à la direction d'équipes.

La SEWA a notamment créé la Coopérative nationale d'assurance VimoSEWA Limited. La VimoSEWA est la première coopérative indienne d'assurance exclusivement féminine. Elle offre une protection sociale aux membres de la SEWA, ainsi qu'à d'autres travailleurs de l'économie informelle. La VimoSEWA a commencé à proposer des services d'assurance à ses membres à Ahmedabad vers 1992. Au fil du temps, elle a évolué pour offrir une protection financière à tous les membres de la SEWA contre différents types d'événements tels que la maladie, le décès et la perte de biens. L'entité n'a été officiellement enregistrée en tant que coopérative d'assurance qu'en 2009. La coopérative VimoSEWA Ltd compte 12 000 femmes actionnaires de Bihar, Delhi, Gujarat, Madhya Pradesh et Rajasthan. Elle compte également 13 membres institutionnels, parmi lesquels la SEWA Bank, la SEWA Bihar et la Fédération des coopératives de la SEWA, représentant 106 coopératives de femmes.

En 2018, la VimoSEWA comptait 84 133 membres et les primes d'assurance constituaient l'unique source de revenus de la coopérative. Le montant des primes d'assurance varie de 50 roupies (moins de 1 dollar E.-U.) à 2 150 roupies (30 dollars E.-U.) par an et par famille pour différents produits. Le montant total des primes d'assurance perçues en 2018 était de 23 364 244 roupies (334 000 dollars E.-U.). La VimoSEWA propose des produits en matière d'assurance de personnes et d'assurance-vie offrant une couverture dans le domaine de l'hospitalisation, de la prise en charge en cas de décès accidentel, etc. Les régimes familiaux peuvent couvrir de quatre à six personnes. Entre 1992 et 2018, la VimoSEWA a déboursé une somme de 203 millions de roupies pour 94 000 demandeurs.

Au fil des années, la VimoSEWA a développé un modèle de microassurance volontaire et autonome, géré par des travailleuses et des responsables au niveau de la communauté. Elle est dirigée par un conseil élu démocratiquement et composé de travailleuses et de professionnels du secteur des assurances. La VimoSEWA s'adresse aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle par l'intermédiaire de différentes organisations partenaires, notamment des sociétés de coopératives de crédit, le syndicat SEWA, ainsi que des coopératives de travailleuses et travailleurs. Actuellement, 23 organisations partenaires d'environ sept États indiens collaborent activement avec la VimoSEWA. Parmi ces organisations figurent des syndicats enregistrés séparément au sein du mouvement de la SEWA, tels que la SEWA Madhya Pradesh et la SEWA Bihar, qui regroupent surtout des agricultrices, des ouvrières forestières, des vendeuses ambulantes, des travailleuses à domicile et des travailleuses domestiques.

La VimoSEWA favorise également l'accès aux programmes d'assurance soutenus par le gouvernement en sensibilisant ses membres à leur égard et en les aidant à obtenir le versement de prestations. Saral Suraksha Yojna est un produit mutualisé développé par la VimoSEWA afin d'indemniser les familles pour la perte de salaire consécutive à une hospitalisation ou au décès accidentel de membres de la SEWA.

L'équipe de sécurité sociale et la fédération des coopératives de la SEWA ont poursuivi leur coopération opérationnelle avec d'autres syndicats nationaux, en particulier dans le

© G.M.B. Photos Akash / Panos

domaine de la garde d'enfants et des soins de santé. Des liens ont été établis avec le Congrès panindien des syndicats (All India Trade Union Congress – AITUC), ainsi qu'avec un syndicat de recycleurs de déchets de Delhi, des syndicats de travailleurs dans le secteur de la construction et du bâtiment, ainsi qu'avec d'autres syndicats de travailleurs de l'économie informelle.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

L'organisation et la représentation des travailleuses de l'économie informelle, ainsi que la fourniture de services à leur intention, grâce à la création de coopératives constituent une contribution importante à la transition de l'informalité vers la formalité, permettant d'allier durabilité économique renforcée et protection sociale accrue.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Unité de COOP du BIT: coop@ilo.org
- Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du Sud et Bureau de pays: delhi@ilo.org
- Association des femmes indépendantes (SEWA): mail@sewa.org
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

Indonésie: protection sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI)
- Fédération de construction des travailleurs non spécialisés et informels (FKUI)
- Syndicat des travailleurs migrants indonésiens (SBMI)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 24. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

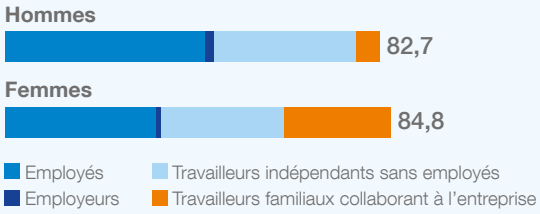
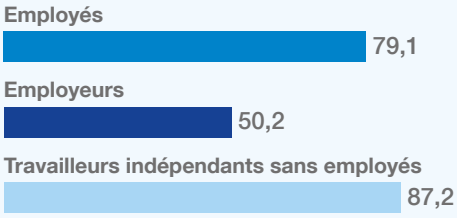


Figure 25. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Indonésie, la part de l'emploi informel représente 83,5 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 24)[23]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 104 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Indonésie. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 25).

Les salariés représentent la plus forte proportion de personnes occupant un emploi informel (47,8 pour cent de l'emploi informel total). Plus de 84,8 pour cent des femmes en emploi en Indonésie sont dans l'économie informelle, contre 82,7 pour cent pour les hommes. Une partie importante de ces femmes sont des travailleuses non rémunérées.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- amélioration de l'organisation syndicale et de la représentation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, ainsi que des services qui leur sont offerts;
- sécurité sociale étendue pour les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, y compris les travailleurs migrants.

23. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Indonésie se rapportent à l'année 2017.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI) est une centrale syndicale nationale en Indonésie. Elle a été fondée en 1992 et compte 2,1 millions de membres. De 2017 à 2021, la KSBSI et la Fédération de construction des travailleurs non spécialisés et informels (FKUI) proposeront un programme de formation aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle (vendeurs ambulants, chauffeurs de taxi pour l'application de livraison de colis en ligne Go-Jek, et autres). Dans le cadre de ce programme de formation, le syndicat sensibilise les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle au système indonésien de sécurité sociale, qui comprend une assurance-maladie universelle et différents régimes de sécurité sociale pour les travailleurs, tels que l'assurance accidents du travail, un régime de retraite et une allocation vieillesse et décès.

Outre les activités de formation, la KSBSI organise également des campagnes de sensibilisation et des ateliers en vue d'améliorer la mise en œuvre concrète du système de sécurité sociale, et garantir que les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle puissent aussi faire valoir leurs droits en matière de sécurité sociale.

La KSBSI et la FKUI ont toutes deux enregistré des progrès significatifs en termes d'organisation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle dans le secteur du bâtiment, du travail à domicile et du travail domestique, des chauffeurs travaillant par le biais d'une application en ligne et des vendeurs ambulants. Leur intégration au sein des syndicats a permis de renforcer ces syndicats, en particulier pour remédier aux déficits de travail décent dans l'économie informelle. L'une des plus grandes réussites accomplies grâce à leurs campagnes de sensibilisation est que le gouvernement central s'est engagé à assurer une couverture maladie universelle d'ici à 2019.

Une autre avancée significative de la KSBSI, en partenariat avec le Syndicat des travailleurs migrants indonésiens (SBMI), a été l'adoption par le Parlement indonésien, le 25 octobre 2017, de la nouvelle loi sur les travailleurs migrants, qui établit une base juridique permettant d'inclure les millions de travailleurs migrants indonésiens dans le système de sécurité sociale, ce qui devrait permettre d'accroître considérablement leur accès à l'assurance sociale. Cette nouvelle législation a été adoptée après des années d'actions réalisées par des groupes de défense des droits des travailleuses et travailleurs migrants afin de mettre un terme à l'exploitation de ces travailleurs et à l'esclavage moderne. Cette nouvelle loi confie aux administrations régionales et locales la responsabilité de surveiller leurs résidents qui souhaitent émigrer à l'étranger pour travailler. Dans le cadre de cette évolution au profit de la gouvernance locale, les administrations régionales sont désormais chargées d'assurer aux travailleuses et travailleurs migrants une formation professionnelle avant le départ, et de veiller à ce que ces travailleurs soient correctement placés, privant ainsi les agences d'emploi privées d'une grande partie de leur pouvoir incontrôlé consistant à réclamer des frais exorbitants aux travailleuses et travailleurs migrants, les rendant ainsi prisonniers de la servitude pour dettes.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Une meilleure représentation, de meilleures compétences et une protection sociale renforcée pour les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, grâce à leur participation aux activités syndicales, contribueront à la formalisation de l'économie et au travail décent.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Unité de COOP du BIT: coop@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: jakarta@ilo.org
- Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI): denksbsi@gmail.com
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

Indonésie: organiser les travailleurs du secteur des transports au sein de l'économie des plateformes numériques

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Responsables des unités de travail et communauté Gojek/Grab
- Syndicat des travailleurs de l'aérospatial et des transports
- Association des syndicats d'Indonésie (ASPEK)
- Confédération des syndicats d'Indonésie (CITU/centre national)
- Comité d'action des transports en ligne (KATO)
- Confédération des syndicats d'Indonésie (KSPI)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 26. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

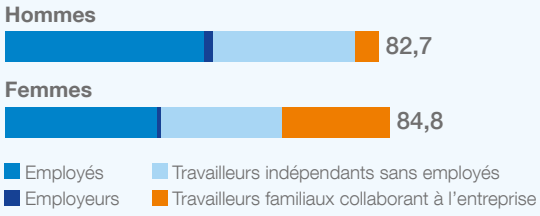
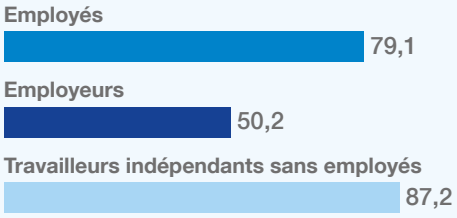


Figure 27. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Indonésie, la part de l'emploi informel représente 83,5 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 26)[24]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 104 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Indonésie. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 27).

Le Comité d'action des transports en ligne (KATO) compte actuellement environ 1 700 membres, dont 20 pour cent de femmes. Les travailleurs du secteur des transports au sein de l'économie des plateformes numériques sont principalement des hommes.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- organisation des travailleurs du secteur des transports au sein des plateformes numériques;
- lien établi avec le Syndicat des travailleurs de l'aérospatial et des transports;
- mise en place du KATO;
- dialogue social engagé avec le ministère de la Main-d'œuvre, le président du Parlement indonésien, le ministère des Transports et le ministère de la Législation et des Droits de l'homme.

24. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Indonésie se rapportent à l'année 2017.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La moto est un moyen de transport populaire en Indonésie. Cependant, la législation nationale n'autorise pas les véhicules à deux roues comme véhicules publics pour le transport de passagers. Il n'existe pas de réglementation spécifique, mais le secteur du transport au sein des plateformes numériques est néanmoins en pleine expansion et emploie un grand nombre de travailleurs, tels que les chauffeurs de motos de Gojek et les chauffeurs de taxi Grab.

Les travailleurs du secteur des transports au sein des plateformes numériques sont confrontés à un certain nombre de défis, notamment:

- Ce sont principalement des travailleurs non qualifiés avec un faible niveau d'instruction et de compétences. Par conséquent, ces travailleurs peuvent ne pas être en mesure d'accéder à un emploi dans l'économie formelle et doivent travailler dans l'économie informelle, ou dans le cadre de relations de travail informelles, pour survivre.
- L'absence d'organisation, de réglementation et de réforme du droit du travail entrave la promotion des droits et la protection sociale de ces travailleurs.

Dans ce contexte, une initiative commune a été lancée en 2017 par les responsables des unités de travail et la communauté de Gojek/Grab, le Syndicat des travailleurs de l'aérospatial et des transports, l'Association des syndicats d'Indonésie (ASPEK INDONESIA) et la Confédération des syndicats d'Indonésie (CITU/centre national), afin de mettre en place un Comité d'action des transports en ligne (KATO), qui a entamé un dialogue avec les entreprises Gojek/Grab (employeur), ainsi qu'avec le ministère des Transports et le ministère de la Main-d'œuvre, qui réglementent ce secteur. Les actions de sensibilisation et le dialogue social avec le gouvernement et les entreprises employant les travailleurs portent sur des questions telles que les relations de travail, la protection sociale et la révision de la loi n° 22/2009 relative à la circulation et aux transports routiers. En particulier, la réforme du droit du travail et des lois et règlements sur les transports vise à mieux réglementer ce secteur et à reconnaître les conducteurs comme des travailleurs dépendants plutôt que comme des partenaires des entreprises de transport au sein des plateformes numériques.

Le KATO a collaboré avec la Confédération des syndicats d'Indonésie (KSPI) pour lancer une campagne destinée à améliorer les droits des travailleurs du secteur des transports au sein des plateformes numériques. Le KATO et la CITU ont également participé à des négociations, des activités de sensibilisation et à différentes formes d'actions en vue de garantir les droits de ces travailleurs. Ces tentatives n'ayant pas abouti, une action en justice a désormais été engagée devant la Cour constitutionnelle d'Indonésie.

Simultanément, le KATO et la CITU envisagent actuellement la possibilité d'étendre leurs activités à l'ensemble du pays, en établissant des succursales dans différentes régions de l'Indonésie. La communauté des conducteurs de Gojek/Grab devrait aussi s'affilier au Syndicat des travailleurs de l'aérospatial et des transports.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Grâce à l'initiative des syndicats, les travailleurs des transports peuvent parvenir à une relation de travail plus stable et à de meilleures conditions de travail en ce qui concerne les services réalisés via des plateformes de travail numériques.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: jakarta@ilo.org
- Confédération des syndicats d'Indonésie (CITU/centre national): kspi_citu@yahoo.com
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

Philippines: formaliser le travail domestique

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Fédération des travailleurs libres (Federation of Free Workers – FFW)
- Congrès des syndicats des Philippines (Trade Union Congress of the Philippines – TUCP)
- Sentro ng Progresibo at Nagkakaisang Manggagawa (Sentro)
- Union des travailleurs domestiques des Philippines (United Domestic Workers of the Philippines – UNITED)
- Alliance des travailleurs de l'économie informelle (Alliance of Workers in the Informal Economy/Sector – ALLWIES)

Employeurs:

- Confédération des employeurs des Philippines (Employers' Confederation of Philippines – ECOP)

Gouvernement:

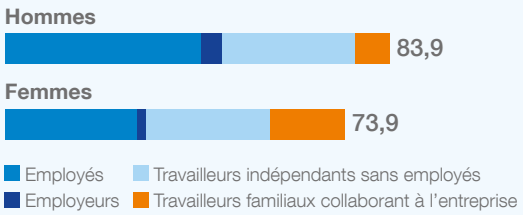
- Ministère du Travail et de l'Emploi (Department of Labour and Employment – DOLE)
- Commission nationale de lutte contre la pauvreté (National Anti-Poverty Commission – NAPC)
- Commission philippine des femmes (Philippine Commission on Women – PCW)

Autres:

- Voice of Freedom (anciennement Fondation Visayan Forum)
- Migrant Forum in Asia
- Sumapi

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 28. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)



Aux Philippines, la part de l'emploi informel représente 80 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 28)[25]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 34 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel aux Philippines.

Les travailleurs domestiques aux Philippines sont principalement des femmes. Le travail domestique est la plus grande source d'emplois rémunérés pour les femmes à l'échelle du pays. Le nombre de travailleurs domestiques est estimé à plus de 2 millions de personnes. De nombreuses initiatives ont été entreprises à l'échelle nationale en faveur de la formalisation du travail domestique, y compris des campagnes de sensibilisation, ainsi que l'organisation des travailleurs domestiques. La formalisation des relations de travail contribue de manière significative à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- mécanisme «tripartite plus» établi pour le travail domestique;
- nouvelle loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques promulguée pour la protection et le bien-être des travailleuses et travailleurs domestiques au sein du pays, après la ratification de la convention n° 189 de l'OIT;
- mécanisme salarial régional par lequel les travailleuses et travailleurs domestiques peuvent, par l'intermédiaire de leurs organisations, demander une augmentation du salaire minimum aux conseils régionaux tripartites sur la rémunération et la productivité au moins une fois par an, par région (groupe de provinces);
- organisation et représentation des travailleuses et travailleurs domestiques.

25. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour les Philippines se rapportent à l'année 2016.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

En 2009, le groupe de travail technique de la Campagne philippine pour la promotion du travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (GTT sur le travail domestique) a été créé. Ce groupe de travail tripartite a contribué à la ratification de la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques et à l'élaboration de la loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques (Batas Kasambahay), qui a finalement été promulguée en janvier 2013, afin d'assurer la protection et le bien-être des travailleuses et travailleurs domestiques. Cette loi garantit à ces travailleurs des contrats de travail écrits, prévoyant des mécanismes de règlement des différends. Elle fixe également des salaires minima pour les travailleuses et travailleurs domestiques, pouvant être augmentés de manière régulière, et garantit leur paiement en espèces. Elle établit une période de repos d'au moins huit heures par jour et un jour de repos hebdomadaire. La protection sociale obligatoire, grâce aux cotisations versées par les employeurs, est aussi garantie par cette législation.

Depuis lors, une journée pour les travailleuses et travailleurs domestiques est célébrée chaque année pour commémorer le jour de l'adoption de cette législation. Certaines difficultés persistent toutefois au niveau de sa mise en œuvre, principalement du fait que les inspecteurs du travail ne soient pas en mesure de pénétrer au sein des domiciles privés, lieux de travail des travailleuses et travailleurs domestiques, pour s'assurer du respect des dispositions de la législation. Bien que les salaires minima des travailleuses et travailleurs domestiques aient été augmentés à plusieurs reprises dans toutes les régions, ils demeurent faibles. En outre, les salaires et la protection sociale ne sont pas appliqués de la même manière selon que les travailleuses et travailleurs domestiques sont logés ou non chez leur employeur. Les travailleuses domestiques peuvent désormais bénéficier d'un congé de maternité grâce à la promulgation de la loi sur le congé de maternité étendu à 105 jours en mars 2019.

