

Schmidt, Verena; Webster, Edward; Mhlana, Siviwe; Forrest, Kally

Working Paper

Les négociations des travailleurs de l'économie informelle

Document de Travail de l'OIT, No. 86

Provided in Cooperation with:

International Labour Organization (ILO), Geneva

Suggested Citation: Schmidt, Verena; Webster, Edward; Mhlana, Siviwe; Forrest, Kally (2023) : Les négociations des travailleurs de l'économie informelle, Document de Travail de l'OIT, No. 86, ISBN 978-92-2-039072-6, Organisation internationale du Travail, Genève, <https://doi.org/10.54394/IFHJ1059>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278564>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>



► Les négociations des travailleurs de l'économie informelle

Auteurs / Verena Schmidt, Edward Webster, Siviwe Mhlana, Kally Forrest





Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: Schmidt, V., Webster, E., Mhlana, S., Forrest, K. *Les négociations des travailleurs de l'économie informelle*. Document de Travail de l'OIT 86. Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN 9789220390719 (imprimé), ISBN 9789220390726 (pdf Web), ISBN 9789220390733 (epub), ISBN 9789220390740 (mobi), ISBN 9789220390757 (html). ISSN 2708-4221 (imprimé), ISSN 2708-423X (versions numériques)

<https://doi.org/10.54394/IFHJ1059>

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les documents de travail de l'OIT récapitulent les résultats des travaux de recherche en cours de l'OIT et visent à alimenter la réflexion sur toute une série de questions relatives au monde du travail. Toutes les observations sur ce document de travail de l'OIT sont les bienvenues et peuvent être envoyées par courriel à l'adresse suivante: inwork@ilo.org.

Autorisation de publication: Philippe Marcadent, Unit Head, INWORK

Pour toute information sur les documents de travail de l'OIT, consultez notre site Web: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang--fr/index.htm>

Mode de citation proposé:

Schmidt, V., Webster, E., Mhlana, S., Forrest, K. 2023. *Les négociations des travailleurs de l'économie informelle*, Document de travail du BIT 86 (Genève, BIT). <https://doi.org/10.54394/IFHJ1059>

Résumé

Les négociations constituent un outil important et précieux permettant d'amplifier la voix des travailleurs dans l'économie informelle. Cette étude fournit des données empiriques provenant d'Afrique, d'Asie et des Amériques sur les négociations et la négociation collective des travailleurs de l'économie informelle. Ces pratiques montrent que les négociations impliquant des travailleurs de l'économie informelle, notamment celles qui aboutissent à des conventions collectives, sont essentielles pour assurer une juste répartition des fruits du progrès économique et la protection syndicale des travailleurs dans de nombreux pays, et qu'elles sont très utiles pour réduire les tendances d'informalisation. Cette étude présente également les nombreux défis auxquels les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés quand ils s'organisent et s'engagent dans des négociations ; elle ébauche également des pistes possibles sur la manière de les surmonter.

A propos des auteurs

Verena Schmidt a rejoint le BIT en 2003. Depuis 2016, elle est spécialiste de la négociation collective et des relations de travail au sein du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail. Auparavant, elle a travaillé au Bureau sous-régional de l'OIT à Budapest et au Bureau des activités pour les travailleurs. De 2013 à 2015, elle a coordonné un projet de coopération au développement au Vanuatu et en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences sociales de l'Université de Bochum (Allemagne) et d'un master de l'Université d'Édimbourg.

Edward Webster est professeur-chercheur au Southern Centre for Inequality Studies de l'Université du Witwatersrand (Afrique du Sud). Ses recherches portent essentiellement sur le travail, l'emploi et les inégalités. L'ouvrage *Grounding Globalisation : Labour in the Age of Insecurity* dont il est le coauteur a reçu le prestigieux prix de l'American Sociological Association pour la meilleure monographie scientifique publiée sur le travail. Son ouvrage le plus récent, *Recasting the Power of Labour; Work and Inequality in the Shadow of the Digital Age*, doit être publié par Bristol University Press en 2023.

Siviwe Mhlana est chercheuse à l'Université du Witwatersrand et doctorante au Département d'économie de l'École des études orientales et africaines (SOAS) de l'Université de Londres. Elle a travaillé comme consultante pour des organisations telles que Femmes dans l'emploi informel : Globalisation et organisation (WIEGO). Elle est également chercheuse-associée au Département d'économie et d'histoire économique de l'Université de Rhodes et membre de la Neil Aggett Labour Studies Unit. Elle est titulaire d'un master en Politique sociale et études sur le travail de l'Université de Rhodes.

Kally Forrest est chercheuse-associée à l'Institute for Society Work and Politics à l'Université du Witwatersrand et membre du Johannesburg Institute for Advanced Studies. Elle a un doctorat en histoire du travail et a publié deux ouvrages sur l'histoire du travail en Afrique du Sud et une histoire communautaire d'Oukasie. Elle effectue actuellement des recherches sur les travailleurs de l'économie informelle et rédige une biographie de Lydia Kompe, militante de la terre, syndicaliste et membre du premier gouvernement démocratique d'Afrique du Sud.

Table des matières

Résumé	01
A propos des auteurs	01
<hr/>	
► Introduction	04
Objectifs	05
Méthodologie	06
<hr/>	
► 1 Qui fait partie de l'économie informelle?	07
Définitions statistiques	07
Les salariés	08
Les travailleurs indépendants (travailleurs à leur propre compte et employeurs)	08
Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	08
Les non-salariés dépendants	08
La taille de l'économie informelle	09
<hr/>	
► 2 Le cadre institutionnel de l'OIT pour la représentation des travailleurs et la négociation dans l'économie informelle	10
Négociation dans l'économie informelle	10
<hr/>	
► 3 Exemples de représentation et de négociation des travailleurs de l'économie informelle	13
Action collective et négociations	13
Etats-Unis d'Amérique : Les négociations multipartites avec le syndicat des cueilleurs de fruits aboutissent à l'adoption de normes du travail détaillées	13
Bénin: Les négociations entre les commerçants ambulants et les autorités des marchés sur le marché de Danktopa	14
Colombie : Grâce à une coopérative, les récupérateurs de déchets de Bogotá utilisent des tactiques juridiques pour obtenir la reconnaissance et l'intégration dans le système de gestion des déchets à l'échelle du pays	15
Mozambique : Les associations et coopératives de petits agriculteurs et le Syndicat national des travailleurs agricoles promeuvent la production agricole	17
Inde : Les porteurs d'Ahmedabad	18
Afrique du Sud : Les négociations des commerçants ambulants pendant la pandémie de COVID-19	19
Argentine: les récupérateurs de déchets à Buenos Aires	20
Vers la négociation collective dans l'économie informelle	22
Inde : Formalisation des travailleurs contractuels par le biais d'accords	22
Brésil : le syndicat des travailleurs domestiques de São Paulo signe une convention collective avec l'organisation des employeurs	23

► 4 Analyse des modèles de représentation existants par catégorie de travailleurs	25
Modèles de représentation des travailleurs de l'économie informelle	25
Les salariés informels	25
Les travailleurs à leur propre compte	25
Les non-salariés dépendants	26
Facteurs influençant les modèles de représentation	27
Les ressources de pouvoir	27
La dimension spatiale du travail	30
Le genre	30
L'appartenance ethnique, la caste et le statut migratoire	30
Le cadre réglementaire et la capacité à faire respecter les droits des travailleurs	31
Les relations entre les travailleurs de l'économie informelle et les syndicats existants	31

► 5 Modèles émergents de négociation pour les travailleurs de l'économie informelle	33
Les négociations ad hoc	33
Les négociations régulières	34
La négociation collective	35
Difficultés d'interaction entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et les acteurs de l'économie informelle	36

► 6 La voie à suivre: vers un élargissement et un renforcement de la représentation et de la négociation dans l'économie informelle	37
Les défis de la représentation et de la négociation dans l'économie informelle	37
Principaux éléments à prendre en compte pour une représentation et une négociation efficaces dans l'économie informelle	38
Comment la protection conférée par les conventions collectives peut-elle être étendue aux travailleurs de l'économie informelle?	39
Clarification de la relation d'emploi	40
Ouverture de l'adhésion et des services	40
Extension des conventions collectives	40
Négociations multipartites	41

Références	42
<i>Personnes interrogées et enquêteurs</i>	48
Remerciements	49

► Introduction

La négociation est un outil précieux et important pour renforcer la capacité des travailleurs¹ de l'économie informelle à défendre leurs intérêts, pour promouvoir une protection plus inclusive des travailleurs et réduire les déficits de travail décent (BIT 2020a)². Mais les travailleurs de l'économie informelle ont du mal à s'organiser et à s'engager dans différentes formes de négociation, ce qui limite leur capacité à obtenir une juste part des fruits du progrès et à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

L'informalisation touche les travailleurs et les unités économiques dans le monde entier. Ces dernières décennies, l'informalité a gagné du terrain dans un certain nombre de pays malgré la croissance économique. La pandémie de COVID-19 a davantage affecté les travailleurs de l'économie informelle que les autres travailleurs et a accru les risques d'une informalité grandissante (BIT 2022d).

L'informalité entraîne une multitude de conséquences négatives pour les individus, les entreprises et les sociétés. Les individus qui travaillent dans le secteur informel sont exposés à des déficits de travail décent persistants, tels que l'absence de protection sociale et de sécurité du revenu. Ils peuvent également être perçus comme des concurrents déloyaux par les travailleurs du secteur formel. Les entreprises qui opèrent de manière informelle sont confrontées à d'importants obstacles en termes d'accès au capital, aux infrastructures publiques et aux marchés, avec des répercussions négatives sur la productivité, la pérennité des entreprises et les conditions de travail des chefs d'entreprise comme des salariés. Les entreprises informelles sont une source de concurrence déloyale pour les entreprises qui respectent la législation fiscale et le droit du travail (BIT 2022a). Pour les gouvernements et les sociétés, l'informalité se traduit par une réduction des recettes publiques, ce qui à son tour limite le champ d'action des pouvoirs publics et affaiblit l'état de droit, fragilisant ainsi la cohésion sociale et le développement inclusif (BIT 2019a, 2019b).

Les facteurs de l'informalité sont multiples et transcendent le monde du travail. Ils comprennent des facteurs qui affectent l'environnement économique et commercial, comme l'incapacité à créer suffisamment d'emplois formels ; les fluctuations économiques qui ont des effets négatifs sur le monde du travail ; un cadre réglementaire inadéquat (législation et réglementation du travail) ; un système de contrôle faible dans l'administration du travail, y compris l'inspection du travail (BIT 2021a).

La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, fournit un cadre holistique sur la manière dont la formalisation peut être réalisée. Elle stipule que « les Membres devraient dûment procéder à une évaluation et à un diagnostic des facteurs, des caractéristiques, des causes et des circonstances de l'informalité dans le contexte national pour aider à concevoir et à mettre en œuvre une législation, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle ». Suivant les orientations de la recommandation n° 204, il faut adopter des approches spécifiques aux différentes catégories de travailleurs et d'unités économiques pour faciliter leur transition vers la formalisation.

¹ Le terme « travailleurs » est utilisé dans cette étude pour désigner toutes les personnes ayant un emploi : les salariés, les employeurs, les travailleurs indépendants sans salariés, les non-salariés dépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

² Dans *The Concept of Representation* (University of California Press, 1967), Hannah Pitkin affirme que « la représentation signifie, comme l'indique l'étymologie du mot, la re-présentation, une nouvelle présentation (à nouveau) ... la représentation, au sens large, consiste dans un certain sens à rendre présent quelque chose qui n'est pourtant pas présent au sens littéral ou dans les faits ». Dans ce document de travail, le terme « négociation collective » sera utilisé selon les indications données par la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Le terme « représentation » sera utilisé de manière plus large pour englober toutes les formes de dialogue et de négociation, y compris les réunions ad hoc, le dialogue social tripartite et la négociation collective.

La recommandation n° 204 reconnaît dans son préambule que « les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle important et actif pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » et stipule dans son paragraphe 33 que « les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services ».

Les négociations impliquant les travailleurs de l'économie informelle, y compris celles qui aboutissent à des conventions collectives, sont essentielles pour assurer une répartition équitable des fruits du progrès économique et de la protection du travail pour les travailleurs de nombreux pays. Elles constituent également un outil important pour réduire les tendances à l'informalisation. Les conventions collectives déterminent les salaires ; les heures de travail ; les dispositions relatives aux congés et les autres conditions de travail et d'emploi ; ainsi que les règles et les procédures régissant les relations entre les parties à la négociation (BIT 2021b). Historiquement, la plupart des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle n'étaient pas couverts dans de nombreux pays par des conventions collectives — ni même par le droit du travail en général — ce qui les a rendus particulièrement vulnérables. Cette limitation est étroitement liée à la capacité de ces travailleurs à être représentés par des syndicats. Dans certains pays, les travailleurs de l'économie informelle sont exclus des droits à la négociation collective, tandis que dans d'autres pays la réglementation ou les règlements intérieurs des syndicats les ont empêchés de représenter les travailleurs de l'économie informelle dans le passé. Cependant, ces dernières années, plusieurs syndicats de différents pays ont modifié leurs règlements intérieurs et ont accueilli des travailleurs de l'économie informelle dans leurs rangs (Visser 2019). Conformément aux conventions de l'OIT, tous les travailleurs ont le droit de s'organiser et de participer à la négociation collective (voir section 2).

Malgré les difficultés rencontrées, les travailleurs de l'économie informelle ont réussi à s'organiser et à participer à de nombreuses formes de négociation, y compris à la négociation collective. Cette étude contribue au corpus de recherche existant, en documentant et en analysant certaines de ces pratiques et en consolidant un cadre conceptuel qui identifie les facteurs d'explication des enjeux, les tendances et les pratiques.

