

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

# TRANSCENDER LES CLIVAGES

Comment les travailleur·euse·s informel·le·s et  
les syndicats renforcent leur pouvoir

**Dave Spooner, Georgia Montague-Nelson et Jess Whelligan**  
Mars 2021



Le travail informel et précaire est une réalité pour des millions de travailleur·euse·s et un trait déterminant de nombreuses économies.



Pour renforcer les droits de tous les travailleur·euse·s, il est donc impératif que les syndicats et les travailleur·euse·s informel·le·s aillent au-delà des divisions qui, souvent, les séparent.



Les leçons du passé en matière de développement des relations entre des organisations de travailleur·euse·s informel·le·s et le mouvement syndical montrent que travailler ensemble peut leur permettre d'accroître les ressources de pouvoir pour les travailleur·euse·s formel·le·s comme informel·le·s.



# Sommaire

	<b>AVANT-PROPOS</b>	2
	<b>REMERCIEMENTS</b>	3
<b>1</b>	<b>LE TRAVAIL INFORMEL ET LE MOUVEMENT OUVRIER</b>	4
<b>2</b>	<b>EXISTE-T-IL UN FOSSÉ ENTRE LES TRAVAILLEUR·EUSE·S INFORMEL·LE·S ET LES SYNDICATS ?</b>	7
<b>3</b>	<b>POURQUOI TRANSCENDER LES CLIVAGES ?</b>	12
<b>4</b>	<b>JETER UN PONT : RECOMMANDATIONS À L'ENDROIT DES SYNDICATS</b>	16
<b>5</b>	<b>RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION SYNDICALE DE LA FES</b>	26
	Références .....	30
	Lectures complémentaires et autres ressources .....	31
	Annexe 1 : Modèles organisationnels des travailleur·euse·s de l'économie informelle .....	32
	Annexe 2 : Histoire – La lutte pour la reconnaissance .....	37

# AVANT-PROPOS

*Chers/chères collègues, lecteur-ric-e-s, camarades et ami-e-s,*

Le présent document s'inscrit dans la continuité directe du projet « Les syndicats en transformation »<sup>1</sup> du Programme syndical mondial de la FES. Parmi les 26 études de cas d'interventions syndicales fructueuses examinées dans le cadre de ce projet, « Transcender les clivages entre les travailleur-euse-s des secteurs formel et informel » a émergé comme l'un des thèmes phare. Nous avons compris qu'en fin de compte, la promotion par la FES des droits syndicaux et du travail se devait de répondre plus sérieusement et plus systématiquement à une réalité déjà observée depuis longtemps dans le Sud, mais qui s'enracine de plus en plus dans le Nord : les formes d'emploi atypiques s'imposent comme la nouvelle normalité – la précarisation et l'informalisation gagnent du terrain ! Afin de conserver toute sa pertinence, son efficacité et son pouvoir, la FES doit comprendre plus profondément comment renforcer le pouvoir des travailleur-euse-s occupant des emplois informels et précaires et contribuer à ce renforcement du pouvoir par de nombreux moyens plus concrets.

Cette étude, demandée par et rédigée principalement à l'endroit de collaborateur-ric-e-s de la FES, entend compléter les expériences que certains et certaines d'entre vous ont déjà vécues dans le contexte d'une collaboration stratégique avec des organisations de travailleur-euse-s dans l'économie informelle. Nous estimerons que nos efforts auront porté leurs fruits si l'étude vous incite à commencer à interagir, ou à renforcer votre interaction, auprès d'organisations représentant des travailleur-euse-s informel-le-s ou des syndicats établis désireux de faire leurs les préoccupations des travailleur-euse-s de l'économie informelle.

Nous ne prétendons pas avoir toutes les réponses à un phénomène complexe. Nous n'aspérons pas non plus à dicter comment un projet de la FES doit être mené. Sur la base de l'expérience acquise par nombre de militant-e-s et syndicalistes qui, à un moment donné, se sont probablement posé des questions similaires, nous aimerions plutôt souligner un point important : pour que le mouvement ouvrier puisse conserver toute sa pertinence et les travailleur-euse-s mobili-

ser toutes les ressources de pouvoir à leur disposition, transcender les clivages, s'il en est, n'est pas une option.

Nous tenons à remercier Dave Spooner et son équipe du Global Labour Institute (GLI) ainsi que toutes les personnes interrogées qui ont partagé leur expérience avec des mots simples. Il n'est pas exagéré de dire que ces militant-e-s dévoué-e-s comptent bien sur la participation de la FES au sein de l'équipe œuvrant à l'édification de ce « pont ». Ne les décevons pas !

*Mirko Herberg et Bastian Schulz*

<sup>1</sup> <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/trade-unions-in-transformation>

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur contribution à travers la mise à disposition de documents ou en se prêtant au jeu des entretiens :

- **Oksana Abboud**, StreetNet International
- **Laura Alferts**, Programme Protection Sociale, WIEGO
- **Jane Barrett**, Programme Organisation et représentation, WIEGO
- **Chris Bonner**, Programme Organisation et représentation, WIEGO
- **Steve Cotton**, Fédération internationale des ouvriers du transport
- **Alana Dave**, Fédération internationale des ouvriers du transport
- **Diana Holland**, Unite the Union (RU)
- **Pat Horn**, StreetNet International
- **Gora Khouma**, Union des Routiers du Sénégal – Autonome
- **Daniela Kuzu**, ancienne Directrice résidente, FES Ghana
- **Jin Sook Lee**, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
- **John Mark Mwanika**, Amalgamated Transport and General Workers Union, Ouganda
- **Karin Pape**, Directrice adjointe, Programme Organisation et représentation, WIEGO
- **Federico Parra**, Programme des récupérateurs de déchets, WIEGO (Bogotá)
- **Vanessa Pillay**, Programme Organisation et représentation, WIEGO
- **Elizabeth Tang**, Fédération internationale des travailleurs domestiques
- **Om Thapaliya**, HomeNet Nepal
- **Eddie Webster**, Southern Centre for Inequality Studies (SCIS)
- **Violeta Zlateva**, HomeNet Europe de l'Est et Asie Centrale

Nous sommes très reconnaissant-e-s envers le personnel et les contributeur-ice-s du réseau WIEGO, Femmes dans l'emploi informel : Mondialisation et organisation, en particulier envers celles et ceux qui contribuent au Programme Organisation et représentation de WIEGO depuis sa création en 1997, sous l'égide de Jane Barrett, et avant elle de Chris Bonner et Dan Gallin.

WIEGO a publié une mine de documents sur l'organisation syndicale des travailleur-euse-s de l'économie informelle, en

particulier sur les vendeur-euse-s de rue et de marché, les travailleur-euse-s domestiques, les ramasseur-euse-s de déchets et les travailleur-euse-s à domicile.

Nous sommes également reconnaissant-e-s à l'endroit du personnel et des affiliés de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), aux côtés desquels nous collaborons depuis 2010 à l'élaboration de programmes de soutien à l'organisation syndicale et à la représentation des travailleur-euse-s des transports informels.

Le document reflète les expériences et les politiques tirées d'exemples d'organisations parmi toutes celles qui s'intéressent aux relations entre les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s et le mouvement syndical : organisations internationales et nationales, centrales syndicales nationales et syndicats et associations sectorielles à l'échelon national. Il met principalement l'accent sur l'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s en Asie, en Afrique et en Amérique latine, mais inclut des points de vue d'organisations implantées dans l'hémisphère Nord représentant des travailleur-euse-s précaires et informels.

Les recherches documentaires ont couvert une partie de la documentation disponible sur la question des relations entre les syndicats et les organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle, en s'inspirant de la documentation produite par WIEGO et les organisations basées sur l'adhésion (OBA) qui lui sont affiliées, l'OIT, la CSI et les Fédérations syndicales internationales concernées ainsi que leurs affiliés. Les entretiens ont été menés par téléphone, via Skype, par courriel et lors de réunions, entretiens et discussions en face à face à l'occasion de rencontres et conférences connexes en Afrique du Sud, en Ouganda et au Sénégal.

## 1

## LE TRAVAIL INFORMEL ET LE MOUVEMENT OUVRIER

Partout dans le monde, des millions de personnes travaillent dans l'économie informelle. Nombreux sont les pays où la plupart des travailleur-euse-s sont contraint-e-s de travailler de manière informelle, en particulier dans les pays du Sud – bien que les économies industrielles avancées, ou post-industrielles, soient elles aussi concernées par la croissance de l'informalité. Pour l'essentiel de ces personnes, l'informalité n'est pas un choix mais leur seul moyen de survie face à l'absence d'emplois formels.

Qu'ils-elles travaillent dans le secteur manufacturier, les transports, l'industrie agroalimentaire, le commerce de détail ou les services, les travailleur-euse-s informel-le-s vivent généralement dans la pauvreté et connaissent souvent des conditions de travail dangereuses et insalubres, avec des revenus incertains et imprévisibles, sans aucune protection sociale et sans aucun respect à leur égard, et privés de leurs droits humains fondamentaux.

Jusqu'à une période relativement récente, l'économie informelle était considérée comme un problème temporaire appelé à disparaître dans le sillage d'une industrialisation et d'un développement économiques en constante expansion. La mondialisation et les politiques économiques néolibérales ont cependant eu l'effet inverse, suscitant une augmentation de la main-d'œuvre informelle. Dans nombre de pays, les industries locales se sont effondrées face aux importations bon marché, à la privatisation et à la décimation des services publics. Il s'est ensuivi un chômage endémique. Les populations des pays où la protection sociale est faible, voire inexistante, survivent en gagnant leur vie de toutes les façons possibles dans l'économie informelle – et souvent en émigrant vers les grandes villes.

*En Zambie, les politiques d'ajustement structurel, dont la mise en œuvre a débuté au milieu des années 1980, ont fortement réduit le nombre de personnes employées dans le secteur formel. L'ouverture de l'économie zambienne à la concurrence internationale a eu un effet désastreux sur les industries locales. De nombreuses entreprises manufacturières ont été contraintes à fermer et plus de 30 000 emplois ont disparu dans ce secteur dans les années 1990. Des dizaines de milliers de mineurs ont perdu leur emploi dans le sillage des privatisations ou des fermetures des mines de cuivre. Sous l'effet des réformes du secteur public, des dizaines*

*de milliers d'autres emplois ont été perdus. Les chômeurs et, plus important encore, leurs conjoints et leurs familles n'avaient guère d'autre choix que de tenter de gagner leur vie comme ils le pouvaient sur les marchés et dans la rue. En 2004, 83 pour cent de tous les travailleurs zambiens évoluaient dans l'économie informelle (War on Want, 2007). En 2015, selon les statistiques de l'OIT, cette proportion était passée à 88,7 pour cent (Tassot, Pellerano, & La, 2018).*

Au cours de la même période, à l'échelle internationale, le mouvement syndical a connu un net recul en termes d'adhésion et de pouvoir. La même nouvelle orthodoxie néolibérale qui encourageait les privatisations, les coupes dans le secteur public, la suppression des barrières commerciales, etc., a entraîné une délocalisation importante de la production depuis le cœur historique du mouvement syndical vers les pays à bas salaires, conjuguée à une attaque idéologique contre le syndicalisme lui-même et à une augmentation de l'emploi précaire et non protégé.

Le présent rapport commence par examiner de plus près ce que représente concrètement le « travail informel ». Puis il jette un éclairage sur la relation entre les syndicats « traditionnels » et les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s. La section suivante souligne pourquoi il est important de jeter un pont au-dessus des clivages et partage quelques idées et exemples des options offertes aux syndicats afin de jeter un pont et initier la coopération. Enfin, le rapport formule des suggestions concrètes pour le travail de la FES dans ce domaine.

### EMPLOI INFORMEL ET PRÉCAIRE

Qu'entendons-nous par emploi « informel » et en quoi celui-ci diffère-t-il de l'emploi « précaire » ?

L'OIT renvoie à l'emploi *informel* en ces termes : « Toutes les activités économiques des travailleur-euse-s et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles » (Organisation internationale du Travail, 2015). Quoiqu'étant probablement correcte d'un point de vue technique, cette définition n'est pas particulièrement utile.

Dans la pratique, nous pourrions penser à quatre indicateurs généraux qui décrivent le travail informel. Il s'agit notamment de l'absence d'un contrat de travail écrit, de l'absence de sécurité de l'emploi, d'une protection sociale insuffisante ou inexistante (assurance maladie, pension, maternité, etc.) et du déni des droits fondamentaux.

La main-d'œuvre informelle comprend les personnes travaillant à leur compte (travailleur-euse-s indépendant-e-s), les travailleur-euse-s familiaux-ales collaborant à l'entreprise familiale, les employé-e-s occupant des emplois informels dans des entreprises formelles ou informelles, et les travailleur-euse-s « dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée ». (Organisation internationale du Travail, 2015).

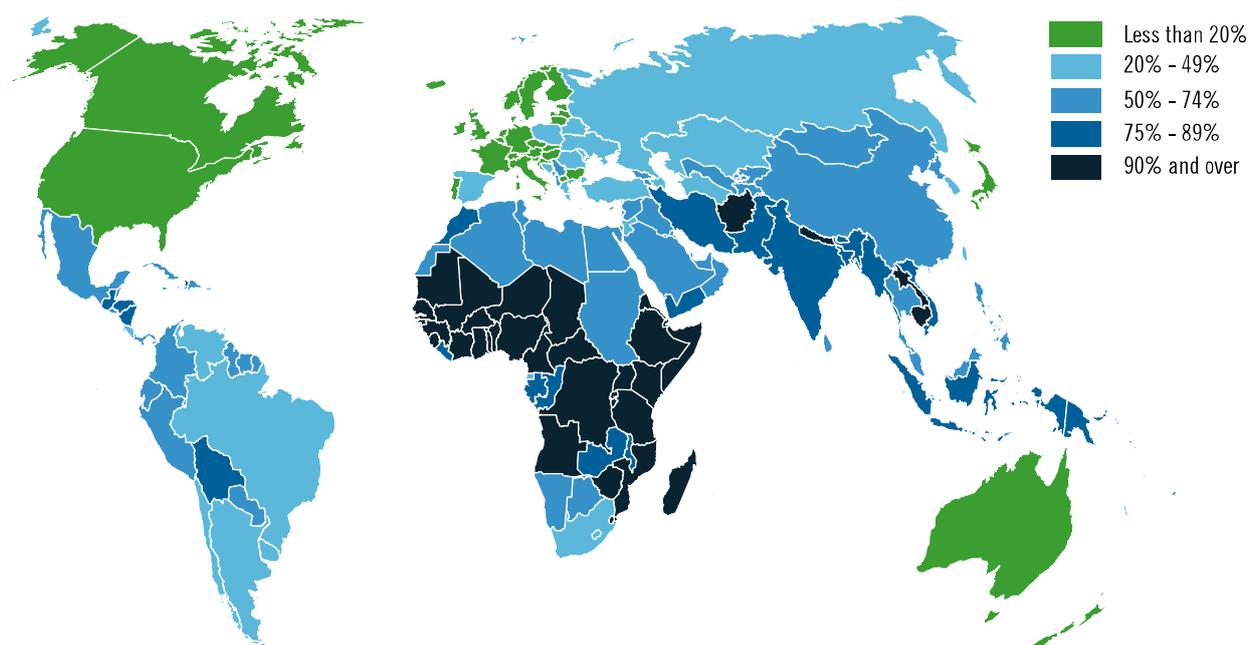
Depuis quelques années, l'emploi *précaire* est une question qui intéresse et préoccupe de plus en plus, en particulier les syndicats des pays du Nord. IndustriALL, la fédération syndicale mondiale représentant les travailleur-euse-s des secteurs minier, énergétique et manufacturier, décrit l'emploi précaire en ces termes : « Informel, temporaire, indirect, contrat zéro heure, ... Ce type d'embauche est utilisé de plus en plus pour remplacer les emplois directs et permanents en permettant aux employeurs de réduire voire d'abandonner leurs responsabilités envers les travailleur-euse-s. » (IndustriALL, 2018). Le travail précaire est particulièrement mis en lumière dans le contexte de la croissance de ce que l'on nomme « l'économie des petits boulots » (*gig economy*). Il n'est pas nécessairement informel. Le travail informel, à quelques exceptions près sans doute, est quant à lui toujours précaire.

Pour bien comprendre ces notions, imaginons tout un éventail de conditions et de relations d'emploi avec, d'un côté, ce que l'OIT appelle une « relation d'emploi typique », « qui implique de travailler de façon continue à plein temps, dans le cadre d'une relation directe entre l'employeur et le salarié » (Organisation internationale du Travail, 2017) ou le « travail décent », qui caractérise un emploi décent et productif, assorti d'un accès à la protection sociale, du respect des normes fondamentales du travail et d'un dialogue solide entre les travailleur-euse-s et les employeurs (« partenaires sociaux »). À l'échelle mondiale, de telles conditions d'emploi sont l'apanage d'une faible proportion de travailleur-euse-s, dans un nombre limité de pays, et depuis quelques années seulement (essentiellement à l'époque de l'après-Seconde Guerre mondiale), et surtout par les hommes.

À l'autre bout de cet éventail de conditions et relations d'emploi se trouvent les pires formes de l'emploi informel : des revenus extrêmement faibles et de piètres conditions de travail, le risque de perdre son revenu d'un jour à l'autre, aucun accès à la protection sociale et le déni des droits fondamentaux du travail (et de l'homme).

Et entre ces deux extrêmes oscillent des conditions de travail qui sont, à divers degrés, précaires. Depuis toujours, le but du mouvement syndical est de vaincre l'informalité pour ce qui est des conditions de travail et des droits, face aux forces politiques et économiques qui poussent dans la direction opposée.

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



Source: Bureau international du Travail, 2018b

Il est important de noter que la main-d'œuvre informelle ne forme pas un groupe homogène – les conditions de travail, le niveau de rémunération, les types de professions et les relations de travail sont très disparates. Parmi les nombreuses catégories professionnelles, les relations de pouvoir, les intérêts et les caractéristiques sont multiples et variés.

L'émergence de la technologie numérique et la croissance des économies dites de « plateforme » et « des petits boulots » ont brouillé les frontières, créant des relations d'emploi irrégulières. Cette situation a contribué à l'affaiblissement du pouvoir du mouvement ouvrier. L'informalité demeure un défi de premier plan, et appelé à durer, à tout le moins pour le moment.

## L'AMPLEUR DU PROBLÈME

Selon l'OIT, deux milliards d'adultes en situation d'emploi dans le monde travaillent de manière informelle – soit 61,2 pour cent de l'emploi mondial, avec un contraste saisissant pour ce qui est de la répartition entre pays du Nord et pays du Sud. (Bureau international du Travail, 2018b)

À l'échelle mondiale, les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper un emploi informel, mais on compte un plus grand nombre de femmes dans le secteur informel des pays à revenu faible et intermédiaire. En Afrique, 89,7 pour cent des femmes occupent un emploi informel, contre 82,7 pour cent d'hommes. En outre, les femmes se trouvent généralement dans les situations les plus vulnérables et les plus précaires. (Bureau international du Travail, 2018b)

De plus en plus de travailleur-euse-s migrent à l'international pour trouver du travail. Le nombre des travailleuses et travailleurs migrants dans le monde est estimé à 164 millions. (Bureau international du Travail, 2018a). Ceux-ci représentent une énorme proportion de la main-d'œuvre informelle. Vulnérables et souvent en situation irrégulière, les migrant-e-s ne peuvent pas accéder à des opportunités de travail décentes et finissent par occuper des emplois informels peu qualifiés et peu rémunérés, avec peu de protection.

## 2

# EXISTE-T-IL UN FOSSÉ ENTRE LES TRAVAILLEUR·EUSE·S INFORMEL·LE·S ET LES SYNDICATS ?

## POLITIQUES SYNDICALES CONCERNANT LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEUR·EUSE·S DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

À l'origine, l'économie *tout entière* était informelle, les syndicats ont donc été créés par des travailleur·euse·s informel·le·s. L'histoire du mouvement syndical s'articule autour de la lutte pour les droits démocratiques, pour de meilleurs salaires, pour une protection sociale et une stabilité de l'emploi – en un mot, pour régulariser une situation informelle (Gallin & Horn, 2005).

Un grand nombre des premiers syndicats européens ont été fondés dans le but d'offrir une protection sociale de base en l'absence de toute forme d'aide de l'État. Les origines du syndicat britannique GMB, par exemple, comme celles de beaucoup d'autres syndicats actuels, remontent aux premières associations de secours mutuel de travailleur·euse·s de l'économie informelle :

« Que cette Société s'appellera 'The Friendly Boiler Makers' Society' et est instituée à des fins de secours mutuel en cas de maladie, de vieillesse et d'infirmité, et pour l'enterrement des morts. » (Friendly Boiler Makers Society, 1834)

En dépit de ces origines, certains syndicats se sont montrés réticents, voire hostiles, à l'idée de considérer *tout·e·s* les travailleur·euse·s, y compris ceux·elles de l'économie informelle, au même titre, et donc doté·e·s de droits syndicaux.