Deux nouvelles organisations de travailleuses et travailleurs domestiques ont toutefois été officiellement créées depuis 2015, à savoir l'Union des travailleurs domestiques des Philippines (UNITED, affiliée à la centrale syndicale SENTRO) et le chapitre Kasambahay d'ALLWIES (ALLWIES est affilié au Congrès des syndicats des Philippines – TUCP). Dans le même temps, l'organisation de travailleurs domestiques de la Fédération des travailleurs libres (FFW) est en cours d'enregistrement, à savoir la Tanggulan at Ugnayan Mang Mangagawa sa Bahay (TAUMBAHAY).

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La promulgation de la loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques représente une étape majeure dans le processus de formalisation des travailleuses et travailleurs domestiques informels, qui constituent une population particulièrement vulnérable, même si l'application de la loi se heurte à certains obstacles en pratique.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau des activités pour les employeurs (BIT-ACT/EMP): actemp@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: manila@ilo.org
- Réseau syndical de coopération au développement (TUDCN): dce@ituc-csi.org
- Congrès des syndicats des Philippines (TUCP): pres@ntucphl.org
- Alliance de la main-d'œuvre progressiste (APL-SENTRO): mail@sentro.org
- Union des travailleurs domestiques des Philippines (UNITED): unitedphildomworkers@gmail.com
- Alliance des travailleurs de l'économie informelle (ALLWIES): sgt.allwies@gmail.com
- Confédération des employeurs des Philippines (ECOP): secretariat@ecop.org.ph
- Fédération des travailleurs libres (FFW): dabigdyul@gmail.com
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

Singapour: amélioration de la protection institutionnelle et sociale des travailleurs indépendants

PORTÉE: Secteur

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Congrès national des syndicats de Singapour (Singapore National Trades Union Congress – SNTUC)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Aucune information sur l'économie informelle n'est disponible. Le SNTUC estime à 12 000 le nombre de chauffeurs privés embauchés à plein temps. Les travailleurs indépendants du secteur des transports sont principalement des hommes.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- organisation et représentation des travailleurs indépendants dans le secteur des transports et des personnes impliquées dans l'encadrement et la formation au sport, à la forme physique et au bien-être;
- fourniture de conseils et de services aux travailleurs indépendants sur différents aspects de leurs droits et conditions de travail.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le SNTUC a établi l'Unité des travailleurs indépendants et freelance du NTUC (Freelancers and Self-Employed Unit – U FSE) afin de représenter ces travailleuses et travailleurs à Singapour. L'U FSE s'emploie à renforcer la sécurité des revenus, la maîtrise des compétences et les intérêts collectifs des travailleurs indépendants.

En mars 2017, le ministre de la Main-d'œuvre a formé un groupe de travail tripartite (GTT) composé de responsables du ministère de la Main-d'œuvre (Ministry of Manpower – MOM), de la Fédération nationale des employeurs de Singapour (Singapore National Employers Federation – SNEF) et du SNTUC, afin d'identifier les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs indépendants, et formuler des recommandations pour renforcer le soutien institutionnel permettant aux travailleurs indépendants d'assumer eux-mêmes la responsabilité de s'assurer une carrière durable dans le travail indépendant. Les quatre recommandations principales sont les suivantes: 1) élaborer une norme tripartite pour faire appel aux services des travailleurs indépendants ainsi qu'un service de médiation pour le règlement des différends; 2) mettre à disposition un produit d'assurance permettant d'atténuer la perte de revenus des travailleurs indépendants en cas de longue maladie ou de blessures entraînant une incapacité de travail de longue durée; 3) encourager un modèle de contribution proportionnel aux gains selon lequel une cotisation au régime Medisave est requise lorsque des revenus sont perçus afin d'accumuler des fonds permettant aux travailleurs indépendants de bénéficier du régime national d'assurance-maladie; le gouvernement, en tant qu'acheteur de services, mettra en place ce modèle à partir du premier trimestre 2020; et 4) soutenir les associations de travailleurs indépendants dans le développement de cadres de compétences spécifiques à une profession.

Dans le cadre de ces efforts, le NTUC a créé en janvier 2019 une nouvelle association nationale d'entraîneurs et d'instructeurs (National Instructors and Coaches Association – NICA) chargée de défendre les intérêts des travailleurs indépendants qui enseignent le sport, le maintien de la forme physique et le bien-être dans les écoles et les communautés. En collaborant étroitement avec le NTUC, la NICA cherche à rassembler les différentes communautés afin qu'elles puissent mieux se faire entendre, résoudre leurs problèmes dans le domaine du travail et à œuvrer à améliorer leurs perspectives de travail. Le SNTUC estime qu'il existe environ 5 000 travailleurs indépendants à plein temps dans ces domaines.

Pour mieux soutenir les travailleurs indépendants et encourager des pratiques progressistes de la part des acheteurs de services, des normes minimales ont été établies par les partenaires tripartites.

En novembre 2017, les Normes tripartites sur la passation de marchés de services auprès de

journalistes indépendants ont été lancées. Les normes ont été développées conjointement par le SNTUC, l'autorité de développement des médias d'Infocom et le MOM en vue d'encourager les entreprises à adopter des pratiques d'emploi équitables et progressives et ainsi mieux soutenir les journalistes indépendants. Les entreprises seront en mesure de se distinguer en tant que recruteurs progressistes, attirant ainsi les travailleurs indépendants.

En mars 2018, pour aider les entreprises à définir clairement leurs accords avec les travailleurs indépendants, et clarifier les attentes et le déroulement des relations, le SNTUC, le MOM et la SNEF ont publié les Normes tripartites sur les contrats conclus avec des travailleurs indépendants qui définissent les principales modalités d'engagement entre les acheteurs de services et les travailleurs indépendants.

En mai 2016, le SNTUC a également créé une Association nationale de véhicules de location privés (National Private Hire Vehicles Association – NPHVA) pour répondre aux préoccupations et défendre les intérêts du nombre croissant de conducteurs de véhicules de location privés. Par le biais de la NPHVA, le SNTUC a été en mesure d'étendre aux membres de la NPHVA des avantages sociaux similaires à ceux dont bénéficient les membres de syndicats affiliés au SNTUC. La NPHVA est aussi le porte-parole des chauffeurs recrutés par le secteur privé dans le dialogue avec les entreprises de transport de personnes à la demande et les organismes gouvernementaux de réglementation concernés.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Amélioration de la protection institutionnelle et sociale des travailleurs indépendants grâce au processus de formalisation.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique: bangkok@ilo.org
- Association nationale de véhicules de location privés (NPHVA): nphva@ntuc.org.sg
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

Thaïlande: garantir aux travailleurs à domicile et aux travailleurs de l'économie informelle la protection sociale et du travail

PORTÉE: Secteur

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- HomeNet Thailand

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 29. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

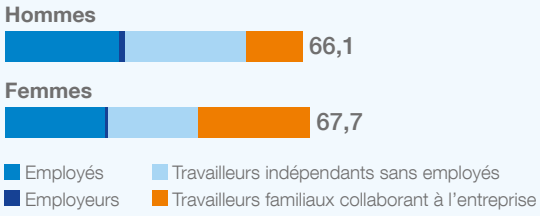
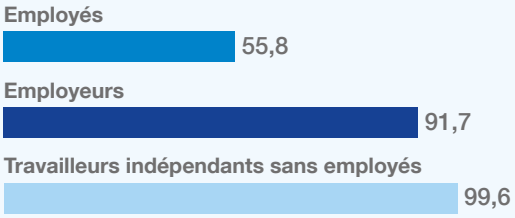


Figure 30. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Thaïlande, la part de l'emploi informel représente 66,7 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 29)[26]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 25,7 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Thaïlande[27]. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés et les employeurs se caractérisent par les pourcentages d'informalité les plus élevés (figure 30).

La loi de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile a amélioré la protection d'environ 2 millions de femmes en garantissant la mise en place de cadres juridiques pour l'égalité de rémunération, et la sécurité et la santé au travail. Cette loi a également permis la mise en place d'un Comité pour la protection des travailleurs à domicile, au sein duquel siègent des femmes et des hommes, en veillant à ce que les femmes jouent un rôle dans la prise de décisions. HomeNet Thailand est aussi membre du Collectif des ouvrières (Women Workers' Unity Group – WWUG).

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- amélioration de l'organisation et de la représentation des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle (y-compris travailleurs indépendants), ainsi que des services qui leur sont offerts, conduisant à de meilleures conditions de travail, et garantissant la durabilité économique et la protection sociale;
- adoption d'une loi sur la protection des travailleurs à domicile;
- adoption d'un règlement ministériel visant à protéger les droits des travailleuses et travailleurs domestiques;
- financement public supplémentaire pour la sécurité sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

26. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour la Thaïlande se rapportent à l'année 2018.

27. *Informal Employment Survey 2018* (données d'enquête).

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Un réseau de travailleurs à domicile a été créé en 1992 à Bangkok par des producteurs locaux et des ONG concernées, dans le nord et le nord-est de la Thaïlande, avec l'appui d'un projet de l'OIT. En 1996, le réseau s'est relancé sous le nom de HomeNet Thailand. Il a été officiellement créé en 1999 pour aider les travailleurs à domicile à travers le pays. Aujourd'hui, le réseau repose sur deux principaux piliers: l'Association HomeNet Thailand, une organisation ouverte à l'adhésion enregistrée en 2013 et composée principalement de travailleurs à domicile, et la Fondation pour la promotion du travail et de l'emploi (Foundation for Labour and Employment Promotion – FLEP), créée en 2003 afin de fournir un appui technique à l'Association HomeNet et à d'autres organisations de travailleurs en Thaïlande.

En 2018, HomeNet Thailand comptait 4 222 membres, dont 3 324 travailleurs à domicile et 898 autres travailleurs informels à travers le pays, tels que des groupes de travailleuses et travailleurs de l'industrie de l'habillement, des fabricants de filets de pêche, un groupe de producteurs de batik, des maraîchers ayant recours à la culture hydroponique, des chauffeurs de motos-taxis et des vendeurs ambulants. Il a également contribué à la création du Réseau des travailleuses et travailleurs domestiques en Thaïlande – qui compte 600 membres, dont 400 Thaïlandais et 200 travailleuses et travailleurs domestiques migrants du Myanmar–, ainsi qu'au Réseau des vendeurs ambulants thaïlandais pour le développement durable, qui compte environ 7 500 membres à Bangkok. Ces organisations de travailleurs informels se sont aussi alliées à l'Association des chauffeurs de motos-taxis pour créer la Fédération des travailleurs informels de Thaïlande, qui regroupe plus de 20 000 travailleurs à travers le pays. Mis à part les chauffeurs de motos-taxis, 62 pour cent de ces travailleurs sont des femmes.

HomeNet Thailand vise à encourager l'émancipation économique des travailleurs à domicile, à améliorer la sécurité et la santé au travail, à mener des actions de sensibilisation au niveau de la législation et des politiques, et à faciliter l'accès des travailleuses et travailleurs informels à la protection sociale. Les initiatives misent en avant par HomeNet Thailand comprennent:

- des actions de sensibilisation en faveur de mesures visant à renforcer l'application de la loi sur la protection des travailleurs à domicile, en coopération avec la Division de la protection des travailleurs informels du ministère du Travail;
- une collaboration avec la Confédération chargée des relations entre les entreprises d'État (State Enterprises Workers' Relations Confederation – SERC), le Comité thaïlandais de solidarité du travail (Thai Labour Solidarity Committee – TLSC) et la Confédération des employeurs de Thaïlande (Employers' Confederation of Thailand – ECOT) afin de renforcer l'application du règlement ministériel protégeant les droits des travailleurs domestiques, ainsi que de modifier ce règlement pour y inclure les droits des travailleuses;
- des actions de sensibilisation en faveur d'une contribution gouvernementale au régime d'assurance sociale volontaire et une campagne pour l'accès des travailleurs informels à ce régime;
- une campagne contre une nouvelle politique sur «la restitution de l'espace public à la population», qui aboutirait à bannir les vendeurs ambulants de l'espace public, touchant plus de 240 000 vendeurs à Bangkok;
- une collaboration avec les syndicats afin de garantir les droits des travailleurs et des travailleuses, y compris des travailleurs et travailleuses informels, à l'occasion de la Journée internationale des travailleurs et de la Journée internationale des femmes;
- une collaboration avec les syndicats pour modifier la loi sur la sécurité sociale afin de réduire les coûts et d'améliorer les prestations pour les travailleurs informels.

HomeNet Thailand a également mené des actions en faveur d'une initiative de «développement urbain inclusif pour les travailleurs du secteur informel» dans le cadre du programme national des objectifs de développement durable (ODD). Parmi les domaines d'action prioritaires figurent: la loi sur la protection des travailleurs à domicile, la loi nationale sur la couverture maladie universelle, la politique du Fonds pour la garde des nouveau-nés, le Plan national pour l'administration des travailleurs informels 2017-2021, ainsi que le label HomeNet pour accroître l'accès des travailleuses et travailleurs informels aux régimes de sécurité sociale.

Les actions de sensibilisation menées par HomeNet ont contribué à l'adoption de la loi sur la protection des travailleurs à domicile en

2010, qui aide à protéger environ 2 millions de travailleurs à domicile en assurant la mise en place de cadres juridiques pour l'égalité de rémunération et la sécurité et la santé au travail. En outre, en 2011, le gouvernement a adopté une politique prévoyant une participation à hauteur de 30 pour cent du montant des cotisations de sécurité sociale pour les travailleuses et travailleurs informels, bénéficiant à environ 24 millions de travailleurs en Thaïlande. En 2012, le gouvernement a également adopté de nouvelles réglementations ministérielles sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le ministère du Travail a élaboré deux stratégies quinquennales pour les travailleuses et travailleurs informels, respectivement pour les périodes 2011-2016 et 2017-2022, et a créé la Division de la protection des travailleurs informels (Informal Workers' Protection Division – IWPD) en 2016 en vue de promouvoir et d'assurer l'application de toutes les lois protégeant les travailleurs informels. L'IWPD s'efforce actuellement de sensibiliser les autorités locales à la législation en vigueur sur le travail informel et élabore également un projet de loi sur les travailleurs informels afin d'améliorer les droits, les conditions de travail et l'emploi productif des travailleurs informels.

En 2016, HomeNet Thailand a contribué à la création de la Fédération des travailleurs informels de Thaïlande (Federation of Informal Workers of Thailand – FIT), composée de quatre organisations participatives existantes: l'Association HomeNet Thailand (HomeNet Thailand Association – HNTA, enregistrée en 2013), l'Association des chauffeurs de motos-taxis de Thaïlande (établie en 2010), le Réseau des travailleurs domestiques de Thaïlande (Network of Domestic Workers in Thailand – NDWT, établi en 2012) et la Coopérative de service Muubaan Nakila (créée en 2008). En outre, le Réseau des vendeurs ambulants de Thaïlande pour le développement durable s'est récemment affilié à la FIT.

HomeNet Thailand, le NDWT et la HNTA sont membres du Comité thaïlandais de solidarité du travail (TLSC), un réseau d'organisations de travailleurs thaïlandaises constitué en 2003. Ces organisations unissent généralement leurs forces pour réaliser des actions de sensibilisation dans les domaines juridique et politique. L'instauration d'un régime volontaire de sécurité sociale pour les travailleurs informels et la nécessité d'inclure les travailleurs domestiques dans le régime général des travailleurs du secteur formel constituent deux de leurs priorités communes.

Les travailleurs informels n'ayant pas le droit d'adhérer à un syndicat, ils ne sont pas représentés au sein des comités tripartites. Par conséquent, HomeNet Thailand cherche à collaborer avec les représentants syndicaux dans différents domaines, tels que le calcul des salaires des travailleurs à domicile, la garde d'enfants et la couverture universelle des allocations pour la prime enfance.

HomeNet collabore avec les autorités locales pour que les préoccupations des travailleurs informels soient reflétées au sein des plans de développement. L'expérience a démontré que les municipalités peuvent mieux comprendre les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs informels et être disposées à contribuer à la formalisation de ces travailleurs par les moyens suivants: enregistrement (par exemple pour les chauffeurs de motos-taxis et les vendeurs ambulants); dialogue ouvert pour trouver des solutions appropriées; promotion des régimes de sécurité sociale; mise en place de fonds professionnels pour venir en aide aux travailleurs à domicile; promotion d'une meilleure compréhension des questions de sécurité et de santé au travail; et accès à des visites médicales pour les travailleurs informels exposés à des risques professionnels.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Une organisation efficace des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle (salariés et travailleurs indépendants) qui génère une meilleure prise en considération de leurs besoins et de leurs revendications au sein de la politique nationale.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique: bangkok@ilo.org
- HomeNet Thailand: center@homenetthailand.org
- CSI Asie-Pacifique: gs@ituc-ap.org

ÉTATS ARABES

Jordanie: accès des réfugiés syriens à un emploi formel et décent

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Fédération générale des syndicats jordaniens (General Federation of Jordanian Trade Unions – GFJTU)

Autres:

- Association jordanienne des entreprises de construction (Jordanian Construction Contractors Association – JCCA)
- Centre d'assurance qualité et d'accréditation (Centre for Accreditation and Quality Assurance – CAQA)
- Société nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (National Employment and Training Company – NET)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 31. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

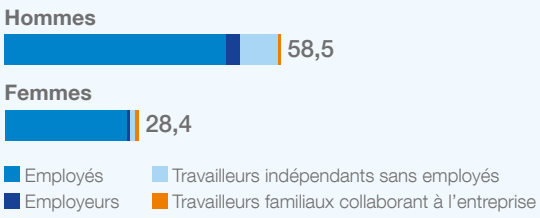
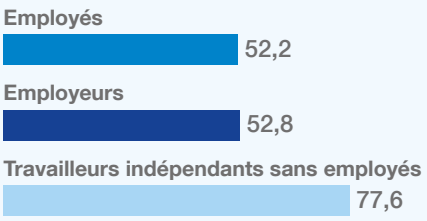


Figure 32. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Jordanie, la part de l'emploi informel représente 55 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 31)[28]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 1,2 million de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Jordanie. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 32).