Objectifs

L'objectif de cette étude est de traiter les questions de recherche suivantes :

- Pourquoi et comment les travailleurs de l'économie informelle et leurs organisations se sont-ils organisés pour participer à des actions collectives afin de défendre leurs intérêts collectifs ?
- Quels sont les facteurs qui influencent la capacité des travailleurs de l'économie informelle à s'organiser ?
- Quels sont les types de négociations menées par des organisations représentant les travailleurs de l'économie informelle qui ont émergé ? Comment les conventions collectives ont-elles pris en compte les intérêts de ces travailleurs ?
- Quels sont les éléments qui facilitent les négociations des travailleurs de l'économie informelle, y compris le fait de bénéficier de la négociation collective ?

Ce document s'appuie sur les travaux de recherche en cours et vise à apporter des éléments pour faire progresser le débat sur la représentation des travailleurs de l'économie informelle et leurs négociations.

Méthodologie

Cette étude a été élaborée à partir d'une vaste analyse documentaire, d'entretiens avec des experts et d'études de cas. L'analyse documentaire et les entretiens avec des spécialistes ont permis d'examiner les pratiques pertinentes de huit pays³ où, pour chacun d'eux, une pratique spécifique de négociation ou d'organisation impliquant des travailleurs de l'économie informelle a été identifiée. Sept études de cas ont été commandées à des experts locaux ou régionaux en Afrique du Sud, en Argentine, au Bénin, au Brésil et en Colombie. Les réflexions théoriques s'appuient principalement sur une approche inductive, dans laquelle l'analyse d'études de cas spécifiques conduit à l'élaboration d'un cadre conceptuel plus général.

³ Afrique du Sud, Argentine, Bénin, Brésil, Colombie, Etats-Unis, Inde et Mozambique.

► 1 Qui fait partie de l'économie informelle?

Selon les orientations de la recommandation n° 204, l'OIT définit l'économie informelle comme « toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui — en droit ou en pratique — ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles ». La recommandation n° 204 s'applique aux catégories de travailleurs suivantes (souligné par l'auteur) :

4. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques de l'économie informelle, comprenant les entreprises, les entrepreneurs et les ménages, en particulier :

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

Il convient de reconnaître que la main-d'œuvre informelle forme un groupe très hétérogène, avec une grande diversité en termes de conditions de travail, de niveau de revenu, de type de profession et de statut dans l'emploi.

Définitions statistiques

La Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)⁴ décrit l'emploi informel comme un concept basé sur l'emploi. La **définition statistique de l'emploi informel** (BIT 2003) distingue trois catégories de travailleurs : (i) les salariés ; (ii) les employeurs et les travailleurs à leur propre compte ; et (iii) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

⁴ Les participants à la CIST comprennent des experts des gouvernements, principalement des ministères en charge du travail, et des bureaux nationaux de statistique, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs. Des organisations régionales et internationales et d'autres groupes d'intérêt participent en tant qu'observateurs. La CIST fait des recommandations sur des thèmes spécifiques des statistiques du travail sous la forme de résolutions et de directives qui sont ensuite approuvées par le Conseil d'administration de l'OIT avant de devenir partie intégrante des normes internationales sur les statistiques du travail.

Les salariés

Pour les salariés, l'emploi informel est défini en termes de relation de travail. Selon les normes internationales, « les salariés sont considérés comme ayant un emploi informel lorsque leur relation d'emploi n'est pas soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi » (tels que le congé de maternité, les congés payés annuels ou les congés de maladie payés, le préavis en cas de licenciement, l'indemnité de licenciement) (BIT 2003). Les raisons sous-jacentes peuvent être les suivantes : les salariés ou leurs emplois ne sont pas déclarés ; les emplois sont occasionnels ou de courte durée ; le temps de travail ou le salaire n'atteignent pas un certain seuil (notamment pour les cotisations de sécurité sociale); ou la législation du travail n'est pas respectée. La nature formelle ou informelle d'un emploi exercé par un salarié est déterminée en fonction de critères opérationnels, tels que les cotisations de sécurité sociale et le droit à des congés de maladie payés et à des congés payés annuels.

Par exemple, le salarié d'une entreprise dûment déclarée qui ne paie pas, ou pas assez, de cotisations de sécurité sociale en son nom peut être considéré comme exerçant un emploi informel.

Les travailleurs indépendants (travailleurs à leur propre compte et employeurs)

Les employeurs et les travailleurs à leur propre compte sont considérés comme occupant un emploi informel quand leurs unités économiques appartiennent au secteur informel. Le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises individuelles qui produisent des biens ou des services destinés à la vente sur le marché et qui ne tiennent pas une comptabilité complète et/ou ne sont pas enregistrées en vertu de la législation nationale (BIT 1993).

Par exemple, un vendeur sur le marché, un conducteur de vélo-taxi ou un récupérateur de déchets qui n'est pas enregistré auprès de l'autorité nationale compétente peut être considéré comme un travailleur indépendant exerçant dans le secteur informel.

Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale

Les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale sont, par définition, considérés comme employés de manière informelle, indépendamment de l'appartenance au secteur formel ou informel de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Par exemple, le conjoint d'un agriculteur peut être considéré comme un travailleur familial collaborateur. Cette étude de traite pas des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

Les non-salariés dépendants

En 2018, la CIST a introduit la nouvelle catégorie des « non-salariés dépendants » (BIT 2018a):

- Les non-salariés dépendants sont des personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale (mais pas dans le cadre d'un contrat d'emploi) pour fournir des biens ou des services pour ou au nom d'une autre entité économique. Ce ne sont pas des salariés de cette unité économique mais ils dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail, leur revenu ou l'accès au marché. Ce sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et qui dépendent d'une autre entité exerçant un contrôle sur leurs activités productives et bénéficient directement de leur travail.

Au moment où nous rédigeons ce document, seuls cinq pays ont défini les non-salariés dépendants en tant que **catégorie juridique** — l'Australie, la République de Corée, l'Italie, le Mexique et la Slovaquie. A ce jour, par conséquent, le terme de « non-salariés dépendants » est essentiellement une **catégorie statistique** qui vise à saisir une catégorie de travailleurs considérée comme croissante. En définissant cette catégorie de travailleurs, la CIST fournit des informations qui alimentent les débats politiques sur les formes atypiques d'emploi, la création d'emploi et l'accès à une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs (BIT 2018b).

Les non-salariés dépendants font souvent partie de l'économie informelle, car les régimes de sécurité sociale ne leur sont pas toujours accessibles⁵. La norme statistique internationale sur les relations de travail et la révision de la norme statistique internationale sur l'informalité qui définit l'informalité pour les non-salariés dépendants⁶ devraient faciliter la production de statistiques nationales sur les non-salariés dépendants. Elles feront partie d'un système national intégré de statistiques du travail, basé sur des définitions et des concepts communs qui sont conformes aux normes et directives internationales actuelles pour les statistiques du travail adoptées par la CIST.

Par exemple, un livreur de repas qui possède une moto et travaille exclusivement pour une plateforme en particulier peut être considéré comme un non-salarié dépendant.

La taille de l'économie informelle

Quelque 2 milliards de travailleurs, soit 61,2 pour cent de la population active dans le monde occupent un emploi informel (y compris dans le secteur agricole). L'emploi informel existe dans tous les pays mais il est beaucoup plus répandu dans les pays en développement. La part de l'emploi informel dans l'emploi total varie en moyenne de 18,3 pour cent dans les pays développés à 67,4 pour cent dans les pays émergents et jusqu'à 89,8 pour cent dans les pays en développement (BIT 2018c).

A l'échelle mondiale, l'emploi informel est une source d'emploi plus importante pour les hommes (63,0 pour cent) que pour les femmes (58,1 pour cent). Cependant, ce tableau global cache d'importantes disparités régionales et, dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire inférieur, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi informel. En Afrique, par exemple, 89,7 pour cent des femmes travaillent dans le secteur informel contre 82,7 pour cent des hommes. Les travailleuses de l'économie informelle se trouvent souvent dans des situations plus vulnérables que leurs homologues masculins, par exemple en tant que travailleuses domestiques, travailleuses à domicile ou travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale (BIT 2018c).

Parmi les personnes travaillant dans l'économie informelle, 45 pour cent sont des travailleurs à leur propre compte, 36,2 pour cent des salariés, 16,1 pour cent des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et 2,7 pour cent des employeurs (BIT 2018c). Certains auteurs ont remis en cause les statistiques du travail qui montrent que l'emploi indépendant est le statut d'emploi dominant dans l'économie informelle, au motif que « l'emploi salarié » et « l'emploi indépendant » ne permettent pas de saisir la nature et la variété des relations d'emploi dans les pays en développement (Rizzo, Kilama et Wuyts 2015). Toutefois, la nouvelle catégorie des « non-salariés dépendants » introduite par la CIST en 2018 devrait permettre d'opérer une distinction plus claire entre ces concepts.

⁵ La définition de l'emploi informel pour les non-salariés dépendants fait actuellement l'objet de discussions dans le cadre de la révision des normes statistiques internationales sur l'informalité qui seront discutées et adoptées lors de la 21^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail qui aura lieu en 2023.

⁶ Ce processus devrait être finalisé lors de la 21^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail en 2023.

► 2 Le cadre institutionnel de l'OIT pour la représentation des travailleurs et la négociation dans l'économie informelle

En 2015, reconnaissant les effets négatifs de l'économie informelle, les mandants de l'OIT ont adopté la recommandation n° 204. Auparavant, en 2002, la Conférence internationale du Travail (CIT) avait adopté la Résolution et les conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle (BIT 2002).

La recommandation n° 204 est la première norme internationale du travail à offrir un cadre à la fois normatif et évolutif, dédié à l'économie informelle dans sa globalité et sa diversité. Elle fournit des orientations sur la manière de poursuivre un triple objectif :

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

La recommandation n° 204 constate que la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance. Elle reconnaît également que les déficits de travail décent sont plus prononcés dans l'économie informelle et que la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous.

La recommandation n° 204 suggère de formuler des cadres de politiques intégrées pour faciliter la transition vers l'économie formelle, y compris l'accès aux espaces publics en vue de leur utilisation (paragr. 11(o)). Elle stipule également que « les Membres devraient reconnaître l'importance de préserver les possibilités de sécuriser le revenu des travailleurs et des unités économiques dans la transition vers l'économie formelle, en offrant à ces travailleurs ou unités économiques les moyens d'obtenir la reconnaissance de leur propriété existante ainsi que les moyens de formaliser les droits de propriété et l'accès à la terre » (paragr. 13).

Négocier dans l'économie informelle

Comme indiqué auparavant, la recommandation n° 204 reconnaît le rôle important que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et affirme dans son paragraphe 33 que « les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services ».

Tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux de l'économie informelle, devraient jouir des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective pour poursuivre et défendre leurs intérêts, comme le prévoient la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective,

1949. Ces droits sont réaffirmés dans la recommandation n° 204 qui rappelle que les personnes opérant dans l'économie informelle ont le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier (BIT 2020a, 2020b).

L'un des éléments clés de la stratégie de l'OIT visant à réaliser la formalisation de l'économie informelle est de favoriser les relations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et celles de l'économie informelle. Ce point a également été souligné dans la Résolution et les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (BIT 2018d) qui affirme dans son paragraphe 3(k) que les Membres, avec l'appui de l'Organisation, devraient ⁷:

► *élaborer des approches novatrices, notamment des initiatives pour faire en sorte que l'exercice de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective soient étendus et respectés dans le cadre des relations d'emploi là où jusqu'ici ils n'étaient pas accessibles, et des formes d'emploi nouvelles et émergentes, et que ces travailleurs soient en mesure de bénéficier de la protection qui leur est octroyée en vertu des conventions collectives applicables, conformément à la législation applicable et au contexte national.*

Les transformations du monde du travail peuvent entraîner des situations de classification erronée des emplois qui conduisent à l'érosion de la relation de travail et crée des formes de travail qui n'offrent pas toujours une protection des travailleurs et une protection sociale suffisantes. Ces transformations affectent les travailleurs dans diverses modalités de travail. La recommandation n° 204 considère comme travailleurs de l'économie informelle les travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou réglementée (paragr. 4(d)).

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail souligne l'importance de la transition vers la formalité afin d'assurer une protection adéquate à tous les travailleurs (partie III.B) et de promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous (partie III.C); (BIT 2019d).

Dans son Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, adoptée lors de la 109^{ème} session de la Conférence internationale du Travail en 2021, l'OIT s'attache à renforcer son appui aux efforts déployés par les États Membres en «prioris[ant] et systématis[ant] les stratégies visant à traiter la question de l'économie informelle et des formes de travail incertaines, particulièrement impactées par la crise, y compris au moyen de travaux de recherche et d'activités de coopération pour le développement ainsi que d'interventions et d'orientations en matière de politiques».

Un certain nombre d'autres conventions de l'OIT sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs de l'économie informelle, notamment les conventions portant sur la promotion et les politiques de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles ou les salaires, entre autres ⁸.

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

⁷ De plus, le paragraphe 5(a) des conclusions préconise «de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives d'inclure dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle pour leur permettre d'engager efficacement un dialogue social tripartite et bipartite, de négocier et de mettre en œuvre les accords et de peser sur les politiques conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015».

⁸ L'Annexe de la recommandation n° 204 contient une liste d'instruments de l'OIT et des Nations Unies pertinents pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

informelle »⁹. La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, prévoit précisément dans son article 2 qu'un État Membre devrait consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives des travailleurs domestiques et **celles d'employeurs de travailleurs domestiques** [souligné par l'auteur].