Jusqu'à une époque relativement récente, les années 1990 peut-être, certaines sections du mouvement ouvrier manifestaient une grande indifférence, voire de l'animosité, à l'égard de la syndicalisation des travailleur·euse·s informel·le·s. Le « secteur » informel était associé à l'économie préindustrielle traditionnelle qui finirait par s'effriter et disparaître face à l'industrialisation croissante ; un secteur marginal et distinct de l'économie formelle, composé de petits entrepreneurs, hommes ou femmes, plutôt que de travailleur·euse·s ; une économie « souterraine » ; etc. Cette adversité s'appuyait sur une partie du discours intellectuel de la communauté du développement, ainsi que sur certains arguments plus marxistes orthodoxes, selon lesquels les travailleur·euse·s informel·le·s constituaient une

armée de réserve utilisée par le capitalisme pour saper le pouvoir de négociation des travailleur·euse·s formel·le·s (Webster, Britwum, & Bhowmik, 2017) et représentaient ainsi un danger intrinsèque pour le mouvement syndical.

« Tous les membres des syndicats n'ont pas accepté la nécessité de nouer le dialogue avec les travailleurs informels. Certains syndicalistes, tout comme des membres de la direction syndicale, peuvent encore s'y opposer en interne, considérant ces travailleurs comme une menace. Cette tendance concerne surtout les syndicats des pays du Nord, mais elle demeure présente dans le Sud. Dans certains pays, les travailleurs informels ne sont pas couverts par le droit du travail, ce qui rend les choses difficiles dès lors que le droit d'organisation collective, par exemple, ne leur est pas reconnu. L'organisation des travailleurs informels requiert une transition culturelle, notamment pour ce qui est de la compréhension de la négociation collective dans le contexte des travailleurs indépendants. » (Dave, 2019)

## RÉSERVES COURAMMENT ÉMISES SUR LES TRAVAILLEUR·EUSE·S INFORMEL·LE·S

Certain·e·s syndicalistes craignaient que la reconnaissance de droits aux travailleur·euse·s informel·le·s – y compris aux travailleur·euse·s migrant·e·s du secteur informel – puisse être utilisée par des employeurs et des gouvernements adverses pour **miner les normes du travail** en faveur des travailleur·euse·s du secteur formel, établies après un siècle de lutte.

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'élargissement des droits syndicaux aux travailleur·euse·s indépendant·e·s, qui sont nombreux·ses dans l'économie informelle (vendeur·euse·s de rue, ramasseur·euse·s de déchets, etc.) a suscité une certaine résistance. Celle-ci se fondait sur l'idée que l'objectif et le rôle des syndicats n'avaient lieu d'être que dans le cadre de négociations collectives entre employé·e·s et employeurs ayant une relation d'emploi formelle. Lorsqu'il n'y a pas d'employeurs, comment les syndicats peuvent-ils participer à la négociation collective ?

Force est de constater que la plupart des travailleur-euse-s informel-le-s n'ont pas d'employeur identifiable ou se trouvent dans une forme de relation de travail déguisée. Par exemple, à Nairobi, un conducteur de *matatu* (minibus) – « conducteur » au masculin, car il s'agit presque à coup sûr d'un homme – n'est pas un employé formel du propriétaire du *matatu* et peut même se considérer comme un travailleur indépendant. Son gagne-pain, ses conditions de travail et sa sécurité de l'emploi, toutefois, dépendent manifestement du propriétaire du véhicule (Manga & Spooner, 2019). De même, un-e recycleur-euse de déchets à Pune peut techniquement être indépendant-e (ou exercer au sein d'une coopérative), mais dépend des grossistes de matériaux recyclés pour fixer les prix et déterminer ses revenus. Dans les nouveaux secteurs des services numériques de transports aux particuliers (Uber, Taxify, etc.), les employeurs refusent d'assumer une responsabilité vis-à-vis de leurs « employé-e-s » et se cachent derrière l'illusion qu'il-elle-s ne font que fournir l'application et que leurs chauffeur-e-s et conducteur-ric-e-s sont tou-te-s indépendant-e-s.

Pour de nombreux-euses travailleur-euse-s informel-le-s, les principaux-ales interlocuteur-ric-e-s pendant les négociations collectives ne sont pas les employeurs mais les autorités nationales ou locales. À titre d'exemple, les principaux problèmes menaçant les revenus des chauffeur-e-s de *boda-boda* (mototaxis) à Kampala comprennent la corruption de la police et le harcèlement policier, la délinquance, l'absence d'accès à des prêts abordables et de régulation efficace du trafic ainsi que le manque d'entretien des routes. Par conséquent, les principaux-ales interlocuteur-ric-e-s de leur association<sup>2</sup> pendant les négociations collectives sont la police, les banques et établissements de crédit et les organismes publics de la ville (Spooner, Mwanika, Natamba, & Manga, à venir). Il en va de même pour les travailleur-euse-s du secteur des transports, les vendeur-euse-s de rue, les vendeur-euse-s de marché et bien d'autres encore. Les problèmes prioritaires d'autres travailleur-euse-s informel-le-s peuvent également nécessiter des négociations avec l'État comme principale forme de négociation collective : les travailleur-euse-s à domicile réclamant un meilleur logement pour améliorer leurs conditions de travail ou les travailleur-euse-s domestiques exigeant une protection juridique contre des agents et des employeurs abusifs, par exemple.

« Les syndicats doivent reconnaître les travailleurs informels comme des travailleurs à part entière et élargir le concept pour aller au-delà de la notion d'employé'. Les syndicats se heurtent parfois à des difficultés pour étendre les opinions préconçues au sujet de la relation d'emploi à l'économie informelle, compte tenu de l'importance des gouvernements locaux, de la politique, des agences de développement, des partenaires de

*négociation et d'autres relations dont dépendent les travailleurs pour ce qui est de leurs moyens de subsistance.* » (Barrett, 2019)

Bien que nombre de syndicats négocient avec les autorités publiques, leurs structures, procédures, culture et finances s'articulent autour d'accords de reconnaissance et de conventions collectives formelles avec des employeurs. Ces accords servent également de base au droit du travail et au droit syndical au niveau national, souvent hérités des lois sur le travail imposées par les anciens pouvoirs coloniaux (et à peine amendés depuis cette époque).

## POUVOIR ET STATUT

Malgré le déclin du pouvoir structurel et d'organisation des syndicats dans la plupart des pays, beaucoup conservent un certain pouvoir institutionnel et un statut, sans doute établis pendant les périodes qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale et l'ère coloniale, lorsque l'intégration des syndicats dans les processus tripartites était fortement encouragée par les gouvernements et les institutions intergouvernementales.<sup>3</sup> Aujourd'hui, les responsables syndicaux-ales peuvent encore être en mesure de rencontrer des ministres, capter l'attention des médias, participer à des conférences nationales et internationales tripartites avec des gouvernements et des employeurs ou encore à des événements syndicaux nationaux et internationaux. Malgré la diminution des ressources, il-elle-s peuvent encore bénéficier de remboursements de frais ou se verser un salaire grâce au syndicat.

À l'évidence, l'adhésion aux syndicats d'un grand nombre de travailleur-euse-s informel-le-s ayant les mêmes droits démocratiques que les travailleur-euse-s de l'économie formelle peut entraîner l'élection de nouveaux-elles dirigeant-e-s issu-e-s de l'économie informelle, et ainsi menacer le statut personnel et les emplois des dirigeant-e-s sortant-e-s. Bien que délicate et rarement abordée de façon explicite, cette question refroidit fréquemment la volonté des syndicats d'organiser et représenter des travailleur-euse-s informel-le-s.

« Même si les travailleurs informels sont inclus dans le syndicat ou dans les structures nationales, c'est le secrétaire général qui siège dans les forums tripartites... La grande question est donc de savoir comment 'ébranler l'assise' de ce pouvoir... en Zambie, les travailleurs informels ont un accord avec la Centrale syndical zambienne, mais ils ne sont pas vraiment représentés dans les négociations tripartites. Il est clairement nécessaire de s'attaquer à la politique interne des syndicats et de remettre en question le pouvoir enraciné au sein des syndicats. » (Alfers, 2019)

<sup>2</sup> Kampala Metropolitan Boda-Boda Entrepreneurs (KAMBE), association affiliée au Syndicat unifié des travailleur-euse-s des transports et des autres travailleur-euse-s (Amalgamated Transport and General Workers Union, ATGWU) en Ouganda.

<sup>3</sup> Les différentes ressources de pouvoir évoquées ici seront abordées plus en détail à la page 14. Schmalz et al (2018) proposent une introduction à la théorie des ressources de pouvoir qui a été utilisée dans une série d'études de cas dans le cadre du projet « Les syndicats en transformation » de la FES.

## FINANCES

Pour d'autres, bien qu'étant probablement favorables au principe d'intégrer les travailleur-euse-s informel-le-s au mouvement syndical, il était impossible de créer des syndicats de travailleur-euse-s informel-le-s viables sur le plan financier. Il a été avancé que du fait de situations d'extrême pauvreté dans l'économie informelle, les travailleur-euse-s ne pouvaient pas payer suffisamment de cotisations pour rendre l'organisation rentable sans aide extérieure – qu'elle vienne de travailleur-euse-s formel-le-s, d'ONG ou d'organismes donateurs. Ce scepticisme était particulièrement présent au sein des syndicats dont les revenus provenaient essentiellement du prélèvement à la source des cotisations syndicales<sup>4</sup> organisé avec des employeurs et qui ne pouvaient peut-être pas s'imaginer survivre à partir de micropaiements collectés individuellement auprès d'un très grand nombre de travailleur-euse-s.

« Au Zimbabwe, le Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) a formé la Chambre des associations de l'économie informelle du Zimbabwe. Ils ont décidé d'adopter le statut de membres associés, et non de membres à part entière. Une discussion active a alors été engagée à propos des cotisations d'adhésion. Étant donnée l'absence de réglementation concernant les travailleurs de l'économie informelle, le ZCTU ne savait pas comment déduire ou percevoir les cotisations. Un autre problème se pose avec les associations de l'économie informelle, qui demandent souvent à ne payer qu'un pourcentage réduit de la cotisation. En général, cela n'est pas bien accepté et débouche sur d'autres difficultés. » (Abboud, 2019).

« Les syndicats doivent naturellement se concentrer sur les mesures qui leur permettent d'obtenir des résultats immédiats, par exemple en organisant les travailleurs dans les entreprises formelles, en obtenant la reconnaissance des négociations là où le prélèvement à la source des cotisations est possible, en particulier lorsque les organisateurs subissent la pression des dirigeants en vue d'élargir la base d'adhérents. Dans pareilles circonstances, de nouvelles revendications quant à l'organisation des travailleurs informels relèvent sans doute du défi et nécessitent des ressources dédiées. » (Barrett, 2019).

## SERVICES D'AFFILIATION

Faute de protection sociale suffisante et de services de développement d'entreprise de la part de l'État, de nombreuses organisations de travailleur-euse-s informel-le-s proposent un soutien mutuel en matière de logement, de services de santé, de garde d'enfants, de développement professionnel,

de microfinance, et d'autres services. Les associations d'entraide servent souvent de base à la création d'organisations de travailleur-euse-s informel-le-s. En Inde, l'Association des femmes indépendantes (SEWA) fait office de pionnière en la matière, en jouant un rôle majeur dans les domaines de l'assurance sociale, du développement de coopératives, ou encore dans le secteur bancaire. Cependant, nombre de syndicats estiment qu'il n'est pas viable de s'attendre à ce que les organisations de travailleur-euse-s remplissent cette fonction, et n'ont tout simplement pas la capacité ni la volonté de fournir de tels services. Pour beaucoup, il s'agit d'un rôle que le gouvernement – et non les syndicats – devrait assumer, par le biais de la taxation.

« Les organisations de l'économie informelle qui ont su prospérer ont adopté le modèle du syndicalisme social – construction de logements, soutien mutuel. Les syndicats formels qui ne font pas cela font fausse route. Il peut également y avoir des obstacles dans la culture des organisations. Par exemple, proposer au Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) de mettre en place ses propres services de santé serait vu comme 'laisser l'État échapper à ses responsabilités'. » (Alfers, 2019)

## CONTRAINTES JURIDIQUES

Ce fossé est souvent accentué par le cadre juridique relatif au travail et à l'emploi. Nombre de travailleur-euse-s informel-le-s ne sont pas reconnu-e-s par la loi comme jouissant des mêmes droits que ceux-elles de l'économie formelle, en dépit des recommandations et déclarations contraires de l'OIT. Dans certains pays, la législation en matière de travail interdit aux travailleur-euse-s d'adhérer à un syndicat. Les travailleur-euse-s migrant-e-s informel-le-s sont particulièrement exclu-e-s. Dans le secteur du travail domestique, par exemple, la quasi-totalité des organisations de travailleur-euse-s domestiques migrant-e-s – à l'exception de celles de Hong Kong et certaines en Europe – ne sont pas légalement reconnues en raison de politiques gouvernementales.

« Au Bélarus, nombreuses sont les organisations basées sur l'adhésion regroupant des vendeurs de marché, mais le gouvernement ne leur reconnaît pas le statut de travailleurs étant donnée l'irrégularité de leur situation. Ils ne sont pas autorisés par la loi à former un syndicat. À la place, ils doivent donc enregistrer leurs groupements comme des associations. Dès lors, les syndicats ne les considèrent plus comme des membres potentiels. » (Abboud, 2019)

## CLASSE, IDENTITÉ ET POLITIQUE

Par définition, les syndicats reposent sur l'idée commune selon laquelle le monde peut être perçu comme étant divisé entre les patrons et les travailleurs. Les premiers disposent du pouvoir et de l'argent, les seconds doivent s'organiser collectivement pour obtenir des concessions de la part des employeurs afin d'améliorer leurs revenus.

<sup>4</sup> Le syndicat et l'employeur peuvent conclure un accord pour que les cotisations syndicales soient régulièrement déduites du salaire des employé-e-s avant d'être transmises au syndicat. Certains syndicats perçoivent uniquement les cotisations de cette manière et n'ont pas la capacité de les prélever directement auprès de leurs membres, que ce soit en espèces ou par virement bancaire.

Nombre de travailleur-euse-s informel-le-s, en particulier les indépendant-e-s, peuvent se considérer davantage comme des entrepreneurs ou de petites entreprises plutôt que des travailleur-euse-s. Dans les petites entreprises, les limites de classes peuvent être floues dès lors que les propriétaires travaillent aux côtés des employé-e-s et que les relations de type familial y ont une place importante. Certaines organisations de l'économie informelle regroupent à la fois des travailleur-euse-s et de petits employeurs. Par exemple, des exposant-e-s de marchés peuvent engager officieusement des assistant-e-s, un-e chauffeur-e de taxi peut posséder deux ou trois taxis, des vendeur-euse-s de déchets recyclés peuvent employer illégalement des recycleur-euse-s de déchets. Le monde du travail numérique, en évolution constante, a également révélé un ensemble bien plus complexe de relations de travail non reconnues : dans la technologie, la numérisation et la nouvelle économie de « partage », les relations de travail et les employeurs ne sont pas clairement définis. Dans l'ensemble, beaucoup de travailleur-euse-s de ce secteur ne perçoivent pas le monde de façon binaire, divisé entre patrons et travailleurs, et, de fait, rejettent les analyses de la société fondées sur les classes.

La disparition des distinctions des intérêts de classe peut être reproduite au sein des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s. Par exemple, dans le secteur des transports informels, l'association KOTSA (Kampala Operational Taxi Stages Association), le syndicat des conducteur-riche-s de *jeepney* dans les Philippines (PISTON) et d'autres syndicats et associations comptent parmi leurs membres et leurs dirigeant-e-s des chauffeur-e-s, des chauffeur-e-s-proprétaires et de petit-e-s propriétaires de parcs de véhicules travaillant de manière informelle. Malgré l'antagonisme structurel marqué entre propriétaires et travailleur-euse-s concernant les salaires et les conditions de travail, il existe un consensus sur le fait qu'il-elle-s ont plus en commun qu'en différences, en particulier le besoin de solidarité dans ce secteur pour contrer les tentatives de l'État visant à faire disparaître les transports informels des rues.

La complexité de l'identité et de la conscience des classes dans l'économie informelle donne à certain-e-s syndicalistes des raisons de croire que l'inclusion de travailleur-euse-s informel-le-s pourrait entraîner un affaiblissement du syndicalisme en tant que mouvement ouvrier et menacer leurs sources de revenus.

« À Mexico, les syndicats ne veulent pas que les ramasseurs de déchets soient organisés car leurs affiliés sont les conducteurs des camions bennes sur lesquels les ramasseurs travaillent gratuitement ('au noir') tandis que les conducteurs sont des employés de la fonction publique. L'organisation des ramasseurs de déchets est donc perçue comme mettant en danger les revenus. » (Parra, 2019).

Par ailleurs, beaucoup de travailleur-euse-s informel-le-s estiment que les syndicats sont là pour protéger les intérêts de quelques privilégiés qui bénéficient de meilleurs emplois et d'une plus grande sécurité. C'est notamment le cas lorsque

les travailleur-euse-s de l'économie formelle font appel à la main-d'œuvre bon marché que représentent les travailleur-euse-s informel-le-s.

« Nous avons connu des cas où les syndicats hésitaient à revendiquer un salaire minimum pour les travailleurs domestiques car cela pourrait avoir des répercussions négatives sur leurs membres qui emploient eux-mêmes des travailleurs domestiques et auraient donc à déboursier davantage pour rémunérer leur travail. Et il n'est pas uniquement question des travailleurs de la classe moyenne qui emploient des travailleurs domestiques, cela peut aussi concerner la classe ouvrière, qui elle-même perçoit un revenu minimum. » (Tang, 2019)

« En Indonésie, les ouvriers membres des syndicats formels se sont opposés au salaire minimum pour les travailleurs domestiques car leurs membres, qui travaillent au salaire minimum, emploient justement des travailleurs domestiques afin de pouvoir effectuer les heures supplémentaires nécessaires pour assurer leur propre survie (les salaires étant très bas). Ils dépendent des travailleurs domestiques, et une augmentation du salaire minimum de ceux-ci dans ce contexte leur paraît insoutenable. C'est un cercle vicieux. » (Parra, 2019)

De nombreuses discussions font ressortir l'opinion de certain-e-s syndicalistes, plus répandue mais difficile à démontrer concrètement, selon laquelle les travailleur-euse-s informel-le-s ne sont pas suffisamment *respectables* pour être affilié-e-s à un syndicat, et encore moins en être à la tête. Des travailleur-euse-s de rues, aux vêtements abimés, qui emploient un langage grossier et sont visiblement pauvres – voilà des gens que certain-e-s responsables syndicaux-ales ne souhaitent pas voir dans leur organisation. Leur pauvreté est considérée comme immuable et extérieure, et non comme pouvant et devant être réduite grâce à l'organisation et à la représentation syndicale.<sup>5</sup>

« Les travailleurs informels sont perçus comme des gens qui font en sorte de ne pas payer d'impôts. C'est la raison pour laquelle de nombreux travailleurs en ont une opinion négative. Or, ce n'est pas par choix : ils ne sont pas suffisamment riches pour payer des impôts élevés. La plupart ont à peine de quoi survivre. » (Abboud, 2019)

« La main-d'œuvre formelle les considérait comme des 'travailleurs inférieurs', analphabètes et sans aucune éducation, qui ne valaient pas la peine d'être représentés. Les dockers informels eux-mêmes se sont plaints de mauvais traitement et d'être vus comme des citoyens de seconde classe. » (Kuzu, 2019)

<sup>5</sup> Ces croyances ne datent pas d'hier. Au début du syndicalisme, en Europe et ailleurs, des responsables syndicaux-ales refusaient fréquemment de représenter des travailleur-euse-s non qualifié-e-s, de crainte que leur adhésion n'affaiblisse la main-d'œuvre, diminue le pouvoir de négociation des travailleur-euse-s et mine la respectabilité des syndicats aux yeux des employeurs et des autorités.

## LA NATIONALITÉ ET LA RACE

La nationalité et la race ajoutent encore une dimension à cette division. Les travailleur-euse-s migrant-e-s sont particulièrement concerné-e-s. Il est possible que les emplois informels soient les seuls auxquels il-elle-s ont accès. Il-elle-s sont fréquemment isolé-e-s de la société au sens large, dépourvu-e-s de la couverture sociale et juridique dont bénéficient les autres travailleur-euse-s, et victimes de pratiques discriminatoires. Il est possible que les travailleur-euse-s informel-le-s migrant-e-s, souvent sans papiers, ne fassent pas confiance aux recruteur-euse-s syndicaux-ales ou aux structures syndicales traditionnelles. En raison de la discrimination fondée sur la nationalité, la race ou l'origine ethnique, ceux-elles qui vivent dans des communautés marginalisées ont également tendance à accepter du travail dans l'économie informelle, les possibilités d'emploi étant très limitées.