La minorité de femmes participant au marché du travail est moins exposée à l'informalité (28,4 pour cent) que les hommes (58,5 pour cent). Les femmes représentent 43 pour cent des travailleurs placés par les nouveaux centres de services de l'emploi mis en place avec l'assistance du BIT. L'un des enseignements tirés de cette expérience est que l'intégration d'une perspective de genre dans les programmes d'emploi et de renforcement des compétences doit être améliorée et devrait se concentrer sur a) la sélection de professions directement disponibles pour les femmes, et b) la promotion de la participation des femmes à des métiers traditionnellement occupés par les hommes.

28. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour la Jordanie sont basés sur l'enquête panel sur le marché du travail jordanien et se rapportent à l'année 2016.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- un protocole d'accord a été signé entre le gouvernement et les syndicats, assouplissant les règles en matière de délivrance de permis de travail aux réfugiés syriens, facilitant ainsi leur accès au marché du travail formel;
- un grand nombre de réfugiés syriens ont obtenu des permis de travail et des emplois formels grâce à des programmes personnalisés de renforcement des compétences et de placement dans l'emploi;
- une protection juridique, la validation des compétences et une formation ont été proposées aux réfugiés syriens.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La crise en Syrie a exacerbé les problèmes existants au sein du marché du travail en Jordanie. Même avant la crise, la Jordanie était confrontée à un taux de chômage élevé, à une faible participation des femmes au marché du travail, à une inadéquation des compétences, à une forte segmentation entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux et à un ensemble complexe de cadres réglementaires.

L'afflux de réfugiés syriens sur le marché du travail jordanien a eu de graves répercussions sur la qualité des emplois, générant des salaires inférieurs aux salaires habituels, de mauvaises conditions de travail et des situations d'exploitation, notamment en ce qui concerne le travail des enfants. La concurrence au niveau des emplois a également entraîné des tensions sociales. En outre, 60 pour cent des réfugiés syriens âgés de plus de 15 ans n'ont pas terminé leurs études élémentaires et environ 15 pour cent seulement ont terminé leurs études secondaires, contre 42 pour cent des enfants jordaniens appartenant à la même tranche d'âge. Cependant, le taux de chômage de la population jordanienne est le plus élevé parmi les personnes avec un faible niveau d'instruction et les jeunes âgés de 18 à 24 ans, en particulier dans les zones rurales.

Le Code du travail dispose que les étrangers ne peuvent occuper un emploi que s'ils possèdent des qualifications peu disponibles sur le marché du travail jordanien ou s'ils occupent des emplois pour lesquels la demande est excédentaire. Un permis de travail doit être obtenu. Toutefois, il perd sa validité si le travailleur change d'employeur ou exerce un type de travail différent. Par ailleurs, les exigences administratives pour la délivrance d'un permis de travail sont extrêmement strictes, ce qui a amené la plupart des réfugiés syriens à avoir recours au travail informel.

En 2016, la communauté internationale s'est engagée à apporter son soutien à la Jordanie par le biais de transactions commerciales et de financements à des conditions préférentielles, subordonnées à l'emploi formel de 200 000 réfugiés syriens. Depuis lors, le gouvernement jordanien a réglementé la formalisation de l'emploi des Syriens au moyen de permis de travail. Le BIT a préconisé un certain nombre de réformes au niveau de la réglementation, tout en apportant un soutien direct à 22 coopératives et à la Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU), en vue de faciliter l'accès des Syriens aux permis de travail. A cette fin, deux modèles innovants ont été mis à l'essai pour délivrer des permis de travail sans mention d'un employeur spécifique, notamment dans le secteur de l'agriculture par le biais de coopératives et dans le secteur de la construction par le biais de syndicats (40 pour cent des réfugiés syriens qui travaillent en Jordanie travaillent dans le secteur de la construction).

Grâce à l'assistance du BIT, le ministère du Travail et la GFJTU ont signé, en 2017, un protocole d'accord visant à faciliter la délivrance de permis de travail aux réfugiés syriens dans le secteur de la construction. L'accord autorise la délivrance de permis de travail par l'intermédiaire de la GFJTU et stipule que les travailleurs doivent être couverts par un système d'assurance privé. Trois centres ont été créés pour aider à délivrer des permis de travail flexibles pour les réfugiés syriens dans le secteur de la construction, l'un de ces centres étant situé dans le bureau de la GFJTU, tandis que les deux autres sont établis au sein même des camps de réfugiés syriens de Zaatari et d'Azraq. Dans le cadre de ses efforts pour soutenir les réfugiés syriens et les travailleurs jordaniens au sein de l'économie informelle, la GFJTU a mis en place des comités syndicaux dans cinq gouvernorats afin de mieux servir ces travailleurs, et a dispensé une formation à plus de 4 000 travailleurs jordaniens et syriens en matière de sécurité et santé au travail, de droits des travailleurs, ainsi que des compétences nécessaires pour la vie courante et la communication.

En Jordanie, un certificat d'accréditation des compétences est également une condition préalable pour les Syriens à l'obtention d'un permis de travail dans le secteur de la construction. En collaboration avec l'Association jordanienne des entreprises de construction (JCCA), le Centre d'assurance qualité et d'accréditation (CAQA) et la Société nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (NET), le BIT a mis au point et validé une formation pratique et théorique pour dix professions. Les compétences des travailleurs sont évaluées par le biais d'une observation en milieu de travail et d'une épreuve écrite réalisée par le CAQA. Ce programme a aidé les travailleurs syriens à obtenir l'accréditation nécessaire leur permettant d'accéder à un permis de travail et à un emploi formel, tout en améliorant aussi leur employabilité grâce à la certification des compétences. Les cours de formation aident les réfugiés à améliorer leurs compétences techniques et à obtenir des certificats d'accréditation des compétences, ce qui multiplie leurs chances d'accéder à un emploi, même après leur retour éventuel en Syrie, et ainsi pouvoir mener à bien la procédure d'obtention de leur permis de travail par l'intermédiaire des organisations compétentes. Cette initiative a également contribué à améliorer les perspectives d'emploi des Jordaniens au sein des communautés locales accueillant des réfugiés.

Afin d'offrir aux réfugiés syriens des emplois, des services et une protection, le BIT a soutenu la création de onze centres de services pour l'emploi, dont neuf situés dans les bureaux des services publics de l'emploi, par l'intermédiaire desquels plus de 6 642 Jordaniens et Syriens ont été placés, dont 40,2 pour cent d'entre eux sont des femmes.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Grâce à une combinaison de différentes mesures, telles que la régularisation au plan juridique, le renforcement des compétences, et des mesures de placement et de protection, un nombre important de réfugiés syriens[29] ont pu accéder à un emploi formel.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- BIT Jordanie: beirut@ilo.org
- Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU): gfjtu@go.com.jo
- Confédération syndicale arabe (CSI-AR): info@ituc-arabtradeunion.org

29. Au total, 144 355 permis de travail ont été délivrés à des réfugiés syriens entre février 2015 et avril 2019, dont plus de 65 pour cent dans les secteurs de l'agriculture et de la construction.

AMÉRIQUES ET CARAÏBES

Amérique centrale, Caraïbes et Mexique: stratégie syndicale pour l'économie informelle

PORTÉE: Régionale

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Conseil des syndicats d'Amérique centrale et des Caraïbes (Consejo Sindical Unitario para América Central, El Caribe y México – CSU)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Les femmes représentent une part importante de l'emploi informel dans la région. La stratégie du CSU sur l'économie informelle intègre une dimension de genre explicite.

PRINCIPALE AVANCÉE EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- une stratégie syndicale sous-régionale sur l'économie informelle.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le CSU est le principal acteur syndical dans les espaces de délibération et de revendications politiques de la sous-région. Le CSU a été créé en octobre 2010. Il réunit une trentaine d'organisations des pays de l'isthme centraméricain, ainsi que de la République dominicaine, du Mexique et du Belize, de la Coordination des syndicats pour l'Amérique centrale et les Caraïbes (Coordinadora Sindical de América Central y El Caribe – CSACC) et de la Confédération centraméricaine des travailleurs (Confederación Centroamericana de Trabajadores – CCT). Le CSU est reconnu par la Confédération syndicale des Amériques (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas – CSA-TUCA) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Il est également reconnu par le Conseil des ministres du Travail du Système d'intégration de l'Amérique centrale (Sistema de la Integración Centroamericana – SICA) en tant qu'interlocuteur sous-régional, aux côtés de la

Fédération des entreprises privées d'Amérique centrale et de la République dominicaine (Federación de Entidades Privadas de Centro América – FEDEPRICAP).

Le plan d'action du CSU a défini un certain nombre d'objectifs, dont notamment:

- promouvoir l'organisation de tous les travailleurs des pays d'Amérique centrale et des Caraïbes en tant que condition effective pour la défense de leurs droits, en encourageant toutes les actions visant à créer de meilleures conditions de vie et de travail et l'avènement d'une société plus démocratique, grâce à des actions sociopolitiques et la formulation de projets portant sur la défense des droits des travailleurs dans différentes zones nationales et sous-régionales;
- gérer et assurer le respect effectif et le plein exercice des droits humains, des droits sociaux, de la liberté syndicale et des droits du travail.

Une autre dimension de ce plan d'action consistait à adopter une stratégie spécifiquement consacrée à l'économie informelle, basée sur une vision globale en vue d'élaborer un nouveau modèle de développement permettant d'atteindre le plein emploi et de garantir un travail décent. Ce plan comprend des axes d'action syndicale principaux, tels que: ORGANISER-FORMALISER-CONSOLIDER.

Dans les pays représentés par des membres du CSU, l'emploi informel constitue un pourcentage substantiel de l'emploi total. Il s'agit d'une cause importante des déficits de travail décent et représente un défi majeur pour les politiques économiques, sociales et du travail.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Grâce au leadership, à la coordination et à l'échange d'expériences au niveau sous-régional, les syndicats nationaux peuvent disposer de davantage d'informations, d'outils et de stratégies pour négocier les réformes économiques et du travail, afin de formaliser l'économie informelle et de fournir une protection sociale et du travail aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale: sanjose@ilo.org
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Argentine: organiser les travailleurs des services dans l'économie des plateformes numériques

PORTÉE: Secteur

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Association des travailleurs des plateformes numériques (Asociación de Personal de Plataformas – APP)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 33. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

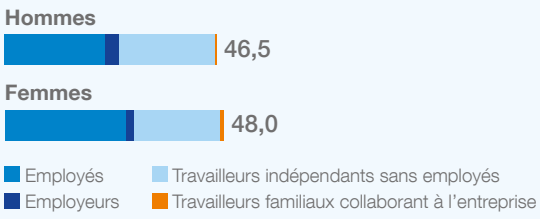
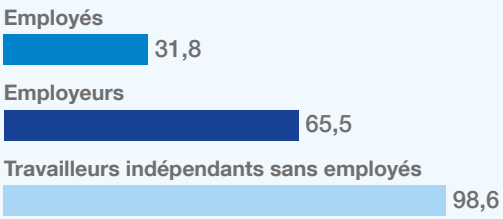


Figure 34. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Argentine, la part de l'emploi informel représente 47,1 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 33)[30]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 8,7 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Argentine. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 34).

Une proportion légèrement plus élevée de femmes que d'hommes travaillent dans l'économie informelle (48 pour cent des femmes en emploi). Toutefois, la majorité des travailleurs employés par l'intermédiaire des plateformes numériques dans le secteur des services sont des hommes. De nombreuses femmes en emploi dans l'économie informelle sont chefs de famille. Un meilleur accès aux droits du travail permettrait de concilier les responsabilités professionnelles et familiales.

30. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Argentine se rapportent à l'année 2018.

PRINCIPALE AVANCÉE EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- l'organisation des travailleurs de l'économie des plateformes numériques («*gig economy*») au sein d'un nouveau syndicat renforce et accroît la capacité de ces travailleurs à faire progresser leurs droits et à négocier de meilleures conditions de travail.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le 10 octobre 2018, la première Association des travailleurs des plateformes numériques (APP) sur le continent américain s'est enregistrée auprès du ministère du Travail de l'Argentine afin de surmonter les problèmes rencontrés au sein de ce nouvel environnement de travail.

En Argentine, ce secteur regroupe des travailleurs occasionnels, tout comme des travailleurs à plein temps pour qui ce type d'emploi constitue la principale source de leurs revenus. La plupart des travailleurs de la zone urbaine de Buenos Aires appartiennent à ce deuxième groupe, qui se caractérise par un pourcentage élevé d'immigrants et de jeunes, dont la plupart sont des hommes.

En raison de l'insécurité et de l'individualisation du travail, les premières tentatives pour organiser des syndicats ont vu le jour via des groupes sur le réseau WhatsApp, où les premiers groupes de travailleurs ont réclamé la formalisation et l'amélioration des conditions de travail. De ces efforts se sont ensuivies les premières manifestations, et notamment une grève un dimanche du mois de juillet au cours de laquelle personne n'a pris d'ordre, entraînant l'effondrement du système commercial.

La formation de ce syndicat a été soutenue par différents syndicats, tels que notamment la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA), la Confédération générale du travail de la République argentine (CGT-RA)[31], ainsi que des groupes de mouvements sociaux organisant les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

Cette nouvelle organisation syndicale cherche à réglementer les formes de travail et les droits afférents au travail dans le cadre établi par ces plateformes et à résoudre certaines difficultés, telles que notamment: *a)* les décisions discrétionnaires sur le montant versé pour chaque course effectuée; *b)* l'absence de mesures de sécurité (le service de livraison à domicile Rappi ne fournit pas de casque, de genouillères, ni de protection); *c)* l'absence d'assurance pour les accidents du travail; *d)* l'attribution arbitraire des courses; *e)* de longues heures de travail pour pouvoir obtenir une rémunération décente; et *f)* l'absence de protection sociale. L'organisation des travailleurs au sein d'un syndicat peut également contribuer à déterminer la relation de travail et la responsabilité de l'employeur, y compris en prévenant l'évasion fiscale, conduisant ainsi à un processus de formalisation. Selon les termes utilisés par le syndicat lui-même, ce dernier cherche à soustraire les travailleurs à la fausse autonomie mise en avant par les entreprises et à tenir les entreprises responsables de leurs conditions de travail.

Le syndicat couvre les coursiers des sociétés de livraison à domicile, Glovo et Rappi, et s'étend aussi aux chauffeurs de l'entreprise de transport Uber et à toute autre société gérée de manière similaire.

Outre le fait d'organiser et de dispenser une formation aux travailleurs, le syndicat est intervenu au niveau judiciaire, en portant devant les tribunaux des cas dans lesquels des entreprises avaient licencié des travailleurs pour le simple fait d'avoir essayé de s'organiser. Ils ont également tenté de démontrer que, du point de vue juridique, les entreprises sont en réalité les employeurs de ces travailleurs et non de simples intermédiaires. Certaines décisions judiciaires ont été favorables au syndicat, appelant à la réintégration des travailleurs licenciés en violation du droit à la liberté syndicale; mais il y a aussi eu quelques revers dans certains cas où les juges ont ordonné le retrait de la demande jusqu'à ce que la situation soit clarifiée, laissant ainsi des milliers de personnes sans travail ou travaillant de manière illégale.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La création d'un nouveau syndicat au sein de l'économie des plateformes numériques peut contribuer à la négociation de meilleures conditions d'emploi et conduire à une formalisation progressive du secteur.

La création du syndicat a provoqué de nombreux débats au sein de la société sur les nouvelles méthodes d'organisation du travail et les réponses que peuvent y apporter les syndicats. En outre, les liens existants entre les travailleurs de ces entreprises et d'autres travailleurs en Amérique latine ont permis à l'exemple argentin d'être repris au sein d'autres pays de la région.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine: buenosaires@ilo.org
- Association des travailleurs des plateformes numériques (APP): sindicapp.ar@gmail.com
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

31. Les travailleurs informels représentent environ la moitié des adhérents à la CTA, soit environ 700 000 personnes. Voir BIT (2019): *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats: guide l'intention des organisations syndicales*, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), Genève, p. 33.

Argentine: formation professionnelle pour les travailleurs domestiques dispensée par des syndicats

PORTÉE: Secteur

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Ecole de formation pour les employés de maison du Syndicat des travailleurs domestiques (Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares – UPACP)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 35. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

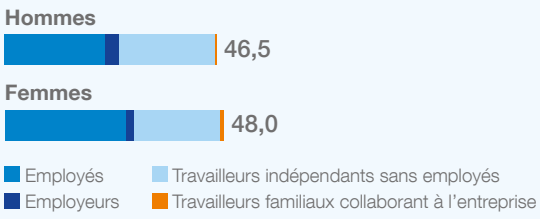
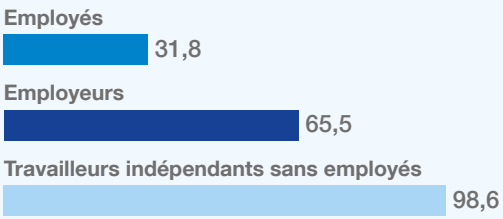


Figure 36. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Argentine, la part de l'emploi informel représente 47,1 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 35)[32]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 8,7 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Argentine. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 36).

Environ 75 pour cent des travailleurs domestiques salariés sont des travailleurs occupant un emploi informel dans la mesure où ils ne sont pas affiliés au système de sécurité sociale car les employeurs ne versent pas les cotisations. Cette pratique a un impact direct sur les femmes, qui représentent la grande majorité des travailleurs domestiques à travers le pays.

32. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Argentine se rapportent à l'année 2018.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- un nombre important de travailleuses et travailleurs domestiques ont bénéficié d'une formation, se sont organisés et ont été habilités à améliorer leurs conditions de travail, en renforçant leur efficacité au niveau du travail, ce qui leur a permis d'obtenir des emplois formels et décents chez des particuliers;
- la qualité de vie des travailleuses et travailleurs migrants a été améliorée en réduisant leur vulnérabilité sur le marché du travail, grâce à un projet d'identification des compétences, de formation et de reconnaissance des qualifications;
- le statut des travailleuses et travailleurs domestiques a été formalisé à travers l'accès à la formation et aux informations sur les droits du travail et la syndicalisation fournies par l'Ecole de formation pour les employés de maison de l'UPACP;
- l'école a été mise en relation avec de futurs employeurs à la recherche de personnel qualifié par l'intermédiaire de son centre pour l'emploi, et des enquêtes sont menées auprès des employeurs pour connaître les résultats de la formation reçue.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

L'Ecole de formation pour les employés de maison a été créée en 2006 dans la ville autonome de Buenos Aires. Trois ans après sa création, le gouvernement national a octroyé une subvention destinée à la formation, ce qui a permis d'étendre le champ d'action de l'école à d'autres parties du pays.

Outre son siège dans la ville de Buenos Aires, l'école possède des bureaux dans:

- les capitales des provinces de Formosa, Córdoba, Entre Rios, Tucumán, Mendoza, San Juan, Neuquén et Misione;
- la ville de Rosario dans la province de Santa Fe;
- La Plata, Lomas de Zamora, Pilar, Tigre, Morón, San Justo, Luján, San Martín, Merlo, Mar del Plata et Bahía Blanca, dans la province de Buenos Aires.

Certains cours sont dispensés sous la tutelle du ministère de la Production et du Travail et, aux niveaux primaire et secondaire, sous la tutelle du ministère de l'Education de chaque juridiction. Les syndicats, les groupes de mouvements sociaux et les municipalités collaborent au sein des différentes régions pour organiser des formations, en fonction des ressources disponibles.

L'école poursuit différents objectifs, conçus en fonction des niveaux et des attentes des travailleurs, ainsi que des réalités du secteur. Elle cherche notamment à:

- contribuer à l'amélioration de compétences globales fondées sur des valeurs éthiques;
- développer l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques;
- encourager la réflexion sur le conditionnement historique des attitudes à l'égard des relations entre les femmes et les hommes;
- promouvoir la connaissance des droits des travailleurs migrants;
- renforcer la capacité de communication à l'oral et à l'écrit.

Ces objectifs sont mis en œuvre dans le cadre de différents modules de formation dispensés au sein des différents sites, tels que notamment: «fondamentaux sur les soins à domicile», «soins à domicile pour les personnes âgées», «garde d'enfants», «jardinage», «culture de légumes», «cuisine gastronomique», «restauration et pâtisserie», «gestion des coûts», «informatique (I et II)» et «atelier sur les méthodes d'apprentissage».

L'enseignement dispensé par l'école est gratuit, ses destinataires étant des personnes au chômage, peu ou pas qualifiées. L'école met également à disposition le matériel pédagogique, ainsi que des espaces de socialisation. Les cours sont de courte durée, visant une entrée rapide dans le monde du travail.

La formation étant destinée au travail au sein des foyers privés, l'éthique professionnelle occupe une place importante dans les programmes d'études, l'accent étant mis sur la nature interpersonnelle de cette relation de travail.

En outre, de très brèves sessions de formation itinérantes sont proposées afin d'assurer une formation dans des zones éloignées des centres urbains, ce qui incite à l'amélioration par l'éducation. Les camionnettes arrivent avec les enseignants, le matériel pédagogique et les outils nécessaires pour dispenser les cours. Des cours de maîtrise du numérique sont présentés comme des outils indispensables au développement du travail et de la vie personnelle des travailleuses et travailleurs domestiques. La formation de l'école est complétée par des cours universitaires.

L'école attribue des certificats à ceux qui terminent leur formation avec succès. Elle a décerné des diplômes à 4 500 étudiants, dont 4 000 ayant atteint le niveau de la formation professionnelle et le reste celui de l'éducation primaire et secondaire.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Cette initiative a permis d'améliorer les chances de trouver un emploi décent, en responsabilisant les travailleuses et travailleurs domestiques en tant que principaux acteurs de la famille et de l'économie nationale.

L'une des réalisations de l'école est de faire en sorte que le travailleur soit reconnu en tant que travailleur domestique, gardien du foyer, personnel soignant ou de service domestique.

La coordination étroite des activités de formation avec le syndicat garantit l'impact important de la formation. Cela permet aux travailleurs d'avoir accès aux droits sociaux et du travail.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine: buenosaires@ilo.org
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Argentine: passeport d'information pour les travailleurs domestiques migrants paraguayens grâce à la coopération entre syndicats

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs au Paraguay:

- Syndicat des travailleuses domestiques du Paraguay (Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay – SINTRADOP)
- Association des employées domestiques du Paraguay (Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico – ADESP) et Syndicat des travailleuses domestiques et assimilées d'Itapúa (Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa – SINTRADI)

Travailleurs en Argentine:

- Syndicat des travailleurs domestiques (Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares – UPACP)
- Union des travailleurs domestiques dans les maisons privées de Córdoba
- Association des travailleurs domestiques dans les maisons privées de Rosario, Santa Fe

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 37. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

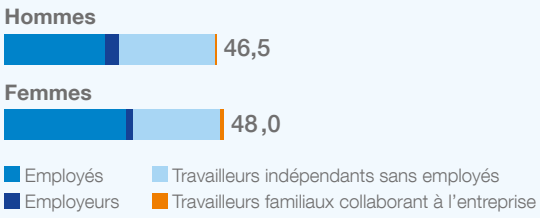
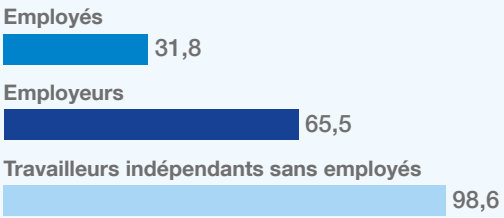


Figure 38. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Argentine, la part de l'emploi informel représente 47,1 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 37)[33]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 8,7 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Argentine. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 38).

Ce projet s'adresse principalement aux femmes, qui représentent la grande majorité des travailleurs domestiques paraguayens qui émigrent en Argentine et qui, en tant que travailleuses migrantes irrégulières, sont victimes de discrimination et d'abus.

PRINCIPALE AVANCÉE EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- la mise en place d'un passeport d'information pour les travailleurs migrants paraguayens en Argentine a largement contribué à la promotion des droits des travailleurs, à la promotion de l'accès à la sécurité sociale et à la réduction des risques auxquels ce groupe de travailleurs vulnérables est confronté en termes d'abus et de violence, de travail des enfants et de traite de personnes.

33. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Argentine se rapportent à l'année 2018.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Dans le cône Sud, le corridor migratoire le plus important se situe entre le Paraguay et l'Argentine, la frontière nationale entre ces deux pays étant très facile à franchir. Au sein de ce flux migratoire, le groupe le plus important de travailleurs est celui des travailleuses et travailleurs domestiques paraguayens s'installant en Argentine. Six immigrants paraguayens sur dix optent pour le travail domestique.

L'immigration de femmes paraguayennes en Argentine pose deux problèmes graves: le travail des enfants, chez les préadolescentes et les adolescentes, et les situations extrêmes de travail forcé. Ces deux problèmes peuvent également se cumuler.

Bien que le travail domestique des enfants de moins de 16 ans soit expressément interdit, indépendamment de la nationalité, il est très courant de trouver des employeurs qui pensent que, en raison de leur statut d'immigré, les lois applicables aux Argentins ne sont pas applicables à ces travailleurs.

En ce qui concerne le travail forcé, il existe des organisations dédiées à la traite de personnes, un crime qui implique la tromperie, la force, l'enlèvement, le transport et/ou l'exploitation d'une personne à des fins de travail et/ou sexuelles. Ces «mafias» opèrent en proposant des offres d'emploi et en promettant un changement de vie et un meilleur revenu dans un délai très bref. Elles proposent de couvrir les frais de voyage entre les villes, les régions ou les pays, à condition toutefois que les documents d'identité soient remis dans le cadre de la procédure de candidature.

Entre 2014 et 2015, les trois syndicats argentins susmentionnés ont participé à la création et à la mise en œuvre du «passeport Mercosur» et de l'application interactive «Migration et travail domestique». Ces deux outils permettent aux syndicats de participer activement à la lutte contre ces deux problèmes.

Le passeport Mercosur a été conçu pour être utilisé par les femmes migrantes qui se rendent en Argentine pour être employées comme travailleuses domestiques. Le passeport a été approuvé par les gouvernements des deux pays, à la demande de la Confédération syndicale internationale (CSI), dans le cadre de son programme mondial d'action syndicale sur les travailleurs domestiques migrants, avec l'assistance du BIT et le soutien financier de l'Union européenne.

Les gouvernements des deux pays se sont engagés à créer un passeport d'information pour les travailleurs migrants, dans l'objectif de promouvoir les droits humains et du travail, en s'attaquant aux défis auxquels ce groupe de travailleurs est confronté. Le passeport d'information vise à développer et à renforcer les législations nationales du travail, les politiques migratoires, et les pratiques et réglementations au niveau du recrutement qui sont axées sur le travail décent pour les travailleurs domestiques migrants dans les chaînes de soins mondiales.

Les objectifs spécifiques étaient notamment de:

- améliorer les connaissances pratiques sur la migration et les risques en termes de traite de personnes et d'esclavage existants au sein des chaînes de soins mondiales;
- développer les capacités des organisations syndicales, des travailleurs domestiques et des prestataires de services dans ce secteur, afin de plaider en faveur de l'accès des travailleurs domestiques migrants à un travail décent;
- accroître la reconnaissance du rôle des travailleurs domestiques dans le développement économique et social des pays d'origine et de destination.

Le passeport est un document qui commence par souligner les droits et obligations des travailleurs migrants, en déclarant que tout travailleur a les mêmes droits et opportunités en matière d'emploi, sans distinction de race, nationalité, couleur, sexe, orientation sexuelle, âge, religion, opinion politique ou syndicale, idéologie, situation économique ou toute autre condition sociale ou familiale, et que ces droits sont indépendants du statut migratoire.

De même, le passeport indique que les immigrants et leurs familles ont les mêmes droits en matière de santé, éducation, justice, travail et sécurité sociale que les citoyens argentins, même s'ils se trouvent en situation «irrégulière» du point de vue de leur statut migratoire. Il décrit ensuite le droit de l'immigration argentin, le droit du travail national et les prestations sociales dont ces travailleurs peuvent bénéficier, et fournit des informations sur les procédures à suivre en la matière. Ce passeport contient également des informations sur la manière d'agir en cas de différend avec un employeur, dans le cadre du travail. Enfin, il consacre quelques paragraphes

aux situations de traite de personnes, en mentionnant les critères utilisés pour identifier la traite et aider les travailleurs à se prévenir contre de telles situations.

Ce passeport favorise les contacts entre les travailleurs domestiques migrants et les organisations syndicales du secteur, les groupes de mouvements sociaux de la communauté paraguayenne en Argentine et les structures gouvernementales.

Le Syndicat des travailleurs domestiques (UPACP) a également conçu une application interactive faisant la promotion du passeport d'information via Facebook. La première campagne de sensibilisation a bénéficié à 245 000 femmes paraguayennes. Un guide papier a aussi été élaboré, sur la base de l'application, pour les employeurs.

Le succès de cette initiative a conduit à la signature d'accords entre le syndicat et d'autres pays, en particulier le Chili, dont une autre grande proportion de travailleurs migrants est originaire.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Le passeport est un outil pragmatique qui peut considérablement améliorer la protection juridique, professionnelle et sociale des travailleuses et travailleurs domestiques migrants, en les sensibilisant à leurs droits et en les aidant à accéder à un emploi formel et décent, assorti d'une protection sociale.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine: buenosaires@ilo.org
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Brésil: promouvoir la formalisation et le dialogue social pour la reconnaissance juridique par le biais des organisations de base

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Mouvement national des ramasseurs de matériaux recyclables (Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis – MNCR)

Autres:

- Association des ramasseurs de papier, de carton et de matériaux recyclables (Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reaproveitável – ASMARE)
- Coopérative autonome de ramasseurs de matériaux recyclables (Cooperativa de Catadores de Papel e Papelão e Materiais Reutilizáveis – COOPAMARE)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 39. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

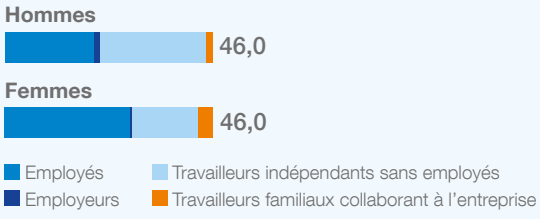
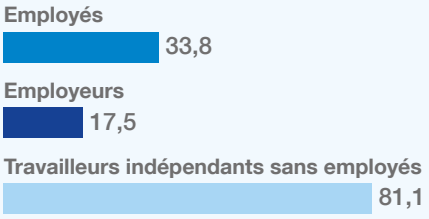


Figure 40. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Brésil, la part de l'emploi informel représente 46 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 39)[34]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 42,7 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Brésil. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 40).

L'Institut brésilien de recherche économique appliquée (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada do Brasil – IPEA) a signalé un total de 387 910 personnes travaillant comme ramasseurs de déchets (de matériaux recyclables) en 2013. Le recensement ne se base que sur les réponses apportées par les personnes interrogées dans la mesure où il s'agit d'un métier encore sous-évalué et nouveau sur le marché du travail, et où certains travailleurs ne se considèrent pas comme des professionnels. Par conséquent, le montant indiqué est probablement inférieur à la réalité.

Selon les estimations du Mouvement national des ramasseurs de matériaux recyclables (MNCR), le nombre actuel est de 800 000 travailleurs au Brésil, dont 70 pour cent seraient des femmes[35]. Les données démontrent que la population noire représente 66,1 pour cent des personnes qui travaillent dans la collecte et le recyclage des déchets solides au Brésil. D'après le recensement démographique effectué en 2010, ce pourcentage est supérieur à celui de la part/représentation de la population noire au sein de la population brésilienne totale, estimée à 52 pour cent.

34. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Brésil se rapportent à l'année 2016.

35. Disponible à l'adresse http://mncr.org.br/noticias/noticias-regionais/mulheres-sao-maioria-entre-catadores-organizados-em-cooperativas?searchterm=catadoras+ipea (consulté le 19 décembre 2019).

D'après l'analyse de l'IPEA, d'autres inégalités de revenus résultant du travail des ramasseurs de déchets apparaissent lorsque les moyennes sont calculées en fonction du sexe et de l'origine ethnique. Le revenu moyen des hommes qui ramassent des déchets est de 611 réaux brésiliens, tandis que celui des femmes est de 461 réaux, soit 32 pour cent inférieur au revenu moyen des hommes. Les ramasseurs de déchets issus de la population blanche perçoivent un revenu moyen de 643 réaux, soit un revenu de 22 pour cent supérieur au revenu moyen des ramasseurs de déchets issus de la population noire, qui est de 525 réaux.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- la formalisation de l'emploi des ramasseurs de déchets a pu être réalisée grâce à la création de coopératives;
- la collecte de déchets est reconnue comme une profession dans la classification brésilienne des professions;
- un comité interministériel pour l'intégration sociale et économique des ramasseurs de matériaux recyclables a été créé;
- une nouvelle législation fixe des directives nationales pour l'assainissement de base et permet aux municipalités de contracter directement des associations et des coopératives de ramasseurs de déchets;
- le gouvernement fournit désormais une assistance financière aux associations de ramasseurs de déchets;
- l'accès aux services de garde d'enfants a augmenté;
- les possibilités de travail décent dans le secteur de la collecte des déchets ont augmenté;
- un système national de recyclage des déchets économiquement et écologiquement durable a été mis en place.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Au Brésil, les ramasseurs de déchets travaillent avec le soutien de coopératives telles que ASMARE et COOPAMARE depuis la fin des années 1980. Ces deux coopératives ont contribué à formaliser la collecte des déchets, à combler les déficits de travail décent dans ce secteur, à lutter contre la stigmatisation des ramasseurs de déchets et à augmenter les taux de recyclage.

La première coopérative de ramasseurs de matériaux recyclables, COOPAMARE, a été fondée en 1989 à São Paulo. Depuis sa création, COOPAMARE a permis de créer des emplois pour les ramasseurs de déchets, en facilitant la conclusion de contrats avec de grands fabricants et les autorités locales, et en permettant aux travailleurs de renforcer leurs compétences. La coopérative a également contribué à réduire la vulnérabilité des ramasseurs de déchets aux fortes précipitations et aux inondations en assurant le transport des déchets collectés jusqu'aux points de livraison. En 2018, COOPAMARE comptait plus de 80 membres.

Peu après la création de COOPAMARE, d'autres initiatives similaires ont été lancées, telles que la première association de ramasseurs de papier et de carton (ASMARE) en 1990 à Belo Horizonte, troisième plus grande ville du Brésil. Son urbanisation rapide, associée à une production élevée de déchets et à la pauvreté, a entraîné une augmentation du nombre de ramasseurs de déchets. ASMARE a été créée avec le soutien de l'ONG Pastoral de Rua. Grâce aux efforts d'ASMARE, Belo Horizonte a introduit en 1993 un modèle intégré de gestion des déchets solides destiné à améliorer la collecte des déchets et à augmenter les taux de recyclage.

Ce modèle a permis de légitimer la collecte de matériaux recyclables par les coopératives et a reconnu leur contribution environnementale. Il a également permis aux autorités municipales de conclure des partenariats avec les coopératives de ramasseurs de déchets et d'installer un système global de collecte, de tri et de livraison des déchets par l'intermédiaire de ces coopératives.