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, donne des orientations sur la manière de réglementer le champ d'application de la relation de travail et de décourager le contournement des droits en matière de travail et de sécurité sociale que cette relation implique. Elle recèle une série de principes qui peuvent orienter les pays lors de l'élaboration des politiques visant à lutter contre les classifications erronées des emplois, y compris le principe de la « primauté des faits », selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail et non par la description de cette relation par les parties.

Comme indiqué ci-dessus, la recommandation n° 204 prévoit que les travailleurs de l'économie informelle participent au dialogue social et à la négociation collective en coopérant ou en s'organisant conjointement avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

A l'inverse, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, permettent de consulter directement les organisations de travailleurs de l'économie informelle, à savoir « les personnes concernées » dans le cas de la recommandation n° 202 et les travailleurs domestiques dans le cas de la convention n° 189¹⁰. Par exemple, la recommandation n° 202 situe dans son paragraphe 3 que :

- ▼▼ *[r]econnaissant la responsabilité générale et principale qui incombe à l'État de donner effet à la présente recommandation, les Membres devraient appliquer les principes suivants:*
- ▼▼ *(r) participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées.*

Enfin, les Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (BIT 2015) fournissent des orientations pratiques non contraignantes pour les gouvernements et les partenaires sociaux sur la manière de formuler, de mettre en œuvre et de suivre un cadre d'action pour une transition juste. Ce cadre d'action comprend la mise en place de programmes ciblés dans les secteurs comptant une forte proportion d'entreprises et de travailleurs informels, afin d'encourager la formalisation et la sensibilisation aux politiques sociales, économiques et environnementales. Pour la mise en œuvre du cadre, les Principes directeurs reconnaissent le rôle fondamental que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la recherche d'une viabilité sociale, économique et environnementale alliant travail décent et inclusion sociale.

⁹ Pour un examen de l'application de la législation du travail à l'économie informelle, voir BIT, [Étendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle](#) (2010).

¹⁰ Sur 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde, 61,4 millions (81,2 pour cent) occupent un emploi informel (BIT 2021b: 17).

► 3 Exemples de représentation et de négociation des travailleurs de l'économie informelle

Cette section présente neuf études de cas d'Afrique, des Amériques et d'Asie en vue d'illustrer les différentes formes de négociation. Le premier lot d'études de cas fournit des exemples de proto-négociation et d'action collective. Le deuxième lot d'études de cas donne des exemples de négociation collective suivant les orientations de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Les études de cas sont analysées dans la section 4 ci-après.

Les études de cas menées en Colombie et en Argentine portent sur les récupérateurs de déchets. Elles montrent l'importance de la contribution des travailleurs de l'économie informelle en termes de recyclage, de réutilisation et de gestion des déchets.

Plusieurs études de cas soulignent l'importance de l'environnement des entreprises pour le travail décent, notamment des relations de travail saines, comme les études concernant le Zimbabwe et l'accès à la terre, le Bénin et les conditions de travail sûres, ainsi que la Colombie et les procédures d'appel d'offres. En effet, la « promotion d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement » est mise en avant dans le paragraphe 11 de la recommandation n° 204 comme faisant partie du cadre de politiques intégrées recommandé pour faciliter la transition vers l'économie formelle.

Action collective et négociations

Etats-Unis d'Amérique : Les négociations multipartites avec le syndicat des cueilleurs de fruits aboutissent à l'adoption de normes du travail détaillées¹¹

La négociation multipartite est une approche importante pour parvenir à des accords négociés dans l'économie informelle. Dans le secteur agricole aux États-Unis, un certain nombre de cueilleurs de fruits travaillaient de manière informelle puisqu'ils n'étaient pas couverts par la loi nationale sur les relations de travail. Les entreprises donneuses d'ordres exerçaient un niveau élevé de contrôle sur les méthodes de travail et n'ont commencé à assumer leurs responsabilités relatives aux conditions de travail qu'au terme d'une vaste campagne de boycott qui a duré sept ans, menée par le Comité pour l'organisation des travailleurs agricoles (FLOC), un syndicat de travailleurs agricoles du Midwest des États-Unis, avec le soutien des églises et d'autres groupes de la société civile.

En 1986, le FLOC a contraint la plus grande entreprise à résoudre son conflit avec les travailleurs agricoles par le biais d'un processus innovant. L'entreprise a accepté de coopérer à la formation d'une association des fournisseurs de tomates et de concombres dans les États de l'Ohio et du Michigan, respectivement. Le FLOC a ensuite négocié des accords tripartites dont les signataires comprenaient le FLOC, l'entreprise et l'association de cultivateurs. Les accords comprennent des normes du travail détaillées, notamment des taux de salaire spécifiques à la classification [des emplois], des congés payés, des normes de sécurité et de santé au travail et un mécanisme de règlement des griefs. Ils ont aussi permis de créer des groupes de travail chargés des questions de garde d'enfants, de soins de santé, de logement et de pesticides, et ont établi un processus

¹¹ Pour une analyse détaillée, voir Blasi et Blair (2019).

par lequel les nouveaux membres de l'association de cultivateurs reconnaissent le syndicat si une majorité de travailleurs y adhère. Ces contrats tripartites ont fortement incité les fournisseurs à traiter favorablement avec le syndicat.

Le FLOC continue à syndiquer les travailleurs agricoles dans le Midwest des Etats-Unis et maintient un niveau stable d'adhérents grâce à ses relations avec les entreprises leaders. Officiellement, les marques alimentaires ne sont plus parties aux accords mais, en pratique, la dynamique d'approvisionnement et de fixation des prix entre les marques alimentaires, leurs fournisseurs et le syndicat reste la même.

En 2016, le FLOC a négocié un accord de quatre ans qui prévoit des normes de travail détaillées que l'on trouve habituellement dans les conventions collectives, y compris des taux de salaire spécifiques à la classification des emplois, un mécanisme de règlement des griefs, un système de recrutement basé sur l'ancienneté et le contrôle syndical, et une norme de « juste cause » pour les mesures disciplinaires et les licenciements.

Bénin: Les négociations entre les commerçants ambulants et les autorités des marchés sur le marché de Danktopa¹²

A Cotonou, l'organisation représentative dominante pour les commerçants ambulants est le Syndicat national des vendeurs, vendeuses et assimilés des marchés autonomes du Bénin (SYNAVAMAB). Le SYNAVAMAB est l'un des premiers syndicats de base de travailleurs de l'économie informelle créé par une confédération syndicale, l'Union nationale des syndicats de travailleurs du Bénin (UNSTB), en 1992 pour répondre au besoin de représentation des commerçants informels. Avec l'appui de sa confédération et ses affiliations à des organisations comme Streetnet International, le SYNAVAMAB s'est rapidement développé au fil des ans et a obtenu la reconnaissance d'acteurs essentiels comme les autorités en charge des marchés de la Société de gestion des marchés autonomes (SOGEMA) et des commerçants. La SOGEMA est la structure étatique chargée de la gestion des marchés ; elle sert parfois de plateforme de négociation entre les pouvoirs publics et les commerçants. Les représentants des commerçants au Conseil d'administration de la SOGEMA sont désignés par un vote ou par un processus non électif de concertation entre le ministre de la Gouvernance locale et les principales organisations de vendeurs ambulants. En 2017, la Secrétaire générale du SYNAVAMAB a été réélue au Conseil d'administration de la SOGEMA en tant que représentante des commerçants.

Après la création du SYNAVAMAB, d'autres organisations de marchands ambulants ont émergé et ont été successivement nommées au Conseil d'administration de la SOGEMA. Chacune de ces organisations s'efforce d'améliorer la situation des commerçants, notamment en favorisant leur accès à l'espace public et en les protégeant contre le harcèlement de la part des pouvoirs publics. En plus des demandes d'amélioration des conditions d'hygiène et de salubrité sur les marchés, ces organisations ont milité pour l'extension du réseau électrique à tous les secteurs du marché ; pour l'amélioration des conditions de sécurité pour les personnes et les biens ; et pour le maintien de loyers abordables pour les commerçants. Elles apportent également leur soutien aux victimes de catastrophes afin qu'elles puissent trouver une place où poursuivre leur activité sur le marché.

Le déclenchement d'un incendie sur le marché de Dantokpa en avril 2018 illustre bien le rôle du SYNAVAMAB dans la défense collective des intérêts de ses membres. Le SYNAVAMAB, aux côtés de la SOGEMA et du groupement de vendeurs de céréales de la région affectée de Kpodji, a entamé des négociations en vue d'identifier des solutions appropriées pour les vendeurs directement touchés par l'incendie. Les négociations visaient à obtenir l'aide du gouvernement

¹² Cette étude de cas s'appuie sur Kassim Assouma, « Benin: Negotiations between Street Traders and Market Authorities at Dantokpa Market », étude de fond d'INWORK (non publié).

pour permettre aux victimes, essentiellement des commerçantes ¹³, de reprendre leurs activités aussi vite que possible en les réinstallant après le réaménagement du site et pour s'assurer que les coûts de location restent les mêmes. Le groupement a cherché des solutions en interne pour financer le réaménagement du site. Le comité de négociation était composé de six représentants élus du groupe des commerçants de la région de Kpodji, de la Secrétaire générale du SYNAVAMAB et d'un dirigeant de la SOGEMA, assisté de deux cadres de la SOGEMA.

Tout au long du processus de négociation, des réunions régulières du groupement des victimes se sont déroulées sur place. Le comité de négociation a tenu les victimes informées de la progression des négociations et leur a demandé leur avis sur certains sujets de discussion. Le conseil d'administration de la SOGEMA et la Secrétaire générale du SYNAVAMAB ont eu recours au même procédé pour prendre contact avec les victimes en ce qui concerne le processus de négociation et les solutions à adopter.

Les principaux résultats du processus de négociation sont les suivants : le réaménagement de la zone touchée grâce à un financement interne de la SOGEMA, la réinstallation de toutes les victimes et un moratoire d'un an sur le paiement des loyers pour toutes les personnes affectées par la catastrophe. Le résultat le plus important, toutefois, a été la solution transitoire pour le réaménagement de la zone affectée qui a permis aux commerçants de reprendre leur activité en attendant leur transfert vers d'autres sites.

Cette pratique est un important exemple de la manière dont les travailleurs à leur propre compte réussissent à accéder à des formes de négociation en vue d'améliorer leur vie professionnelle au quotidien.

Colombie : Grâce à une coopérative, les récupérateurs de déchets de Bogotá utilisent des tactiques juridiques pour obtenir la reconnaissance et l'intégration dans le système de gestion des déchets à l'échelle du pays ¹⁴

A Bogotá, les récupérateurs de déchets représentent une cohorte vulnérable de travailleurs, généralement des migrants locaux et des personnes déplacées ayant peu d'alternatives d'emploi. Les chiffres officiels indiquent que 57,30 pour cent des ramasseurs de déchets étaient analphabètes en avril 2021, un chiffre qui grimpe à 62,70 pour cent parmi les femmes ramasseuses de déchets (RURO 2021). La structure du genre est déséquilibrée : les ramasseurs de déchets sont à 57,9 pour cent des hommes âgés de 26 à 50 ans (Parra 2019; cité dans Azibaid 2015).

L'association des recycleurs de Bogotá (Asociación Cooperativa de Recicladores de Bogotá, ARB) est la principale organisation représentative des récupérateurs de déchets à Bogotá. L'ARB est une association coopérative et représente 19 coopératives de différents quartiers de la ville. L'ARB est née du besoin de protéger les droits des travailleurs à la suite d'une série d'attaques institutionnelles et structurelles contre les ramasseurs de déchets de la région. C'est ainsi qu'en 1990 trois coopératives (Rescatar, Porvenir et El Triunfo) se sont associées pour former l'ARB dans le but de défendre les droits des récupérateurs de déchets à vivre et à travailler dans la ville (Acosta Táutiva et Ortiz Olaya 2013). Au fil des ans, l'ARB et sa confédération, l'Association nationale des recycleurs (ANR), ont employé plusieurs stratégies juridiques qui ont abouti à la reconnaissance du ramassage de déchets comme un véritable travail et à l'intégration des récupérateurs de déchets dans le système public de gestion de déchets du pays. Les ramasseurs de déchets qui appartiennent à l'ARB sont majoritairement des femmes (58 pour cent), cheffes de famille et appartenant aux deux groupes socio-économiques les plus bas. En moyenne, elles ont deux personnes à charge et leur revenu provient de l'économie informelle (Abizaid 2015).

¹³ Les femmes représentent deux tiers des vendeurs de rue sur le marché de Dantokpa.

¹⁴ Cette étude de cas s'appuie sur Sara Cufre, «Colombia: Waste Pickers in Bogotá Use Legal Tactics to Win Recognition and Integration into the Waste System Countrywide», étude de fond d'INWORK (non publié).

Jusqu'en 2003, il était illégal de ramasser les déchets dans les villes de plus de 8 000 habitants. Par conséquent, les récupérateurs de déchets étaient des travailleurs informels et n'avaient pas accès à la sécurité sociale. En 2003, l'ARB et l'ANR ont déposé plainte pour demander l'inconstitutionnalité de l'interdiction de travailler dans les grandes villes. La Cour constitutionnelle a statué que les ramasseurs de déchets avaient le droit de travailler dans toutes les villes, quelle que soit leur taille.

Suite à cette décision, les deux organisations de récupérateurs de déchets ont déposé une autre plainte devant la Cour contre l'agence spécialisée dans le ramassage des déchets à Bogotá, l'Unité administrative spéciale des services publics, alléguant que le processus d'appel d'offres pour les prestataires de services urbains avait enfreint leur droit à participer et n'avaient pas suivi les procédures d'action positive visant à garantir l'inclusion des travailleurs vulnérables (affaire C-793 2008; 2009). La Cour constitutionnelle (affaire C-741 2003) a statué en 2017 en faveur des récupérateurs de déchets, contraignant les autorités de quartier à mettre en œuvre des politiques visant à garantir aux organisations de récupérateurs de déchets qu'elles pourraient participer au prochain appel d'offres et que le processus serait équitable (Colombie, Décret national 596 de 2016). En outre, entre 2008 et 2017, l'ARB et l'ANR ont également porté des affaires devant la Cour constitutionnelle contre l'interdiction faite aux ramasseurs de collecter les déchets dans les espaces publics et pour le droit à la reconnaissance juridique en tant que prestataires de services indépendants. Les 8 000 travailleurs représentés par l'ANR ont été totalement impliqués dans l'ensemble de ces procédures juridiques (Acosta Tautiva and Ortiz Olaya 2013).