## RELATIONS HOMMES-FEMMES

Malgré les efforts importants déployés par des militantes syndicales, la plupart des syndicats restent contrôlés par des hommes. Certaines femmes objecteront que cette prédominance masculine est inhérente au mouvement syndical officiel et irréformable. Pourtant, les travailleuses constituent une majorité dans certains secteurs de l'économie informelle, comme en témoignent les politiques et la direction de leurs organisations, et pourraient être réticentes à céder du pouvoir à des syndicats dirigés par des hommes. Dans certains cas, les dirigeant-e-s syndicaux-ales éprouvent de l'inquiétude quant à l'adhésion de femmes fortes à leur organisation.

« Certains membres des syndicats de la Confédération des syndicats du Ghana craignaient les femmes des marchés en raison du pouvoir qu'elles avaient historiquement dans les sociétés matriarcales d'Afrique de l'Ouest. Dans ces cultures, les femmes étaient généralement responsables des marchés, et certaines de la royauté tribale contrôlaient les produits depuis la production jusqu'à la vente. Au Ghana, on les appelle typiquement les 'reines du marché'. Leur pouvoir effraie encore certains membres de la Confédération des syndicats au Ghana et des politiciens. Des traces de cette culture subsistent encore dans beaucoup de marchés d'Afrique de l'Ouest. À l'arrivée du capitalisme pendant la période de l'indépendance post-coloniale, la culture patriarcale qui va de pair avec le capitalisme industriel a ébranlé la base sociale matriarcale. Le marché est maintenant l'un des rares espaces dans lesquels les femmes ont encore le pouvoir – les hommes ont conquis certains produits mais ne dominent pas l'ensemble du marché. » (Horn, 2019).

Nombre de syndicats entretiennent des relations étroites avec des partis politiques. En effet, certain-e-s candidat-e-s à une carrière politique deviennent dirigeant-e-s syndicaux-ales dans l'objectif d'augmenter leurs chances de gagner des élections. Les travailleur-euse-s informel-le-s (et certain-e-s

travailleur-euse-s de l'économie formelle) peuvent juger les syndicats trop proches du gouvernement ou de partis d'opposition, ce qui pourrait leur attirer des ennuis avec le gouvernement. À l'inverse, beaucoup de dirigeant-e-s d'organisations de travailleur-euse-s informel-le-s sont fortement impliqués avec des personnalités politiques qui reconnaissent le poids que leurs nombreux membres peuvent leur donner lors des élections, et qui sont prêtes à payer pour ce soutien potentiel.

## DÉMOCRATIE

Comme l'a souligné Celia Mather dans le cadre des débats menés au sein de l'OIT sur les droits des travailleur-euse-s domestiques, il peut y avoir une tendance de la part des syndicats et des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s à se livrer à des « récriminations mutuelles » quant à savoir qui est le moins démocratique, ce qui peut constituer un obstacle majeur pour transcender les clivages. Nombre de syndicats sont effectivement lents, bureaucratiques, très fragiles sur le plan administratif et organisationnel et vulnérables face à la corruption. La tentation peut être grande de penser qu'il s'agit là d'un phénomène purement syndical, mais cela vaut aussi pour beaucoup d'organisations de travailleur-euse-s informel-le-s. Si les syndicalistes soulignent la nature antidémocratique de nombreuses organisations informelles, beaucoup d'entre elles possèdent cependant des systèmes de contrôle démocratique plus solides et plus transparents par rapport à la plus grande partie du mouvement syndicaliste.

## POURTANT ...

En dépit de toutes les causes potentielles de division entre les travailleur-euse-s formel-le-s et informel-le-s ainsi qu'entre leurs organisations respectives, la nécessité de coopérer et de « transcender les clivages » est de plus en plus présente dans les esprits. Les facteurs qui contribuent à cette prise de conscience et ses implications pour les syndicats seront abordés au chapitre suivant.

## 3

## POURQUOI TRANSCENDER LES CLIVAGES ?

« Dans le contexte de l'économie mondiale capitaliste, les travailleurs, informels et formels, se heurtent à des conditions d'exploitation systémiques. Les syndicats doivent laisser derrière eux le thème dépassé de 'l'organisation des travailleurs informels' et reconnaître les organisations de travailleurs dans l'économie informelle, lorsque ceux-ci sont déjà organisés ! Tous les travailleurs devraient s'unir contre les problèmes systémiques communs d'un système intrinsèquement abusif. » (Pillay, 2019).

Nombreuses sont les raisons qui pourraient amener les syndicats à choisir d'inclure les travailleur-euse-s informel-le-s ou qui pourraient justifier le souhait des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s de coopérer avec les syndicats, mais très souvent, lorsque les deux parties affichent leur volonté de jeter un pont pour transcender les clivages, c'est parce qu'elles ont réalisé que **travailler ensemble peut leur permettre d'accroître les ressources de pouvoir** pour les travailleur-euse-s formel-le-s comme informel-le-s. En s'appuyant sur leurs ressources de pouvoir distinctes (*pouvoir structurel, d'organisation, institutionnel et social*), les travailleur-euse-s de l'économie formelle et informelle peuvent combiner leurs ressources de pouvoir et les renforcer.

### IL Y A UN POUVOIR STRUCTUREL DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE !

Le pouvoir *structurel* des travailleur-euse-s émane de leur capacité à retenir la main-d'œuvre et à provoquer des perturbations. Toutefois, ces dernières années, bon nombre de syndicats à travers le monde ont connu un déclin significatif du pouvoir structurel de leurs membres, sous l'effet de changements sur le lieu de travail, de la croissance du travail précaire et informel et de l'incidence de la politique gouvernementale. Dans le sillage de l'expansion du travail informel, les syndicats ont perdu du pouvoir.

Cependant, de nombreux travailleur-euse-s informel-le-s jouissent d'un *pouvoir structurel* considérable et ont la capacité de susciter des perturbations majeures dans les villes – en particulier les vendeur-euse-s de rue et de marché, les récupérateur-riche-s et les recycleur-euse-s de déchets ainsi que les travailleur-euse-s du transport. Les travailleur-euse-s

informel-le-s peuvent initier, et initient d'ailleurs souvent des actions collectives et cessent de travailler, non pas contre les employeurs mais plutôt contre le gouvernement et d'autres organismes publics qui exercent une influence ou un contrôle sur leurs moyens de subsistance et leurs conditions de travail au quotidien. Certains travailleur-euse-s informel-le-s, notamment dans le secteur du transport, peuvent causer des perturbations majeures en paralysant simplement le trafic grâce à la mobilisation massive de milliers de travailleur-euse-s (et de propriétaires) et de leurs véhicules (Manga & Spooner, 2019). Ce potentiel peut représenter une source de pouvoir colossale pour les syndicats.<sup>6</sup>

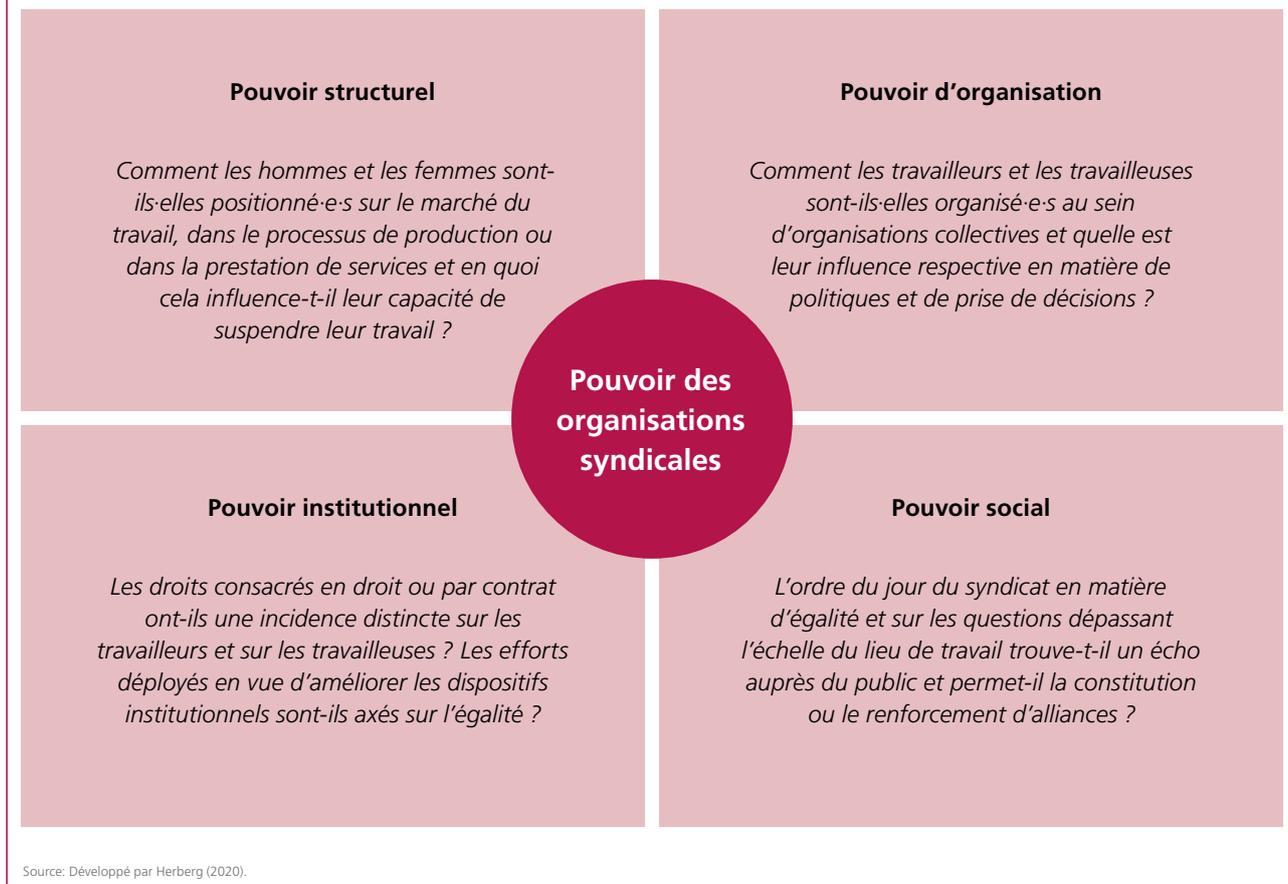
### LE POUVOIR DE L'ACTION COLLECTIVE

Le pouvoir d'*organisation* dérive de l'action collective des travailleur-euse-s, de la volonté et de la capacité d'un groupe de travailleur-euse-s ou, mieux encore, d'une organisation de travailleur-euse-s basée sur l'adhésion, dont les membres peuvent être mobilisés pour affronter le capital ou l'État.

L'informalisation croissante du travail implique que les formes traditionnelles de l'organisation syndicale ne répondent pas aux besoins de la main-d'œuvre en mutation. Par conséquent, les syndicats formels ont assisté à un déclin significatif du nombre de leurs adhérents. Le recul du pouvoir *structurel* des syndicats dans certains pays, par exemple dans une grande partie de l'Afrique subsaharienne, a été associé à une perte substantielle de pouvoir d'*organisation* en raison de la diminution conséquente du nombre de membres extérieurs au secteur public (enseignant-e-s, fonctionnaires, etc.), à un niveau tel que le fonctionnement de nombreux syndicats est fortement restreint. Ce faisant, les syndicats se heurtent aujourd'hui

<sup>6</sup> Bien entendu pour beaucoup de travailleur-euse-s informel-le-s, ce pouvoir structurel est bien moins évident ; c'est le cas par exemple des travailleur-euse-s domestiques ou des travailleur-euse-s à domicile. Néanmoins, quelques exemples font exception. Ainsi, dans la ville de Petrich et les villages environnants en Bulgarie, l'association des travailleuses à domicile a mené avec succès des grèves sur les salaires, au terme d'efforts d'organisation continus et patients de porte à porte. Les travailleur-euse-s externalisé-e-s employé-e-s par des entreprises italiennes pour des travaux de couture à la main de chaussures ont réussi à résister aux tentatives de ces sociétés d'abaisser les taux (Spooner D. , 2013).

Figure 2  
Ressources de pouvoir des organisations syndicales



souvent à des difficultés pour exploiter efficacement le pouvoir structurel des travailleur-euse-s par le biais de l'organisation.

Toutefois, « les formes d'organisation évoluent sous l'influence de la nature changeante du travail » (Webster E. , 2019). À mesure que le capitalisme et la nature de l'économie évoluent, de nouvelles possibilités d'organisation se font jour. Tout comme la production industrielle de masse a conduit à la transformation des syndicats des métiers de l'artisanat en syndicats industriels au XIXe siècle, la transition vers une économie informelle élargie et un travail précaire impose aux travailleur-euse-s d'identifier de nouvelles formes d'organisation.

Dans le cas des travailleur-euse-s informel-le-s, les modes d'organisation sont très divers et cette catégorie de travailleur-euse-s a développé un pouvoir d'organisation considérable – par le biais d'associations ou d'autres organisations informelles composées d'une large base d'adhérents. Dans certains secteurs et pays, les syndicats sont minoritaires dans le paysage des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s, comme les recycleur-euse-s de déchets en Amérique latine, où la plupart des organisations sont des coopératives, ou encore les travailleur-euse-s à domicile en Asie, majoritairement représentés par des ONG en passe de devenir des associations démocratiques de travailleur-euse-s, quoi que à différents niveaux de transition. La

nouvelle nature du travail conduit à de nouvelles formes d'organisation, même dans les cas où les travailleur-euse-s ont été rejetés par le mouvement syndical formel.

« La base de membres au sein des syndicats recule depuis quelques années – le nombre d'adhérents a chuté de façon spectaculaire. Mais ce dont les syndicats n'ont pas conscience, c'est que le chômage contraint de nombreux travailleurs à se tourner vers l'économie informelle. Pour les syndicats, cette situation représente un potentiel énorme à exploiter. En tirant parti du pouvoir ainsi offert par ces travailleurs, ils peuvent rétablir leur propre pouvoir. » (Abboud, 2019).

En retour, le pouvoir d'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s peut contribuer au renouvellement du mouvement syndical formel. Comme nous l'avons montré, les travailleur-euse-s informel-le-s s'organisent depuis longtemps dans les syndicats, les associations, les coopératives, etc. Ils ont fourni des services et sont devenus pertinents pour les travailleur-euse-s, et les syndicats se doivent d'en tirer des leçons. Dans certains pays, la base d'adhérent-e-s au sein des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s est plus importante que celle des syndicats formels. En ouvrant l'adhésion à de nouvelles catégories de membres, en élargissant la couverture des négociations collectives et en établissant des liens avec les travailleur-euse-s informel-le-s et leurs organisations, les syndicats formels ont la possibilité

de renforcer la représentation collective des travailleur-euse-s et ainsi de consolider d'autres ressources de pouvoir au fil du processus.

- L'ATGWU en Ouganda, par exemple, était un syndicat ancien et respecté du secteur du transport, mais en déclin, qui a pu augmenter son nombre de membres de moins de 5 000 à plus de 100 000 en cinq ans en intégrant les travailleur-euse-s informel-le-s ; il a d'ailleurs exercé une incidence majeure sur la perception des travailleur-euse-s informel-le-s par l'ITF. (Mwanika & Spooner, 2017).
- En Tanzanie, le **Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers (TUICO)** organise depuis longtemps les vendeur-euse-s de marché alors qu'il s'opposait à l'origine à l'organisation des vendeur-euse-s de rue (« machingas »). Face au recul conséquent du nombre de ses membres, le syndicat a toutefois reconnu la nécessité d'accroître la portée de sa stratégie d'organisation et a ainsi commencé à organiser les vendeur-euse-s de rue.

« Les deux camps ont reconnu que l'autre partie avait quelque chose qui lui manquait. Une situation équitable s'est ainsi instaurée entre les deux parties. VIBINDO avait admis un manque de capacité de négociation avec le gouvernement. Et le TUICO avait reconnu à VIBINDO cette base d'adhérents naturellement importante... le TUICO en Tanzanie n'est pas encore majoritairement composé de travailleurs informels, mais il pourrait bientôt l'être. » (Horn, 2019).

Le pouvoir d'organisation repose également sur des ressources matérielles. Du fait de la nature même du travail informel, les travailleur-euse-s concerné-e-s sont souvent extrêmement pauvres. Toutefois, les syndicats formels disposent généralement d'importantes ressources financières et matérielles qui peuvent permettre de combler cet écart.

## FAIRE FOND SUR LA CAPACITÉ DES SYNDICATS DE CRÉER ET D'EXPLOITER LE POUVOIR INSTITUTIONNEL

Le *pouvoir institutionnel* est généralement le fruit de luttes et de compromis issus du dialogue social, de la négociation politique ou de la négociation collective, aboutissant à la création d'institutions et de lois.

Le pouvoir *institutionnel* des travailleur-euse-s de l'économie informelle est faible à bien des égards. Ceux-ci ne sont souvent pas couverts par le droit du travail ni formellement reconnus par l'État comme des travailleur-euse-s légitimes. Par conséquent, leur statut et celui des organisations qui les représentent sont souvent précaires et il est donc fréquent que les travailleur-euse-s informel-le-s soient exclu-e-s des négociations tripartites ou des processus d'élaboration des politiques. Dès lors, nombre de syndicats (et les centrales nationales dont ils relèvent) conservent un certain *pouvoir*

*institutionnel*. Ils continuent de représenter les travailleur-euse-s lors des consultations et des négociations avec le gouvernement ; ils siègent au sein de tout un éventail d'instances tripartites, aux côtés des gouvernements et des employeurs. Ils savent généralement comment exploiter le système judiciaire, offrir une assistance juridique et protéger les travailleur-euse-s devant les tribunaux. Lorsque les cadres réglementaires sont limités/ne couvrent pas les travailleur-euse-s, les syndicats peuvent tenter de les modifier, suscitant à leur tour de nouvelles sources de pouvoir.

Les syndicats formels peuvent également user de cette position pour favoriser la formalisation du travail informel, pour aider à relever les normes et à assurer la protection sociale. Ils peuvent s'appuyer sur le lobbying et les compétences politiques ou sur leur accès aux institutions et processus internationaux (tels que l'OIT, qui est à l'origine de normes et des directives internationales sur, par exemple, « La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle », la politique sociale ou la violence au travail) et s'en servir pour établir de nouvelles normes.

En bref, lorsque le pouvoir structurel et d'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s et le pouvoir institutionnel des syndicats se conjuguent, ce sont à la fois les travailleur-euse-s formel-le-s et les travailleur-euse-s informel-le-s qui peuvent en bénéficier. Contrairement aux préoccupations selon lesquelles la reconnaissance des droits des travailleur-euse-s informel-le-s pourrait porter atteinte aux normes du travail dans l'économie formelle, l'organisation des travailleur-euse-s de l'économie informelle peut produire des effets inverses. En fixant des normes minimales en matière de droits des travailleur-euse-s, cette pratique contribuera à empêcher le « nivellement par le bas » des conditions d'emploi et à prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

## CRÉER DES ALLIANCES, ENTRER EN JEU AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Le *pouvoir social* émane du façonnement d'un soutien aux actions des travailleur-euse-s et de la mobilisation des communautés par le biais de réseaux sociaux. Les syndicats peuvent solliciter l'appui de leurs réseaux mondiaux au sein du mouvement ouvrier. Les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s sont nombreuses à disposer également d'un important pouvoir social. Elles ont pu s'organiser autour de questions plus vastes que le lieu de travail, y compris les luttes pour les droits de l'homme et la justice sociale, en particulier dans le Sud.

Lorsque les syndicats doivent s'engager plus fortement sur des questions qui concernent la communauté en général, les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s peuvent être considérées comme pertinentes pour un plus large segment de la population et accroître leur pouvoir social. Là encore, ces organisations de travailleur-euse-s informel-le-s peuvent ouvrir des portes et partager leurs expériences en matière de constitution d'alliances.

Au-delà des gains immédiats potentiels en termes de ressources de pouvoir, il existe des motifs politiques ou idéologiques plus généraux poussant les syndicats et les organisations de travailleur·euse·s informel·le·s à rechercher des alliances, une coopération ou une intégration organisationnelle fondées sur le principe de **solidarité**.

## QU'EST-CE QUE LA SOLIDARITÉ ?

Le syndicalisme, tout comme d'autres formes d'organisation des travailleur·euse·s, est fondé sur la solidarité : « basée sur la réciprocité, sur l'attente d'un soutien et d'une assistance mutuels et sur le postulat que tous les membres d'un groupe donné se reconnaissent et s'acceptent réciproquement comme étant égaux, poursuivant des intérêts communs, leur permettant ainsi de surmonter les différences et les divisions ».