L'organisation des ramasseurs de déchets recyclables a eu lieu postérieurement à d'autres mouvements sociaux au Brésil, mais a bénéficié du soutien de plusieurs autorités locales. COOPAMARE a été fondée à São Paulo grâce au soutien de son maire. Les autorités locales ont notamment fourni un espace de travail, une aide financière pour l'achat de machines (par exemple des presses à ordures, des camions bennes) et ont versé des aides aux ramasseurs de déchets devenant membres de coopératives enregistrées.

Les coopératives de ramasseurs de matériaux recyclables, telles que COOPAMARE et

ASMARE, ont servi de base à la création du Mouvement national des ramasseurs de matériaux recyclables (MNCR) lors du Congrès national des ramasseurs de matériaux recyclables en 2001. Le MNCR a permis aux ramasseurs de déchets de se faire entendre dans le cadre du dialogue politique national et ainsi faire valoir les changements nécessaires au niveau de la législation et des politiques. Le MNCR représente plus de 1 236 associations et coopératives de ramasseurs de déchets, dont 500 ont été constituées au cours de la dernière décennie. Aujourd'hui, plus de 85 000 travailleurs sont membres d'une coopérative de ramasseurs de déchets.

Grâce aux efforts du MNCR, notamment au niveau du dialogue social, la collecte des déchets est devenue une activité reconnue au sein de la classification brésilienne des professions en 2002. L'année suivante, le Comité interministériel pour l'intégration sociale et économique des ramasseurs de déchets a été créé, témoignant de l'engagement national en faveur de la formalisation et du travail décent dans le secteur de la collecte des déchets.

En 2007, la loi n° 11.445/07 a été approuvée. Elle fixe des directives nationales pour l'assainissement de base et autorise les municipalités à contracter directement les associations et les coopératives de ramasseurs de déchets. La loi préconise une augmentation des possibilités d'emploi dans le secteur de la gestion des déchets et une amélioration des normes de sécurité et de santé au travail. En outre, le gouvernement brésilien a continué à soutenir les ramasseurs de déchets informels, par le biais de programmes d'assistance financière et de la création d'un plus grand nombre d'organisations de ramasseurs de déchets associées.

Les coopératives de ramasseurs de déchets au Brésil ont permis d'accroître l'influence politique exercée par ces travailleurs, ainsi que leur niveau de vie grâce à des revenus plus élevés, de meilleures conditions de travail et de santé, un statut social et une estime de soi améliorés, ainsi que la mise en place de réseaux. Les coopératives ont permis de réduire la vulnérabilité des ramasseurs de déchets en facilitant le processus d'emploi formel, évitant ainsi les intermédiaires, et en fournissant des espaces de stockage et des moyens de transport adéquats.

Il est important de noter que, malgré ces efforts, l'ensemble des ramasseurs de déchets au Brésil n'appartiennent pas à une coopérative ou à une association. Les ramasseurs de déchets continuent à être stigmatisés et font face à des défis en termes de droits relatifs aux déficits en matière d'espace, d'équipement et de travail décent. Néanmoins, le Brésil possède l'une des structures de collecte de déchets les plus évoluées et les plus complètes au monde, et les taux de recyclage au Brésil dépassent ceux de l'Europe et des États-Unis.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Le Brésil a réussi à formaliser et à améliorer la productivité ainsi que les conditions de travail au sein d'un vaste secteur confronté à des défis sociaux et environnementaux importants. Le modèle brésilien peut être reproduit à l'échelle régionale ou mondiale.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Unité de COOP du BIT: coop@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil: brasilia@ilo.org
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Chili: syndicalisation et promotion des droits des travailleurs à domicile

PORTÉE: Secteur

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Confédération nationale des fédérations et syndicats de travailleurs du textile et des secteurs connexes (Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Textiles – CONTEXTIL)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 41. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

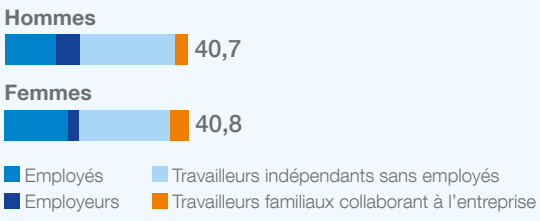
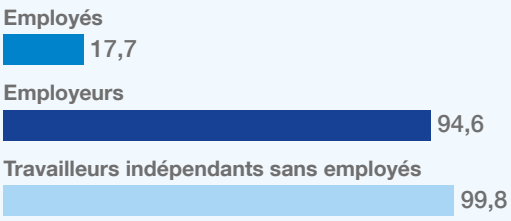


Figure 42. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Chili, la part de l'emploi informel représente 40,7 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 41)[36]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 3,4 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Chili (environ 2 millions d'hommes et 1,4 million de femmes)[37]. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 42).

Les femmes représentent la grande majorité des travailleurs à domicile dans le secteur du textile. En général, elles sont chefs de famille. Il s'agit d'une activité très intense car cela revient à diviser la journée entre activités domestiques non rémunérées et travail textile. Les femmes représentent 75 pour cent des membres de la CONTEXTIL.

PRINCIPALE AVANCÉE EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- nouvelles formes d'organisation et de représentation syndicales, adaptées à la situation et aux besoins des travailleurs à domicile dépourvus de relations de travail formelles.

36. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Chili se rapportent à l'année 2018.

37. Données issues de la nouvelle Enquête nationale sur l'emploi (Nueva Encuesta Nacional del Trabajo – NENE) de 2018.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La CONTEXTIL est la plus grande organisation nationale du secteur textile et regroupe une multitude d'organisations syndicales de travailleuses et de travailleurs à domicile au sein des régions de Coquimbo, Viña del Mar et Santiago. Elle a été fondée sous ce nom en 1986, mais n'est pas entièrement nouvelle. En effet, ayant succédé aux organisations de travailleurs du textile fondées au début du siècle dernier, la CONTEXTIL a en réalité près d'un siècle d'histoire.

Les dirigeants de cette confédération ont notamment été les précurseurs du Coordinateur syndical national, et ont fait partie des partenaires fondateurs de la Centrale unique des travailleurs du Chili (Central Unitaria de Trabajadores – CUT) en 1988. La CONTEXTIL a été fondée pour succéder à la Fédération nationale des syndicats des travailleurs du textile et de l'habillement (Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Textiles del Vestuario y Actividades Conexas – FENATRATEX), ayant elle-même succédé à la Fédération nationale des travailleurs du textile et de l'habillement (Federación Nacional Textil – FENATEX), déclarée illégale par la dictature militaire (DL n° 2.346), aux côtés d'autres groupes de travailleurs influents tels que la Fédération de l'industrie minière, la Fédération des syndicats de la métallurgie et du Syndicat des travailleurs agricoles.

Aujourd'hui, la CONTEXTIL est une organisation à l'échelle nationale, mais elle ne regroupe plus le même type de travailleurs que l'organisation syndicale du textile du milieu du XX^{e} siècle, la période la plus prolifique pour l'industrie textile nationale, qui appartenait à la fois à l'industrie du textile et à l'industrie de l'habillement. L'ouverture du pays aux marchés étrangers après le coup d'État a entraîné des pressions en faveur de l'abaissement des droits d'importation sur les textiles, ce qui a conduit à la crise économique de 1983 et a marqué un tournant pour les dirigeants syndicaux. L'industrie a pris une nouvelle direction qui s'est traduite par la fermeture définitive de plusieurs usines ou une plus grande flexibilité au niveau de la production et de l'organisation du travail. Suite à un processus approfondi d'externalisation, un grand nombre de travailleuses de cette industrie se sont converties en travailleuses à domicile dans le secteur du textile.

Bien que la production textile au Chili ait perduré, elle doit désormais faire face à la concurrence des prix pratiqués par les pays asiatiques et a été en grande partie transférée dans de petits ateliers au domicile d'anciens travailleurs, qui coexistent avec des entreprises de confection de vêtements de petite et moyenne taille. Cela est très important pour comprendre la complexité de l'organisation des travailleurs du textile, car la CONTEXTIL est aujourd'hui confrontée à la nécessité de s'adapter à la nouvelle organisation du travail textile et à la fragmentation du mouvement syndical en général. Au cours des trois dernières années, la CONTEXTIL a concentré ses efforts sur le renforcement de la visibilité des travailleurs à domicile dans le secteur du textile, ce qui a conduit à la naissance de syndicats de travailleurs, tels que notamment:

- à Coquimbo, le Syndicat des employés privés (Sindicato de Empleados Particulares – SINDEMPART);
- à Viña del Mar, le Syndicat des travailleuses à domicile du secteur textile (Sindicato de Mujeres Textiles en el Domicilio – SIMUTED), à Santa Julia et Gómez Carreño;
- à Santiago, le Syndicat des travailleuses à domicile du secteur textile (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Textiles en el Domicilio – SINTRATEDO), à Lo Espejo et Pedro Aguirre Cerda.

Les transformations importantes survenues dans l'industrie textile nationale ont même amené certains responsables syndicaux à s'interroger sur le maintien de la CONTEXTIL. En effet, il est estimé que dans les années 2000 la confédération représentait plus de 11 000 travailleurs, issus pour la plupart de syndicats d'entreprises liés au secteur du textile industriel, alors qu'elle compte actuellement environ 1 000 travailleurs. Parmi les membres actuels figurent huit syndicats d'entreprises, quatre syndicats de travailleurs à domicile dans le secteur du textile et un syndicat de travailleurs dépendants et indépendants de différentes régions.

La crise a entraîné un débat interne au sein même de la CONTEXTIL entre les syndicats d'entreprises de confection de vêtements et le secteur du travail à domicile. Ce dernier cherche à négocier avec un «employeur large et organisé», impliquant l'État dans le cadre du conflit capital/travail; tandis que le premier groupe semble

trouver des solutions acceptables dans le cadre de la négociation collective traditionnelle au niveau de l'entreprise.

Dans ce contexte, la CONTEXTIL s'est engagée à adopter de nouvelles formes d'organisation syndicale. Plus précisément, la confédération actuelle repose sur deux piliers parallèles en matière de représentation syndicale: l'un est soutenu par les travailleurs salariés du commerce et de l'industrie du textile et du vêtement – y compris le cuir et les chaussures – organisés en syndicats d'entreprises, alors que l'autre organise les travailleurs à domicile dans des syndicats régionaux.

Le premier pilier soutient les travailleurs dépendants de petites et moyennes entreprises qui, en raison de leurs conditions contractuelles, ont droit à une assurance-maladie et à des cotisations retraite, outre des droits syndicaux tels que la négociation collective et le droit de grève. A l'inverse, en ce qui concerne le deuxième pilier, les syndicats régionaux soutiennent les travailleurs d'ateliers extérieurs à l'entreprise qui travaillent, seuls ou en groupe, pour un ou plusieurs employeurs ou de manière indépendante. Ces derniers travaillent de manière informelle et ne bénéficient donc d'aucune sécurité de l'emploi, assurance-maladie ou épargne-retraite.

Le travail de représentation de deux réalités très différentes a des répercussions au sein même de la confédération. Tandis que le pilier des syndicats d'entreprises peut être relié à la notion de négociation collective en tant que question relevant de l'«entreprise» (héritage du Plan du travail de 1979), le pilier des syndicats de travailleurs à domicile est autodéfini par la défense des droits des travailleurs par le biais de la négociation collective au niveau des branches, et la reconnaissance du travail à domicile en tant que travail et non en tant que microentrepreneuriat. Les dirigeants ont été contraints d'adapter les activités du syndicat en vue de pouvoir représenter de manière adéquate la situation de ces travailleurs, qui sont principalement des femmes.

Le travail à domicile concerne tous les secteurs de la production. Telle est la raison pour laquelle les syndicats régionaux commencent à inclure et à représenter différents types de travail à domicile au sein de leurs zones, tels que les cordonniers, les tapissiers, les selliers, les couturières, les fabricants de papier en général, les producteurs de denrées alimentaires, les programmateurs, les réparateurs de meubles, les plombiers, les jardiniers, les élagueurs et les travailleurs ambulants.

Les syndicats régionaux de travailleurs à domicile dans le secteur du textile témoignent de la diversité des profils de ces travailleurs. Dans la ville de Santiago, le syndicat de la commune de Pedro Aguirre Cerda réunit des tailleurs et des couturières qui sont des travailleurs dépendants, d'autres travailleurs indépendants – qui commercialisent leurs propres produits – ainsi que des travailleurs saisonniers qui exercent un travail dépendant ou indépendant. Le syndicat de Lo Espejo a le même type d'adhérents, y compris des travailleurs à domicile d'autres branches et régions, et même des travailleurs migrants qui travaillent à domicile. D'autre part, à Coquimbo, outre les tailleurs et les couturières exerçant un travail plus ou moins dépendant, des artisans du textile de la région sont également représentés. A Viña del Mar, les travailleurs représentés sont principalement des tailleurs et des couturières indépendants, mais d'autres travailleurs peuvent aussi adhérer au syndicat tels que des travailleurs dépendants dans le secteur du textile, ainsi que des ouvriers et des travailleurs à domicile d'autres régions.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

De nouvelles formes plus flexibles d'organisation syndicale peuvent élargir la portée de la représentation et de la protection des travailleurs de l'économie informelle, y compris des travailleurs à domicile, contribuant ainsi au processus de formalisation dans le contexte de changements radicaux au niveau du lieu de travail et des relations professionnelles. Cependant, cela pose un certain nombre de défis importants pour les syndicats au regard de leurs modèles organisationnels.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine: santiago@ilo.org
- Confédération nationale des fédérations et syndicats de travailleurs du textile et des secteurs connexes (CONTEXTIL): contextil@yahoo.es
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Colombie: emploi et reconnaissance des droits sociaux et du travail des mères communautaires

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Syndicat national de travailleurs pour la protection de l'enfance et de l'adolescence du système national de protection de la famille (Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) al Cuidado de la Infancia y Adolescentes del Sistema Nacional del Bienestar Familiar – SINTRACIHOBI)
- Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (Central Unitaria de Trabajadores – CUT)
- Ecole nationale syndicale (Escuela Nacional Sindical – ENS)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 43. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

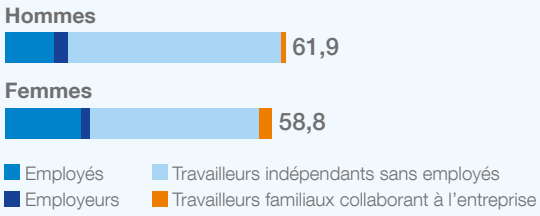
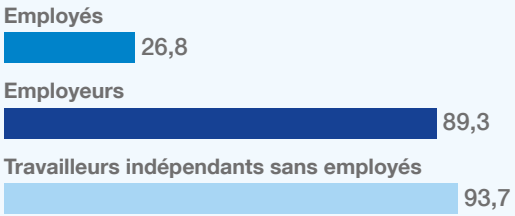


Figure 44. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Colombie, la part de l'emploi informel représente 60,6 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 43)[38]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 14,7 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en Colombie. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 44).

Ce projet s'adresse spécifiquement aux mères qui travaillent, créant à la fois des opportunités d'emploi et fournissant des services aux mères qui doivent laisser leurs enfants dans un centre de garde d'enfants pendant leurs heures de travail.

38. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour la Colombie se rapportent à l'année 2015.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- augmentation des revenus et meilleures opportunités d'emploi pour les travailleurs, principalement les femmes dans le secteur de la garde d'enfants dans les communautés pauvres (communément appelées mères communautaires);
- reconnaissance juridique des droits des mères communautaires par la Cour constitutionnelle;
- défense juridique de plus de 30 000 mères communautaires, du fait de l'ignorance de leur statut de travailleuses rémunérées entre 1986 et 2014, par l'État colombien;
- formalisation du travail par le biais de contrats de travail pour plus de 51 000 mères communautaires;
- négociation continue des conditions de travail avec l'Institut colombien pour le bien-être familial, même sans reconnaissance formelle;
- extension de la protection sociale aux mères communautaires dans le secteur de la garde d'enfants.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

A la fin des années 1970, des jardins d'enfants communautaires ont été créés, dans le cadre de l'autogestion communautaire. Au début, ils se trouvaient au sein des domiciles des mères et dépendaient d'une petite contribution versée par les parents des enfants. Par la suite, les femmes ont demandé l'aide d'organismes responsables de la garde d'enfants, de l'Institut colombien pour le bien-être familial (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF) et, dans le cas de Bogotá, du Département administratif de la protection sociale (Departamento Administrativo de Bienestar Social – DABS). Cette aide a toutefois été refusée au motif que ce mode de travail ne cadrait pas avec les programmes existants.

Dans la seconde moitié des années 1980, ces organisations ont été mises au défi, ce qui les a amenées à faire appel à des femmes de quartiers modestes comme illustration de la maternité au sein de la communauté. Ainsi, les programmes du DABS et de l'ICBF, dénommés «Maisons de quartier» et «Maisons communautaires», étaient axés sur ce que l'on a communément appelé les «mères et jardins communautaires». Ces programmes ont été conçus pour les enfants les plus vulnérables, âgés de moins de 6 ans et résidant dans les secteurs urbains les plus pauvres du pays. Le règlement stipulait également que les foyers communautaires de protection (Hogares Comunitarios de Bienestar – HCB) pouvaient fonctionner au sein de la maison de la mère communautaire, d'un espace communautaire ou dans un espace attribué par une personne publique ou privée, et que ces lieux devaient garantir des conditions minimales afin de fonctionner.

Parmi les activités menées par les mères communautaires figurent: le nettoyage des espaces de leurs maisons utilisés par les enfants; l'accueil des enfants le matin; la préparation des repas en temps voulu conformément aux directives concernant la quantité, la variété, la nutrition et l'hygiène; le suivi du poids et de la taille des enfants; la mise en place d'habitudes saines et le développement d'un comportement social; des activités éducatives conformément aux plans de formation; et l'organisation de loisirs.