L'ARB a également élaboré des stratégies visant à défendre les droits des travailleurs en mobilisant la communauté, notamment par le biais de dialogues communautaires, en renforçant les alliances, en organisant des manifestations et en promouvant des programmes de formation pour ses affiliés. L'ARB a participé à des processus de consultation, tels que la table ronde sur les plans intégrés de gestion des déchets solides et a obtenu la certification ISO 9001 pour le management de la qualité dans les petites et moyennes entreprises (Abizaid 2015).

Grâce au contentieux, l'ARB et l'ANR ont réussi à obtenir les droits suivants pour les ramasseurs de déchets de Bogotá :

- le droit d'opérer en tous lieux¹⁵;
- le droit de devenir des prestataires de services indépendants¹⁶;
- le droit à la reconnaissance juridique et économique du métier de ramasseur de déchets¹⁷; et
- le droit de participer aux appels d'offres, d'entrer en concurrence avec les autres prestataires de services et de participer au système public de gestion des déchets¹⁸

Pour lancer le processus de formalisation du ramassage des déchets dans le pays (décret provincial n° 564 de 2012), l'État :

- a délivré des cartes d'identité aux récupérateurs de déchets;
- a fixé un calendrier de paiement pour l'ARB et les organisations non affiliées;
- a élaboré un programme d'indemnisation pour le remplacement des véhicules à traction animale.

L'ARB continue de poser des exigences dans le but d'améliorer les conditions de travail des récupérateurs de déchets dans la ville.

¹⁵ Colombie, Cour constitutionnelle, arrêt C-741, 2003

¹⁶ Colombie, Cour constitutionnelle, arrêt T-724, 2003.

¹⁷ Colombie, Cour constitutionnelle, arrêt C-275, 2011.

¹⁸ Colombie, Cour constitutionnelle, arrêt C-741, 2003; 2017.

Ce cas illustre de quelle manière des coopératives représentant les travailleurs indépendants vulnérables s'organisent pour défendre leurs droits, y compris au moyen de procédures juridiques.

Mozambique : Les associations et coopératives de petits agriculteurs et le Syndicat national des travailleurs agricoles promeuvent la production agricole¹⁹

Dans les statistiques nationales, les paysans sont généralement comptabilisés dans la catégorie des travailleurs indépendants sans salariés et des travailleurs familiaux non rémunérés, bien que le Syndicat national des travailleurs agricoles compte aussi parmi ses adhérents des agriculteurs commerciaux qui emploient du personnel saisonnier. Même si les paysans sont intégrés aux chaînes de valeur mondiales, ils ne sont pas salariés des sociétés multinationales. Les revendications portent sur les prix des matières premières plutôt que sur les salaires, l'expansion agricole plutôt que la formation, et l'investissement dans les infrastructures plutôt que la sécurité et la santé au travail.

Le Syndicat national des travailleurs agricoles mozambicains compte dans ses rangs 150 000 petits et moyens exploitants agricoles. Les agriculteurs sont organisés en plus de 5 000 associations et coopératives à travers le pays, qui élisent des dirigeants dans 80 syndicats de district et 11 syndicats provinciaux qui les représentent dans les forums nationaux. Certains sont également affiliés à d'autres organisations rurales, notamment l'Association rurale d'aide mutuelle.

Les associations et coopératives du Mozambique trouvent leurs origines dans la période socialiste (1975-1990). Après des tentatives infructueuses de collectivisation des campagnes par le biais de villages communaux et de fermes d'État sur les anciennes plantations coloniales, le gouvernement du FRELIMO a adopté un modèle coopératif en vue de promouvoir la production agricole à la fin des années 1980. L'Union générale des coopératives de Maputo réunissait les agriculteurs des zones vertes entourant la capitale qui fournissaient l'essentiel de la nourriture dans le contexte de la guerre civile ; elle a joué un rôle déterminant dans la dynamisation du mouvement coopératif national.

La composition des associations et des coopératives est loin d'être homogène, reflétant les différences sociales dans les campagnes. Certains sont des travailleurs agricoles sans terre, ou presque sans terre, et d'autres sont des agriculteurs commerciaux qui embauchent des travailleurs agricoles presque sans terre pour labourer leurs champs. De nombreux membres exercent d'autres activités économiques, notamment les *biscates* ou travaux d'appoint de courte durée, les travaux salariés occasionnels, le petit commerce, les métiers manuels, le travail domestique rémunéré et le travail émigré, jusqu'aux plantations et aux mines d'Afrique du Sud. Compte tenu de l'hétérogénéité des agriculteurs, les revendications de leurs organisations varient beaucoup.

Les associations et les coopératives ont notamment pour objectif d'obtenir l'accès aux terres qui appartiennent à l'État ; d'accéder aux intrants agricoles et au crédit ; et d'améliorer leur position de négociation vis-à-vis des négociants agricoles. Certaines organisations membres se sont réjouies de l'arrivée des sociétés multinationales, dans l'espoir que l'agro-industrie ouvrirait de nouveaux débouchés commerciaux, tandis que d'autres se sont battues contre l'expropriation des terres au nom du développement industriel des campagnes. Les répertoires d'action varient beaucoup, du brûlage des champs à l'organisation de débats locaux, en passant par les manifestations communautaires.

Au niveau national, le Syndicat national des travailleurs agricoles concentre son énergie à faire pression sur le gouvernement et il est considéré comme un important partenaire de négociation

¹⁹ Cette étude de cas a été préparée par Ruth Castel-Branco, à partir de l'entretien réalisé avec Boaventura Monjane en août 2021.

du ministère de l'Agriculture. Le syndicat tire son pouvoir à la fois de son organisation et du fait que l'État utilise la terre (plutôt que les subventions sociales par exemple) comme stratégie pour gérer la crise de la production qui touche le Mozambique.

Inde : Les porteurs d'Ahmedabad ²⁰

Les portefaix travaillent sur les marchés de gros du textile à Ahmedabad, dans le Gujarat, dans l'ouest de l'Inde. Ils portent des ballots de tissu ou de vêtements sur leur tête et leurs épaules, sur des charrettes, des tricycles ou de petits véhicules commerciaux, d'une boutique ou d'un marché à l'autre, des grossistes aux détaillants, ou du logement des ouvriers de la confection à domicile aux marchands en gros. Ils confectionnent, emballent et transportent également les colis des marchés textiles aux gares routières ou ferroviaires, effectuant un service de messagerie. Les hommes comme les femmes, et des familles entières, travaillent ensemble comme portefaix.

Les porteurs n'ont aucun contrat de travail avec ceux qui utilisent leurs services. Ils ne reçoivent pas de lettres d'embauche. Ils n'ont pas de lieu de travail fixe. Ils ne bénéficient pas des prestations de sécurité sociale prévues par le droit du travail. Le manque de sécurité de l'emploi et du revenu et les lourdes charges qu'ils portent ont des effets néfastes pour leur santé. En outre, ils ne sont pas couverts par la loi sur les conflits du travail de 1947 qui reconnaît le droit de négociation collective des travailleurs.

Quelque 5 000 porteurs travaillent sur le marché de vêtements de Panchkva et environ la moitié d'entre eux sont des femmes. Ces dernières sont presque toutes membres de l'Association indienne des travailleuses indépendantes (SEWA), une fédération syndicale enregistrée en 1972 et qui représente désormais 1,8 million de travailleuses informelles dans plus de 12 États indiens, aussi bien dans les régions rurales que dans les zones urbaines.

La SEWA s'efforce d'obtenir que les salaires et les conditions de travail soient régis par la loi et que des salaires équitables et des conditions de travail décentes prévalent. Elle lutte aussi pour l'égalité salariale avec les porteurs masculins. La SEWA a contribué à obtenir des cartes d'identité pour les porteuses afin qu'elles puissent s'inscrire auprès de la commission de protection sociale des travailleurs non organisés de l'État. La SEWA aide à régler les différends entre les porteurs et les employeurs concernant le non-paiement des salaires au prix convenu. Les porteurs sont rémunérés à la pièce par les commerçants et les marchands de textile, selon la taille du ballot et de la distance parcourue. Les salaires sont payés sur une base mensuelle ou bimensuelle. La SEWA négocie régulièrement avec les associations d'employeurs de portefaix pour obtenir les paiements dus ainsi que des augmentations de salaire. Les employeurs refusent parfois de payer les taux de salaire révisés, invoquant la récession économique.

Plus de 1 000 employeurs sont représentés par la Panchkva Cloth Merchants Association et, depuis le milieu des années 1990, la SEWA a organisé des négociations et conclu des conventions collectives avec elle. En 2013, l'Association n'a participé aux négociations qu'après que les porteurs ont appelé à un *hartal* (arrêt de travail).

En 2019, les porteurs et porteuses ont demandé une augmentation de salaire par rapport à celui fixé en 2013, compte tenu de l'inflation croissante et de leur incapacité à joindre les deux bouts. Des négociations entre la SEWA et la Panchkva Cloth Merchants Association ont été initiées. L'équipe de négociation des porteurs était composée de responsables de la SEWA et de représentants directs des porteurs. La Panchkva Cloth Merchants Association n'a participé qu'à contre-cœur dans un premier temps. Toutefois, après trois cycles de négociation, un accord a été

²⁰ Cette étude de cas s'appuie sur Ramapriya Gopalakrishnan, «Wage Revision for Women Head Loaders in a Textile Market in Ahmedabad», étude de fond d'INWORK (non publié).

conclu pour augmenter les taux de salaire par poids standardisé de 20 kg le paquet à compter du 7 octobre 2019 et pour une période de trois ans.

L'accord est unique en ce sens qu'il s'agit d'un accord signé qui permet aux porteurs d'engager individuellement des négociations directes avec les employeurs sur les paquets qui pèsent plus que le poids standard, ainsi que sur les tâches autres que la confection, le transport et la livraison des colis. Une dimension intéressante de l'accord est qu'il cherche à protéger la dignité des porteurs en interdisant aux employeurs de les insulter ou de les rabaisser. L'accord contient aussi des clauses imposant aux porteurs le devoir de travailler pour tous les commerçants du marché et de transporter les paquets en tout lieu requis.

Dans le secteur informel, les conventions collectives concernant les travailleurs ayant plusieurs employeurs sont rares mais l'accord sur les portefaix peut indiquer la voie à suivre pour les travailleurs exerçant d'autres professions dans le secteur informel.

Afrique du Sud : Les négociations des commerçants ambulants pendant la pandémie de COVID-19

Les vendeurs ambulants sont confrontés aux menaces de déplacement et d'expulsion des places de marché et des rues, au manque de logements et d'installations sanitaires, ainsi qu'à l'inaccessibilité des agents municipaux. Ils ne bénéficient du soutien d'aucun cadre juridique ²¹.

Les commerçants informels sont représentés au niveau national par l'Association des commerçants informels d'Afrique du Sud (Webster et Forrest 2019). Ils sont en contact avec leurs interlocuteurs des ministères du gouvernement national, y compris le Trésor, et avec l'Association des collectivités locales sud-africaines qui est mandatée par la constitution pour superviser les autorités locales. L'Association représente les travailleurs à leur propre compte dans l'élaboration des politiques et des lois, tout en promouvant la recommandation n° 204 ²².

Cependant, le niveau local est primordial. En Afrique du Sud, on compte 278 municipalités, dont 8 métropoles, 44 districts et 226 municipalités locales. Les commerçants informels se sont constitués en associations pour se représenter eux-mêmes et participent depuis longtemps à des négociations ad hoc avec les municipalités, souvent en période de crise. Toutefois, ils ne disposent pas d'une représentation permanente dans les forums de négociation ²³.

En raison du confinement lié à la pandémie de COVID-19, les représentants des associations locales de commerçants et de l'Association des commerçants informels d'Afrique du Sud n'ont pas pu se réunir et ont par conséquent expérimenté les réunions en ligne. La plupart des commerçants disposent de smartphones qui sont devenus essentiels pour rapprocher les vendeurs à l'échelle du pays. Utilisant l'envoi peu coûteux de notes vocales, les vendeurs rendent compte de ce qui se passe dans leur municipalité et téléchargent les documents qui les intéressent. L'ordre du jour et le compte-rendu sont diffusés par Streetnet qui fournit des données mobiles en cas de besoin (Horn 2021). Cette méthode a permis de coordonner de manière inédite les marchands ambulants alors même que le nombre de participants augmente.

Il est généralement difficile de faire venir des représentants gouvernementaux aux réunions mais ils étaient plus enclins à participer en ligne. Le ministère de la Gouvernance coopérative et des Affaires traditionnelles a présenté un modèle de développement des districts, tandis que l'association des collectivités locales sud-africaines promettait de présenter leurs problèmes dans

²¹ Entretiens avec Pat Horn (Coordinatrice Négociation collective dans l'économie informelle, WIEGO) et avec Vanessa Pillay (Programme national d'intégration des récupérateurs de déchets, WIEGO), menés par Kally Forrest le 23 juin 2021.

²² Entretiens avec Mmes Horn et Pillay.

²³ Entretiens avec Mmes Horn et Pillay.

toutes les municipalités (Horn 2021; réunion virtuelle nationale des commerçants ambulants organisée par WIEGO).