Bien entendu, la solidarité est motivée par l'intérêt collectif immédiat pour des gains matériels (revenus, conditions de travail, etc.), mais aussi par des convictions éthiques ou politiques plus larges. L'on peut y voir des formes de solidarité « exclusives » et « inclusives », où *la solidarité exclusive* « cherche à améliorer les avantages d'un groupe donné (si nécessaire au détriment d'autres intervenants) », et *la solidarité inclusive* « vise à intégrer des appuis divers et préconise une interprétation élargie de la politique des classes » (Ludwig, 2019).

Ces deux formes de solidarité coexistent fréquemment au sein des organisations de travailleur·euse·s, et la relation qui les unit peut être complexe et contradictoire. Il n'en demeure pas moins que l'alchimie entre la solidarité exclusive et la solidarité inclusive est le facteur crucial qui détermine s'il est possible, ou souhaitable, de jeter un pont entre les travailleur·euse·s formel·le·s et informel·le·s et leurs organisations respectives.

Un « sentiment d'identité partagée, au sein d'une communauté de travailleur·euse·s réelle ou perçue » est au cœur même de la solidarité inclusive (Lindberg, 2014). Et ce sentiment peut s'établir de différentes façons, comme nous le verrons au chapitre suivant : « Jeter un pont ».

## 4

## JETER UN PONT : RECOMMANDATIONS À L'ENDROIT DES SYNDICATS

On ne peut présumer que les syndicalistes qui aspirent à jeter un pont pour transcender les clivages savent précisément comment construire ce pont et si ce pont les mènera effectivement au bon endroit, comme l'on ne peut supposer qu'ils seront accueillis à bras ouverts lorsqu'ils auront atteint l'autre côté de ce pont. Nous avons constaté qu'il existe des intérêts, des traditions et des modes d'organisation contradictoires entre les syndicats formels et les organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle. Dans certaines situations, les travailleur-euse-s informel-le-s peuvent se montrer particulièrement méfiants, voire potentiellement hostiles. Ils ont peut-être déjà connu une mauvaise expérience avec ces autres travailleur-euse-s dans le passé ; ils les considèrent potentiellement comme antidémocratiques ou dominés par les partis politiques, ou encore comme majoritairement masculins, etc. Il est essentiel de reconnaître que cette réticence peut reposer sur des motifs valables, exigeant parfois que le syndicat procède à une longue et véritable introspection.

Néanmoins, il est essentiel que les syndicats se lancent dans la construction de « ponts ». Nous proposons ici quelques étapes critiques vers ce que nous considérons comme un processus réussi de construction du pont, de traversée et de coopération, une fois l'autre côté du pont atteint.

### DÉVELOPPER UNE COMPRÉHENSION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Bien qu'elle puisse de prime abord sembler chaotique, l'économie informelle constitue pourtant souvent une micro-économie très organisée, caractérisée par des transactions informelles, des hiérarchies et des relations d'emploi complexes. Pour un œil non averti, les lieux de travail informels tels que les marchés, les gares routières et les décharges peuvent sembler complètement chaotiques, mais ils sont généralement très organisés et reposent sur des systèmes organiques complexes de gestion, de gouvernance, et de relations d'emploi<sup>7</sup>. Les lieux de travail informels sont souvent constitués d'emplois très diversifiés,

souvent dispersés, mais profondément connectés les uns aux autres au sein d'un réseau de grande envergure. Les recherches menées par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) sur les lieux de travail des travailleur-euse-s du transport informel ont révélé de vastes réseaux de travailleur-euse-s informel-le-s étroitement liés les uns aux autres (y compris celles et ceux qui vendent de la nourriture et des biens).

Pour les syndicats de l'économie formelle, la première étape consiste à comprendre l'économie informelle propre à la catégorie de travailleur-euse-s ciblée. Pour cela, il faut *écouter* les travailleur-euse-s eux-mêmes et, dans l'idéal, mener une recherche participative soutenue, qui émanerait simplement des responsables syndicaux et des militant-e-s, ou avec le soutien d'autres intervenants.<sup>8</sup>

Il est important de bien comprendre **de quoi vivent les travailleuses et travailleurs**. Dans certaines industries de l'économie informelle, il peut être compliqué de gagner sa vie. Ce qu'un travailleur gagne en une journée pour subvenir aux besoins de sa famille est fonction des transactions quotidiennes passées avec ses employeurs informels (et formels), ses clients, ses fournisseurs, des impôts formels ou informels acquittés, de ses salarié-e-s informel-le-s, des fonctionnaires corrompus exigeant le versement de pots-de-vin, des gangs criminels et d'autres dépenses essentielles. Il est parfois difficile d'obtenir une vue d'ensemble, dès lors que les travailleur-euse-s ne souhaitent pas toujours révéler les détails de leur propre micro-économie ; il est donc essentiel d'établir une confiance suffisante (ce qui peut exiger du temps et de la patience), et de préférence avec la participation active des travailleur-euse-s informel-le-s eux-elles-mêmes.

La première étape consiste à déterminer **ce que font réellement les travailleur-euse-s informel-le-s pour gagner leur vie**. Quels sont les métiers exercés ? Dans de nombreux lieux de travail informels, des individus ont

<sup>7</sup> Voir, par exemple, l'analyse de l'industrie des minibus « matatus » à Nairobi (Manga & Spooner, 2019)

<sup>8</sup> Il existe une communauté croissante d'universitaires et d'organismes de recherche – à l'image du réseau Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO) – sympathisante du mouvement syndical, potentiellement disposée à travailler main dans la main avec les syndicats pour explorer la dynamique interne des économies informelles.

compris qu'ils pouvaient gagner leur vie en développant des compétences ou des services qui sont propres au secteur en question. Notre étude sur le secteur des minibus à Nairobi, par exemple, a identifié quarante-deux professions différentes, dont certaines étaient totalement inconnues du monde de l'emploi formel (Manga & Spooner, 2019).

Un aspect essentiel de la compréhension de l'économie informelle exige également que les syndicats formels réévaluent les questions suivantes : « qui considère-t-on comme un travailleur ? » et « qu'est-ce qui constitue un lieu de travail ? ».

Il peut être difficile pour les travailleur-euse-s informel-le-s de se faire reconnaître en tant que travailleur-euse-s : les vendeur-euse-s de rue ou les ramasseur-euse-s de déchets sont parfois considéré-e-s comme des hommes ou femmes d'affaires/entrepreneurs et les travailleur-euse-s domestiques et travailleur-euse-s à domicile sont trop souvent considéré-e-s comme exerçant simplement « des tâches féminines », en jouant sur les stéréotypes de genre. Parfois, les travailleur-euse-s informel-le-s ne se voient pas eux-mêmes comme des travailleur-euse-s. Bien souvent, les limites peuvent être floues pour les membres de la famille non rémunérés.

Dans l'économie informelle, les lieux de travail sont dispersés et individualisés – il peut s'agir du domicile du-de la travailleur-euse, du domicile de l'employeur, de la rue, de la route ou d'une décharge. D'autres lieux de travail sont mobiles, saisonniers ou peu sûrs.

L'économie informelle implique généralement un réseau complexe de **relations d'emploi**. Celles-ci sont très rarement régies par un contrat formel, mais nombre de travailleur-euse-s sont bel et bien en relation avec un employeur sous une certaine forme, qu'il s'agisse du-de la marchand-e sur le marché, de la personne propriétaire de leur véhicule, gérant le centre de récupération des déchets, ou responsable de l'externalisation, ou encore du-de la sous-traitant-e. Il est essentiel de comprendre cela étant donné que ces relations d'emploi sont fondamentales au regard des moyens de subsistance, peuvent constituer la base de la négociation collective et font souvent partie de l'auto-organisation des travailleur-euse-s de l'économie informelle.

L'absence de relations formelles d'emploi n'exclut pas l'existence de nombreuses personnes et institutions ayant un impact direct sur les moyens de subsistance des travailleur-euse-s, y compris parmi les travailleur-euse-s indépendant-e-s. C'est pourquoi il est important d'identifier qui sont les **partenaires** avec lesquels les travailleur-euse-s doivent **négocier** pour améliorer leurs conditions de vie, résoudre les problèmes majeurs et garantir les droits. Il peut s'agir d'employeurs, de fournisseurs ou, plus probablement, des autorités publiques responsables de la politique économique et industrielle, des lieux de travail informels, de la réglementation ou des règlements locaux, de l'application de la loi et de l'urbanisme.

« Toutes les stratégies qui ont émergé ont été construites autour d'un cadre global de renforcement du pouvoir collectif en vue de produire la capacité de négocier avec quelqu'un. Pour y remédier, nous avons adopté l'approche de l'industrie. En tant que représentants des entrepreneurs indépendants, nous avons choisi de mener bataille contre l'État. Nous avons placé le gouvernement au centre et la bataille s'est transformée en combat pour la réglementation. Nous avons réussi à réaliser quelque chose de semblable à la négociation collective avec le Conseil municipal, au profit des chauffeurs indépendants. » (Mathew, 2019).

## COMPRENDRE LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEUR-EUSE-S INFORMEL-LE-S

En général, les travailleur-euse-s informel-le-s choisissent toujours de s'organiser, quelle que soit la taille ou le degré de fragilité de cette organisation. Il existe une grande diversité d'organisations de travailleur-euse-s informel-le-s, y compris des syndicats, des coopératives, des associations bénévoles, des groupes d'entraide et d'autres associations totalement informelles et non enregistrées, avec de nombreuses variantes hybrides et des arrangements transitoires entre une forme et une autre. Certaines de ces organisations sont sophistiquées, durables et très efficaces. Elles ne sont pas nécessairement démocratiques. Les gangs criminels et les cartels comptent également au nombre de ces organisations informelles, de même que les organisations contrôlées par des ONG, des politiciens ou des intérêts commerciaux.

Les formes d'organisation dans l'économie informelle dépendent de divers facteurs : l'emploi et les relations sociales dans le secteur donné, la réglementation et les politiques nationales qui peuvent inclure ou exclure le droit d'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s, les attitudes et les politiques du mouvement syndical, les relations entre les femmes et les hommes au sein du groupe des travailleur-euse-s, et les interventions des ONG, des politiciens et des partis politiques, des agences de développement, des organisations d'inspiration religieuse, etc.

L'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s s'articule autour de trois niveaux généraux : **les organisations de premier niveau** (syndicats, coopératives, associations bénévoles et groupes d'entraide), **les fédérations** (locales, nationales et internationales) et **les réseaux**. Leurs formes organisationnelles dépendent de leur environnement immédiat et de l'espace dans lequel ces entités opèrent (voir annexe).

## ORGANISATIONS HYBRIDES

On recense également de nombreuses formes d'organisation informelle des travailleur-euse-s qui ne cadrent pas facilement avec nos définitions traditionnelles de syndicat, de coopérative, d'ONG ou d'association bénévole. Ces

organisations sont parfois appelées organisations « hybrides » ou « proto-syndicats ». Elles présentent les membres et les caractéristiques à la fois de l'organisation basée sur l'adhésion (OBA) et de l'organisation non gouvernementale (ONG), menant généralement plus d'une activité et s'adonnant aux pratiques de la négociation, de la représentation et du plaidoyer parallèlement à des activités de développement (Carré, 2013).

Plusieurs raisons expliquent ces caractéristiques hybrides, propres à ces organisations qui se déclinent dans de nombreuses variantes, par exemple :

- une ONG – qui a élaboré un programme d'organisation, des membres et un objectif de croissance en vue de devenir plus représentative – qui est en train de se transformer en une organisation de travailleur-euse-s véritablement démocratique, où le pouvoir est en passe d'être transmis de la direction (auto-nommée) de l'ONG à un organe élu composé de représentant-e-s des travailleur-euse-s. HomeNet Asie du Sud, par exemple, était à l'origine une structure hybride, mais qui s'est à présent développée pour s'apparenter davantage à la structure démocratique et représentative d'une OBA.
- dans des circonstances qui empêchent l'enregistrement légal d'un syndicat, conduisant à l'émergence d'une organisation semblable à un syndicat, qui agit comme tel mais reste non reconnue et non enregistrée. Cela dépend du caractère du mouvement ouvrier et du contexte politique et institutionnel national. Les travailleur-euse-s peuvent être organisé-e-s sous la forme d'une structure de type syndicat, mais la réglementation du travail déterminera si cette structure peut être enregistrée en tant que syndicat.

*Dans certains pays, comme en Afrique du Sud, les travailleurs qui souhaitent s'enregistrer en tant que syndicat doivent avoir un employeur. Dans d'autres pays, des restrictions limitent les droits des migrants de constituer et enregistrer un syndicat. Par exemple, lorsque les syndicats de travailleurs domestiques migrants ne sont pas officiellement reconnus comme des syndicats, les travailleurs domestiques ont alors constitué des associations. Ces organisations ont des structures similaires à celles d'un syndicat, seul le nom diffère. (Tang, 2019).*

*« Au Bélarus, les vendeurs de marché enregistrés sous le statut d'entrepreneurs individuels ont établi des organisations basées sur l'adhésion. Cependant, étant donnée l'irrégularité de leur situation professionnelle, le gouvernement ne leur reconnaît pas le statut de travailleurs mais plutôt de petits commerçants. Lorsque les organisations de vendeurs de marché s'enregistrent en tant que syndicats, elles sont souvent rejetées et non reconnues. En conséquence, beaucoup de ces OBA préfèrent s'enregistrer en tant qu'associations plutôt que syndicats. » (Abboud, 2019).*

*« Au Qatar, il n'existe pas de syndicats représentant les travailleurs informels mais l'IBB a contribué au développement de structures appelées 'Comités pour le bien-être des travailleurs' afin de permettre l'organisation des travailleurs. » (Lee, 2019).*

- des coopératives qui assument les fonctions organisationnelles d'une organisation basée sur l'adhésion.
- des associations qui sont enracinées dans d'autres mouvements sociaux, qu'il s'agisse de mouvements communautaires, de mouvements féministes, ou même d'une communauté de croyant-e-s, où les membres ne s'identifient pas comme des travailleur-euse-s ou comme faisant partie du mouvement ouvrier.
- des réseaux qui ont été développés « spontanément » par des travailleur-euse-s via les réseaux sociaux – en particulier dans l'économie des plateformes numériques (taxis, livraison de repas, etc.)

*« Pour s'organiser, les conducteurs se tournent largement vers la technologie. En Inde, par exemple, un système 'd'appel manqué' était utilisé pour recruter des gens et un système de notification élaboré a été mis au point à travers les appels manqués (ainsi les conducteurs, dont les salaires sont extrêmement bas, n'ont rien à déboursier). Le NY-TWA s'est à présent lancé dans un projet pilote avec des hommes et des femmes chauffeurs Uber, qui appellent un numéro puis raccrochent ('appel manqué') et enregistrent par ce biais leur adhésion, avant que le syndicat ne les rappelle – à partir de cette base, cette pratique pourrait être développée plus avant pour devenir un système élaboré. » (Mathew, 2019)*

## COMPLEXITÉ ET POTENTIEL DES ORGANISATIONS HYBRIDES

Il existe une grande variété de ces structures « hybrides » – elles représentent en grande partie des travailleur-euse-s informel-le-s et partagent de nombreux objectifs communs, mais prennent des formes différentes et poursuivent des stratégies distinctes. Elles évoluent au fil du temps en fonction des besoins des travailleur-euse-s et de l'environnement institutionnel. Ces « hybrides » peuvent avoir des caractéristiques qui ne cadrent pas avec les définitions normatives de l'OBA – dont les membres exercent un contrôle démocratique sur la structure et le processus organisationnels, sont représentatifs, élisent leurs dirigeant-e-s et paient une adhésion – ce qui les rend difficiles à identifier. En raison de cadres institutionnels difficiles dans des contextes divers, il n'est pas rare que le statut juridique ne corresponde pas à la forme réelle de l'organisation (Carré, 2013). Toutefois, leur développement offre l'occasion d'encourager une transition vers des organisations plus démocratiques et représentatives basées sur l'adhésion.

Boîte 1

**The Self-Employed Women's Association (SEWA)**

En Inde, la **SEWA – l'Association nationale des travailleuses indépendantes**, qui est probablement l'organisation de travailleur-euse-s la plus connue et la mieux documentée, a joué un rôle central dans la contestation de l'idée selon laquelle les travailleur-euse-s informel-le-s ne devraient pas ou ne peuvent pas être organisé-e-s au sein du mouvement syndical.

Depuis son lancement en 1972, la SEWA est devenue l'un des plus grands syndicats du monde, forte de plus de deux millions de membres (Self-Employed Women's Association, 2017) et reconnue au plus haut niveau des institutions syndicales internationales, mais après des années de lutte face à une résistance et une hostilité considérables de la part d'autres acteurs du mouvement syndical (dominé par les hommes).

La SEWA est peut-être un exemple précoce de ce qui fut ensuite appelé des organisations « hybrides » de travailleur-euse-s informel-le-s. Il s'agit d'un syndicat enregistré auprès de l'État et reconnu par le mouvement syndical international. En tant que syndicat, il organise et représente à la fois les travailleuses informelles rurales et urbaines dans des dizaines de professions et engage des négociations collectives pour améliorer les moyens de subsistance et les conditions de travail. La SEWA remplit également de nombreuses fonctions qui ne sont pas celles d'un syndicat actuel, à l'instar du développement coopératif (y compris les coopératives de banques, d'épargne et de crédit, de garde d'enfants, de produits agricoles, et bien d'autres) et de la protection sociale à travers des formes d'assurance coopérative, couvrant les frais funéraires, la maternité, la maladie et les « catastrophes », telles que les inondations, les émeutes et les accidents. (Jhabvala & Subrahmanya, 2000)

Le SEWA a été une source d'inspiration et de leadership derrière une grande partie de la reconsidération de l'économie informelle par le mouvement ouvrier, et la reconnaissance et le développement ultérieurs de la main-d'œuvre informelle organisée – que ce soit au sein du mouvement syndical, dans d'autres formes d'association des travailleur-euse-s, ou dans de nouvelles formes d'organisation « hybrides ».

Néanmoins, il est très important d'éviter d'encourager certaines « organisations hybrides » qui, en fait, se substituent à des syndicats ou à d'autres organisations réellement contrôlées par les travailleur-euse-s (Webster E. , 2019). Il existe de nombreuses ONG, de soi-disant « OBA » qui s'identifient comme telles et d'autres initiatives essentiellement dirigées par la classe moyenne qui ne sont aucunement responsables devant les travailleur-euse-s qu'elles cherchent à soutenir ou à organiser. Certaines sont dirigées par des individus qui aspirent peut-être à soutenir les travailleur-euse-s, mais qui les croient incapables de s'auto-organiser durablement. D'autres, pour des motifs financiers, personnels ou politiques, ne veulent céder aucun pouvoir sur l'organisation. Au Mexique, des entrepreneurs ont mis en place des « coopératives » afin de contourner le droit du travail (Carré, 2013). Les principes énoncés dans l'encadré ci-dessous peuvent nous aider à différencier et à identifier les organisations de travailleur-euse-s véritablement démocratiques.

Compte tenu de la diversité de ces formes et genres d'organisations de travailleur-euse-s informel-le-s, le syndicat doit en comprendre la structure et la dynamique : Qui dirige ? La direction est-elle tenue de rendre démocratiquement compte ? La direction représente-t-elle l'ensemble des travailleur-euse-s de l'industrie ou est-elle dominée par certains groupes d'intérêt (employeurs informels, groupes ethniques, partis politiques, gangs criminels, etc.) ? Sont-ils déjà organisés (ce qui facilite la construction du

« pont ») ? Les femmes sont-elles bien représentées ? Ces organisations disposent-elles de ressources ? Collectent-elles des cotisations auprès des membres ? Ont-elles un mandat démocratique ?

Ensuite, les syndicats devront poser quelques questions stratégiques : Ces organisations jouissent-elles d'un *pouvoir* ? Si oui, de quelles ressources de pouvoir et capacités disposent-elles ? Ont-elles une base d'adhérents significative et/ou disposent-elles d'un solide soutien parmi les travailleur-euse-s (pouvoir d'organisation) ? Ont-elles la capacité de mener des actions collectives efficaces (pouvoir structurel) ? Sont-elles respectées et soutenues par d'autres mouvements sociaux ou par le grand public (pouvoir social) ? Bénéficient-elles déjà d'une certaine reconnaissance de la part des autorités locales ou nationales et négocient-elles avec celles-ci (pouvoir institutionnel) ? Serait-ce utile de jeter un pont ?

Pour transcender les clivages et commencer à construire ce « pont » avec les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s, il est important que nous déterminions les organisations qui sont indépendantes, qui sont réellement responsables démocratiquement devant les travailleur-euse-s qu'elles représentent et qui sont capables de s'inscrire dans la durée. Quels sont les critères appliqués par le mouvement syndical (même si de nombreux syndicats ne sont pas eux-mêmes en mesure de répondre auxdits critères) ?