La prise en charge des enfants s'effectue au sein de la résidence d'une mère communautaire ou dans un centre communautaire. En échange de leur «service social» ou de leur «travail solidaire», elles reçoivent une allocation de l'ICBF ou du DABS pour chaque enfant pris en charge, s'élevant généralement à environ 150 pesos colombiens par mois. Cela s'inscrit dans le cadre du programme dénommé «Maisons communautaires pour le bien-être familial» (HCB Familiar). Cependant, aujourd'hui, la mère communautaire (ou le père communautaire) reçoit une rémunération d'un montant équivalent à un salaire mensuel minimum légal (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV), d'environ 265 pesos. La durée du travail est de huit heures par jour pour la garde d'enfants, à laquelle s'ajoute toutefois le temps de la préparation des repas et du nettoyage de la pièce et des équipements utilisés par les enfants, de sorte que la journée de travail effective peut atteindre dix ou douze heures.

Il n'existe pas de cadre juridique ou professionnel spécifique régissant la relation des mères communautaires avec les programmes qui les emploient. Les normes en vigueur concernant les programmes se réfèrent exclusivement à leur organisation fonctionnelle et ne sont pas liées aux droits fondamentaux du travail de ces femmes. Il n'y a pas de contrat de travail formel mentionnant leurs relations de travail avec les entités publiques qui dirigent les programmes de garde d'enfants, ni de forme claire de contrat administratif. Le contrat formel est passé avec des associations de parents et/ou des opérateurs de services, mais pas directement avec l'ICBF, ce qui pourrait permettre de conclure que ces travailleurs sont sous-traités de manière illégale.

Le Syndicat national de travailleurs pour la protection de l'enfance et de l'adolescence du système national de protection de la famille (SINTRACIHOBI) a été créé en 1992 en tant que principale organisation de mères communautaires, avec le soutien de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et de l'Ecole nationale syndicale (ENS). Au cours de l'année qui a suivi sa création, le syndicat a commencé à être reconnu par le gouvernement: il est devenu une organisation de négociation nationale avec des entités étatiques et non gouvernementales dans 19 départements; il garantissait aux mères communautaires l'accès au système de sécurité sociale, à l'assurance-maladie et maternité, et au paiement du congé de maternité, ainsi qu'en cas d'invalidité.

Par la suite, les mères communautaires ont été

couvertes par le régime de santé subventionné et le régime de retraite contributif, et leur affiliation à l'Institut de la sécurité sociale ou à une entreprise de promotion de la santé de leur choix était garantie. Cependant, elles sont passées du régime subventionné au régime contributif, auquel elles ont été contraintes de verser une très forte part de leurs revenus. Par la suite, cette cotisation a été réduite à un tiers et les subventions pour les services publics (eau et assainissement) qui leur avaient été versées ont été supprimées.

Un nouveau scénario s'est présenté lorsque la Cour constitutionnelle a confirmé plusieurs décisions et jugements identifiant des conditions de travail illégales, dans lesquels plus de 1 million de travailleurs remplissaient des fonctions de prestataires de services plutôt que d'employés. Dans des arrêts de 2009 et 2012, il a notamment été demandé à l'État de veiller à ce que les travailleurs qui exercent des activités permanentes soient directement contractés, et les autorités de contrôle, telles que le Bureau du procureur général, ont été exhortées à promouvoir les actions nécessaires.

C'est dans ce contexte que la principale organisation de mères communautaires, le SINTRACIHOBI, a organisé une grève nationale en août 2013, afin d'exiger le respect de la législation établissant que les mères communautaires et les mères porteuses doivent recevoir une subvention équivalente au salaire mensuel minimum légal en vigueur. Cette action a été accompagnée d'une plainte formulée par 106 mères communautaires devant la Cour constitutionnelle qui a, fin 2016, rendu une décision enjoignant l'État et l'ICBF de verser les salaires et autres avantages dus aux mères communautaires pour leurs services dans le cadre du programme «Maisons communautaires» depuis dix ans.

A son tour, le Congrès de la République a adopté une loi reconnaissant le statut de travailleuses aux 60 000 mères communautaires qui travaillent dans le cadre du programme des maisons communautaires et s'occupent d'environ 800 000 enfants. Arguant de l'impact fiscal, le gouvernement national s'est opposé à cette loi. En avril 2017, l'assemblée plénière de la Cour constitutionnelle a déclaré que les mères communautaires avaient le droit de percevoir des avantages, mais pas un salaire. A ce jour, aucune solution définitive à ce différend n'a encore été trouvée.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La formalisation du travail de garde d'enfants a garanti la protection en matière de sécurité sociale et de prestations sociales aux mères communautaires. Les négociations avec l'Institut colombien pour le bien-être familial ont permis d'améliorer le programme en termes de soins aux enfants, de soins pour les femmes enceintes et les jeunes enfants, ainsi que d'améliorer les conditions de travail des mères communautaires.

Un pas important a été franchi dans le processus de formalisation du travail de garde d'enfants, y compris la reconnaissance juridique partielle et l'amélioration des niveaux de protection sociale.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT): mujer@cut.org.co
- Equipe d'appui technique de l'OIT et Bureau de pays: lima@ilo.org
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Costa Rica: soutien à la formalisation des travailleurs migrants nicaraguayens

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Association nationale des salariés du secteur public et privé (Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados – ANEP)
- Front national des travailleurs (Frente Nacional de Trabajadores – FNT) du Nicaragua

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 45. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

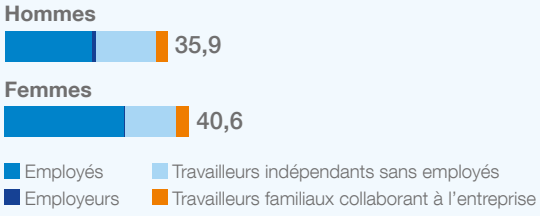
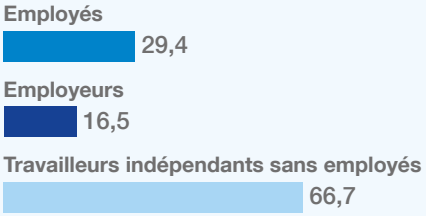


Figure 46. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Costa Rica, la part de l'emploi informel représente 37,7 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 45)[39]. Pour l'année 2017, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 0,8 million de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Costa Rica[40]. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 46).

Les femmes sont largement représentées parmi les travailleurs migrants clandestins nicaraguayens, en particulier dans le secteur du travail domestique. Un travailleur migrant nicaraguayen sur deux est une femme.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- les informations et les outils d'aide à la régularisation du statut de résidence et des relations de travail sont accessibles aux travailleurs migrants au Costa Rica;
- les centrales syndicales nationales jouent un rôle dans la promotion de la légalisation et de la régularisation des flux de migration de travail;
- la syndicalisation des travailleurs migrants a augmenté;
- des services ont été fournis aux travailleurs de l'économie informelle.

39. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Costa Rica se rapportent à l'année 2017.

40. Données issues de l'Enquête nationale auprès des ménages (Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO) réalisée en 2017.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Les Nicaraguayens constituent le principal flux migratoire vers le Costa Rica, qui se compose également de Salvadoriens et de Panaméens. Les migrants nicaraguayens représentent environ 75 pour cent de la population migrante totale au Costa Rica[41], et ce pourcentage ne cesse d'augmenter. Ils sont le plus souvent employés en tant que: gardes privés, chauffeurs et contrôleurs de véhicules publics, travailleurs domestiques rémunérés, serveurs, préposés au stationnement, laveurs de voitures, cuisiniers et ouvriers agricoles. Une grande partie de ces travailleurs sont vulnérables et en situation irrégulière, soit parce qu'ils sont entrés dans le pays avec un visa de touriste et ont dépassé la durée de séjour autorisée, soit parce qu'ils sont entrés de manière illégale et que le coût afférent à la régularisation de leur statut est élevé, outre la difficulté à réunir les documents requis.

Dans le cadre de son approche de «syndicat citoyen», l'Association nationale des salariés du secteur public et privé (ANEP) a apporté son assistance à des immigrants d'Amérique centrale en quête d'un emploi au Costa Rica. Le comité de section sur les migrants de l'ANEP a été créé dans le but de régulariser leur situation dans la profession et de rendre leur situation moins précaire. Pour cela, ces travailleurs migrants reçoivent des informations et bénéficient d'une formation sur les principes et les droits des travailleurs, qu'ils soient ressortissants nationaux ou immigrés, indépendamment du caractère régulier ou irrégulier de leur situation. Au cours de ces actions, l'accent est mis sur le fait que les migrants ont également des droits en matière d'éducation, de logement et de santé. La migration en elle-même est considérée comme un droit humain.

L'ANEP a développé deux programmes distincts, à savoir:

a. Un programme intitulé «Les travailleurs migrants exercent leurs droits du travail au Costa Rica», qui s'est déroulé entre 2013 et 2016. La stratégie de ce programme se basait sur plusieurs éléments:

- Un bureau spécifique a été créé au siège de l'ANEP afin de recevoir les immigrants, les informer, les former et encourager leur affiliation au syndicat.
- Des brochures (dépliants) ont été distribuées et des foires à l'information et à la formation ont été organisées au sein d'espaces publics et dans des salles appartenant à des organisations associées, telles que le Groupe pastoral sur la mobilité humaine. Ces activités se déroulaient au moins trois fois par mois le dimanche, dans des lieux publics où les travailleurs passent leurs jours de repos. Les zones les plus fréquentes se trouvaient dans la capitale (dans les quartiers de La Merced et de La Carpio), dans la Zona de los Santos, à San Marcos de Tarrazú et à Limón.
- Des cours de formation ont été proposés aux travailleurs migrants afin de leur permettre d'acquérir des compétences et ainsi augmenter leurs chances d'obtenir un travail décent, notamment dans le domaine de la coiffure et de l'esthétique, de la cuisine, de l'anglais et de l'informatique.
- Des personnes assurant la promotion des droits du travail ont été formées.
- Des avocats spécialisés ont été mis à disposition pour mener à bien les procédures de naturalisation et d'obtention de permis de travail, ainsi que pour se charger des actions en justice relatives aux licenciements. Ce dernier service a également été mis à la disposition des ressortissants du pays.

b. L'accord pour l'organisation et la défense des droits humains et du travail des travailleurs immigrants a été signé avec le Front national des travailleurs (FNT) du Nicaragua. Le programme a débuté en 2013 et a duré un an. Il s'est agi d'abord de collecter des données sur l'importance du flux migratoire des Nicaraguayens vers le Costa Rica, ainsi que sur les professions et les secteurs dans lesquels ils étaient employés, à savoir: production d'ananas, construction, commerce et sécurité. Les principaux objectifs du programme conjoint étaient de:

- sensibiliser et fournir des informations sur les droits économiques, sociaux et du travail qui protègent les travailleurs au Costa Rica, indépendamment de leur nationalité;
- aider à régulariser la situation migratoire des personnes sur le sol du Costa Rica;
- encourager la syndicalisation des travailleurs nicaraguayens au Costa Rica.

41. BIT (2016): *Labour migration in Latin America and the Caribbean: Diagnosis, strategy and ILO's work on the region*, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Lima).

Les principales activités mises en œuvre étaient les suivantes:

- Un «consulat mobile» a été mis en place au Costa Rica, avec le soutien de l'ambassade du Nicaragua dans le pays, pour le renouvellement gratuit des certificats de nationalité.
- Un comité de section ANEP-FNT pour les travailleurs migrants a été créé.
- Des activités locales ont été menées au sein de la Communauté de La Carpio (La Uruca), où la concentration de travailleurs nicaraguayens est particulièrement élevée.

Parallèlement à ces initiatives, et dans l'optique de mobiliser leurs organisations, l'ANEP a contribué à la création du Centre social Juanito Mora Porras (CSJMP), dans le cadre duquel elle a participé au projet du BIT intitulé «Politiques de migration de main-d'œuvre respectueuses du genre dans les corridors» Nicaragua-Costa Rica-Panama. A la suite de ce projet, des comités intersyndicaux pour les droits des travailleurs migrants de chacun de ces trois pays ont été créés, formant le Comité régional pour les droits des travailleurs migrants (CI-R).

Le Comité intersyndical du Costa Rica pour les droits des travailleurs migrants (CI-CR) se compose de la Coordination des syndicats de la banane du Costa Rica (COSIBA CR), du Centre social Juanito Mora Porras (CSJMP-ANEP), de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) et de la Confédération du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC). Dans ce cadre, il a été amené à élaborer des actions portant principalement sur cinq domaines: la défense des intérêts des travailleurs migrants au niveau politique; la sensibilisation et la formation; le cadre juridique; le renforcement des syndicats; et le dialogue régional intersyndical.

Les activités réalisées par le CI-CR comprennent:

- l'élaboration d'un «Passeport d'information: pour une migration ordonnée et respectueuse des droits» qui est un document regroupant des informations sur les droits du travail et la migration, destiné aux travailleurs migrants du Nicaragua et du Costa Rica;
- l'organisation de foires d'information, au cours desquelles sont fournies des informations sur les procédures d'immigration et la législation consulaire et du travail, avec la participation de représentants de la Direction générale des migrations et des ressortissants étrangers, ainsi que du Consulat du Nicaragua au Costa Rica. Les informations relatives au droit du travail sont fournies par les avocats des organisations syndicales;
- l'élaboration d'un projet de réforme de certains articles de la loi sur les migrations et les ressortissants étrangers; les campagnes de sensibilisation menées auprès des représentants du pouvoir législatif se sont concentrées sur les raisons juridiques, sociales et économiques de ce projet de réforme;
- la mise en œuvre de la campagne «Avec mes mains», élaborée à l'échelle de l'Amérique centrale avec le soutien de la Faculté latino-américaine de sciences sociales (FLACSO);
- la participation du CI-CR au groupe de travail sur la migration de la Confédération syndicale des Amériques (CSA);
- la participation à différentes actions visant à mettre un terme à l'amende de 100 dollars E.-U. par mois de séjour irrégulier pour les migrants, un problème majeur pour les ressortissants étrangers au Costa Rica.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Grâce à l'information, à la sensibilisation et à la formation, une population vulnérable telle que les travailleurs migrants en situation irrégulière peut être sensibilisée et formée pour faire usage des différents outils nécessaires, en vue de formaliser leur emploi et de bénéficier des droits au travail et à la protection sociale.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale: sanjose@ilo.org
- Association nationale des salariés du secteur public et privé (ANEP): info@anep.or.cr
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Pérou: améliorer les revenus et les conditions de travail des dockers grâce aux syndicats et à leur fédération

PORTÉE: Nationale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs

- Fédération des dockers et des travailleurs manuels des transports du Pérou (Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú – FETTRAMAP)
- Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (Confederación Unitaria de Trabajadores – CUT)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 47. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

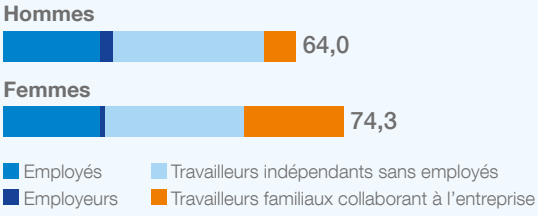
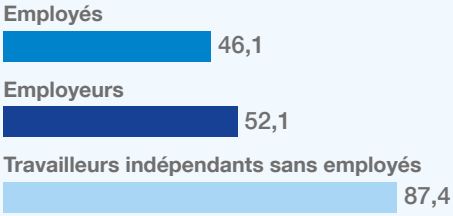


Figure 48. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



Au Pérou, la part de l'emploi informel représente 68,9 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 47)[42]. Pour l'année 2017, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 12 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel au Pérou (environ 5,9 millions d'hommes et 6,1 millions de femmes)[43]. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 48).

Les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de travailler dans l'économie informelle (74,3 pour cent de l'emploi des femmes). Toutefois, le secteur examiné, celui des dockers et des vendeurs de journaux, est dominé par les hommes.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- la réglementation concernant les travailleurs sur les voies publiques a été améliorée;
- l'organisation et la syndicalisation des travailleurs sur les voies publiques ont été renforcées;
- les revenus et les conditions de travail se sont améliorés.

42. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour le Pérou se rapportent à l'année 2017.

43. Données issues de l'Enquête nationale auprès des ménages (Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO) réalisée en 2017.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La Fédération des dockers et des travailleurs manuels des transports du Pérou (FETTRAMAP) est une organisation syndicale sectorielle affiliée à la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT). Elle compte environ 10 000 membres issus de 14 régions du Pérou. Dans la ville de Lima, la fédération compte environ 2 200 membres. Jusqu'à la création de leurs associations, puis de la FETTRAMAP, les travailleurs avaient une position très faible dans le domaine de la négociation, ce qui entraînait des discriminations et des situations d'exploitation au niveau de leurs conditions de travail. Avec l'aide de la CUT et des syndicats sectoriels, et suite au succès de la campagne réalisée pour l'adoption de la loi n° 29088 sur la sécurité et la santé au travail des dockers et des travailleurs manuels des transports, et des règlements y afférents, les dockers ont été en mesure de constituer leur propre organisation, et négocient ainsi de meilleures conditions de travail avec les marchés de gros.

Sur les marchés du travail, les travailleurs sont désormais, et en règle générale, considérés comme des partenaires qui signent des contrats et des accords sur le travail décent et qui contribuent à la création de marchés plus efficaces. La FETTRAMAP a soutenu l'organisation des travailleurs du secteur, en transformant leur organisation d'une petite association en une organisation bien établie offrant un accès aux services, de meilleures conditions de travail et, dans certains cas, une meilleure rémunération des services.