Les commerçants ont fait part de leurs difficultés pour accéder à l'aide d'urgence pendant la pandémie COVID-19 et allèguent également une attribution discriminatoire et peu transparente des permis, ainsi que des confiscations et des expulsions des villes. En juillet 2021, constatant que les manifestations publiques n'étaient pas autorisées par la réglementation relative à la pandémie de COVID-19, une réunion a adopté une campagne sur le thème « Ne pas nuire », comprenant la distribution d'un prospectus aux municipalités et sa diffusion sur les réseaux sociaux (Horn 2021).

Les associations locales de commerçants ont engagé des tactiques créatives pour faire venir les municipalités à la table des discussions. La Plateforme des vendeurs informels de Johannesburg a déposé une plainte auprès du procureur à la suite de confiscations de permis et des expulsions sans consultation préalable. Le procureur a ordonné à l'Association des collectivités locales sud-africaines de réunir un sommet de deux jours pour que les représentants des vendeurs puissent dialoguer avec la municipalité, y compris avec le département de la police métropolitaine de Johannesburg (Mali 2021). Au conseil de district de Nelson Mandela Bay, les vendeurs ont fait pression sur la municipalité, ce qui a donné lieu à des réunions régulières d'un forum des acteurs de l'économie informelle. Le conseil a demandé à l'association des commerçants informels, qui compte 500 membres, d'étendre son champ d'action afin de représenter tous les travailleurs de l'économie informelle du district. Les commerçants, y compris les étrangers sans papiers, se voient délivrés des permis, mettant fin à des années de harcèlement policier.

En Afrique du Sud, la représentation des travailleurs indépendants est le reflet d'une lutte incessante pour obtenir une représentation permanente, en particulier au sein des municipalités. La plupart des négociations se font sur une base ad hoc, les travailleurs se battant pour créer une plateforme régulière leur permettant de soulever directement leurs problèmes.

Argentine: les récupérateurs de déchets à Buenos Aires²⁴

A Buenos Aires, la forme dominante de représentation des ramasseurs de déchets est assurée par des mouvements coopératifs. Au début des années 1990, El Ceibo et Cartoneros del Tren Blanco, deux des plus anciens mouvements coopératifs, ont commencé à s'organiser pour défendre les droits des récupérateurs de déchets dans la ville. Depuis lors, plusieurs autres mouvements coopératifs ont vu le jour. En particulier, le Movimiento de Trabajadores Excluidos a été créé en 2002 et, au milieu des années 2000, il a formé une alliance avec El Álamo et La Alameda, l'assemblée populaire. En 2011, cette alliance a abouti à la formation de la Confédération des travailleurs de l'économie populaire (CTEP), une confédération nationale des travailleurs de l'économie informelle.

En Argentine, les lois 25865 et 26223 de 2004 ont créé un registre des fournisseurs de biens et de services de l'économie sociale pour le développement local et un accès spécial à la protection sociale, connu sous le nom de « Monotributo social ». Ce dernier prévoit le versement de 50 pour cent de la cotisation pour accéder à la couverture sociale, le reste étant pris en charge par l'État. Il s'applique aux cotisants individuels et aux membres des coopératives de travailleurs ayant de faibles revenus, qui peuvent être des prestataires de l'État dans le cadre de programmes publics. Cependant, il n'équivaut pas à la protection sociale des travailleurs formels parce qu'il ne garantit pas un salaire minimum et ne couvre pas suffisamment le revenu de remplacement (congrés payés, retraites, maladie, etc.) comme le réclamait la CTEP²⁵.

²⁴ Cette étude de cas s'appuie sur Sara Cufre, «Waste Pickers in Buenos Aires», étude de fond d'INWORK (non publié).

²⁵ Mariyana Amova et Mirta Vuotto, «The Creation of a Union Representation of the Popular Economy in Argentina», projet d'article préparé par le Groupe de travail interagences sur l'économie sociale et solidaire de l'ONU (juin 2019).

En 2019, aux côtés d'autres mouvements sociaux, la CTEP a formé un syndicat, l'Union des travailleurs de l'économie populaire. En 2002, bien qu'elles ne soient pas enregistrées comme syndicats, les coopératives sont devenues des agents négociateurs dans les pourparlers avec les autorités locales. Les coopératives ont notamment cherché à défendre les droits des ramasseurs de déchets dans la ville par leur légalisation et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Selon la pratique habituelle, les coopératives doivent se doter d'un conseil d'administration qui est élu tous les deux ans au terme d'un processus électoral impliquant les membres du mouvement coopératif. Le conseil d'administration est composé d'un président, d'un secrétaire, d'un trésorier, d'un responsable de la conformité et de membres de la coopérative. Ces fonctions imposent aux membres de fixer les mécanismes d'organisation interne, non seulement pour se conformer au cadre réglementaire mais aussi pour accomplir les tâches associées au rôle de la coopérative dans le système de gestion de l'hygiène publique. En outre, le conseil d'administration est chargé d'organiser des actions pour demander des ressources auprès du gouvernement local, de négocier avec les clients et les parties prenantes et de chercher des solutions aux conflits entre les diverses organisations de ramasseurs de déchets dans la ville.

En règle générale, l'assemblée se réunit une fois par an, dans les quatre mois qui suivent la clôture de l'exercice financier. De plus, des réunions ad hoc ont lieu chaque fois que le conseil d'administration, le responsable de la conformité ou au moins 10 pour cent des membres décident de convoquer une réunion. Les discussions et les résolutions adoptées sont consignées dans les procès-verbaux de l'assemblée et du conseil d'administration. Les assemblées constituent la principale plateforme permettant aux membres de discuter de leurs revendications, de résoudre les conflits internes et de négocier avec les fonctionnaires du système de gestion de l'hygiène publique.

Entre 2002 et 2010, après plusieurs processus de négociation avec le gouvernement local, les mouvements coopératifs ont obtenu les droits suivants pour les récupérateurs de déchets de la ville :

- la reconnaissance juridique et l'intégration dans le service public de l'hygiène urbaine en tant que *recuperadores urbanos* (récupérateurs urbains);
- l'approbation d'un appel d'offres public qui supprimait le paiement à la tonne métrique collectée; et
- l'établissement de priorités et un soutien financier pour la collecte et le transport des matériaux recyclés grâce à la loi Zéro déchet.

En outre, la ville a accepté d'assurer le respect des dispositions suivantes :

- des services logistiques de transport pour chaque zone de collecte;
- des services de garde d'enfants pour prévenir le travail des enfants;
- la sécurité et la santé grâce aux régimes d'assurance de garantie individuelle accident et aux équipements de protection individuels;
- une aide économique sous la forme d'un revenu mensuel («salaire social») et une aide financière pour les coopératives en fonction de la croissance du nombre de leurs adhérents;
- la maintenance, la sécurité et l'administration des espaces verts;
- des instances compétentes pour les appels d'offres; et
- un contrat de quatre ans avec les coopératives de ramassage des déchets.

Vers la négociation collective dans l'économie informelle

Inde : Formalisation des travailleurs contractuels par le biais d'accords²⁶

Depuis le début des années 2000, l'emploi informel a gagné du terrain parmi les ouvriers d'usine en Inde, y compris chez les travailleurs contractuels et les travailleurs sous contrat à durée limitée. Selon l'enquête périodique sur la main-d'œuvre en Inde 2019-2020, 73,0 pour cent des salariés ayant un contrat temporaire occupent un emploi informel contre 19,3 pour cent des salariés ayant un contrat de travail écrit à durée indéterminée.

L'entreprise à laquelle il est fait référence dans cette étude de cas est une filiale d'une société multinationale italienne qui possède une usine dans l'État du Tamil Nadu et produit des tracteurs et des moteurs diesel. La main-d'œuvre est formée de salariés occupant un emploi à durée indéterminée, de travailleurs sous contrat à durée limitée et de travailleurs contractuels. Les travailleurs contractuels (intérimaires) sont employés par l'intermédiaire d'un tiers et ne reçoivent pas de lettre d'embauche ni de contrat de travail écrit, ni de carte d'identité de la part de l'entreprise utilisatrice. Par conséquent, les noms des travailleurs intérimaires ne figurent pas sur les registres du personnel de l'entreprise utilisatrice et, pendant longtemps, ils ne bénéficiaient d'aucune prestation de sécurité sociale. Jusqu'en 2019, les travailleurs contractuels étaient donc confrontés à un niveau plus élevé d'insécurité de l'emploi et d'informalité.

L'usine n'était pas syndiquée jusqu'en août 2018 lorsque la Fédération unie du travail (ULF) a informé la direction qu'elle représentait la majorité des travailleurs et a demandé sa reconnaissance. Le syndicat avait pour objectif de négocier une révision des salaires pour les trois catégories de travailleurs de l'usine, ainsi qu'un emploi permanent pour 58 travailleurs intérimaires qui avaient travaillé à la production pendant 3 à 14 ans. Comme la direction tardait à répondre, l'ULF a alerté le commissaire adjoint du travail qui est désigné comme l'agent de conciliation en vertu de la loi sur les conflits du travail de 1947. Pendant ce temps, la direction a contacté l'ULF et a proposé des négociations bilatérales.

À partir de novembre 2018, plusieurs cycles de négociation ont eu lieu. L'équipe de négociation syndicale était composée de sept ouvriers de l'ULF et de trois responsables de l'ULF, tandis que du côté de l'entreprise le directeur général principal des ressources humaines et le directeur de l'usine y ont participé.

Le syndicat participant aux négociations représentait non seulement les travailleurs occupant un emploi à durée indéterminée — ses membres — mais les travailleurs contractuels également²⁷. Les responsables ont rencontré ces derniers pour les informer après chaque cycle de négociation et discuter des questions en jeu. Le syndicat a aussi organisé des assemblées générales de temps en temps pour recueillir les avis de tous les travailleurs sur les négociations. L'équipe de négociation du syndicat a participé activement aux discussions et a comparé les salaires des travailleurs avec ceux d'autres usines de la région. Elle a eu accès au bilan de l'entreprise et a pu appuyer ses revendications d'augmentation des salaires et de titularisation. Parfois, les travailleurs ont refusé de poursuivre les négociations tant que les autres revendications n'étaient pas satisfaites. Par exemple, le transfert interdépartemental d'un responsable syndical a été annulé en raison de ces pressions. L'équipe syndicale a également boycotté les négociations pendant un certain temps pour protester contre le refus de la direction de faire des compromis. Les négociations se sont prolongées mais les deux parties étaient engagées à résoudre les problèmes en suspens.

²⁶ Cette étude de cas s'appuie sur Ramapriya Gopalakrishnan, «Formalization of Contract Labourers through Collective Agreements», étude de fond d'INWORK (non publié).

²⁷ Les travailleurs contractuels et les employés à durée déterminée ont peu d'expérience des activités syndicales et n'ont souvent qu'une instruction de base ; dès lors, ils ont été représentés par les salariés permanents.

Le 9 décembre 2019, les négociations ont abouti à la conclusion de deux accords sur la titularisation des travailleurs intérimaires et sur des augmentations de salaire pour les salariés occupant un emploi à durée indéterminée. Sur la question de la titularisation, les parties ont conclu un protocole d'accord pour souligner la position de la direction selon laquelle il s'agissait d'une mesure ponctuelle, qui n'était pas censée créer un précédent. L'accord a permis d'intégrer 56 intérimaires désignés à la fois par le syndicat et l'employeur, de manière progressive sur une période d'un an. Pendant cette période, les 56 travailleurs ont été placés en période d'essai, étape préalable à leur embauche permanente. Une augmentation de salaire a également été convenue, parallèlement à un engagement de la direction à fournir une formation si les employés étaient déployés ailleurs dans l'entreprise.

Un « protocole de règlement » séparé²⁸ a été signé concernant les salaires des travailleurs occupant un emploi à durée indéterminée, en présence de l'agent de conciliation. Les salaires de ces travailleurs ont été revalorisés de manière échelonnée sur une période de trois ans et demi à compter de janvier 2019.

Brésil : le syndicat des travailleurs domestiques de São Paulo signe une convention collective avec l'organisation des employeurs²⁹

La part de l'emploi informel parmi les travailleurs domestiques au Brésil est de 61,6 pour cent (BIT 2021b), soit le double de celle des autres employés, dont 32,9 pour cent occupent un emploi informel³⁰. En raison des inégalités sexuelles et raciales persistantes, les femmes et les personnes noires sont représentées de manière disproportionnée dans le travail domestique, représentant respectivement jusqu'à 93 pour cent et 61 pour cent des travailleurs domestiques (IPEA 2019).

À São Paulo, la forme dominante de représentation des travailleurs domestiques est assurée par le Syndicat des travailleurs domestiques de la municipalité de São Paulo (STDMSp). L'association a débuté par des réunions informelles de travailleurs en vue de partager leurs expériences du travail et leurs combats communs. Aux côtés des travailleurs sociaux, de quelques employeurs et du Movimento de Renovação Sindical, qui a mis à disposition des locaux de réunion, les travailleurs domestiques ont commencé à formaliser leur association. Finalement, en 1962, l'Association nationale des employés domestiques de São Paulo, qui est par la suite devenue le STDMSp, a été créée. En 1988, les travailleurs domestiques ont obtenu le droit constitutionnel de former des syndicats. Cet amendement a abouti à la formation de la Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) en 1997. Le STDMSp est affilié à la FENATRAD.