## Boîte 2

**Les principes de l'organisation démocratique des travailleur-euse-s**

Pour différencier les organisations qui sont réellement responsables démocratiquement et représentatives des travailleur-euse-s informel-le-s eux-mêmes de celles qui ne le sont pas, WIEGO promeut le concept d'**organisations basées sur l'adhésion** (OBA). Ela Bhatt a décrit une OBA comme une organisation dont les membres sont « les usagers des services de l'organisation, ses gestionnaires et ses propriétaires » ; Marty Chen, ancien Coordinateur international de WIEGO, a défini les OBA comme des organisations « dans lesquelles les membres élisent leurs dirigeants et qui opèrent sur la base de principes démocratiques en vertu desquels les responsables élus sont tenus de rendre compte à leurs adhérents ». (Bonner & Spooner, 2012)

Bien qu'étant variées en termes de portée, de taille, de structure et de caractéristiques, les organisations de travailleur-euse-s démocratiques et leurs fédérations et réseaux partagent un certain nombre de principes décisifs : l'appropriation démocratique, la transparence, la solidarité, le bénéfice collectif, l'indépendance politique et financière. Ces principes peuvent aider à identifier les organisations avec lesquelles travailler.

Le **contrôle démocratique** par les membres – c'est-à-dire les travailleur-euse-s – est fondamental. Chaque membre devrait disposer d'une voix égale pour ce qui est de l'élection de la direction, la détermination des politiques et la définition des priorités d'activité : en d'autres termes, les travailleur-euse-s détiennent l'organisation, non seulement en exerçant leurs droits de vote régulièrement, mais aussi par le biais de la démocratie participative. L'organisation devrait être dirigée par un comité ou un conseil d'administration composé de représentant-e-s des travailleur-euse-s eux-elles-mêmes. Qu'il s'agisse d'un groupe local informel de quelques dizaines de membres ou d'une organisation complexe de plusieurs milliers, le principe reste le même.

La **transparence** pour leurs membres. Chaque membre devrait avoir le droit de voir et de comprendre le fonctionnement de l'organisation – ses statuts et ses règles, ses comptes, ses budgets et ses sources de revenus, ses processus de prise de décision (comme les procès-verbaux de réunions), ses processus de recrutement du personnel et des principaux contractants, et d'autres documents clés. Outre le renforcement des processus démocratiques de l'organisation, la transparence assure également la responsabilisation et l'honnêteté de la direction.

**Solidarité** – unité entre les membres et entre les organisations de travailleur-euse-s ; droits collectifs (lorsqu'un individu est lésé, c'est le groupe entier qui est perdant) et égalité – de genre, de race, de caste et de religion. Dès lors que les femmes constituent une grande partie de la main-d'œuvre informelle, il y a lieu d'accorder une attention particulière à l'égalité de genre et à la promotion des femmes au sein de la direction, par exemple à travers des dispositions statutaires établissant un quota de représentation féminine au niveau des organes directeurs.

**Le bénéfice collectif** au profit des membres – servir les intérêts de ses membres, et non de ses dirigeant-e-s.

**Indépendance** vis-à-vis des gouvernements, des employeurs, de la sphère politique ou des organisations religieuses. Ce qui ne veut pas dire un manque de respect de la loi/réglementation ou des décisions des gouvernements (démocratiquement élus) ni n'implique de rejeter les négociations traditionnelles et la négociation collective avec les gouvernements, les employeurs ou d'autres organismes. Les organisations de travailleur-euse-s et leurs membres sont tout à fait habilités à apporter un soutien aux partis politiques, lorsque cela est dans l'intérêt des membres, et ils sont libres de leurs croyances religieuses. Mais aucune de ces institutions ne devrait avoir le contrôle de l'organisation ou outrepasser les droits démocratiques des membres.

Les relations avec les partis politiques peuvent être particulièrement difficiles et de nombreuses organisations érigent alors comme principe la nécessité de rester totalement indépendantes. Dans certains cas – en particulier dans les pays dirigés par des gouvernements répressifs – le soutien ou l'affiliation à des partis politiques peut être illégal-e. Le principe qui prévaut ici est la liberté d'exprimer leurs revendications et opinions politiques, sans ingérence.

**Contribution financière des membres.** Dans les syndicats et les associations de travailleur-euse-s traditionnels (c'est-à-dire l'économie formelle), l'appartenance à l'organisme est associée au versement de cotisations régulières selon un taux fixé par l'instance dirigeante. Ce fonctionnement garantit une source de revenus régulière permettant de couvrir au moins les coûts de fonctionnement de base de l'organisation. Il garantit en outre un certain degré d'indépendance financière.

Cependant, la plupart des organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle sont pauvres. Pour beaucoup, il est difficile de percevoir régulièrement les cotisations – les lieux de travail sont souvent dispersés et temporaires. Face à ces

problèmes, certaines prétendent que leurs membres ne peuvent se permettre de payer les cotisations, ou qu'il est impossible de les percevoir régulièrement. Ces organisations dépendent alors du soutien externe d'agences de développement, d'ONG et autres, confrontées à des menaces pour leur indépendance et leur obligation démocratique de rendre compte à leurs membres. Elles sont du reste instables : la réception d'une subvention substantielle leur permet de se développer de manière spectaculaire, pour ensuite finir par s'effondrer lorsque le donateur n'a plus d'intérêt ou reconsidère ses priorités.

De nombreuses organisations de travailleur-euse-s dans l'économie informelle reconnaissent qu'une contribution financière régulière n'est pas seulement essentielle pour la viabilité organisationnelle mais lie également les membres à l'organisation, et la direction aux membres – même lorsque les montants sont réduits et difficiles à collecter. Ceci n'exclut toutefois pas la recherche et l'acceptation d'un soutien externe, mais garantit que les membres maintiennent un contrôle sur l'orientation et les priorités.

## UN MANDAT ÉMANANT DES MEMBRES DU SYNDICAT

À l'issue de la phase analytique qui précède, la deuxième étape, davantage axée sur l'action, consiste tout d'abord à s'assurer **que la direction du syndicat a le soutien de ses membres** en vue d'explorer des pistes de coopération avec les travailleur-euse-s informel-le-s. Sont-ils-elles en faveur d'un changement ? Est-il possible d'insuffler un tel changement (capacité) ? Comme nous l'avons vu plus haut, la question la plus fondamentale est de savoir si les membres du syndicat ont un sentiment de solidarité *inclusive*, s'ils reconnaissent que les travailleur-euse-s informel-le-s sont des travailleur-euse-s ayant les mêmes besoins et les mêmes droits que celles et ceux de l'économie formelle, ou s'ils estiment que la solidarité doit être *exclusive* envers celles et ceux de l'économie formelle.

Des raisons plus directes peuvent expliquer la prudence ou l'hostilité des membres à coopérer avec les travailleur-euse-s informel-le-s, notamment le risque de mettre en péril la stabilité financière du syndicat, de compromettre les conditions dont ils bénéficient, ou encore de déboucher sur une demande de soutien dépassant la capacité du syndicat, par exemple. Les dirigeant-e-s élu-e-s pourraient y voir une menace pour leur poste si un grand groupe de travailleur-euse-s souhaitaient élire leurs propres dirigeant-e-s au sein du syndicat. Mais d'un autre côté, les membres peuvent considérer qu'une croissance potentiellement forte de l'adhésion pourrait renforcer leur pouvoir industriel et leur influence dans leur secteur ou accroître le respect du gouvernement ou de la population en général à l'égard du syndicat.

Le soutien des membres est crucial, et l'on peut difficilement s'en passer. Si les membres ne sont pas derrière eux-elles, il pourrait s'avérer désastreux pour des dirigeant-e-s syndicaux-ales de choisir de « jeter un pont » en vue d'inclure les travailleur-euse-s informel-le-s.

Pour cela, il faut **éduquer**, que ce soit au travers d'activités éducatives qui rassemblent des travailleur-euse-s formel-le-s et informel-le-s (séminaires, ateliers, etc.), ou par le biais

d'un processus moins formel où seront discutés et exposés les différents aspects à prendre en compte. Il serait également erroné de supposer que les travailleur-euse-s informel-le-s connaissent ou comprennent le syndicalisme. Ils-elles peuvent penser que les syndicats ont exclusivement vocation à protéger les intérêts de travailleur-euse-s déjà (relativement) privilégié-e-s. Ainsi, l'éducation devra peut-être se faire dans les deux sens : d'un côté du pont, les travailleur-euse-s formel-le-s découvriront et seront sensibles aux questions et organisations des travailleur-euse-s informel-le-s, et vice versa.

Si la direction du syndicat est convaincue que les militant-e-s et les membres sont disposé-e-s à explorer une coopération, alors un **processus démocratique plus formel** peut être lancé en vue de parvenir à un accord sur les objectifs, la stratégie d'organisation et la vision commune. « *Dans les années 1980, la structure d'emploi basé sur la commission dans l'industrie des taxis new yorkais a connu une évolution. La profession s'est tournée vers le modèle du crédit-bail, ou leasing, et les chauffeurs, qui étaient jusqu'à des employés rémunérés à la commission, sont devenus des entrepreneurs 'indépendants'. Auparavant 'formel', le secteur des taxis a ainsi été gagné par l'informalité. Dès lors, les employés qui étaient auparavant rémunérés à la commission et pouvaient être syndiqués en vertu de la National Labor Relations Act n'étaient plus protégés. En réaction, la New York Taxi Workers Alliance a créé une association regroupant ces travailleurs.* » (Mathew, 2019).

« *En 2015, la New York Taxi Workers Alliance (NYTWA) a pris une décision stratégique : tant que les chauffeurs étaient divisés, ses actions étaient vouées à l'échec. Tant que ces divisions existaient, des problèmes se posaient et nous empêchaient de remporter des victoires. En 2017, la NYTWA a pris une décision historique en vue d'unir les chauffeurs : l'Unity Platform a vu le jour, un ensemble unifié de revendications soutenues par l'ensemble des chauffeurs – quel que soit leur employeur – allant de l'annulation de la dette à la mise en place d'un taux de base pour l'ensemble de la profession... et la nécessité d'une structure de salaire minimum.* » (Mathew, 2019).

*Dans l'industrie de la construction sud-coréenne, l'initiative d'organisation syndicale des travailleurs informels a pris son essor au sein du mouvement syndical lui-même. La crise du FMI en 1997 a conduit à une restructuration majeure des relations industrielles – et à une transition de l'emploi formel direct vers des entrepreneurs « indépendants » et les pratiques du faux travail indépendant et de l'emploi déguisé. C'est ainsi que la Korean Federation of Construction Industry Trade Unions (KFCITU) a vu le jour et a commencé à organiser d'un site à l'autre pour établir des accords sectoriels basés sur le commerce ou la profession. Il s'agissait ici d'une percée révolutionnaire, étant donné l'exclusion des travailleurs indépendants de la définition du terme « travailleurs » dans le droit coréen du travail. (Lee, 2019).*

Le type de travail accompli diffère largement. Les stratégies d'organisation peuvent fortement dépendre de la catégorie d'emploi, par exemple le travail sous contrat ou le travail indépendant. En redéfinissant les frontières, les syndicats et les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s peuvent définir des stratégies d'organisation plus inclusives tenant compte de celles et ceux qui sont depuis longtemps exclus de la couverture syndicale : les femmes et les travailleur-euse-s migrant-e-s.

## IMPLICATIONS POUR LE SYNDICAT

Les aspirations des travailleur-euse-s informel-le-s ne concordent pas toujours avec ce que le syndicat est en mesure de leur offrir, ce qui peut constituer un obstacle sérieux. Les syndicats doivent déterminer s'ils disposent des institutions appropriées pour organiser et représenter des travailleur-euse-s informel-le-s. Surmonter les clivages entre travailleur-euse-s formel-le-s et informel-le-s peut s'accompagner d'implications majeures pour le syndicat. Pour étendre sa couverture au-delà des frontières syndicales traditionnelles, il pourrait avoir à faire des concessions importantes et à se montrer flexible.

Essentiellement, la démarche implique l'adoption de stratégies spécifiques, la reconsidération des structures organisationnelles, des objectifs et des politiques traditionnels du syndicat, ainsi que des services.

Si le syndicat choisit de recruter des membres d'associations de l'économie informelle, il peut être nécessaire de modifier ses **statuts** ; par exemple dans le cas où l'adhésion est actuellement réservée à celles et ceux qui évoluent dans des lieux de travail formels ou des relations d'emploi formelles. Dans certains pays, le droit du travail limite l'adhésion aux travailleur-euse-s formel-le-s. Le syndicat devrait alors aller au-devant du gouvernement pour exiger une réforme du droit du travail.

Les **structures syndicales** devraient être modifiées ou de nouvelles structures être établies dans le but de permettre aux travailleur-euse-s informel-le-s de participer pleinement aux processus démocratiques de planification et de prise

de décisions. De surcroît, de nouvelles élections pourraient s'avérer nécessaires afin de garantir que les nouveaux membres informels soient pleinement représentés dans la démocratie syndicale.

*Le Ghana Trades Union Congress (GTUC) a révisé ses statuts pour permettre aux travailleur-euse-s informel-le-s d'accéder au statut de membres associés par l'intermédiaire de l'Union of Informal Economy Association (UNIWA), établi récemment en 2013 avec le soutien de la FES au Ghana. L'UNIWA disposait ainsi d'un nombre fixe d'observateur-ice-s lors des congrès, du Conseil général et du Comité directeur du GTUC, mais les travailleur-euse-s organisés en son sein n'étaient pas habilités à exercer pleinement leurs droits démocratiques au sein du GTUC.*

*En Ouganda, la National Organisation of Trade Unions a adopté de nouveaux statuts, prévoyant notamment un système de vote différencié pour les membres de l'économie informelle, avec une représentation proportionnelle en fonction du nombre de membres cotisants, et a attribué à des représentant-e-s de l'économie informelle quelques sièges au sein de son Conseil exécutif et deux sièges au Conseil général. Le Sierra Leone Labour Congress a décidé d'autoriser la nomination, à chacun de ses congrès, d'un-e délégué-e représentant l'économie informelle pour 3 000 membres cotisants, tandis que les syndicats du secteur formel sont autorisés à désigner un-e délégué-e pour 1 000 membres (OIT-ACTRAV, 2019).*

*D'autres sont allés beaucoup plus loin. Au niveau de la General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT), par exemple, les travailleur-euse-s de l'économie formelle et informelle acquittent un même niveau de cotisation et la représentation est égale et équitable pour tous les syndicats affiliés, représentant l'économie formelle comme informelle. À l'origine, l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) en Ouganda autorisait l'affiliation des associations de l'économie informelle sur la base du statut de membres « associés », mais un long processus de dialogue, patient et délicat, entre les membres des secteurs formel et informel de l'économie, a conduit à un amendement des statuts afin d'assurer une plus grande égalité (Mwanika & Spooner, 2017). Aujourd'hui, les travailleur-euse-s des économies formelle et informelle sont représenté-e-s sur un pied d'égalité au sein du Conseil exécutif de l'ATGWU.*

Le syndicat devra peut-être passer en revue les **services et avantages** qu'il propose à ses membres et changer la façon dont il les procure. Le fonctionnement de nombreuses associations informelles repose sur des services tels que des systèmes d'épargne et de crédit, des fonds de protection sociale, le soutien au développement des micro-entreprises, ou la protection des membres contre les gangs criminels ou la corruption des forces de l'ordre. Les syndicats n'ont pas nécessairement la volonté ou la capacité de faire

de même, mais ils pourraient s'engager à soutenir l'association pour lui permettre de remplir ces missions *au sein* du syndicat. Les syndicats peuvent développer des stratégies inclusives pour aller au-devant des travailleur-euse-s informel-le-s. Par exemple, en fournissant une assistance juridique, des informations, en aidant à obtenir un titre de séjour, un permis ou un visa de travail, en prêtant assistance en cas de procédure devant un tribunal du travail, en exerçant des pressions pour la promulgation de lois spécifiques (exemple du réseau The Voice of Domestic Workers).

« Il nous a fallu reconnaître que les travailleurs domestiques attendaient du syndicat des services qui n'étaient pas nécessairement courants pour un syndicat. Comme une carte d'adhérent – qui représentait la seule pièce d'identité dont ils disposaient étant donné que leurs employeurs avaient souvent pour habitude de prendre leur passeport ; cette carte leur reconnaissait le statut de travailleur ainsi qu'une forte représentation dans la sphère politique.

Nous avons dû faire preuve de souplesse en tant que syndicat et reconnaître que la situation n'était pas toujours optimale. Du côté des syndicats, nous avons dû admettre que certains travailleurs domestiques renseignent l'adresse de leur organisation plutôt que leur adresse personnelle, en raison de leur vulnérabilité. En temps normal, nous n'aurions pas accepté cela.

Il nous a fallu déterminer de quel niveau du syndicat ils relevaient et comment leur attribuer discrètement une identité au sein d'une section syndicale. Nous avons créé une section distincte en leur faveur, alimentée par des fonds distincts et dotée d'un certain degré d'autonomie. » (Holland, 2019)

Il est essentiel que les syndicats vérifient la législation du travail dont ils relèvent et analysent si celle-ci peuvent présenter des obstacles à l'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s. Si tel est le cas, les syndicats devront probablement y remédier en prônant une réforme juridique ou une nouvelle interprétation des lois.

Pour nombre de syndicats, il pourrait s'avérer nécessaire de revoir en profondeur la question des **cotisations syndicales** ainsi que leur mode de collecte. Pour cela, il est envisageable d'introduire une échelle dégressive de cotisation en fonction de la capacité de paiement, qui ne serait toutefois pas appréciée par tous dès lors que certains membres devraient acquitter un taux plus élevé bien que bénéficiant du même niveau de service et d'attention (ou d'un niveau supérieur ?). Certains syndicats n'ont tout simplement pas l'expérience ou la capacité de collecter, gérer et comptabiliser les cotisations individuellement auprès des membres, et fonctionnent uniquement sur la base d'un système de *retenue à la source*. Encore une fois, de nombreuses associations ont mis au point des moyens de collecte directe des cotisations auprès de leurs membres et ont développé des façons novatrices de gérer et comptabiliser leurs gains, qui pourraient être intégrés dans les systèmes syndicaux.

Globalement, un engagement sérieux des syndicats vis-à-vis des travailleur-euse-s informel-le-s peut impliquer une évolution de **la culture organisationnelle**.

« Cela a entraîné, sans qu'on puisse y échapper, un changement complet et radical de la culture de notre syndicat. La façon dont on fait les choses. Les travailleurs informels ont poussé les travailleurs formels à s'engager au sein de leur propre syndicat. La démarche a abouti à une transparence et une démocratie accrues, et à la participation active des travailleurs formels qui avaient sombré dans l'apathie. » (Mwanika, 2020).

Dans ce contexte, il est essentiel de comprendre **les relations entre les femmes et les hommes**. Les femmes sont généralement surreprésentées dans les professions les plus précaires et les moins bien rémunérées et sont souvent négligées ou ignorées. Cela requiert un effort conscient en vue d'identifier le rôle des femmes dans la main-d'œuvre informelle, en particulier dans les industries à prédominance masculine, et leur permettre d'être visibles et entendues.

« Les syndicats formels sont dominés par les hommes. Cela vaut pour les dirigeants dans l'économie formelle, mais on constate la présence d'une majorité de femmes dans certains pans de l'économie informelle. Dans ces espaces de collaboration informels/formels, il est nécessaire que des groupes de femmes abordent ces questions et identifient des stratégies en faveur des femmes, dans les secteurs informels comme formels. » (Alfers, 2019).

La plupart des syndicats formels sont dominés par des hommes – tant au niveau de leur direction qu'au sein de leur base d'adhérents. Souvent, les questions liées à la garde d'enfants ou à la violence au travail, par exemple, ne sont pas représentées de façon égale dans l'ordre du jour syndical ou lors de la négociation collective. Cette dimension de genre peut affecter l'affiliation (diviser – elle entraîne des clivages/peut compliquer les efforts visant à transcender les clivages) des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s auprès de syndicats formels.

« Les organisations de travailleurs informels qui se sont exposées au moins de difficultés pour rejoindre des structures syndicales se trouvaient dans les secteurs dominés par les hommes, comme le transport. » (Alfers, 2019).

**Création de nouvelles structures et de nouveaux modes d'affiliation.** Les particularités d'un secteur exigent souvent d'élaborer des stratégies d'organisation ciblées (différenciées), plutôt que d'intégrer l'ensemble des travailleur-euse-s dans les mêmes structures organisationnelles que les autres travailleur-euse-s. Les syndicats peuvent créer de nouvelles structures en vue de représenter les besoins spécifiques des travailleur-euse-s informel-le-s. Les syndicats peuvent également établir des liens avec des organisations indépendantes et coopérer autour de questions politiques particulières. Par exemple, dans des cas où des associations informelles manquaient de ressources ou de connaissances,

mais souhaitaient maintenir leur autonomie et leur structure indépendante, des syndicats nationaux ont constitué des alliances à leurs côtés, ou ont apporté leur soutien à ces associations, sur des questions spécifiques.