Par exemple, l'une des avancées de la FETTRAMAP est que la municipalité de Lima adoptera bientôt une ordonnance métropolitaine qui sera mise en œuvre et appliquée, de sorte que les sacs de produits agricoles de plus de 50 kg ne puissent pas être emballés, ni chargés. Il s'agit d'une avancée très importante, car les abus exercés à l'encontre des travailleurs dans ce secteur d'activité étaient fréquents. Porter moins de poids diminue le nombre d'accidents du travail et les problèmes de santé des travailleurs. Dans certains sous-secteurs, tels que la culture de carottes et de graines vertes, le syndicat a réussi à négocier de meilleures conditions d'emploi et de paiements de leurs services, générant ainsi un revenu plus élevé pour les travailleurs.

A l'heure actuelle, la principale bataille se déroule sur le terrain du grand marché de gros de Lima, afin que les dockers côtiers disposent d'un environnement propice pour attendre l'arrivée des poids lourds qui approvisionnent le marché sur une période de vingt-quatre heures.

Le syndicat a aidé les travailleurs à créer leur propre fonds de réserve de solidarité pour les urgences médicales et la retraite, offrant ainsi une plus grande stabilité de revenus dans le temps. En outre, l'accès à la formation et à l'éducation a été généralisé, en collaboration avec des établissements universitaires, ce qui a permis aux jeunes d'avoir davantage accès à ces services, tandis que les travailleurs âgés (plus de 45 ans) ont réussi à renforcer leurs compétences en matière de gestion et de commercialisation.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

Une meilleure représentation et une meilleure capacité de négociation grâce au processus de syndicalisation ont permis d'améliorer les conditions de travail et d'accroître les revenus de cette catégorie de travailleurs.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour les pays andins: lima@ilo.org
- Fédération des dockers et des travailleurs manuels des transports du Pérou (FETTRAMAP): fettramap@hotmail.com
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

République dominicaine: assurance mutuelle et sécurité sociale des travailleurs/travailleurs indépendants sans employés

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Confédération autonome syndicale classiste *(Confederación Autónoma Sindical Clasista – CASC)*
- Association mutuelle de services solidaires (*Asociación Mutual de Servicios Solidarios* – AMUSSOL)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 49. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

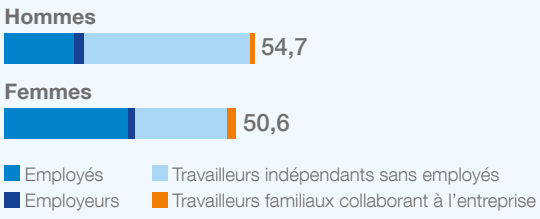
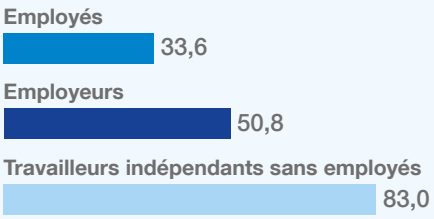


Figure 50. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En République dominicaine, la part de l'emploi informel représente 53,1 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 49)[44]. Pour l'année 2018, cette proportion rapportée à l'emploi total représentait environ 2,5 millions de travailleuses et travailleurs occupant un emploi informel en République dominicaine. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 50).

Les travailleurs indépendants sans employés représentent la majorité des emplois informels (57 pour cent). Les femmes au sein de l'économie informelle sont davantage susceptibles que les hommes de travailler comme salariés (53,2 pour cent du total des emplois informels pour les femmes sont des emplois salariés informels, contre 28 pour cent pour les hommes). Environ 40 pour cent des travailleurs affiliés à l'AMUSSOL sont des femmes. L'organisation offre des services qui comprennent le paiement du congé de maternité et de toutes les prestations offertes par le système de sécurité sociale de la République dominicaine.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- un meilleur accès des travailleurs de l'économie informelle et de leurs familles à la sécurité sociale;
- la formalisation des unités informelles avec l'appui du syndicat.

44. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour la République dominicaine se rapportent à l'année 2016.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

En 2001, le système de sécurité sociale de la République dominicaine (Sistema Dominicano de Seguro Social – SDSS) a été établi par la législation et a progressivement étendu sa portée en vue de garantir la couverture universelle de tous les travailleurs. En ce qui concerne les travailleurs indépendants sans employés, un régime fiscal subventionné a été introduit, permettant de réduire l'impact du montant élevé des cotisations fixées (20 pour cent du revenu annuel estimé), mais en contrepartie la couverture obtenue a été réduite, dans la mesure où les travailleurs indépendants sans employés de la République dominicaine ont majoritairement des revenus faibles.

La Confédération autonome syndicale classiste (CASC) organise depuis un certain temps les travailleurs indépendants sans employés opérant dans le secteur informel. Toutefois, en 2005, le gouvernement a modifié la réglementation afin d'empêcher l'organisation des travailleurs indépendants sans employés informels et limiter les activités syndicales aux travailleurs ayant des relations de travail de type salarié-employeur. Cela a amené la CASC à repenser sa stratégie, la conduisant à accepter et à conclure des partenariats dans le cadre d'un nouveau régime d'organisation à but non lucratif.

C'est dans le cadre de ce changement de stratégie que la CASC a créé l'Association mutuelle de services solidaires (AMUSSOL) en 2003. L'AMUSSOL a été établie en tant qu'organisation pour la représentation des travailleurs indépendants sans employés, dont beaucoup ne bénéficient pas des droits du travail ni d'un accès aux services sociaux élémentaires. Dans la mesure où l'État de la République dominicaine ne garantit pas l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants sans employés, l'AMUSSOL leur propose une solution alternative. L'association encourage les travailleurs indépendants à adhérer au système de sécurité sociale en devenant leur employeur virtuel. Les travailleurs indépendants versent leurs cotisations mensuelles à l'AMUSSOL, qui les transfère au Trésor national. De cette manière, les travailleurs peuvent adhérer au SDSS et avoir accès à l'assurance-maladie, à la couverture des accidents du travail et au fonds de retraite.

A l'heure actuelle, l'AMUSSOL compte 85 256 membres, y compris des assurés et des membres de leur famille à charge. Les femmes représentent 40 pour cent de ses membres.

Il a également été possible de formaliser plus de 273 microentreprises dont les propriétaires versent des cotisations pour eux-mêmes et pour leurs travailleurs dépendants. Des progrès ont aussi été réalisés pour inclure les travailleurs domestiques, environ 2 300 travailleurs domestiques cotisant au système de sécurité sociale par le biais du programme de l'organisation.

L'AMUSSOL dispose également d'un service juridique fournissant des documents juridiques, tels que des certificats de cohabitation aux couples et des traductions d'actes de naissance d'enfants, afin que la famille puisse bénéficier des prestations prévues par le système aux membres de la famille à la charge du travailleur. L'AMUSSOL propose aussi un plan de services funéraires d'assurance-vie (plan «Vivez tranquille»), financé par des frais supplémentaires à coût modeste.

Dans le même temps, l'AMUSSOL favorise la formalisation. Elle encourage en effet la transformation des microentreprises informelles en entreprises formelles. Le processus de formalisation comprend l'enregistrement en tant que contribuable. L'AMUSSOL demande également aux entreprises ayant plus de trois filiales d'être formalisées conformément à la législation en vigueur. Pour atteindre ces objectifs, l'AMUSSOL insiste sur les avantages liés à la formalisation (par exemple l'exonération de la taxe sur la valeur ajoutée et l'accès au crédit bancaire) et met à disposition une assistance et des conseils sur les procédures administratives à suivre.

Une fois que l'entreprise a déclaré qu'elle-même et ses employés sont soumis au régime fiscal, l'AMUSSOL propose de continuer à gérer la composante relative à la sécurité sociale (pour l'employeur et les salariés) en contrepartie du versement d'une somme d'un montant correspondant à 1 pour cent du budget ou du salaire, afin de couvrir ses frais administratifs.

Par ses activités visant à organiser et inclure les travailleurs informels, l'AMUSSOL apporte une réponse aux lacunes existantes dans la mise en œuvre du système de sécurité sociale de la République dominicaine, selon lequel, sans l'AMUSSOL, les travailleurs informels n'auraient pas accès à la sécurité sociale. Ces activités font également partie des efforts de l'organisation pour faire pression sur le gouvernement de la République dominicaine en vue de surmonter les lacunes existantes et universaliser l'accès à la sécurité sociale. L'AMUSSOL pourrait continuer à jouer un rôle de médiateur entre les organisations de travailleurs informels et le système officiel de sécurité sociale. Cela permettrait de garantir un contrôle efficace, l'engagement de tous les utilisateurs et, par conséquent, un large plébiscite du système.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

En l'absence d'une politique nationale plus large, le soutien des syndicats au processus de formalisation et, en particulier, au renforcement de la couverture de la sécurité sociale, représente une contribution majeure. Des milliers de travailleurs de l'économie informelle ont réussi à formaliser leurs microentreprises, à améliorer leurs conditions de travail et à accéder à la sécurité sociale pour leurs familles et pour eux-mêmes.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale: sanjose@ilo.org
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Trinité-et-Tobago: salaire minimum pour les travailleurs domestiques

PORTÉE: Secteur

ORGANISATION CONCERNÉE:

Travailleurs:

- Syndicat national des travailleurs domestiques (National Union of Domestic Employés – NUDE)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

A Trinité-et-Tobago, le travail domestique (estimé à 30 000 salariés) est un secteur en pleine croissance. La grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes. Les femmes représentent 95 pour cent des membres de NUDE et le conseil exécutif du syndicat est composé de sept femmes.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- les travailleurs domestiques sont couverts par la sécurité sociale;
- les travailleuses domestiques sont couvertes par la loi sur la protection de la maternité;
- le salaire minimum national s'applique également aux travailleurs domestiques;
- les personnes au chômage peuvent trouver un nouvel emploi par l'intermédiaire de la Coopérative du centre pour les travailleurs dans le secteur des services.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le Syndicat national des travailleurs domestiques (NUDE) a été créé en 1974 et enregistré en vertu de la loi sur les syndicats en 1982. Le NUDE aspire à améliorer les avantages et les conditions de travail, et à représenter une entité juridique pour les travailleurs domestiques qui est reconnue par les employeurs. Le syndicat travaille dans un environnement difficile, étant souvent confronté à des pratiques antisyndicales, et notamment à la non-reconnaissance du syndicat dans les entreprises, ainsi qu'au licenciement de ses membres.

Le NUDE est une organisation d'envergure nationale qui compte des membres à travers tout le pays pays, notamment à Mayaro et Toco à l'est, à Couva et Chaguanas au centre, à Diego Martin, St. Anns, Maraval, Carenage à l'ouest et à Sangre Grande, Arima, Valencia, Tunapuna, Arouca, Trincity et Laventille dans le corridor est-ouest. Les travailleurs migrants originaires de la Jamaïque, du Guyana et de la Grenade sont également membres du syndicat. Certains d'entre eux restent à Trinité-et-Tobago pendant six mois, puis rentrent chez eux et reviennent à nouveau pour une période de six mois. Dans certains cas, le NUDE a apporté une assistance aux demandes de prolongation de permis de travail.

Le NUDE cherche à promouvoir la libre circulation des travailleurs dans le cadre du Marché et de l'économie uniques des Caraïbes (CARICOM) et collabore activement avec d'autres syndicats des Caraïbes, tels que le Syndicat des travailleurs domestiques de la Jamaïque, le Syndicat des travailleurs de la Barbade, le Centre d'artisanat de Saint-Kitts-et-Nevis, ainsi que le Fil rouge du Guyana. Le NUDE est également affilié à la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et a siégé au sein du comité directeur du Réseau international des travailleurs domestiques de l'époque. Le NUDE a œuvré pour la promotion de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – ratifiée par Trinité-et-Tobago en 1989 – ainsi que de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, de l'OIT, qui n'a pas encore été ratifiée par Trinité-et-Tobago.

Le NUDE a fait campagne auprès du gouvernement de Trinité-et-Tobago pour élargir le champ d'application de la loi sur les relations professionnelles (Industrial Relations Act – IRA) aux travailleurs domestiques. Il rencontre régulièrement le ministère du Travail et cherche à former des alliances pour la reconnaissance du travail domestique en vertu des dispositions de l'IRA.

Le fait que les travailleurs domestiques aient été exclus de la définition du terme «travailleur», figurant au sein de l'IRA, a été un sujet controversé pendant plusieurs années. Au final, le Parlement en a pris note et aussi bien la loi n° 4 de 1998 sur la protection de la maternité, que l'ordonnance n° 40 de 1999 sur le salaire minimum couvrent les travailleurs domestiques en tant que salariés, leur garantissant les mêmes droits et avantages que les autres travailleurs.

En 2018, le NUDE a été convié par la commission paritaire du Parlement de Trinité-et-Tobago en vue de répondre à certaines questions au nom des travailleurs domestiques au sujet du relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans. A cette occasion, le NUDE a soulevé plusieurs questions cruciales sur le droit aux prestations pour les travailleurs à faible revenu dans leur ensemble.

Le NUDE cherche également à collaborer avec l'inspection du travail afin d'aider et de protéger les intérêts de tous les travailleurs à faible revenu de l'économie informelle, ainsi que des travailleurs de l'économie formelle qui continuent d'être privés de prestations de congés de maladie, de droits aux congés et d'indemnités de licenciement. Le NUDE sollicite le gouvernement afin de rendre obligatoire l'enregistrement des employés de maison en vue de s'assurer que les employeurs versent les cotisations à l'assurance nationale pour le compte de leurs salariés. A l'heure actuelle, quelque 15 000 travailleurs domestiques sont déjà couverts par le système de l'assurance nationale (National Insurance System – NIS). Toutefois, de nombreux travailleurs domestiques ne sont toujours pas enregistrés.

En 2014, avec l'assistance du BIT et de la Division des coopératives du ministère du Travail, le NUDE a mis en place la Coopérative du centre pour les travailleurs dans le secteur des services (Service Workers' Centre Cooperative – SWCC). Les travailleurs qui perdent leur emploi ou souhaitent améliorer leurs conditions de travail peuvent adhérer à la coopérative afin de trouver un emploi dans le domaine du nettoyage, des soins, de la cuisine et du repassage. Grâce à l'assistance du BIT, en 2016-2017, le NUDE a élaboré un plan opérationnel pour la coopérative. Le NUDE a œuvré en collaboration avec l'Agence nationale de formation (National Training Agency – NTA) du gouvernement en vue d'établir des normes pour les travailleurs domestiques, et collabore désormais avec la NTA afin d'obtenir la certification de ses membres en matière d'entretien ménager pour les résidences privées.

Le NUDE cherche également à collaborer avec des entreprises en ce qui concerne les contrats de travail, et à donner aux travailleurs domestiques la possibilité de s'affirmer auprès de leur employeur au cours de la négociation sur le salaire et les conditions de travail. Avec l'assistance et la formation assurées par le BIT, le NUDE a réussi à élaborer un modèle type de contrat de travail pouvant être utilisé comme base, et à définir des propositions pour améliorer la sécurité et la santé au travail pour les travailleurs domestiques.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

L'organisation et la représentation des travailleurs domestiques et d'autres travailleurs de l'économie informelle peuvent contribuer de manière significative au processus de formalisation et à la reconnaissance des droits des travailleurs dans un secteur d'emploi vulnérable.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipe d'appui technique et Bureau de pays de l'OIT: ilocarib@ilo.org
- Syndicat national des travailleurs domestiques (NUDE): domestictt@gmail.com
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

Uruguay: salaire minimum et sécurité sociale des travailleurs domestiques grâce à la négociation collective

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

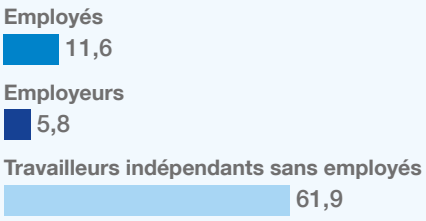
Travailleurs:

- Syndicat unique de travailleuses domestiques (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas – SUTD)
- Assemblée intersyndicale des travailleurs – Convention nationale des travailleurs (Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores – PIT-CNT)

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE:

Figure 51. Taille et composition de l'emploi informel, selon le sexe (en % de l'emploi total)

Figure 52. Part de l'emploi informel selon la situation dans la profession (en %)



En Uruguay, la part de l'emploi informel représente 23,9 pour cent de l'emploi total (y compris l'agriculture, figure 51)[45]. Pour l'année 2018, environ 0,4 million de travailleurs œuvraient dans l'économie informelle en Uruguay[46]. L'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale occupent, par définition, un emploi informel. Les travailleurs indépendants sans employés se caractérisent par le deuxième pourcentage d'informalité le plus élevé (figure 52).

On estime que 30,7 pour cent des travailleurs domestiques sont employés de manière informelle, ce qui constitue l'un des taux d'emploi informel les plus bas dans le monde. Les femmes représentent la grande majorité des travailleurs domestiques et sont les principales bénéficiaires de l'initiative du SUTD.

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- organisation et représentation formelle des travailleurs domestiques avec l'appui du syndicat;
- adoption d'une loi sur le travail domestique;
- formalisation du travail domestique et réglementation de la durée du travail, du salaire minimum et de la protection sociale;
- accès des travailleurs domestiques à la négociation collective;
- augmentation du salaire minimum pour les travailleurs domestiques.

45. BIT (2019): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition (base de données étendue et mise à jour). Les chiffres pour l'Uruguay se rapportent à l'année 2018.

46. Données issues de l'Enquête nationale auprès des ménages (Encuesta Continua de Hogares – ECH) réalisée en 2018.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Le SUTD est un mouvement syndical dont la mission est de promouvoir et de défendre les droits sociaux et du travail des travailleuses domestiques à travers le pays. Le syndicat a pour objectif de fournir des conseils juridiques et de promouvoir un espace d'interaction et d'intégration grâce à la participation collective.

Les tentatives destinées à organiser les travailleurs domestiques remontent à 1963. A cette époque, les travailleurs d'origine africaine et d'origine étrangère arrivés dans le pays se sont réunis au sein de l'église de Cordón. Les travailleuses domestiques se sont rassemblées dans le cadre de réunions informelles au sein de leurs quartiers jusqu'à ce qu'elles parviennent à former le SUTD.