Malgré les contraintes, en 2017, le STDMSp a réussi à signer une convention collective avec une organisation d'employeurs, le Syndicat des employeurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP) (BIT, FENATRAD et STDMSp 2021b). Cet accord, qui a été renégocié et signé le 1er mars 2021, régit la relation d'emploi entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs afin d'améliorer les conditions de travail (y compris un salaire minimum supérieur au salaire minimum national et des périodes de repos hebdomadaire) et de défendre les droits des travailleurs (BIT, FENATRAD et STDMSp 2021a). Le STDMSp a formulé ses revendications après une série de réunions et de consultations avec ses membres. Le syndicat a également organisé des groupes de discussion dans divers quartiers afin de sensibiliser les travailleurs qui ne pouvaient pas assister aux réunions aux droits du travail et aux discussions en cours. Le STDMSp a ensuite convoqué une assemblée générale pour déterminer les sujets auxquels donner priorité lors du prochain

²⁸ L'accord est appelé « protocole de règlement » et non convention collective parce que la loi indienne sur les conflits du travail de 1947 utilise la terminologie « protocole de règlement ». L'accord sur la révision des salaires a été conclu conformément à l'article 12(3) de la loi sur les conflits du travail et constitue donc un protocole de règlement.

²⁹ Cette étude de cas s'appuie sur Sara Cufre, « São Paulo Domestic Worker Trade Union Signs Collective Agreement with Employers' Organization », étude de fond d'INWORK (non publié).

³⁰ Estimations du BIT (non publié).

cycle de négociation collective. Pendant cette réunion, les membres ont voté sur un ensemble précis de revendications et ont élu une délégation pour les représenter pendant le processus de négociation. Une fois que les représentants du STDMSp et du SEDESP ont préparé un projet d'accord, le STDMSp a organisé une autre réunion pour savoir si ses membres approuvaient l'accord avant de le signer. Avec l'approbation de leurs membres, les représentants du STDMSp et du SEDESP ont rencontré un médiateur à la Direction générale du travail pour signer la convention collective du travail, un accord collectif juridiquement contraignant qui couvre tous les travailleurs domestiques enregistrés³¹ dans la ville de São Paulo.

La convention collective signée par le STDMSp et le SEDESP a contribué à régulariser les travailleurs domestiques, dont la plupart travaillaient auparavant dans l'économie informelle. Elle inclut les dispositions suivantes pour les travailleurs domestiques de São Paulo : un accord sur le salaire minimum ; des périodes de repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques logés sur place ; l'obligation pour les employeurs de conserver la preuve du paiement des salaires; des délais pour le paiement des salaires; des congés annuels; une prime annuelle ou un treizième mois de salaire; et une protection sociale pour les travailleurs et pour les employeurs. En outre, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont convenu de fournir les conseils nécessaires à leurs membres afin de promouvoir le respect des lois applicables en matière de travail et de sécurité sociale, y compris des conseils sur les coûts, le paiement des impôts et les obligations contractuelles des deux parties à la relation d'emploi (Acciari 2021; SEDESP 2016).

³¹ « Enregistré » signifie que l'employeur signe la « carte de travail » (*carteira de trabalho*) du travailleur. Tous les travailleurs du secteur privé ont l'obligation de détenir cette carte. Une fois signée, les travailleurs sont régularisés. Cependant, pour les travailleurs domestiques, en plus de régulariser l'employé, l'employeur doit aussi l'inscrire sur une plateforme en ligne créée par le ministère du Travail (« e-social ») pour leur permettre de payer leurs cotisations de sécurité sociale.

► 4 Analyse des modèles de représentation existants par catégorie de travailleurs

Modèles de représentation des travailleurs de l'économie informelle

A partir de l'analyse documentaire et des études de cas réalisées, la relation entre le type de statut d'emploi et les divers modèles de représentation révèle plusieurs schémas d'organisation/de représentation pour les travailleurs informels et les travailleurs à leur propre compte.

Les salariés informels

L'étude de cas sur les travailleurs de l'industrie automobile en Inde illustre la façon dont un syndicat représentant des travailleurs occupant un emploi à durée indéterminée peut négocier avec les entreprises employant de la main-d'œuvre contractuelle pour leurs besoins propres et les besoins des travailleurs contractuels. En 2018, la Fédération unie du travail a représenté les travailleurs de l'entreprise dans les processus de négociation collective afin de négocier des augmentations de salaire et l'intégration des contractuels employés par des tiers.

Les travailleurs à leur propre compte

Les travailleurs à leur propre compte sont considérés comme occupant un emploi informel quand leurs unités économiques appartiennent au secteur informel³². Ce ne sont ni des employeurs ni des salariés³³. Cependant, les besoins et les intérêts des travailleurs à leur propre compte peuvent être similaires à ceux des salariés dans certains cas, s'agissant surtout des non-salariés dépendants. Les travailleurs à leur propre compte, en tant que travailleurs indépendants, sont propriétaires d'une unité économique avec (du moins pour certains d'entre eux) plusieurs pré-occupations supplémentaires qu'ils partagent avec d'autres types d'entrepreneurs.

La question qui se pose est de savoir si les travailleurs à leur propre compte sont mieux représentés par les organisations d'employeurs ou par les organisations syndicales. Si les travailleurs à leur propre compte sont dans une relation de dépendance vis-à-vis d'une autre entité économique, le travailleur peut alors être mieux représenté par un syndicat. Les vendeurs ambulants et les livreurs sont des exemples de travailleurs à leur propre compte ayant un certain degré de dépendance. La représentation peut relayer la voix des travailleurs de l'économie informelle dans le cadre de consultations sur les politiques qui les concernent (par exemple, l'accès aux espaces de marché) ou de consultations sur la coopération sur le lieu de travail. En pratique, les syndicats du monde entier ont étendu leurs services aux travailleurs de l'économie informelle. Il s'agit notamment du Congrès des syndicats du Ghana, de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, du Congrès des syndicats sud-africains, du Congrès des syndicats du Kenya, de la Fédération des travailleurs du bâtiment, du bois et de la construction du Togo, de l'Union

³² Le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises individuelles qui produisent des biens et des services destinés à la vente sur le marché et qui ne tiennent pas une comptabilité complète et/ou ne sont pas enregistrées en vertu de la législation nationale ; voir BIT, Résolution concernant les statistiques d'emploi dans le secteur informel.

³³ Les travailleurs à leur propre compte sont des travailleurs indépendants qui n'ont pas d'employés, à la différence des employeurs (soit « employeurs dans des entreprises constituées en sociétés », soit « employeurs dans des entreprises individuelles de marché ») qui ont des employés; voir BIT, Classification internationale des statuts d'emploi, «18-A: statuts d'emploi suivant le type d'autorité».

asiatique des travailleurs domestiques de Hong-kong (Chine) et du Syndicat du textile, de l'habillement et de la chaussure d'Australie (BIT 2019a, 2019b).

Le statut juridique et la dimension spatiale du travail des travailleurs indépendants expliquent aussi leur difficulté à accéder aux formes traditionnelles de représentation. Par conséquent, les travailleurs ont développé des formes alternatives de représentation, telles que la création d'organisations ou « associations » ouvertes à l'adhésion qui sont capables de négocier avec les autorités locales en vue d'améliorer les conditions de travail et de protéger les moyens de subsistance des travailleurs de l'économie informelle. Les études de cas sur les chauffeurs de motos-taxis et sur les vendeurs de rue au Bénin et en Afrique du Sud en sont l'illustration. En outre, comme le montre l'étude de cas sur les chauffeurs de motos-taxis à Parakou, au Bénin, les organisations de travailleurs de l'économie informelle sont également concernées par les activités et les difficultés quotidiennes des travailleurs, telles que la confiscation des biens, les expulsions et la réglementation du travail dans les secteurs respectifs des motos-taxis et du commerce ambulancier.

Les études de cas des récupérateurs de déchets à Bogotá et les associations de petits agriculteurs au Mozambique montrent de quelle façon les syndicats et les travailleurs de l'économie informelle élaborent des modèles d'affaires innovants sous forme de coopératives qui ont pour but d'améliorer les droits, l'égalité et la représentation des travailleurs de l'économie informelle.

Dans certains cas, l'État, au niveau local ou national, est un interlocuteur important des travailleurs à leur propre compte dans les négociations.

Les travailleurs à leur propre compte — comme les électriciens, les « hommes toutes mains » (prestataires qui gagnent leur vie en effectuant de petits travaux au domicile de particuliers, comme des travaux d'entretien ou la réparation d'objets), les plombiers et les professeurs de yoga, qui ont une clientèle nombreuse et ont le contrôle sur leur travail, pourraient être mieux représentés par des organisations d'employeurs. Cependant, cette question dépasse le cadre de la présente recherche.

Les non-salariés dépendants

Un autre cas de figure est celui des travailleurs dont la relation d'emploi est ambiguë. C'est le cas des travailleurs des plateformes qui sont souvent considérés comme des non-salariés dépendants. Selon Berg et coll. (2019), les plateformes de travail numériques ne reconnaissent généralement pas les travailleurs exerçant ces formes d'activité comme des salariés. Au contraire, il est fréquent que ces travailleurs soient embauchés comme « travailleurs indépendants » ou « entrepreneurs indépendants ». De ce fait, il est difficile pour les travailleurs des plateformes d'exiger de ceux qui tirent profit de leur travail (comme les dirigeants des plateformes de travail numériques) qu'ils leur donnent accès au droit à la négociation collective afin d'améliorer leurs conditions de travail ³⁴.

L'étude d'ensemble sur la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation constate que « la distinction binaire entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants risque de ne pas suffire pour répondre à l'évolution des circonstances du marché du travail » (BIT 2020a: 14). Le statut du salarié est un critère essentiel pour déterminer les droits aux protections en vertu du droit du travail et de l'emploi. En réponse à cette incertitude, certains pays s'emploient à dépasser la distinction binaire entre salariés et indépendants et intègrent dans leur législation une « troisième » catégorie ou catégorie « hybride » qui se situe entre les catégories « salarié » et « entrepreneur indépendant ». L'Allemagne, le Canada, la République de Corée et l'Italie ont entrepris des réformes afin de reconnaître cette troisième catégorie (Cherry et Aloisi 2018). En Espagne, le gouvernement a récemment adopté une loi qui présume l'existence d'une relation

³⁴ Pour une discussion sur la classification des travailleurs des plateformes, voir BIT (2022b) et Berg et coll. (2019).

de travail pour les livreurs des plateformes dès lors que l'entreprise organise, gère et contrôle les services et les conditions de travail par le biais d'algorithmes sur une plateforme numérique ³⁵.

Facteurs influençant les modèles de représentation

A partir des études de cas examinées dans la section 3 ci-dessus, nous avons identifié six facteurs qui exercent une influence sur la représentation dans l'économie informelle :

- les ressources de pouvoir
- la dimension spatiale du travail
- le genre
- l'appartenance ethnique, la caste et le statut migratoire
- le cadre réglementaire et la capacité à faire respecter les droits des travailleurs
- la culture syndicale prévalente

Ces six facteurs sont examinés ci-dessous.

Les ressources de pouvoir

Selon le concept de ressources de pouvoir, les modèles de représentation dans l'économie informelle sont souvent influencés par les sources potentielles de pouvoir auxquelles les travailleurs peuvent accéder. Traditionnellement, les travailleurs peuvent tirer leur pouvoir de trois sources : (a) la capacité à perturber des services ou la production, la distribution et l'échange de biens et de services ; (b) la rareté de la main-d'œuvre; et (c) l'influence politique (Batstone 1988). Les travailleurs peuvent tirer parti de leurs ressources de pouvoir par le biais des institutions de négociation collective et d'autres moyens d'organisation, tels que les syndicats, les forums de travailleurs, les coopératives et les organisations ouvertes à l'adhésion. Schmalz, Ludwig et Webster (2018) identifient quatre principales ressources de pouvoir que possèdent les travailleurs et qui leur permettent de faire valoir leurs intérêts dans un contexte donné : le pouvoir structurel, le pouvoir d'organisation, le pouvoir social et le pouvoir institutionnel.

Le pouvoir structurel fait référence à la position des travailleurs dans le système économique et repose sur l'influence potentielle dont disposent les travailleurs pour perturber les processus économiques sur le lieu de travail et/ou sur le marché, par exemple en organisant des grèves.

Si les travailleurs ne possèdent pas un pouvoir structurel suffisant, ils peuvent s'unir collectivement et affirmer leur pouvoir par des moyens associatifs, ce qui donne naissance au **pouvoir d'organisation** — le pouvoir qui permet aux travailleurs de participer aux processus de négociation collective sur le lieu de travail ou au niveau sectoriel ou global (Schmalz, Ludwig and Webster 2018).

En revanche, **le pouvoir social** s'exprime en dehors du lieu de travail et découle des alliances durables que nouent les travailleurs avec d'autres groupes sociaux et organisations dont les intérêts sont conformes aux leurs en tant que travailleurs.

Enfin, **le pouvoir institutionnel** résulte de la combinaison des pouvoirs structurel et d'organisation dans le but de renforcer les droits légaux des travailleurs dans une économie donnée (Schmalz, Ludwig and Webster 2018).

³⁵ Espagne, décret royal 9/2021 du 11 mai 2021 modifiant le statut des travailleurs approuvé par le décret royal 2/2015 du 23 octobre 2015, afin d'accorder les droits du travail aux personnes qui se consacrent à la livraison dans le cadre de plateformes numériques ; pour de plus amples informations, voir Hadwiger (2022).

Le **tableau 1** identifie les sources potentielles de pouvoir syndical que les travailleurs de l'économie informelle peuvent exploiter. Il applique le concept de ressources de pouvoir aux neuf études de cas examinées dans le cadre de cette étude et les niveaux auxquels ces ressources de pouvoir peuvent être utilisées — c'est-à-dire sur le lieu de travail, au niveau sectoriel, communautaire, national et mondial. Il est important de noter l'utilisation très limitée du pouvoir structurel et de l'importance prépondérante des pouvoirs d'organisation et institutionnel. L'utilisation du pouvoir social dans deux des études de cas est également à remarquer — le soutien de groupes de la société civile aux travailleurs agricoles aux Etats-Unis et le cas des petits agriculteurs au Mozambique.