« En tant que travailleur domestique, le fait de rejoindre directement un syndicat est un trop grand pas à franchir. Nous avons par exemple constaté qu'il existait déjà des groupes de soutien mutuel qui entretenaient des liens au quotidien avec l'ensemble des travailleurs sur le terrain. Nous savions que nous devions établir des liens avec ces groupes justement, en termes d'organisation des travailleurs au sein du syndicat. » (Holland, 2019)

Par conséquent, les approches envisageables sont très variables, y compris :

- Recrutement direct de travailleur-euse-s informel-le-s sur un plan individuel dans les syndicats sectoriels
- Affiliation d'associations informelles à des syndicats ou à des centrales syndicales nationales
- Soutien du syndicat aux associations informelles afin d'opérer la transition vers un nouveau syndicat
- Développement d'alliances ou de « protocoles d'entente » entre les syndicats et les associations informelles

## PRATIQUE EXEMPLAIRE : STRATÉGIES D'ORGANISATION

Plusieurs méthodes ont permis l'organisation fructueuse des travailleur-euse-s informel-le-s avec le mouvement syndical, ou parallèlement à celui-ci.

De multiples centrales syndicales nationales jouent un rôle très actif dans la formation et le développement des organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle de premier niveau. La Confédération des syndicats de Hong Kong, par exemple, a joué un rôle central dans l'organisation des travailleur-euse-s migrants formels et informels, en particulier des travailleur-euse-s domestiques. La Confédération syndicale internationale (CSI) soutient de plus en plus les initiatives d'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s parmi ses affiliés.

« Il s'agit d'apprendre à travailler ensemble, et il n'existe pas de méthode unique pour ce faire. Il s'agit de créer un mouvement, et pas nécessairement au sein des syndicats au sens formel. » (Bonner C. , 2019).

## TRAVAIL DOMESTIQUE

Dans le secteur du travail domestique, nombre de travailleur-euse-s ont déjà constitué des associations. Les syndicats travaillent à leurs côtés pour leur apporter un soutien pratique.

Le Congress of South African Trade Unions (COSATU) a apporté son soutien aux associations affiliées à la FITD en tenant ses bureaux à leur disposition.

Au Royaume-Uni, Unite the Union a établi des liens étroits avec The Voice of Domestic Workers – une organisation largement organisée par et composée de travailleur-euse-s domestiques migrant-e-s. Au départ, le syndicat a apporté son soutien à l'organisation et a établi des liens solides avec elle. Les travailleur-euse-s domestiques migrant-e-s sont à présent membres du syndicat.

« Dans les années 1990, un certain nombre d'organismes proposaient déjà un appui aux travailleurs domestiques migrants. Une organisation de travailleurs domestiques en situation irrégulière... avait souhaité établir un lien avec la main-d'œuvre organisée parce que ces travailleurs voulaient être reconnus en tant que tels... nous leur fournissons un lieu pour accueillir des réunions d'urgence... un soutien en termes de publications et de réunions en marge avec des politiciens et nous appuyons leur plaidoyer en vue de reconquérir leurs droits... mais il nous faut reconnaître que ce sont les travailleurs domestiques eux-mêmes qui montreront la voie. » (Holland, 2019).

## TRANSPORT

Au début des années 2000, en Ouganda, l'**Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU)** a connu un déclin généralisé de sa base d'adhérents en raison de l'effondrement du transport routier public de voyageurs et de l'informalisation du secteur des transports. En 2006, le syndicat comptait à peine 2 000 membres. Il a alors modifié sa stratégie et a noué des liens avec les associations de l'économie informelle dans le secteur des transports, qu'il a organisées. Il compte à présent 100 000 membres.

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) travaille aux côtés des syndicats des transports représentant les travailleur-euse-s de l'économie informelle afin de permettre à ceux-elles-ci d'avoir davantage voix au chapitre dans le cadre du développement des réseaux de bus à haut niveau de service (BRT), permettre une négociation équitable dans le contexte de la transition et aider à doter les travailleur-euse-s informel-le-s d'un certain pouvoir institutionnel.

« Il y a dix ans, l'ITF adoptait une résolution marquant un engagement à organiser l'ensemble des travailleurs, quel que soit le statut de leur emploi. Une deuxième résolution a été adoptée au Congrès l'année dernière, portant sur la transition informel-formel et les stratégies d'organisation. Nous travaillons avec les syndicats afin de les aider à négocier la transition... la stratégie d'ensemble consiste à acquérir des droits au profit des travailleurs informels et à influencer les modèles de transport urbain. » (Dave, 2019)

## VENDEUR·EUSE·S DE RUE

Au Kenya, les syndicats ont apporté leur soutien à la Kenya National Alliance of Street Vendors and Informal Traders (KENASVIT) dans le cadre des négociations engagées avec les municipalités sur la question de l'accès à de meilleures infrastructures sur les marchés où travaillent les vendeur·euse·s de rue et de marché informel·le·s membres de cette alliance (Pillay, 2019).

En Tanzanie, le **Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers (TUICO)** organise depuis longtemps les vendeur·euse·s de marché alors qu'il s'opposait à l'origine à l'organisation des vendeur·euse·s de rue « machingas ». En 2013 toutefois, le syndicat a connu un recul considérable du nombre de ses membres après que la municipalité a fait démonter les abris des marchés construits par le syndicat lui-même sur le marché Kariakoo à Dar es Salaam. Les lieux de travail des vendeur·euse·s de marché ont été démontés, les forçant à travailler dans des conditions plus précaires en tant que vendeur·euse·s de rue. Le syndicat a alors reconnu la nécessité d'accroître la portée de sa stratégie d'organisation et a ainsi commencé à organiser les vendeur·euse·s de rue, mais il n'a pu organiser que quelque 5 000 vendeur·euse·s de marché et de rue. Le TUICO a ensuite signé un protocole d'entente avec VIBINDO – une association de vendeur·euse·s de rue forte de 65 000 membres – en vertu duquel tous les membres de VIBINDO ont adhéré au TUICO. Grâce à ce protocole d'entente avec VIBINDO, la base d'adhérents du TUICO est passée à 140 000 membres en 2019.

## AGRICULTURE

Le secteur agricole en Afrique a été négativement affecté par la politique du FMI et de la Banque mondiale à la fin des années 1970. Des pertes d'emplois massives ont été enregistrées, en particulier au Ghana. Les syndicats agricoles ont également perdu des membres. Dans le même temps, l'OIT a adopté une résolution sur les travailleur·euse·s ruraux, redéfinissant les « travailleur·euse·s agricoles » ou « travailleur·euse·s ruraux » en « vrais travailleur·euse·s ». Le TUC du Ghana a été encouragé par cette démarche et a élargi sa définition du terme « travailleur·euse », encourageant à son tour les syndicats à associer les travailleur·euse·s informel·le·s, ce qui a provoqué une croissance massive de l'adhésion syndicale. Dans le cadre des programmes d'ajustement structurel, par exemple, le niveau d'adhésion syndicale dans le secteur agricole était passé de 130 000 à 30 000 membres. Confrontés à une crise en termes d'adhésion des travailleur·euse·s de l'économie formelle, les syndicats se sont tournés vers les associations de travailleur·euse·s informel·le·s. Ils ont ainsi pu redresser leur situation en incluant les associations de travailleur·euse·s informel·le·s et en modifiant leurs statuts en conséquence afin que ces associations puissent siéger au niveau de leur structure dirigeante. (Horn, 2019)

« Sincèrement, dépasser le clivage formel/informel n'est pas si difficile – le fossé est moins grand que ce l'on pourrait penser ! » (Barrett, 2019)

## 5

## RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION SYNDICALE DE LA FES

Les bureaux nationaux de la FES peuvent s'avérer très utiles aux syndicats et aux travailleur·euse·s informel·le·s pour « transcender les clivages », où et quand cela s'impose. Plusieurs pays connaissent déjà des exemples de ce type. L'expérience et les témoignages recueillis lors d'entretiens indiquent plusieurs formes de soutien.

### RECHERCHE PARTICIPATIVE

Des organisations telles que WIEGO et l'ITF reconnaissent que la création de partenariats entre les chercheur·e·s et les organisations de travailleur·euse·s a joué un rôle crucial dans le soutien apporté à la syndicalisation et à la représentation des travailleur·euse·s informel·le·s.

Cette approche reconnaît la valeur incontournable de la recherche *participative*, où les organisations de travailleur·euse·s exercent d'emblée un contrôle démocratique, sont directement impliquées dans la formulation des questions de recherche, participent activement aux enquêtes et autres activités de recherche sur le terrain et se sentent parties prenantes à l'endroit des conclusions.

Cela s'explique en partie par le principe démocratique, mais aussi par la reconnaissance du fait que les travailleur·euse·s eux·elles-mêmes sont la principale source d'informations et de connaissances sur leur propre secteur, et qu'il ne s'agirait que d'un exercice purement académique si les résultats de la recherche n'étaient pas directement liés à leur expérience et à leur capacité à organiser et à représenter leurs intérêts.

Il ne s'agit pas, bien sûr, de sous-estimer l'importance de la rigueur et de la crédibilité universitaires. Bien au contraire. La validation des rapports de recherche qui en résultent par des institutions universitaires et des universitaires crédibles peut faire une réelle différence auprès des décideurs politiques, des autorités et des institutions.

La FES entretient des liens étroits avec les institutions universitaires et le mouvement syndical, et a la capacité de renforcer ces partenariats.

Les principales questions de recherche comprennent (non exclusivement) :

### Comprendre le lieu de travail informel et l'économie informelle

1. Comment l'industrie fonctionne-t-elle réellement sur le terrain ? Comment la micro-économie informelle fonctionne-t-elle dans la pratique ?
2. Quels sont les métiers ?
3. De quoi vivent les travailleur·euse·s ?
4. Quelles sont les relations de travail ?
5. Quelles sont les relations entre hommes et femmes ?
6. Quelles sont les problématiques auxquelles les travailleur·euse·s se heurtent ?
7. Qui sont les partenaires de négociation nécessaires pour régler ces problématiques ?
8. Quelle est l'économie *politique* de l'industrie ou du secteur ?

### Comprendre l'organisation des travailleur·euse·s informel·le·s

1. Quel est le cadre juridique ? Y a-t-il des contraintes juridiques à l'organisation des travailleur·euse·s informel·le·s (au sein des syndicats, coopératives, associations) ?
2. Comment les travailleur·euse·s informel·le·s sont-ils-elles organisé·e·s ?
3. Dans quelle mesure ces structures sont-elles démocratiques ?
4. Quelles sont leurs attitudes à l'égard des syndicats ?
5. Incluent-elles des travailleur·euse·s mais aussi des employeurs informels ? Quelle est la relation entre ces deux acteurs ? Quel est leur pouvoir relatif dans l'organisation ?
6. Quelles sont leurs ressources financières ?
7. Collectent-elles des cotisations auprès des membres ?

### Analyse des ressources de pouvoir (des syndicats et des organisations de l'économie informelle)

1. Les travailleur·euse·s ont-ils un pouvoir structurel ?
2. Ont-ils un pouvoir d'organisation ?
3. Ont-ils un pouvoir institutionnel ?
4. Ont-ils un pouvoir social ?
5. Quelles sont leurs capacités ?

### DIALOGUE ET ÉLABORATION DES POLITIQUES

Comme nous l'avons vu ci-dessus, surmonter les clivages passe par **un dialogue et une négociation** très intenses

entre les syndicats et les organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle, impliquant des conversations, des séminaires, des conférences et des ateliers sur le terrain. La FES est bien placée pour appuyer cette démarche, à la fois en raison de son indépendance institutionnelle vis-à-vis des syndicats et des organisations informelles et de sa capacité à apporter un modeste concours financier.

« Il serait bon de contribuer à favoriser une coopération systématique – afin que les travailleurs se retrouvent enfin sur un pied d'égalité pour combattre un ennemi collectif. Nous devons dépasser ces différences. Il existe une complémentarité potentielle entre les syndicats et les organisations de travailleurs informels. Les syndicats savent organiser d'une certaine manière, tandis que les travailleurs informels comprennent le monde complexe de leur travail. » (Pillay, 2019).

« Il est possible de financer davantage d'espace de concertation pour identifier les problèmes communs. Cela n'implique pas nécessairement que les intéressés se regroupent tous au sein d'une seule organisation, mais peut éventuellement passer par la création d'alliances, par exemple en matière de protection sociale. Certaines questions peuvent fédérer. » (Alfers, 2019).

Au Togo, par exemple, un projet syndical financé par le Danemark a été mis en place pour faciliter la création de passerelles entre les associations syndicales informelles (Alfers, 2019).

Le dialogue peut aider à surmonter les éventuelles différences idéologiques. Les syndicats devront peut-être remettre en question leur définition traditionnelle de la notion de « travailleur-euse ». Ils devront peut-être également surmonter leurs propres préjugés quant à la menace que représentent les travailleur-euse-s informel-le-s pour l'organisation syndicale formelle.

« Il est possible de réduire ou de surmonter les tensions grâce au dialogue et à l'écoute. La FES pourrait éventuellement apporter son concours à des programmes d'exposition au profit des syndicalistes, des enquêtes miniatures/des exercices de cartographie, des visites des lieux de travail informels par les dirigeantes et dirigeants syndicaux. » (Bonner C. , 2019).

Il est également important de favoriser le dialogue des travailleur-euse-s informel-le-s avec les centrales syndicales nationales, qui sont bien sûr les principaux acteurs des structures tripartites avec les gouvernements et les employeurs, et qui peuvent jouer un rôle majeur – si elles le souhaitent – en aidant les associations à se rapprocher des différents syndicats nationaux.

« Les choses sont bien plus faciles si les centrales syndicales nationales ont également la volonté d'organiser les travailleurs informels. Elles peuvent être désireuses

d'organiser les travailleurs informels en raison du fait que l'emploi formel diminue. Pour certaines centrales, trouver d'autres moyens d'organiser les travailleurs en dehors de leur « zone de confort » est une question de survie. La FES pourrait aider les centrales syndicales à favoriser un processus stratégique sur la manière d'organiser les travailleurs informels. Si (elles) ne sont pas disposées à organiser les travailleurs informels, la FES peut toujours contacter les associations progressistes de travailleurs informels dans les pays concernés. » (Kuzu, 2015)

Il est également nécessaire de soutenir **l'élaboration des politiques**. Les syndicats sont-ils favorables à l'intégration des travailleur-euse-s informel-le-s ? Ont-ils reçu mandat des membres ? Quelles sont les implications en matière de réforme des statuts et de l'organisation ? Quelles sont les implications pour la culture de l'organisation ?

Dans le même temps, les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s peuvent avoir besoin de se familiariser avec les syndicats – quels sont leurs objectifs et leurs principes ? Comment et pourquoi doivent-ils (ou devraient-ils !) rendre compte démocratiquement ? Répondent-ils aux besoins des travailleur-euse-s informel-le-s ? Qu'ont-ils à gagner ou à perdre en s'affiliant ou en s'alliant au mouvement syndical ?

Le cadre, la structuration et la méthodologie de cette activité d'éducation des travailleur-euse-s (dans les faits) sont importants. Il est essentiel que les travailleur-euse-s (formel-le-s et informel-le-s) se sentent à l'aise, en confiance et soient réactif-ive-s. Les pratiques, que nous ne connaissons que trop bien, de séjours en hôtel quatre étoiles, de déjeuners gastronomiques et de dépenses ou « d'indemnités » trop généreuses sont tout à fait contre-productives. Les cérémonies grandioses avec discours de ministres et de secrétaires généraux suscitent le plus souvent la passivité plutôt qu'une réelle participation.

La FES peut œuvrer aux côtés d'organisations « hybrides » et de « proto-syndicats » afin d'identifier ceux qui seraient susceptibles de devenir des organisations plus démocratiques et plus représentatives basées sur l'adhésion. La FES peut aider à étudier les éventuels obstacles et à identifier la capacité des organisations à évoluer.

## APPUI AU DIALOGUE AVEC LES INSTITUTIONS

La FES peut jouer un rôle majeur en facilitant les rencontres entre les syndicats, les organisations de travailleur-euse-s informel-le-s et les institutions qui décident des conditions de vie, des conditions de travail et de respect des droits des travailleur-euse-s, notamment les organisations patronales, les gouvernements nationaux et locaux, les forces de maintien de l'ordre, les services de protection sociale, les autorités de planification, les agences de développement, les institutions financières et autres.

Au titre de ces initiatives : la création et la formalisation de plateformes de négociation collective entre les travailleur·euse·s et les institutions, l'intégration des travailleur·euse·s informel·le·s dans des structures tripartites et la mise en place au profit des institutions elles-mêmes d'un renforcement de la sensibilisation, de programmes de formation et la communication d'informations.

*« Il est essentiel de construire un dialogue social inclusif et d'impliquer les représentants de l'économie informelle dans toutes les négociations, notamment les négociations tripartites et les structures nationales. Bien que certains syndicats ne soient pas favorables à cette approche, elle permet de représenter différentes catégories de travailleurs. Elle n'est toutefois pas reproductible dans bien des pays, dès lors que nombre de syndicats, employeurs et gouvernements ne peuvent pas souscrire à ce 'plus'. Mais il est important que les syndicats s'impliquent pour permettre aux travailleurs de l'économie informelle de se faire entendre. Ce point est particulièrement important lorsque les débats nationaux portent sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. » (Abboud, 2019)*

La FES pourrait également contribuer au dialogue des travailleur·euse·s avec les médias. De nombreux groupes de travailleur·euse·s informel·le·s sont très mal représentés dans les médias, qui les dépeignent souvent comme des criminel·le·s, des incapables, des individus dangereux et des barbares.

Il est également possible d'encourager la création d'alliances au sein de la société civile, plus généralement. Nombre des problèmes auxquels sont confronté·e·s les travailleur·euse·s informel·le·s sont partagés avec diverses ONG et organisations communautaires prônant la réforme et l'action en faveur de l'environnement, le déni des droits des femmes, la corruption, le logement, la réforme de la protection sociale et d'autres questions clés.

La FES a les moyens de mieux faire entendre la **voix des travailleur·euse·s informel·le·s à l'échelle internationale et de renforcer leur représentation**. La plupart des organisations syndicales internationales, sinon toutes, reconnaissent que les organisations de travailleur·euse·s informel·le·s devraient être représentées lors des conférences et des séminaires importants qui débattent de questions ayant une incidence sur leurs moyens de subsistance et leurs droits. Mais très peu d'organisations informelles nationales disposent des ressources nécessaires pour permettre à leurs membres de participer, et les fédérations syndicales internationales ont des budgets limités et des priorités concurrentes.

Le soutien à la participation directe des travailleur·euse·s informel·le·s aux forums internationaux (par WIEGO, par exemple) a montré toute sa pertinence en termes de changements paradigmatiques des politiques, que ce soit dans le cadre des Conférences internationales du Travail, des

conférences des Nations Unies sur le changement climatique ou ailleurs. Le soutien financier modeste qu'apportent les organisations nationales aux représentant·e·s des travailleur·euse·s informel·le·s, afin qu'il·elle·s aient une place au sein des délégations syndicales qui participent à ces manifestations, peut donner des résultats probants, tant à l'échelle internationale que dans leur propre pays.

Enfin, pour surmonter les clivages au niveau international, il faut que les représentant·e·s des travailleur·euse·s informel·le·s participent aux réunions et aux conférences du mouvement syndical international lui-même. Si les fédérations syndicales mondiales et régionales peuvent se réjouir de leur participation, elles sont également confrontées à des priorités concurrentes en matière de ressources. La FES apporte déjà son soutien à cet égard par le biais de ses partenariats avec les fédérations syndicales internationales à l'échelle mondiale mais, comme suggéré ci-dessus, le soutien au niveau national peut avoir des effets très positifs sur les politiques et les perceptions intérieures.

## SOUTIEN FINANCIER ET PÉRENNITÉ

Les associations et les syndicats de travailleur·euse·s informel·le·s (et de nombreux syndicats basés dans l'économie formelle) sont évidemment très souvent fragiles et précaires financièrement, et beaucoup d'entre eux cherchent des aides financières directes pour leurs infrastructures et leurs activités de base. De nombreux syndicalistes craignent que leur syndicat croule sous le poids des contraintes financières liées à l'organisation des travailleur·euse·s informel·le·s.

C'est enfoncer une porte ouverte que de rappeler le principe selon lequel un soutien financier extérieur inconvenant ou inadapté peut réduire à néant l'organisation démocratique. Malgré les arguments contraires, de nombreuses organisations, y compris des travailleur·euse·s les plus pauvres, ont prouvé qu'elles pouvaient être pérennes grâce aux contributions micro-financières régulières de leurs membres. Les véritables problèmes sous-jacents sont plus probablement politiques et organisationnels que financiers.

Néanmoins, plusieurs possibilités de soutien pratique peuvent contribuer à améliorer grandement la pérennité financière : formation et assistance technique pour la mise en place de systèmes de gestion des adhésions, par exemple, ou exploration de l'utilisation de la technologie de téléphonie mobile pour faciliter la collecte des cotisations.