En 2002, Mariselda Cancela, une avocate qui a par la suite collaboré avec le SUTD, ainsi que d'autres membres de la PIT-CNT, ont commencé à organiser les travailleuses domestiques, qui, avec les travailleuses rurales, étaient les seules à être encore privées du droit à la semaine de travail de 44 heures et à la journée de travail de 8 heures. Madame Cancela a joué un rôle décisif dans la campagne de la PIT-CNT destinée à intégrer le secteur du travail domestique dans la campagne électorale menée par le parti du Front large lors des élections générales de 2004.

En 2005, à l'initiative du SUTD, une discussion a été lancée à propos d'une loi visant à réglementer le travail domestique et à améliorer les conditions de travail ainsi que l'organisation sectorielle des travailleuses.

Actuellement, le syndicat compte plus de 1300 membres, dont plus de 700 paient leurs cotisations régulièrement. Le nombre de membres affiliés au syndicat a doublé au cours des six dernières années. Le syndicat a réussi à établir des sections syndicales hors de Montevideo, ce qui lui a permis d'élargir sa base nationale.

Le 27 novembre 2006, la loi n° 18.065 a été promulguée, reconnaissant à la fois les droits des travailleuses (journée de travail de 8 heures, droit au repos, congés payés, congé et indemnités de licenciement) et les droits collectifs de participation aux conseils des salaires. Cette loi est entrée en vigueur en 2008. La promulgation de la loi a constitué une étape historique dans la reconnaissance des droits individuels et collectifs de toute personne effectuant un travail domestique.

Le 19 août 2008, le premier conseil des salaires a élaboré un accord tripartite entre: le SUTD, représentant les travailleurs, la Ligue des femmes au foyer, des consommateurs et des usagers de l'Uruguay (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios – LACCU), pour le secteur des employeurs et des délégués du pouvoir exécutif. Cela a permis au SUTD de disposer d'un plus grand espace sur la scène publique et de peser plus fortement au cours des négociations.

Outre les droits du travail garantis dans les conventions collectives, le SUTD a conclu des accords avec la Banque de sécurité sociale (Banco de Previsión Social – BPS), le ministère du Tourisme et des Sports et l'Université de la République, par l'intermédiaire du service externe de l'Université. Grâce à ce dernier, il a réussi à obtenir l'assistance d'un avocat et d'étudiants en droit pour les travailleuses domestiques se présentant au syndicat.

Les activités du syndicat sont coordonnées depuis le bureau de Montevideo. Les mardis et jeudis, deux avocats assurent une permanence, tandis que le vendredi une assistance est offerte par l'équipe juridique de l'Université de la République. Entre 30 et 40 femmes se rendent au bureau du syndicat les après-midis, où elles sont interrogées par un membre du secrétariat et, le cas échéant, dirigées vers une équipe d'avocats.

Le 10 novembre 2008, les délégués gouvernementaux, les employeurs et les travailleurs ont signé la première convention collective sur le travail domestique en Amérique latine. L'un des aspects les plus importants de cet accord était qu'il avait une portée nationale et s'appliquait à tous les travailleurs domestiques et à leurs employeurs, indépendamment du fait d'être ou non affiliés au SUTD ou à la LACCU.

En Uruguay, les travailleurs domestiques ont le droit de bénéficier de la sécurité sociale depuis longtemps. Ils ont accès aux pensions d'invalidité, de vieillesse et de réversion depuis 1942, aux prestations de maternité et à l'assistance familiale depuis 1980, ainsi qu'à la couverture médicale et aux indemnités de maladie depuis 1984. En 2009, la BPS a lancé une campagne en vue de sensibiliser le public aux droits des travailleurs domestiques

et encourager leur enregistrement au sein du système de sécurité sociale. Cette campagne s'est notamment traduite par des spots télévisés et des docu-fictions retransmis dans les autobus, ainsi que des pancartes (destinées aux employeurs) pendues aux poignées de porte de leurs maisons, mentionnant le message suivant: «La travailleuse domestique de cette maison fait déjà partie de la BPS». En 2010 et 2011, les inspecteurs du travail ont réalisé des visites d'inspection au sein de 9 000 foyers afin de vérifier si les travailleurs domestiques étaient enregistrés auprès de la sécurité sociale.

En reconnaissance de ces efforts, l'OIT a choisi l'Uruguay comme modèle de bonnes pratiques gouvernementales en matière de travail domestique. Le 14 juin 2012, l'Uruguay a été le premier pays à ratifier la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Jusqu'en 2008, les salaires en Uruguay étaient fixés par négociation tripartite au sein du Conseil des salaires ou par décret présidentiel, pour les groupes professionnels qui ne participaient pas au Conseil des salaires. En Uruguay, le salaire minimum a été fixé par décret présidentiel en 1969. Les travailleurs domestiques ont été explicitement exclus du salaire minimum jusqu'en 1990, date à laquelle pour la première fois un salaire minimum a été expressément fixé pour cette catégorie professionnelle par un décret exécutif. Ce décret fixait un salaire minimum pour Montevideo et un salaire inférieur pour le reste du pays, les deux étant légèrement supérieurs au salaire minimum national. Le décret autorisait les employeurs à déduire 20 pour cent du salaire des travailleurs domestiques si ces derniers étaient nourris et logés par l'employeur, et 10 pour cent s'ils étaient seulement nourris par l'employeur.

Dix ans après la première convention collective pour le secteur du travail domestique, le salaire minimum a été doublé. La dernière convention collective pour le travail domestique a expiré le 31 décembre 2018. Le renouvellement de la convention est en cours de négociation.

Parmi les difficultés signalées par le SUTD figure l'absence d'accès à l'information des travailleurs domestiques migrants, qui occupent une part importante de l'emploi informel dans ce secteur. Aussi bien le SUTD que la PIT-CNT reçoivent constamment des appels de travailleurs migrants se plaignant de différentes situations extrêmes au niveau de leurs conditions de travail. Seuls 1 700 travailleurs domestiques migrants sont répertoriés au sein de la BPS. Une deuxième difficulté est liée à la question des résidences sécurisées, où la législation n'est pas respectée et où le syndicat n'est pas autorisé à pénétrer.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

A travers les différentes étapes de ce processus historique, le travail domestique a été entièrement formalisé et les travailleurs domestiques bénéficient de droits et d'avantages égaux à ceux des autres catégories de travailleurs.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipe d'appui technique au travail décent et Bureau de pays de l'OIT pour le cône Sud de l'Amérique latine: santiago@ilo.org
- Assemblée intersyndicale des travailleurs – Convention nationale des travailleurs: pitcnt@pitcnt.uy
- Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA): sede@csa-csi.org

EUROPE

Allemagne, Autriche et Suède: améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'économie collaborative *(crowdworkers)* via un bureau de médiation et accroître la transparence des conditions de travail de ces travailleurs au sein des plateformes numériques

PORTÉE: Régionale

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- IG Metall (Allemagne)
- Chambre autrichienne du travail (Autriche)
- Unionen (Suède)

Employeurs:

- Testbirds GmbH, content.de AG, clickworker GmbH, Crowd Guru GmbH, Streetspotr GmbH, wer denkt was GmbH, 24Insights GmbH (tous originaires d'Allemagne) et BugFinders Limited (Royaume-Uni)
- Association allemande du travail collaboratif (Deutscher Crowdsourcing Verband)

PRINCIPALES AVANCÉES EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- élaboration d'un code de conduite sur le travail collaboratif[47] et création d'un bureau de médiation[48] par huit entreprises de plateformes numériques et l'Association allemande du travail collaboratif, en partenariat avec le syndicat IG Metall;
- élaboration et promotion d'un site Internet mettant à disposition des informations sur les plateformes numériques vues par les syndicats;
- participation des travailleurs de l'économie collaborative à l'élaboration des politiques syndicales par le biais d'enquêtes.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

Code de conduite pour les droits des travailleurs de l'économie collaborative et règlement des différends grâce à la mise en place d'un bureau de médiation

En 2015, la plateforme allemande Testbirds, spécialisée dans le test de logiciels, a élaboré un code de conduite volontaire pour le travail collaboratif rémunéré. Ce «code de conduite sur le travail collaboratif» énonçait des principes tels que l'engagement à offrir «une rémunération équitable», à ne proposer que «des tâches sérieuses» et à garantir une «communication ouverte et transparente». Huit plateformes numériques (dont Testbirds et une plateforme basée au Royaume-Uni) ont signé ce code de conduite, et l'Association allemande du travail collaboratif a officiellement soutenu cette initiative.

En 2016, après avoir sollicité l'accord des plateformes numériques, le syndicat IG Metall a réalisé une enquête auprès des travailleurs de six plateformes allemandes. L'enquête invitait notamment les travailleurs à désigner le principe du code de conduite qui leur semblait être le plus important. La «rémunération équitable» est arrivée largement en tête. En conséquence, la deuxième version du code de conduite, publiée fin 2016, contenait des informations plus précises sur le principe d'une «rémunération équitable», soulignant que les opérateurs de plateformes numériques devaient tendre à rapprocher cette rémunération des «normes locales en matière de salaire».

En 2017, IG Metall, les plateformes numériques signataires et l'Association allemande du travail collaboratif ont établi un «bureau de médiation» chargé de mettre en œuvre efficacement le code de conduite et de résoudre les différends opposant travailleurs et plateformes numériques

47. Voir à l'adresse http://crowdsourcing-code.de (consulté le 23 avril 2019).

48. Voir à l'adresse https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html (consulté le 23 avril 2019).

signataires. Cette instance se compose d'un conseil formé de cinq personnes: un représentant des travailleurs, un représentant syndical, un représentant de l'une des plateformes numériques signataires du code de conduite, un représentant de l'Association allemande du travail collaboratif et un président neutre, actuellement un juge du travail allemand. La sélection des membres du Bureau du médiateur est approuvée par les plateformes numériques signataires, l'Association allemande du travail collaboratif et la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB)[49] (ou l'un de ses membres). Ses membres sont nommés pour une période d'un an et la gestion du Bureau du médiateur est assurée par IG Metall.

En janvier 2019, le bureau de médiation avait reçu une trentaine de cas, dont il avait été saisi par des travailleurs via son formulaire en ligne[50]. La majorité des cas concernaient le refus du paiement du travail et ont été résolus par consensus entre le travailleur ayant déposé plainte et la plateforme de travail numérique concernée. A plusieurs reprises, le bureau de médiation a recommandé que la plateforme numérique établisse un comité consultatif pour les travailleurs auquel les travailleurs pourraient adresser leurs suggestions quant aux procédures de travail et au fonctionnement de la plateforme. Le bureau de médiation va au-delà de l'examen interne des différends par les entreprises elles-mêmes et les travailleurs collaboratifs, les plateformes numériques signataires étant désormais en mesure de demander l'examen d'un différend par un organe de médiation qualifié et neutre, auquel l'ensemble des parties fait confiance.

Transparence accrue des conditions de travail et de rémunération pour les travailleurs de l'économie collaborative

Le site Internet FairCrowdWork.org a été lancé en 2015 par IG Metall et est exploité en coopération avec la Chambre de travail autrichienne (Arbeiterkammer) et le syndicat suédois des cadres, Unionen. Il contient des informations sur les plateformes de travail numériques vues par les syndicats.

Outre des informations sur les droits des travailleurs collaboratifs, les obligations juridiques et les ressources syndicales, ce site Internet contient des descriptions détaillées des processus de travail et des évaluations des différentes plateformes numériques connues. Les profils de chacune de ces plateformes regroupent des informations sur les tâches à exécuter, les procédures de travail, les clients, le nombre de travailleurs et la société exploitant la plateforme (par exemple son nombre de salariés, son emplacement et son équipe dirigeante) collectées via des recherches documentaires, ainsi qu'une notation numérique (affichée sous forme d'étoiles) attribuée sur la base de différents critères, tels que la rémunération, la communication, l'évaluation du travail, les tâches assignées et la technologie.

Les évaluations sont réalisées à partir d'enquêtes détaillées (jusqu'à 95 questions) menées auprès des travailleurs, regroupées au sein d'une enquête dirigée par IG Metall et une entreprise privée entre décembre 2016 et mars 2017. Les enquêtes interrogent les travailleurs sur leur statut au sein de la plateforme, leurs revenus, leurs expériences avec les clients et les opérateurs de la plateforme (y compris, par exemple, en ce qui concerne l'évaluation du travail fourni et la communication), ainsi que leur expérience avec l'interface technologique de la plateforme en elle-même. Ces informations sont par la suite converties en une valeur numérique. Les profils des plateformes numériques comprennent également de simples évaluations des conditions de service de chaque plateforme sur la base de cinq critères.

49. Immédiatement après la création du bureau de médiation, cette fonction était initialement exercée par le syndicat IG Metall.

50. Voir pour 2017/2018: *Report of the activities of the Ombuds Office of the Code of Conduct for Paid Crowdsourcing, 2017-2018*, disponible à l'adresse https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2017_2018_EN.pdf (consulté le 23 avril 2019).

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

- le code de conduite offre un (premier) ensemble de règles pour les plateformes de travail numériques et les travailleurs collaboratifs. Le bureau de médiation permet à ces travailleurs de résoudre de manière consensuelle leurs réclamations individuelles à l'encontre des plateformes numériques signataires;
- le site Internet «FairCrowdWork.org» accroît la transparence des conditions de travail et de rémunération et permet aux travailleurs collaboratifs de choisir en connaissance de cause les plateformes numériques sur lesquelles ils souhaitent travailler;
- grâce à la mise en réseau virtuelle des travailleurs collaboratifs et des syndicats de différents pays, les bonnes pratiques sont identifiées et peuvent être mises en avant afin de remédier aux déficits au niveau des droits du travail dans ce secteur, et ainsi contribuer à sa réglementation.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- IG Metall: kontakt@faircrowd.work
- CSI-CRPE (Conseil régional paneuropéen): perc@ituc-csi.org
- Association allemande du travail collaboratif: kontakt@testbirds.de
- Site Internet du code du conduite: http://crowdsourcing-code.de
- Site Internet du bureau des médiateurs: https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html

France: convention collective pour les travailleurs domestiques

PORTÉE: Secteur

ORGANISATIONS CONCERNÉES:

Travailleurs:

- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail (CGT)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Force ouvrière (FO)

Employeurs:

- Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)

PRINCIPALE AVANCÉE EN TERMES DE REPRÉSENTATION, DE SERVICES ET DE CARACTÈRE INCLUSIF DU DIALOGUE SOCIAL:

- une convention collective a été signée et mise en œuvre pour les travailleurs domestiques.

QUELLE EST LA PRATIQUE MISE EN ŒUVRE?

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur a été signée en novembre 1999 en France pour les travailleurs domestiques employés directement par les ménages. Une deuxième convention collective, entrée en vigueur en 2012, concerne les travailleurs employés par des entreprises à but non lucratif. Une troisième convention collective, entrée en vigueur en novembre 2014, couvre les travailleurs employés par des entreprises privées. Ces trois conventions collectives «s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs domestiques, qu'ils soient ou non membres d'une association d'employeurs ou d'un syndicat»[51].

La signature de la convention collective de 1999 a été le résultat de négociations menées entre la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) – qui a signé un accord de partenariat avec le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), principale organisation patronale française – et les quatre syndicats nationaux, à savoir la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et Force ouvrière (FO). Cette convention collective est toujours en vigueur. Elle se caractérise par un champ d'application universel et couvre différents aspects liés notamment à la classification des emplois, aux taux de salaire, aux activités syndicales, à la formation professionnelle, au temps de travail, aux congés payés annuels, aux jours fériés, à l'assurance-maladie, au logement et à la nourriture et aux congés de maternité. La convention collective rend certaines dispositions du Code du travail applicables aux travailleurs domestiques, telles que celles relatives aux contrats à durée déterminée. Les travailleurs domestiques ruraux et les jardiniers/gardiens sont couverts par des conventions collectives nationales distinctes de la convention collective nationale de 1999. L'emploi des travailleurs domestiques par les entreprises ou les associations est régi par le droit du travail général et les conventions collectives sectorielles applicables.

QUELS SONT LES RÉSULTATS?

La formalisation du travail domestique peut être réalisée grâce à l'application effective d'une convention collective globale garantissant les droits des travailleurs, bien qu'en pratique la mise en œuvre de cet instrument puisse se heurter à certains obstacles pour différentes raisons.

OÙ S'ADRESSER POUR OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES?

- Bureau des activités pour les travailleurs (BIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Bureau des activités pour les employeurs (BIT-ACT/EMP): actemp@ilo.org
- Bureau de pays de l'OIT: paris@ilo.org
- CSI-CRPE (Conseil régional paneuropéen): perc@ituc-csi.org

51. Pour plus d'informations voir (en anglais uniquement): https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf (consulté le 12 août 2019).

Plus de 60 % des personnes en emploi dans le monde sont en emploi informel et contribuent de manière significative à la société. De nombreux travailleurs concernés sont sous-représentés au sein des organisations de travailleurs et sont confrontés à de mauvaises conditions de travail et un manque de protection sociale. La Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (n°. 204) stipule que 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.

Ce Recueil présente des exemples d'interactions fructueuses entre les organisations de travailleurs et les travailleurs de l'économie informelle, afin de réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle et faciliter la transition vers l'économie formelle.

En documentant ces exemples pratiques, l'objectif de ce recueil est de diffuser plus largement ces connaissances et expériences et d'encourager les syndicats à s'engager avec les acteurs de l'économie informelle. Il présente 31 cas récents montrant comment les organisations de travailleurs se sont engagées avec les acteurs de l'économie informelle. Ces cas, provenant de différents pays et secteurs, montrent les avantages associés à la formalisation de l'emploi informel que ce soit pour les travailleurs, les entreprises et les États Membres de l'OIT.

CONTACT :

Service des marchés du travail
inclusifs, relations professionnelles
et conditions de travail (INWORK)

4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél. +41 22 799 67 54
inwork@ilo.org
www.ilo.org/inwork

ISBN 978-9-22-031602-3