► **Tableau 1. Utilisation des ressources de pouvoir dans la négociation : analyse des études de cas**

Étude de cas	Pouvoir structurel	Pouvoir d'organisation	Pouvoir institutionnel	Pouvoir social
Etats-Unis: négociation multipartite		FLOC	Le FLOC, une entreprise et une association de cultivateurs négocient des accords tripartites, notamment des normes de travail	Boycott des consommateurs initié par des groupes communautaires
Bénin: commerçants ambulants		SYNAVAMAB, affilié à l'UNSTB	La SOGEMA, une plateforme de négociation entre les pouvoirs publics et les commerçants	
Colombie: récupérateurs de déchets		Coopératives de l'ARB, affiliée à l'ANR	La Cour constitutionnelle reconnaît le droit au travail dans tous les espaces de la ville et celui de devenir prestataire de services	
Mozambique: petits agriculteurs		Syndicat national des travailleurs agricoles; plusieurs associations ou coopératives affiliées à des organisations rurales telles que l'Association rurale d'aide mutuelle	Négocie avec le ministère de l'Agriculture	Comprend des débats locaux, des manifestations communautaires
Inde: porteurs	<i>Hartal</i> (arrêt de travail)	SEWA	Négocie avec l'Association Panchkua Cloth Merchant	
Afrique du Sud: commerçants ambulants		Association des commerçants informels d'Afrique du Sud	Négocie avec la municipalité et la police métropolitaine à Johannesburg	
Argentine: récupérateurs de déchets		Mouvements coopératifs et Confédération nationale des travailleurs de l'économie informelle	Gouvernement local	
Inde: travailleurs informels de l'industrie automobile		Fédération unie du travail	Commissaire adjoint au travail de Vellore	
Brésil: travailleurs domestiques		STDMS, affiliée à la FENATRAD	– Direction régionale du travail – Conventions collectives avec l'organisation d'employeurs Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo	

La dimension spatiale du travail

La dimension spatiale du travail fait référence au lieu ou au contexte dans lequel le travail s'effectue — domicile, marché, rue, usine ou cyberspace. Elle a d'importantes répercussions sur les salaires, les revenus liés à des accords contractuels, les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et les modèles de représentation auxquels les travailleurs peuvent accéder.

Les études de cas discutées dans ce document montrent comment le faible degré de syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle est partiellement dû à la dispersion et à l'isolement des lieux de travail, comme ceux des petits agriculteurs, des travailleurs de l'économie collaborative, des vendeurs de rue, des travailleurs domestiques et des travailleurs à domicile. Par exemple, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile sont isolés les uns des autres par la nature de leur lieu de travail. Les travailleurs à domicile sont souvent marginalisés dans leur communauté et même dans leur famille. Les travailleurs domestiques logés au domicile de leur employeur sont confrontés au risque de perdre le contact avec leur propre famille. Les travailleurs à domicile se trouvent souvent aux échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement et ont peu de contacts avec les entreprises des sociétés donneuses d'ordres (BIT 2022a).

Dans de nombreux pays, on constate aussi un fossé entre les zones urbaines et les zones rurales. Dans les zones rurales en particulier, les travailleurs de l'économie informelle ne connaissent pas les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et ne savent pas comment ils pourraient bénéficier de leur soutien (Traub-Merz 2020).

L'étude de cas portant sur les vendeurs ambulants de Cotonou, au Bénin, décrit le processus de négociation qui s'est déroulé entre les autorités locales et les vendeurs sur les marchés après l'incendie du marché de Dantokpa. Les négociations visaient à obtenir du gouvernement local diverses interventions susceptibles de protéger les moyens de subsistance, d'améliorer les conditions de travail et de permettre aux victimes de l'incendie de reprendre leurs activités le plus rapidement possible. Tout au long du processus de négociation, des réunions régulières ont été organisées sur le marché afin de permettre aux partenaires de la négociation de constater par eux-mêmes les réalités du terrain.

Le genre

Le travail domestique illustre particulièrement bien la division du travail entre les genres, comme le montre l'étude de cas sur les travailleurs domestiques à São Paulo. A l'échelle mondiale, le travail domestique reste un secteur à prédominance féminine, employant 57,7 millions de femmes qui représentent 76,2 pour cent des travailleurs domestiques. Les travailleuses domestiques surpassent en nombre les travailleurs domestiques dans presque tous les pays, sauf dans les États arabes (BIT 2021b). En raison de la nature isolée et féminisée du travail domestique, qui est essentiellement informel, le genre joue un rôle crucial dans la création de formes de représentation de soutien plutôt qu'un syndicalisme traditionnel de confrontation. Par exemple, le Syndicat des travailleurs domestiques du Paraguay propose aux travailleurs domestiques des services de garde d'enfants pour leur permettre de consacrer plus de temps à leur travail et de gagner un revenu (D'Souza 2010). Les syndicats participent également à la sensibilisation pour la protection des travailleurs domestiques contre les violences sexistes sur le lieu de travail. En 2020, la Fédération internationale des travailleurs domestiques (IDWF) a lancé une campagne pour mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe que subissent les travailleurs domestiques sur leur lieu de travail. La campagne a également appelé à la ratification de la convention n° 190 qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (IDWF 2020).

L'appartenance ethnique, la caste et le statut migratoire

La citoyenneté et le statut migratoire jouent un rôle fondamental dans la détermination du modèle de représentation des travailleurs de l'économie informelle, comme le montre l'étude de cas

sur les porteurs en Inde. Les modèles de représentation des travailleurs migrants sont influencés par leurs vulnérabilités singulières, à la fois comme travailleurs et comme résidents sans papiers. Jusqu'à présent, ces travailleurs n'ont pas élargi leur combat pour les droits des immigrants et la dépenalisation des travailleurs clandestins, comme le montre le célèbre cas de la campagne *Justice for Janitors* en Californie (Paret 2015).

De la même manière, Saracini et Shanmugavalen (2019) soutiennent que les hiérarchies sociales perpétuées par les structures de caste dans la société représentent des obstacles importants à la possibilité de représentation dans l'économie. Contrairement à la représentation syndicale traditionnelle, les organisations comme le National Centre of Labour en Inde s'efforcent de traiter non seulement les questions économiques telles que les salaires et les protections sociales et juridiques liées au travail mais également la discrimination et les atrocités que les travailleurs *dalits* subissent en raison de leur caste (Chigateri et coll. 2016).

Le cadre réglementaire et la capacité à faire respecter les droits des travailleurs

Les études de cas illustrent l'utilisation des procédures juridiques par les travailleurs organisés de l'économie informelle pour améliorer leur statut juridique et leurs conditions de vie et de travail.

En Colombie, les coopératives de récupérateurs de déchets ont employé différentes stratégies juridiques pour obtenir la reconnaissance juridique et économique de leur travail. Grâce à une série de poursuites intentées devant la Cour constitutionnelle, ils ont réussi à obtenir la reconnaissance juridique et économique du ramassage de déchets en tant que métier, ainsi que l'intégration des ramasseurs de déchets dans le système public de gestion des déchets dans l'ensemble du pays.

A São Paulo, l'association ou *sindicato* des travailleurs domestiques, en l'absence d'un homologue patronal, a fait pression pour améliorer la législation du travail, y compris la fixation d'un salaire minimum ou la détermination d'un salaire sectoriel, à l'instar de ce qui s'est passé en Afrique du Sud. Malgré l'existence de droits légaux, les différends persistants avec les pouvoirs publics restent un obstacle majeur à la réalisation de ces droits. Dans une étude comparative sur les livreurs de repas à Johannesburg, à Accra et à Nairobi, le harcèlement policier a émergé comme le problème le plus grave auquel les travailleurs sont confrontés (Webster et Masikane 2020).

Les relations entre les travailleurs de l'économie informelle et les syndicats existants

Les travailleurs de l'économie informelle représentent la majorité des travailleurs dans le monde — et pourtant leur représentation demeure fragmentaire et dispersée. Dans de nombreuses régions du monde, les travailleurs et les employeurs du secteur formel sont également confrontés à des défis similaires (Traub-Merz 2020; Spooner, Montague-Nelson et Whelligan 2021), en plus de la diminution de la représentation liée au déclin des industries, des grandes entreprises et des secteurs publics, qui connaissaient traditionnellement un fort taux de syndicalisation, ainsi qu'à une fragmentation des relations d'emploi (BIT et OCDE 2018).

Pour les syndicats et les organisations patronales, la possibilité d'intégrer les travailleurs de l'économie informelle, en particulier dans les régions où elle est très répandue, est clairement un moyen de prendre en compte les réalités du monde du travail et de renforcer leur légitimité auprès des pouvoirs publics, ainsi que celle des accords qu'ils négocient. Les travailleurs ayant un emploi informel ont rejoint des organisations de travailleurs existantes ou en ont créé de nouvelles et se sont lancés dans différentes formes d'action collective pour faire pression sur les employeurs et les pouvoirs publics afin qu'ils négocient de meilleures conditions de travail et d'emploi et des réglementations qui assurent la protection et le soutien de ces travailleurs (BIT 2019a, 2019b).

Mais de nombreux pays maintiennent des limites qui empêchent les syndicats de représenter les travailleurs de l'économie informelle, notamment les contraintes juridiques figurant dans la législation nationale de certains pays et, parfois, dans le règlement intérieur de ces syndicats.

Pour certains syndicats et organisations d'employeurs, la syndicalisation des travailleurs et des unités économiques constitue une part importante de leurs stratégies de renouvellement et un moyen d'enrayer le déclin des effectifs (Visser 2019)³⁶.

Les travailleurs de l'économie informelle forment un groupe très hétérogène en termes de catégories de travail, de dimensions spatiales et de cultures organisationnelles. Par conséquent, ils sont confrontés à plusieurs défis différents et doivent adopter des stratégies diverses pour accéder à des formes de représentation.

La création de la SEWA en Inde témoigne des difficultés à s'organiser dans l'économie informelle quand les autres acteurs du mouvement syndical et les responsables politiques ne reconnaissent pas les travailleurs indépendants de l'économie informelle comme des travailleurs. C'est pourquoi les organisations de travailleurs représentant des travailleurs de l'économie informelle sont souvent privées de la reconnaissance et de la personnalité juridique nécessaires pour fonctionner pleinement et fournir des services tels que la négociation collective. Il est donc nécessaire de développer une forme alternative de représentation, avec des règles et des objectifs différents, pour participer aux processus de réglementation (Webster 2011).

A l'inverse, l'étude de cas sur les marchands ambulants du Bénin illustre comment les mouvements issus de la base peuvent former des alliances avec les syndicats existants et construire un pouvoir collectif. La confédération syndicale, l'UNSTB, a pu créer le SYNAVAMAB, qui a été reconnu comme un puissant agent de négociation représentant les travailleurs de l'économie informelle.

³⁶ Edlira Khafa et Melisa Serrano, «Representation Models and Forms of Collective Action of Workers in Informal Employment», étude de fond d'INWORK (non publié).

► 5 Modèles émergents de négociation pour les travailleurs de l'économie informelle

Les neuf études de cas figurant dans ce document présentent des modèles émergents de négociation et de représentation dans l'économie informelle. Trois grandes catégories de travailleurs de l'économie informelle ont été identifiées : les travailleurs informels, les non-salariés dépendants et les travailleurs à leur propre compte (voir section 4 ci-dessus). À partir de la classification des négociations fournie dans Carré et coll. (2018: 17), trois formes de négociation et de représentation qui ont cours dans l'économie informelle sont examinées de manière approfondie ci-dessous: les négociations ad hoc, les négociations régulières et la négociation collective (Carré et coll. 2018)³⁷.

Les négociations ad hoc

Les négociations ad hoc entre les travailleurs de l'économie informelle et les pouvoirs publics (tels que les administrations municipales chargées de l'organisation des marchés) portent sur une série de questions administratives du quotidien, notamment les permis, les licences, les tarifs et les questions d'espace, ainsi que la représentation en cas de problèmes urgents ou de crises, tels que les confiscations et les descentes des forces de sécurité. Il s'agit essentiellement de négociations bilatérales de courte durée sans engagement de la part des autorités à les poursuivre (Carré et coll. 2018).

En Afrique du Sud, les travailleurs à leur propre compte participent principalement à des négociations ad hoc, généralement en position de faiblesse, mais elles peuvent servir de tremplin à une négociation plus suivie. Les commerçants à leur propre compte de la province du Nord-Ouest en Inde, qui ont eu du mal à accéder aux aides d'urgence pendant la pandémie de COVID-19 en 2021, ont réussi à négocier une aide municipale ponctuelle de 245 dollars pour chaque unité économique dans l'ensemble de la région.

Là encore, les portefaix indiens d'Ahmedabad, dans le Gujarat, ont participé à des manifestations qui ont abouti à des négociations ad hoc. Il y a quelques années, ils se sont mis en grève pour demander le retrait d'une circulaire de police qui laissait les véhicules lents ralentir leur travail. Les négociations qui s'en sont suivies ont entraîné le retrait de la circulaire.

Les membres du Syndicat national des travailleurs agricoles du Mozambique participent de temps à autre à des actions plus perturbatrices afin d'imposer des négociations ad hoc sur l'expropriation des terres au nom du développement industriel dans les campagnes. Ils recourent souvent à leur pouvoir social dans la mesure où leur répertoire d'action est large, allant de l'organisation de débats locaux et de protestations communautaires au brûlage des champs (Castel-Branco 2021).

Les négociations ad hoc peuvent être pacifiques ou conflictuelles et, bien qu'elles aient tendance à se dérouler sur le lieu de travail, elles peuvent aussi servir à résoudre des conflits à plus grande échelle. Elles peuvent refléter la relative impuissance de groupes de travailleurs ou accompagner d'autres formes de représentation témoignant d'une base de pouvoir plus forte. Elles peuvent également servir de tremplin pour la mise en place de négociations plus régulières.