Il est nécessaire de mettre en place une stratégie durable qui donne des résultats positifs à long terme. Le soutien ne doit pas être ponctuel. Il faut être attentif à ce qui se passe après avoir surmonté les clivages et ne pas privilégier une approche symbolique et axée sur les programmes. En même temps, il faut éviter la dépendance et mettre l'accent sur le renforcement des institutions et des acteurs.

« Dans les années 1990, nous encourageons les centrales syndicales à créer des bureaux de l'économie informelle afin d'ouvrir les syndicats à l'organisation des travailleurs informels – mais au fil du temps, ces bureaux se sont transformés en épées à double tranchant. Certains bureaux sont devenus des plaques tournantes du financement des syndicats, et parfois les responsables de ces bureaux se sont mués en gardiens incapables de s'effacer pour favoriser l'émergence et la relève de nouveaux dirigeants de l'économie informelle en tant que représentants légitimes des travailleurs de l'économie informelle. » (Horn, 2019).

Comme nous l'avons démontré, le secteur informel est complexe et représente aussi sans doute un environnement difficile pour l'action de la FES. Mais ce ne doit pas être un prétexte pour s'en détourner. Le travail informel n'est pas un phénomène de transition, mais une réalité pour des millions de travailleur-euse-s et un trait déterminant de nombreuses économies. Par conséquent, nous pensons qu'il est impératif d'aider les syndicats et les travailleur-euse-s informel-le-s à aller au-delà des divisions et renforcer les droits de tous les travailleur-euse-s.

## RÉFÉRENCES

- Abboud, O.** (2019, octobre 31). (G. Montague-Nelson, Intervieweur)
- Alfers, L.** (2019, octobre 14). (J. Whelligan, Intervieweur)
- Barrett, J.** (2019, décembre 6). (D. Spooner, Intervieweur)
- Bonner, C.** (2019, décembre 7). (D. Spooner, Intervieweur)
- Bonner, C., & Spooner, D.** (2011). Organizing Labour in the Informal Economy: Institutional Forms and Relationships. *Labour, Capital and Society*, 44(1), 127-152.
- Bonner, C., & Spooner, D.** (2012). *The Only School We Have: Learning from Organizing Experiences Across the Informal Economy*. Cambridge MA, USA: WIEGO.
- Bureau international du Travail.** (2018a). *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants*. Genève: Organisation internationale du Travail.
- Bureau international du Travail.** (2018b). *Femmes et hommes dans l'économie informelle. Un panorama statistique*. (éd. 3è). Genève: BIT.
- Carré, F.** (2013). *Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries*. Boston: WIEGO.
- Dave, A.** (2019, octobre 25).
- FITD.** (2019). *Constitution de la FITD*. Fédération internationale des travailleurs domestiques.
- Friendly Boiler Makers Society.** (1834). Rules. Manchester.
- Gallin, D., & Horn, P.** (2005). *Organizing Informal Women Workers*. Récupéré sur <https://streetnet.org.za/wp-content/uploads/docs/research/2005/en/informalwomenworkers.pdf>
- Ghana Ministry of Employment and Labour Relations.** (2003). The Labour Act. *Official Gazette*.
- Haug, J.** (2014). *Critical Overview of the (Urban) Informal Economy in Ghana*. Accra: FES.
- Holland, D.** (2019, novembre 29). (G. Montague-Nelson, Intervieweur)
- HomeNet Asie du Sud.** (2019, décembre 19). *Our Members*. Récupéré sur <https://hnsa.org.in/our-members>
- Horn, P.** (2019, octobre 18). (J. Whelligan, Intervieweur)
- IndustriALL.** (2018). *Qu'est-ce que le travail précaire ?* Genève: IndustriALL. Récupéré sur <http://www.industriall-union.org/fr/quest-ce-que-le-travail-precaire>
- Jhabvala, R., & Subrahmanya, R.** (Éds.). (2000). *The Unorganised Sector: Work Security and Social Protection*. New Delhi: Sage Publications.
- Kuzu, D.** (2015). *Recommendations for FES Projects on the Informal Economy in Sub-Saharan Africa*. Accra: FES.
- Kuzu, D.** (2019, octobre 3). (D. Spooner, Intervieweur)
- Lee, J. S.** (2019, octobre 18). (J. Whelligan, Intervieweur)
- Lindberg, I.** (2014). Unions and Trade: What Kind of Solidarity? *Globalizations*. doi:10.1080/14747731.2014.860804
- Ludwig, C.** (2019). *The Politics of Solidarity: Privatisation, Precarious Work and Labour in South Africa*. Francfort: Campus Verlag.
- Manga, E., & Spooner, D.** (2019). *Bus à haut niveau de service à Nairobi. Rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi*. Manchester: Global Labour Institute. Récupéré sur <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/nairobi-brt-labour-im-pact-assessment-revised.pdf>
- Mather, C.** (2013). *"Yes, We Did It!" How the World's Domestic Workers Won Their International Rights and Recognition*. Cambridge, MA : WIEGO.
- Mathew, B.** (2019, décembre 2). (G. Montague-Nelson, Intervieweur)
- Mwanika, J. M.** (2020, janvier 21). (D. Spooner, Intervieweur)
- Mwanika, J. M., & Spooner, D.** (2017). *Trade Unions in Transformation: Transforming Transport Unions through Mass Organisation of Informal Workers in Uganda*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. Récupéré sur <https://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf>
- OIT-ACTRAV.** (2019). *Organizing Informal Economy Workers into Trade Unions. A trade union guide*. Genève: OIT.
- Organisation internationale du Travail.** (2002). *Resolution Concerning Decent Work and the Informal Economy*. Genève: OIT. Récupéré sur [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms\\_098314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_098314.pdf)
- Organisation internationale du Travail.** (2015). *Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. Genève: BIT. Récupéré sur [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_377774.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf)
- Organisation internationale du Travail.** (2017). *La montée de l'emploi atypique*. Genève: OIT. Récupéré sur <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/Non-Standard-Employment>
- Osei-Boateng, C.** (2019). *Informal Workers and Social Dialogue in Ghana: The Case of UNIWA and the Accra Metropolitan Assembly*. Amsterdam: FNV Mondiaal.
- Parra, F.** (2019, octobre 7). (J. Whelligan, Intervieweur)
- Pillay, V.** (2019, octobre 14). (J. Whelligan, Intervieweur)
- Self-Employed Women's Association.** (2017). *Rapport annuel 2016-17*. SEWA Bharat.
- Spooner, D.** (2013). *Challenges and Experiences in Organizing Home-Based Workers in Bulgaria*. Cambridge, MA: WIEGO.
- Spooner, D., Mwanika, J., Natamba, S., & Manga, E.** (à venir). *Kampala Bus Rapid Transit: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure*. Paris: AFD.
- Tang, E.** (2019, octobre 11). (J. Whelligan, Intervieweur)
- Tassot, C., Pellerano, L., & La, J.** (2018). *Informality and Poverty in Zambia: Findings from the 2015 Living Conditions and Monitoring Survey*. Genève: BIT.
- Thapaliya, O.** (2019, November 25). (G. Montague-Nelson, Intervieweur)
- Trades Union Congress** (Ghana). (2012). *Policies 2012-2016*. Accra: TUC Ghana .
- War on Want.** (2007). *Time for a new deal: Social dialogue and the informal economy in Zambia*. Londres.
- Webster, E.** (2019, décembre 8). (D. Spooner, Intervieweur)
- Webster, E., Britwum, A. O., & Bhowmik, S.** (Éds.). (2017). *Crossing the Divide: Precarious Work and the Future of Labour*. Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal Press.
- WIEGO.** (2019, décembre 19). *Waste Pickers Around the World Database*. Récupéré sur <http://globalrec.org/waw/>
- Zlateva, V.** (2019, novembre 26). (G. Montague-Nelson, Intervieweur)

## LECTURES COMPLÉMENTAIRES ET AUTRES RESSOURCES

<b>Travailleurs et travailleuses domestiques</b>	Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques : <a href="https://idwfed.org/en">https://idwfed.org/en</a>
<b>Vendeurs de rue et de marché</b>	StreetNet International : <a href="http://streetnet.org.za/">http://streetnet.org.za/</a>
<b>Récupérateurs de déchets / agents de recyclage</b>	Alliance mondiale des RÉCUPÉRATEURS : <a href="http://www.globalrec.org">www.globalrec.org</a>
<b>Travailleurs à domicile</b>	HomeNet South Asia: <a href="https://hnsa.org.in/">https://hnsa.org.in/</a> HomeNet South-East Asia: <a href="https://homenetsea.org/">https://homenetsea.org/</a>
<b>Travailleurs du bâtiment</b>	Building & Woodworkers International (BWI): <a href="http://www.bwint.org">www.bwint.org</a>
<b>Travailleurs des transports</b>	Fédération internationale des ouvriers du transport : <a href="http://www.informalworkersblog.org/">www.informalworkersblog.org/</a> <a href="http://www.itfglobal.org/en">www.itfglobal.org/en</a>
<b>Femmes dans l'emploi informel</b>	Mondialisation et organisation (WIEGO) :) <a href="http://www.wiego.org">www.wiego.org</a>

## ANNEXE 1 : MODÈLES ORGANISATIONNELS DES TRAVAILLEUR·EUSE·S DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

### ORGANISATIONS DE PREMIER NIVEAU

Lorsque la loi permet l'enregistrement et la négociation collective des syndicats de travailleur·euse·s informel·le·s, certains s'organisent en **syndicats locaux ou nationaux**. Certains sont des syndicats enregistrés, d'autres non. Pour certains, l'adhésion est exclusivement informelle – c'est le cas, par exemple, de la Federation of Petty Traders and Informal Workers' Union of Liberation (FEPTIWUL), qui représente les commerçant·e·s dans de nombreux secteurs distincts, ou de la Self-Employed Women's Association (SEWA) en Inde, représentant les travailleuses indépendantes.

Pour d'autres, lorsque la culture et les statuts du mouvement syndical y sont favorables, les travailleur·euse·s informel·le·s sont intégré·e·s au sein de la base d'adhérents générale qui inclut des travailleur·euse·s formel·le·s, à l'instar des travailleur·euse·s domestiques au sein du Kenya Union of Domestic, Hotel, Education Institutions, Hospitals and Allied Workers Union (KUDHEIHA), des travailleur·euse·s informel·le·s du secteur des transports au sein de l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) en Ouganda, ou des vendeur·euse·s de marché au sein du Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers Union (TUICO).

Des syndicats ou des associations de l'économie informelle peuvent être constitués lorsque des emplois formels sont devenus informels (par exemple, en cas d'évolution des cadres réglementaires/juridiques modifiant la structure d'un secteur).

Dans l'industrie de la construction sud-coréenne, l'initiative d'organisation syndicale des travailleur·euse·s informel·le·s a pris son essor au sein du mouvement syndical lui-même. La crise du FMI en 1997 a conduit à une restructuration majeure des relations industrielles – et à une transition de l'emploi formel direct vers des entrepreneurs « indépendants » et les pratiques du faux travail indépendant et de l'emploi déguisé. C'est ainsi que la Korean Federation of Construction Industry Trade Unions (KFCITU) a vu le jour et a commencé à organiser d'un site à l'autre pour établir des accords sectoriels basés sur le commerce ou la profession. Il s'agissait ici d'une percée révolutionnaire, étant donné l'exclusion des travailleur·euse·s indépendant·e·s de la définition du terme « travailleur·euse·s » dans le droit coréen du travail. (Lee, 2019)

Le secteur agricole en Afrique a été négativement affecté par la politique du FMI et de la Banque mondiale à la fin des années 1970. Des pertes d'emplois massives ont été enregistrées, en particulier au Ghana. Les syndicats agricoles ont également perdu des membres. Dans le même temps, l'OIT a adopté une résolution sur les travailleur·euse·s ruraux, redéfinissant les « travailleur·euse·s agricoles » ou

« travailleur·euse·s ruraux » en « vrais travailleur·euse·s ». Le TUC du Ghana a été encouragé par cette démarche et a élargi sa définition du terme « travailleur·euse », encourageant à son tour les syndicats à associer les travailleur·euse·s informel·le·s, ce qui a provoqué une croissance massive de l'adhésion syndicale. Dans le cadre des programmes d'ajustement structurel, par exemple, le niveau d'adhésion syndicale dans le secteur agricole était passé de 130 000 à 30 000 membres. Confrontés à une crise en termes d'adhésion des travailleur·euse·s de l'économie formelle, les syndicats se sont tournés vers les associations de travailleur·euse·s informel·le·s. Ils ont ainsi pu redresser leur situation en incluant les associations de travailleur·euse·s informel·le·s et en modifiant leurs statuts en conséquence afin que ces associations puissent siéger au niveau de leur structure dirigeante. (Horn, 2019) xxx

Dans les années 1980, la structure d'emploi basé sur la commission dans l'industrie des taxis new yorkais a connu une évolution. La profession s'est tournée vers le modèle du crédit-bail, ou leasing, et les chauffeur·e·s, qui étaient jusque-là des employé·e·s rémunéré·e·s à la commission, sont devenu·e·s des entrepreneurs « indépendants ». Auparavant « formel », le secteur des taxis a ainsi été gagné par l'informalité. Dès lors, les employé·e·s qui étaient auparavant rémunéré·e·s à la commission et pouvaient être syndiqué·e·s en vertu de la National Labour Relations Act n'étaient plus protégé·e·s. En réaction, la New York Taxi Workers Alliance a créé une association regroupant ces travailleur·euse·s (Mathew, 2019).

Dans les cas où les associations informelles manquent de ressources ou de connaissances, mais souhaitent maintenir leur autonomie et leur structure indépendante, des syndicats nationaux peuvent alors constituer des alliances avec celles-ci ou les soutenir, sur des questions spécifiques, à l'image de l'aide apportée par les syndicats kenyans à la Kenya National Alliance of Street Vendors and Informal Traders (KENASVIT) dans le cadre des négociations engagées avec les municipalités sur la question de l'accès à de meilleures infrastructures sur les marchés où travaillent les vendeur·euse·s de rue et de marché informel·le·s membres de cette alliance. (Pillay, 2019). Ces alliances sont parfois constituées sur la base d'un protocole d'entente formel entre les syndicats et les associations.

Dans le secteur du travail domestique, nombre de travailleur·euse·s ont déjà constitué des associations. Les syndicats travaillent à leurs côtés pour leur apporter un soutien pratique. Le Congress of South African Trade Unions (COSATU), par exemple, a mis ses bureaux à la disposition des associations affiliées à la FITD.

Dans certains cas, des travailleur·euse·s peuvent être exclu·e·s de la couverture syndicale, par exemple si le secteur est exclu du champ de compétence du droit du travail ; les

Tableau 1

**Organisational models of informal economy workers**

Organisation	Définition / Caractéristiques	Exemple
<b>Organisations de premier niveau</b>		
<b>Syndicats locaux/nationaux</b>	Enregistrés/non enregistrés Lorsque la loi le permet, des syndicats de travailleurs informels peuvent être constitués. Ils peuvent être informels ou inclure des travailleurs informels au sein de leur base d'adhérents générale, si toutefois la culture ou les statuts du syndicat le permettent. Les syndicats nationaux peuvent former des alliances avec des associations ou leur apporter leur soutien.	– Self-Employed Women's Association (SEWA) – Kenya Union of Domestic, Hotel, Education Institutions, Hospitals and Allied Workers Union (KUDHEIHA)
<b>Coopératives de travailleurs</b>	Coopératives de production ou de commercialisation appartenant aux travailleurs.	– La Cooperativa El Ceibo (recycleurs de déchets), Buenos Aires
<b>Coopératives de consommateurs</b>	Coopératives appartenant à des consommateurs, ou des travailleurs à leur compte, leur but étant d'acheter des produits de meilleure qualité ou meilleur marché.	– Cooperativa de Pequeños Comerciantes del Valle del Cauca (COOPEVA), (vendeurs de rue) Colombie
<b>Coopératives d'épargne et de crédit</b>	Coopératives communautaires ou implantées sur le lieu de travail en vue de proposer un accès au crédit et à l'épargne pour répondre à la demande de protection et de services sociaux.	– KOTSA SACCO (taxis), Kampala
<b>Associations de bénévoles, groupes d'entraide et organisations non réglementées</b>	Groupes locaux organisés de manière informelle, qui proposent généralement des services d'épargne et de crédit ou de protection sociale de base, par exemple des organisations communautaires, des groupes de femmes, des ONG.	– <i>Merry-go-round</i> - groupe de micro-épargne (Kenya)
<b>Fédérations</b>		
<b>Fédérations/centrales syndicales locales</b>	Comprennent les organisations de travailleurs de l'économie informelle de premier niveau	– Manual Labourers' Association in Pune, India – Federation of Petty Traders and Informal Workers' Union of Liberation (FEPTIWUL)
<b>Fédérations/centrales syndicales nationales</b>	Les syndicats de travailleurs informels peuvent s'affilier directement ou être membres « associés ».	– Ghana Trades Union Congress
<b>Fédérations d'organisations de l'économie informelle</b>	Comprennent les organisations basées sur l'adhésion de travailleurs de l'économie informelle du premier niveau. Y compris les fédérations nationales de coopératives.	– La SEWA en Inde dispose de sa propre fédération de plus de 100 coopératives de travailleurs. – Les coopératives primaires de collecte de déchets (recicladores) au Brésil, en Colombie, au Chili et au Pérou ont leurs propres fédérations ou mouvements nationaux. – La Federation of Informal Workers Organisations of Nigeria (FIWON) avec des organisations membres dans 28 secteurs. – Fédération des travailleurs ruraux et informels (FETRI) – Sénégal – Confédération Générale des travailleurs de l'Informel du Sénégal (CGTIS)
<b>Fédérations syndicales internationales</b>	Syndicats comptant des membres parmi les travailleurs informels, officiellement organisés et représentés par la FSI compétente (syndicats sectoriels mondiaux). En fonction du degré d'encouragement et de soutien actifs des FSI en faveur de l'inclusion des syndicats de travailleurs informels au sein de leur organisation.	– Syndicats comptant des travailleurs informels, membres de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Syndicats de travailleurs domestiques au sein de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Syndicats de vendeurs de rue et de marchés affiliés à la fédération Uni Global Union – Syndicats de travailleurs de la construction au sein de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) (où la quasi-totalité des emplois sont précaires ou informels)
<b>Réseaux</b>		
<b>Réseaux d'organisations de travailleurs de l'économie informelle</b>	Échelon national, régional et mondial Plus flexibles que les fédérations et constitution moins officielle. Présentent une structure organisationnelle et politique distincte.	– StreetNet International (vendeurs de rue et de marchés) – HomeNet Asie du Sud, HomeNet Asie du Sud-Est et HomeNet Europe de l'Est et Asie centrale (travailleurs à domicile) – Réseau de récupérateurs de déchets d'Amérique latine et des Caraïbes (LAWPN) – Alliance mondiale des RÉCUPÉRATEURS

travailleur-euse-s migrant-e-s informel-le-s – régulier-ère-s comme irrégulier-ère-s – sont souvent exclu-e-s des mécanismes de protection du travail en raison de politiques discriminatoires.

Au Royaume-Uni, Justice for Domestic Workers (une organisation en grande partie organisée par et composée de travailleur-euse-s domestiques migrant-e-s) bénéficie du soutien d'un syndicat national – Unite the Union.

« Dans les années 1990, un certain nombre d'organismes proposaient déjà un appui aux travailleurs domestiques migrants. Une organisation de travailleurs domestiques en situation irrégulière... avait souhaité établir un lien avec la main-d'œuvre organisée parce que ces travailleur-euse-s voulaient être reconnus en tant que tels... nous leur fournissons un lieu pour accueillir des réunions d'urgence... un soutien en termes de publications et de réunions en marge avec des politiciens et nous appuyons leur plaidoyer en vue de reconquérir leurs droits... mais il nous faut reconnaître que ce sont les travailleurs domestiques eux-mêmes qui montreront la voie. » (Holland, 2019).

Les organisations constituées par des femmes concernent fréquemment les services de santé et de garde d'enfants, tandis que les organisations formées dans des secteurs à prédominance masculine se concentrent plus généralement sur l'amélioration des salaires et des conditions à travers la négociation collective – considérée comme la fonction traditionnelle des syndicats. Dans le même temps, la plupart des syndicats formels sont dominés par des hommes – tant au niveau de leur direction qu'au sein de leur base d'adhérents. Souvent, les questions liées à la garde d'enfants ne sont pas représentées de façon égale dans l'ordre du jour syndical ou lors de la négociation collective. Cette dimension de genre peut affecter l'affiliation (diviser – elle entraîne des clivages/peut compliquer les efforts visant à transcender les clivages) des organisations de travailleur-euse-s informel-le-s auprès de syndicats formels.

« Les organisations de travailleurs informels qui se sont exposées au moins de difficultés pour rejoindre des structures syndicales se trouvaient dans les secteurs dominés par les hommes, comme le transport. » (Alfers, 2019).

Les travailleur-euse-s informel-le-s sont également à l'origine d'une grande variété de **coopératives**. Pour certaines, il s'agit de coopératives de travailleur-euse-s. Les conducteur-riche-s de déchets peuvent constituer une coopérative aux fins de traiter et vendre collectivement des matières recyclables et répondre à des appels d'offres émanant des autorités locales. Les travailleur-euse-s indépendant-e-s à domicile peuvent former des coopératives pour chercher à atteindre de nouveaux marchés où commercialiser leurs biens. Pour d'autres, il s'agit de coopératives de consommateur-riche-s. Les vendeur-euse-s de rue, par exemple, peuvent former une coopérative qui leur permettra d'acheter en vrac auprès de grossistes ; les artisans, quant à eux, peuvent

mettre en commun leurs ressources afin d'acquérir des matières premières ou des outils. Les conducteur-riche-s de taxi moto peuvent se regrouper en coopératives pour acheter des pièces de rechange en vrac ou importer des véhicules. De nombreuses coopératives d'épargne et de crédit sont gérées par des travailleur-euse-s informel-le-s, et une grande variété de coopératives tentent de répondre à la demande en matière de protection et de services sociaux – assurance maladie, indemnités pour frais funéraires, services de garde d'enfants, logement, etc.

On recense en outre un nombre important d'**associations bénévoles et de groupes d'entraide** – des organisations communautaires, des groupes de femmes et même des ONG, qui répondent à une structure démocratique leur imposant de rendre compte de leurs actes aux travailleur-euse-s. Parfois, il peut être plus approprié pour les travailleur-euse-s de constituer des associations bénévoles, plutôt que des syndicats ou des coopératives répondant à une structure plus formelle. Dans certains pays, la loi interdit aux travailleur-euse-s informel-le-s de former des syndicats. Dans d'autres, l'enregistrement formel d'une coopérative peut relever d'une procédure bureaucratique complexe. Également, les syndicats locaux ou les mouvements coopératifs peuvent se montrer hostiles à l'adhésion des travailleur-euse-s informel-le-s en général (ou des travailleuses informelles en particulier). Certains travailleur-euse-s informel-le-s peuvent être réticent-e-s à former des syndicats ou des coopératives qui les placeraient *de facto* sous le contrôle des politiciens locaux, des partis politiques ou de l'État.

Citons enfin les **organisations non enregistrées** – pouvant inclure des associations, des syndicats, des clubs, des sociétés et des coopératives, qui sont particulièrement nombreuses, répondent à une définition bien moins claire et peuvent ne reposer sur aucune base statutaire légale ou formelle, mais demeurent démocratiques et responsables. Lorsqu'elles ne sont pas reconnues par la loi (ou par quelque d'autre), elles peuvent néanmoins représenter les travailleur-euse-s informel-le-s et exercer un pouvoir considérable.

## FÉDÉRATIONS

À l'échelon national, nombre de syndicats de travailleur-euse-s informel-le-s sont affiliés à leurs **fédérations syndicales nationales** (« centrales nationales »). Dans certains cas, l'affiliation peut avoir lieu directement et les syndicats bénéficient du même statut que les syndicats traditionnels dans l'économie formelle. Dans certains pays, tels que le Ghana et la Zambie, les associations de travailleur-euse-s informel-le-s sont encouragées à devenir des membres « associés » au sein de la centrale syndicale nationale, où elles sont alors habilitées à participer aux activités syndicales, toutefois avec des droits restreints. De multiples centrales syndicales nationales jouent un rôle très actif dans la formation et le développement des organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle de premier niveau. La Confédération des syndicats

de Hong Kong, par exemple, a joué un rôle central dans l'organisation des travailleur-euse-s migrant-e-s formel-le-s et informel-le-s, en particulier des travailleur-euse-s domestiques. La Confédération syndicale internationale (CSI), fédération internationale regroupant les centrales syndicales nationales, soutient de plus en plus les initiatives d'organisation des travailleur-euse-s informel-le-s parmi ses affiliés.

Il existe également des exemples de fédérations syndicales locales à l'échelle d'une municipalité, qui comprennent des organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle de premier niveau. En Inde, par exemple, les syndicats de Pune, tous secteurs de l'économie informelle confondus, forment la *Manual Labourers' Association* de la ville.

Sur le plan international, les syndicats comptant des membres parmi les travailleur-euse-s informel-le-s sont officiellement organisés et représentés par les **Fédérations syndicales internationales** (FSI, ou *GUF*, d'après leur acronyme anglais) correspondantes.

Dans le secteur de la construction, par exemple, où la quasi-totalité des emplois sont précaires ou informels, les syndicats des travailleur-euse-s du bâtiment sont membres de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), en charge de l'organisation et de la représentation des travailleur-euse-s de la construction. Les syndicats du secteur de l'habillement représentant les travailleur-euse-s à domicile peuvent s'affilier à *IndustriALL*<sup>9</sup>. Les syndicats qui organisent les travailleur-euse-s domestiques peuvent s'affilier à la fois de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Les syndicats de travailleur-euse-s informel-le-s du secteur du transport peuvent adhérer à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Les syndicats de vendeur-euse-s de rue et de marché peuvent adhérer à *Union Network International* (UNI), qui couvre les services du secteur privé – y compris les professionnel-le-s de la vente au détail.

Ces FSI encouragent et soutiennent plus ou moins activement l'inclusion des syndicats de travailleur-euse-s informel-le-s au sein de leur organisation, et ce dans des proportions considérablement variables, en fonction des caractéristiques spécifiques du secteur, des ressources disponibles, des priorités d'organisation et de la volonté politique. Un grand nombre de syndicats et d'associations de petite envergure, fragiles, ne pouvant s'acquitter que d'un montant symbolique de cotisation, et qui sont pourtant potentiellement les plus demandeurs en termes de soutien – notamment le soutien financier nécessaire pour prendre part aux activités régionales et mondiales des FSI de même

qu'aux processus démocratiques, se montrent particulièrement soucieux de la viabilité organisationnelle de l'organisation internationale.

D'un autre côté, on reconnaît que dans certains secteurs et certaines régions, la main-d'œuvre est majoritairement informelle, impliquant des milliers voire des millions de travailleur-euse-s qui, s'ils-elles sont organisés avec succès, pourraient transformer le pouvoir du mouvement syndical. L'ATGWU en Ouganda, par exemple, était un syndicat ancien et respecté du secteur du transport, mais en déclin, qui a pu augmenter son nombre de membres de moins de 5 000 à plus de 100 000 en cinq ans en intégrant les travailleur-euse-s informel-le-s ; il a d'ailleurs exercé une incidence majeure sur la perception des travailleur-euse-s informel-le-s par l'ITF (Mwanika & Spooner, 2017).

Il existe également **des fédérations nationales d'organisations de l'économie informelle** qui comprennent des organisations basées sur l'adhésion de travailleur-euse-s de l'économie informelle relevant du premier niveau. En Inde, la SEWA possède sa propre fédération de plus de 100 coopératives de travailleuses, et en Amérique latine, les coopératives primaires de récupérateur-riche-s de déchets (*recicladores*) disposent de leurs propres fédérations ou mouvements nationaux, comme au Brésil, en Colombie, au Chili et au Pérou. La *Federation of Informal Workers Organisations of Nigeria* (FIWON) compte des travailleur-euse-s informel-le-s parmi ses membres dans 28 secteurs.

## RÉSEAUX

Il existe également des **réseaux** nationaux, régionaux et mondiaux **d'organisations de travailleur-euse-s de l'économie informelle**. Les réseaux ont tendance à être moins formellement constitués et plus flexibles que les fédérations au sein des mouvements syndicaux et coopératifs.

Les principaux réseaux internationaux sont ceux des vendeur-euse-s de rue et de marché (*StreetNet International*), des travailleur-euse-s à domicile (*HomeNet Asie du Sud* et *HomeNet Asie du Sud-Est*), des récupérateur-riche-s de déchets (*Réseau de récupérateurs de déchets d'Amérique latine et des Caraïbes*), et le réseau international des travailleur-euse-s domestiques (*IDWN, International Domestic Workers' Network*), nouvellement créé et encore en développement, soutenu par l'UITA et WIEGO.

- **StreetNet**, la fédération internationale des vendeur-euse-s de rue et de marché, fondée en 2002 à Durban, en Afrique du Sud, notamment par la SEWA et le Syndicat des femmes indépendantes (SEWU) en tant que membres fondateurs
- **La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)** a vu le jour en 2013, officiellement reconnue en tant que fédération syndicale mondiale succédant à l'ancien réseau international des travailleurs domestiques (*IDWN*)

<sup>9</sup> *IndustriALL* est la fédération syndicale mondiale qui couvre le secteur manufacturier, l'exploitation minière et autres secteurs, y compris le textile et l'habillement. La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (*FITTHC*) de l'époque a fusionné avec d'autres FSI pour former *IndustriALL* en 2012.

- **HomeNet Asie du Sud, HomeNet Asie du Sud-Est, HomeNet Europe du Sud-Est & Asie centrale**, réseaux régionaux représentant les travailleur-euse-s à domicile
- **L'Alliance mondiale des RÉCUPÉRATEURS**, le réseau international non structuré d'organisations de récupérateur-riche-s et recycleur-euse-s de déchets informels, incluant le **Réseau de récupérateurs de déchets d'Amérique latine et des Caraïbes (LAWPN)**.

Chacun de ces réseaux présente une culture organisationnelle et politique distincte. Les structures de StreetNet et de la FITD sont toutes deux calquées sur le modèle des structures formelles des fédérations syndicales internationales, y compris des critères stricts d'éligibilité pour les candidats à l'affiliation. La Constitution de la FITD, par exemple, précise clairement ce qui suit :

« Les organisations qui souhaitent s'affilier à la FITD doivent avoir un minimum de 50 membres, une constitution écrite, fondée sur des principes démocratiques, et des rapports financiers périodiques approuvés par les membres. » (FITD, 2019)

L'Alliance mondiale des collecteur-riche-s de déchets et les réseaux régionaux HomeNet sont beaucoup moins formels et comprennent un plus large éventail d'organisations : quelque 106 organisations membres, dont 60 en Amérique latine, 21 en Asie et 12 en Afrique. À l'exception de deux syndicats (au Chili et au Honduras), toutes les organisations latino-américaines sont des coopératives ou des fédérations de coopératives. Les organisations asiatiques allient ONG, organisations communautaires, syndicats, associations et groupes d'entraide. Tous les membres africains sont des associations. (WIEGO, 2019)

HomeNet Asie du Sud compte environ 50 organisations membres en Afghanistan, au Bangladesh, au Bhoutan, en Inde, aux Maldives, au Népal, au Pakistan et au Sri Lanka. Parmi celles-ci, quatre ou cinq seulement pourraient être considérées comme des organisations de travailleur-euse-s démocratiques (syndicats ou coopératives). Les autres sont des ONG, des « associations d'entreprises » et un petit nombre d'institutions semi-universitaires. (HomeNet Asie du Sud, 2019). En dépit d'investissements conséquents dans le développement d'organisations démocratiques basées sur l'adhésion pour les travailleur-euse-s asiatiques à domicile, par WIEGO et par d'autres dans les années 1990, certaines ONG continuent de soutenir l'idée que les travailleur-euse-s à domicile n'ont pas la compétence ou la capacité de gouverner ou de gérer leurs propres organisations, une difficulté à laquelle s'ajoutent encore des obstacles juridiques considérables à l'enregistrement officiel des syndicats et/ou des coopératives.

HomeNet Asie du Sud-Est, composé de réseaux nationaux (HomeNets nationaux) de travailleur-euse-s à domicile au

Cambodge, en Indonésie, au Laos, aux Philippines et en Thaïlande, est davantage axé sur les organisations basées sur l'adhésion mais la plupart restent très faibles sur le plan organisationnel. Enregistré en 2013, HomeNet Europe de l'Est et Asie centrale est le réseau régional le moins représenté et le plus récent, à l'initiative de l'Association des travailleurs à domicile (AHBW) en Bulgarie. Il compte des organisations membres de 12 pays sur 2 continents. Bien que relativement petits, ces réseaux régionaux sont fondés sur des principes démocratiques, avec la participation et la représentation d'organisations de travailleur-euse-s à domicile basées sur l'adhésion.

## ANNEXE 2 : HISTOIRE – LA LUTTE POUR LA RECONNAISSANCE

### LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS INFORMEL·LE·S À L'OIT

Dans les années 1990, le mouvement syndical a connu une évolution majeure dans sa manière de concevoir l'économie informelle et de reconnaître les organisations représentant les travailleur·euse·s informel·le·s. Une grande partie de ce changement était axée sur l'élaboration de politiques, les débats et les conférences de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les organisations représentant cette catégorie de travailleur·euse·s, dirigées par des femmes et soutenues par WIEGO et la SEWA, ont défendu les droits et les moyens de subsistance des travailleur·euse·s informel·le·s et ont noué des alliances avec des syndicats et des fédérations syndicales qui leur étaient favorables.

Quelques grandes victoires sont à noter, notamment l'adoption par l'OIT de la **convention (n° 177) sur le travail à domicile** en 1996, la **convention (n° 189) sur les travailleur·euse·s domestiques** en 2011 et, de manière plus générale, l'adoption d'une **résolution concernant le travail décent et l'économie informelle** en 2002 (Organisation internationale du Travail, 2002). Cette résolution était la conclusion officielle d'une discussion tripartite de l'OIT qui a marqué un tournant important pour le mouvement syndical international. Jusqu'alors, la CISL (précurseur de la CSI) avait résisté à la prise en compte des travailleur·euse·s informel·le·s dans le cadre normatif de l'OIT et s'était d'ailleurs opposée à ce qu'elle soit même débattue, au motif que l'acceptation de la reconnaissance des travailleur·euse·s informel·le·s comme travailleur·euse·s pouvait fragiliser des normes de travail conquises de haute lutte.

Néanmoins, après de nombreux débats, tant dans le cadre des discussions du groupe des travailleur·euse·s qu'en séance plénière tripartite, la résolution a clairement confirmé le principe selon lequel les travailleur·euse·s informel·le·s ont les mêmes droits que tout·e autre travailleur·euse, y compris le droit de former un syndicat ou d'y adhérer et de participer à des négociations collectives.

En 2015, cette résolution a été suivie par l'adoption de la **recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle** (Organisation internationale du Travail, 2015).

La recommandation n° 204 réaffirmait que les travailleur·euse·s informel·le·s avaient les mêmes droits fondamentaux que les travailleur·euse·s de l'économie formelle, visés par des conventions de l'OIT, mais allait plus loin avec d'importantes recommandations aux gouvernements sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elle exhorte les gouvernements à :

« Prendre d'urgence des mesures appropriées permettant la transition des travailleur·euse·s et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en garantissant la préservation et l'amélioration de leurs moyens de subsistance... tout en respectant les droits fondamentaux des travailleur·euse·s et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat durant la transition. » (Organisation internationale du Travail, 2015)

Elle recommande que, dans le contexte de l'introduction de politiques ou de programmes relatifs à l'économie informelle, les gouvernements « consultent » les représentant·e·s des organisations représentatives des travailleur·euse·s de l'économie informelle, basées sur l'adhésion, et promeuvent leur « participation active » ; prennent des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle ; veillent à étendre à tous les travailleur·euse·s de l'économie informelle la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes et un salaire minimum ; et encouragent la prestation de services de garde d'enfants et d'aide à la personne qui soient de qualité et financièrement abordables, ainsi que l'accès à ces services, afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Les recommandations de l'OIT sont bien sûr purement consultatives et leur incidence sur les politiques et programmes gouvernementaux risque d'être au mieux marginale, mais elles constituent un point de référence important pour les syndicats et les associations lorsqu'ils négocient avec les gouvernements en faveur des travailleur·euse·s informel·le·s.

« Après la ratification de la convention n° 177 et à la suite de la recommandation n° 204 de l'OIT, le syndicat au Tadjikistan a immédiatement modifié le Code du travail pour y inclure les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques. La direction du syndicat travaille également d'arrache-pied à l'adoption d'une loi pour les travailleurs domestiques indépendants. » (Zlateva, 2019).

Plus important encore peut-être, les discussions lors des conférences internationales du travail offrent aux travailleur·euse·s informel·le·s une plateforme de choix pour s'engager dans des débats politiques et nouer des alliances avec le mouvement syndical international et le groupe des travailleur·euse·s de l'OIT. Aux réunions de l'OIT, la majorité des délégué·e·s syndicaux·ales sont des fonctionnaires à plein temps qui représentent les travailleur·euse·s de l'économie formelle et, parmi eux·elles, certain·e·s connaissent mal les réalités du travail informel.

## À PROPOS DES AUTEUR·E·S

**Dave Spooner, Georgia Montague-Nelson and Jess Whelligan** sont membres du personnel du Global Labour Institute (GLI) de Manchester, spécialisé dans l'éducation et la recherche aux côtés du mouvement syndical, et plus particulièrement dans l'organisation et la représentation des travailleur·euse·s de l'économie informelle.

**Dave Spooner** connaît bien le mouvement international de l'éducation des travailleur·euse·s avec lequel il évolue de longue date, y compris en tant que Secrétaire général de la Fédération internationale des associations pour l'éducation des travailleurs (FIAET), ancien membre du Conseil d'administration et du personnel du réseau Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO), et coordinateur des efforts d'organisation à l'international pour Unite the Union au Royaume-Uni. Il est co-fondateur du GLI créé à Manchester en 2010 et coordonne les projets du GLI sur les travailleur·euse·s informel·le·s aux côtés de la Fédération internationale des ouvriers du transport. Il est également responsable de l'évaluation de projets et de programmes, certifié par l'OIT.

**Georgia Montague-Nelson** spécialiste des questions d'égalité de genre et des droits de l'homme, a rejoint le GLI en qualité de chercheuse en janvier 2019. Outre ses travaux sur l'économie informelle, Georgia travaille en étroite collaboration avec les départements des femmes et des questions d'égalité des fédérations syndicales internationales et entreprend des actions de recherche participative et d'éducation sur les questions de genre aux côtés de syndicats basés en Asie et en Afrique ; plus récemment, elle a mis au point du matériel pédagogique sur le thème de la violence sur les lieux de travail.

**Jess Whelligan** a rejoint le GLI en 2013, travaillant sur des programmes d'éducation et de recherche avec des fédérations syndicales nationales et internationales, y compris des organisations de travailleur·euse·s informel·le·s à Nairobi, Kampala, Katmandou, Phnom Penh et Manille. Jess prépare actuellement un doctorat sur l'impact des programmes d'infrastructure de transport sur la main-d'œuvre informelle du secteur du transport auprès de la SOAS, à l'Université de Londres, en partenariat avec la Fédération internationale des ouvriers du transport.

## IMPRESSION

Friedrich-Ebert-Stiftung | Politique Globale et Développement  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Germany

Responsable :  
Mirko Herberg | Politique syndicale internationale  
Tél.: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255  
[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

Commande de publications:  
[Julia.Schultz@fes.de](mailto:Julia.Schultz@fes.de)

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES.

## TRANSCENDER LES CLIVAGES

### Comment les travailleur·euse·s informel·le·s et les syndicats renforcent leur pouvoir



Partout dans le monde, des millions de personnes travaillent dans l'économie informelle. Pour l'essentiel de ces personnes, l'informalité n'est pas un choix mais leur seul moyen de survie face à l'absence d'emplois formels. Les travailleur·euse·s informel·le·s vivent généralement dans la pauvreté et connaissent souvent des conditions de travail dangereuses et insalubres, avec des revenus incertains et imprévisibles, sans aucune protection sociale ; ils souffrent en outre d'un manque de respect à leur égard et voient leurs droits humains fondamentaux bafoués.



Pourtant, les travailleur·euse·s informel·le·s ne sont ni passif·ive·s, ni impuissant·e·s. Ils s'organisent – quoique sous de multiples formes, souvent différentes des syndicats traditionnels. Récemment, des efforts supplémentaires ont été déployés en vue de renforcer les relations entre les organisations de travailleur·euse·s informel·le·s et les syndicats. Découlant du constat qu'une collaboration peut permettre d'accroître les ressources de pouvoir de la main-d'œuvre en situation d'emploi informel comme formel, ces efforts combinent diverses ressources de pouvoir des travailleur·euse·s.



La présente publication évoque comment ce clivage – si clivage il y a – a pu être surmonté dans le passé, ou pourrait l'être à l'avenir. Elle présente des éléments de réflexion au sujet des décisions stratégiques à prendre et des pratiques à adopter par les organisations de travailleur·euse·s, en particulier les syndicats. Enfin, elle formule un certain nombre de recommandations à l'endroit de la FES sur la façon de contribuer à ce renforcement du pouvoir au profit de l'ensemble des travailleur·euse·s.

Plus de détails sous ce lien :  
[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)