³⁷ Carré et coll. (2018) utilisent le terme de « négociations statutaires ».

Les négociations régulières

Dans l'économie informelle, les négociations régulières supposent un certain degré de permanence et impliquent généralement un accord pour se rencontrer à intervalles réguliers. Les travailleurs de l'économie informelle qui ont peu de droits statutaires ont formé leurs propres organisations ouvertes à l'adhésion pour représenter directement leurs intérêts et négocier avec les pouvoirs publics ou les employeurs. Il s'agit notamment de sections dédiées aux travailleurs de l'économie informelle au sein des syndicats existants, de syndicats spécifiquement créés pour les travailleurs de l'économie informelle, ainsi que de coopératives et d'associations.

Dans certains cas, ces organisations ont fusionné ou ont étendu leurs services aux travailleurs de l'économie informelle. L'organisation des récupérateurs de déchets de Bogotá est un exemple de pouvoir d'organisation acquis grâce à la coordination avec une coopérative (l'ARB) (ARB 2021). Les stratégies juridiques, combinées au pouvoir d'organisation et au pouvoir institutionnel grandissant des coopératives de Bogotá, ont permis d'instaurer des négociations régulières et fructueuses avec les pouvoirs publics, et ont permis une extension substantielle de ces droits à l'ensemble du pays.

Les 2 500 femmes porteuses du marché de vêtements Panchkva d'Ahmedabad, en Inde, ne relevaient pas de la loi sur les conflits de travail de 1947 et étaient par conséquent privées du droit à la négociation collective. Grâce à leur représentation par le syndicat SEWA, elles ont pu bénéficier de négociations ad hoc et régulières avec l'État et les employeurs. Les négociations avec plusieurs employeurs ont été conduites par des femmes.

Les négociations régulières peuvent aussi se tenir au niveau national. Le Syndicat national des travailleurs agricoles du Mozambique, représentant de nombreuses associations et coopératives de travailleurs agricoles, est considéré comme un partenaire de négociation important du ministère de l'Agriculture. L'un des principaux objectifs du syndicat est de garantir l'accès aux terres qui appartiennent à l'État (Castel-Branco 2021).

Les études de cas montrent que les négociations sur les droits des travailleurs de l'économie informelle peuvent revêtir de nombreuses formes différentes, tandis que de nombreux travailleurs de l'économie informelle disposent d'un pouvoir de négociation important et ont souvent un interlocuteur pour négocier. Toutefois, leur interlocuteur peut ne pas être un employeur. Il convient donc d'adopter des approches de négociation différentes, en particulier au niveau local.

Les études montrent aussi que la capacité à engager des négociations régulières dépend du pouvoir sur lequel les travailleurs peuvent s'appuyer de manière stratégique pour faire venir les employeurs et les pouvoirs publics à la table des négociations. Les portefaix indiens exerçaient un certain pouvoir structurel — les employeurs étaient dépendants des porteurs pour la distribution de leurs produits. Le pouvoir institutionnel grandissant des coopératives à Bogotá a également facilité l'organisation de négociations régulières avec les pouvoirs publics, ce qui a permis d'étendre les droits des récupérateurs de déchets à l'ensemble du pays. Au Mozambique, les coopératives de travailleurs agricoles ont aussi exercé un pouvoir social considérable car le gouvernement a pris conscience du fait que la privatisation massive des terres pouvait provoquer du chômage et des troubles sociaux généralisés (Castel-Branco 2021).

Les négociations régulières comportent un degré de permanence et, en tant que telles, peuvent ouvrir la voie à la négociation collective. En ce sens, elles peuvent être considérées comme un instrument pour la formalisation des travailleurs de l'économie informelle dans l'économie classique, comme le prévoit la recommandation n° 204.

La négociation collective

La négociation collective, qui permet aux travailleurs de faire valoir leurs besoins directement, est rare dans l'économie informelle. Cependant, les conventions collectives garantissent des moyens de subsistance et des conditions de travail décentes pour les travailleurs vulnérables qui sont isolés et n'ont pas facilement accès à une source de pouvoir. La négociation collective offre aux organisations de travailleurs de l'économie informelle de multiples possibilités de présenter les questions particulières qui les intéressent (Carré et coll. 2018).

Deux études montrent que les travailleurs développent des *formes d'organisation hybrides* qui peuvent réunir des associations, des coopératives, des centres de travailleurs ou d'autres ONG, ou des travailleurs auto-organisés avec les syndicats (Webster et coll. 2021; Spooner, Montague-Nelson et Whelligan 2021). Les travailleurs de l'économie informelle s'organisent en fonction des circonstances. Dans certains pays de l'Est de l'Europe, par exemple, les travailleurs à leur propre compte travaillant à domicile ne peuvent pas former de syndicats et ils sont donc enregistrés en tant qu'associations qui, de facto, fonctionnent comme des syndicats ou des coopératives.

Conformément aux orientations de la recommandation n° 204, l'une des principales questions pour les organisations d'employeurs et de travailleurs est de savoir quels services doivent être étendus ou proposés aux acteurs de l'économie informelle. Cela pourrait contribuer à susciter leur intérêt et leur confiance. L'un des moyens d'étendre les services aux personnes opérant dans l'économie informelle est d'initier ou d'étendre les relations et, en fin de compte, de les inclure dans les négociations et/ou d'intégrer leurs préoccupations dans les conventions collectives et/ou les négociations tripartites.

L'étude de cas sur la convention collective visant à formaliser les travailleurs contractuels dans une entreprise en Inde démontre l'importance de pérenniser les droits statutaires des travailleurs. A São Paulo, au Brésil, grâce à leur participation aux négociations régulières, les travailleurs domestiques se sont finalement vus reconnaître le droit statutaire à la négociation collective, ce qui leur a permis de consolider l'accord de São Paulo en 2017.

En dehors des exemples étudiés dans le cadre des études de cas, il existe des exemples de négociation collective au Sénégal et au Togo. Au Sénégal, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal a pris des initiatives visant à régulariser les travailleurs employés de manière informelle dans le secteur de la sécurité privée, notamment en créant des antennes syndicales dans les entreprises qui emploient des agents de sécurité. Le syndicat a négocié une convention collective avec les employeurs, qui a été signée en janvier 2019 et qui est entrée en vigueur en février 2019. L'accord couvrait les volets du dialogue social, de la représentation, des salaires, de la sécurité sociale, de l'évolution de carrière, de la classification des emplois et des mesures disciplinaires. Selon le ministère de l'Intérieur, la convention collective couvre 40 000 agents de sécurité (BIT 2019a).

Au Togo, la plupart des travailleurs du secteur de la construction occupent des emplois informels. En 2019, une organisation d'employeurs, le Groupement national des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics, et un syndicat, la Fédération des travailleurs du bâtiment et du bois, ont négocié une convention collective pour les entreprises du bâtiment. L'accord comprend des dispositions sur les salariés, la résolution des litiges, le droit de grève et la représentation sur le lieu de travail, y compris pour les travailleurs de l'économie informelle ³⁸.

³⁸ Togo, [Votresalaire.org](https://www.votresalaire.org/), [Convention collective des entreprises du bâtiment et des travaux publics du Togo](#), 2019

Difficultés d'interaction entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et les acteurs de l'économie informelle

Les organisations de l'économie informelle et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs peuvent avoir des priorités et des intérêts différents. Elles peuvent également avoir des cultures organisationnelles différentes, notamment en ce qui concerne la façon dont les organisations sont structurées et les interactions organisées selon la nature particulière de leurs adhérents. Une étude récente a également révélé que certaines organisations de travailleurs peuvent craindre que les travailleurs de l'économie informelle ne surpassent en nombre leurs membres actuels. En outre, elles redoutent de perdre leur statut et leur prestige, ainsi que les éventuels problèmes de collecte des cotisations syndicales auprès des travailleurs de l'économie informelle (Spooner, Montague-Nelson et Whelligan 2021).

Pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'élargissement des adhésions et des services peut signifier que les acteurs de l'économie informelle doivent être formés en matière de syndicalisme et de fonctionnement d'une organisation formelle (par exemple, sur le règlement intérieur, les élections, la transparence, la responsabilité et la communication avec les membres) (BIT 2019b). Cependant, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent d'abord comprendre les besoins et les aspirations des acteurs de l'économie informelle. Ces organisations représentatives peuvent aussi acquérir de nouvelles compétences en termes d'organisation et de campagne auprès des associations de l'économie informelle. Par exemple, la Fédération des employeurs du Kenya a réalisé des enquêtes en vue de mieux comprendre les entreprises du secteur informel, y compris leur connaissance et leur perception des organisations d'employeurs et de travailleurs, les défis auxquels elles sont confrontées et leurs besoins en matière de services.

Les travailleurs de l'économie informelle et les unités économiques informelles sont parfois considérés comme des concurrents déloyaux par les syndicats et les organisations patronales, parce que dans l'économie informelle ils opèrent, partiellement ou totalement, en dehors des exigences légales (telles que l'enregistrement, les taxes spécifiques et les salaires minimaux). Par ailleurs, les acteurs de l'économie informelle peuvent considérer que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs font partie des « institutions » et sont donc difficiles à approcher, si bien que les travailleurs de l'économie informelle peuvent ne pas avoir envie de les solliciter.

Dans une étude récente, la Friedrich-Ebert-Stiftung a mis en évidence le manque de sensibilisation des travailleurs de l'économie informelle aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (BIT 2021a; Traub-Merz 2020). Par conséquent, dans certains contextes nationaux, les syndicats et les organisations patronales devront peut-être faire prendre conscience à leurs membres que l'extension de leurs services aux acteurs de l'économie informelle peut être mutuellement bénéfique, pour les membres actuels du syndicat et pour les travailleurs de l'économie informelle. Le rôle principal des syndicats et des organisations d'employeurs est de représenter leurs membres. Dans les organisations démocratiques ouvertes à l'adhésion, les membres existants doivent être convaincus de la nécessité d'organiser activement des membres dont les origines et la culture organisationnelle sont potentiellement différentes de celles des membres existants, tels que les membres de l'économie informelle. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devront peut-être d'abord comprendre les besoins et les aspirations des personnes travaillant dans l'économie informelle.

► 6 La voie à suivre: vers un élargissement et un renforcement de la représentation et de la négociation dans l'économie informelle

L'objectif de notre recherche était de documenter des cas récents de négociation et de représentation dans l'économie informelle et de commencer à élaborer un cadre analytique pour examiner les éléments communs des initiatives les plus fructueuses. Dans cette section, nous concluons en proposant des observations générales glanées au fil de cet exercice qui peuvent s'avérer pertinentes pour le débat plus général sur la représentation et la négociation dans l'économie informelle.

La recherche met en lumière les éléments qui sont indispensables pour une représentation et une négociation efficaces dans l'économie informelle et documente un certain nombre d'expériences de négociation entreprises par des travailleurs organisés de l'économie informelle. Elle décrit et analyse également les différentes formes que peuvent prendre les négociations, telles que les négociations ad hoc, les négociations régulières et la négociation collective. Lorsque les syndicats sont impliqués, les négociations prennent souvent la forme de la négociation collective ou de négociations dans le cadre d'organes tripartites.

L'étude explore les résultats de ces différentes formes de négociation et souligne la nécessité d'étendre la négociation collective aux travailleurs de façon générale, y compris ceux de l'économie informelle.

Les défis de la représentation et de la négociation dans l'économie informelle

Les conventions fondamentales de l'OIT jouent un rôle particulièrement important pour les travailleurs de l'économie informelle puisque les États Membres de l'OIT doivent respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux, qu'ils les aient ratifiées ou non. La convention n° 87 s'applique aux « travailleurs et [aux] employeurs, **sans distinction d'aucune sorte** » (art. 2, souligné par l'auteur), tandis que le champ d'application de la convention n° 98 affirme que « les **travailleurs** doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi» (art. 1, souligné par l'auteur).

L'OIT a souligné l'importance de la liberté syndicale pour l'amélioration de la condition des travailleurs de l'économie informelle dès 2002, dans le paragraphe 17 de la Résolution et conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle :

►► *Ni organisés, ni représentés, les travailleurs de l'économie informelle sont généralement privés de tous une série d'autres droits. Ils ne peuvent défendre leurs intérêts en matière d'emploi par la négociation collective, ni faire pression auprès des décideurs sur des sujets tels que l'accès aux infrastructures, les droits de propriété, la fiscalité ou la sécurité sociale.*

La liberté syndicale pour les travailleurs de l'économie informelle est réaffirmée dans la recommandation n° 204, qui souligne le droit des personnes opérant dans l'économie informelle de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier et de participer à la négociation collective. Cette dernière peut être considérée comme « l'expression pratique de la liberté d'association, par laquelle les gens se regroupent pour maximiser leur

pouvoir de négociation » (Trebilcock 2004). En 2004, l'OIT a considéré qu'il existait un « déficit de travail décent » pour les travailleurs de l'économie informelle en ce qui concerne le principe général de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective tels qu'ils sont décrits dans les conventions (BIT 2004).

L'un des défis concerne le fait que les travailleurs de l'économie informelle travaillent souvent dans des micro et petites entreprises, qui peuvent être informelles ou non. Dans ces entreprises, les seuils minimums légaux pour l'établissement d'un syndicat peuvent limiter leur capacité à s'organiser. En outre, il est peu probable que les conditions permettant d'entamer une négociation collective avec leur employeur soient réunies en pratique ³⁹.

Eu égard aux travailleurs à leur propre compte et aux entrepreneurs dépendants, les cadres réglementaires de certains pays peuvent interdire à ces travailleurs de constituer un syndicat ou d'y adhérer, car ils ne peuvent pas prouver l'existence d'une relation d'emploi.

Les pratiques ont également mis en évidence les défis liés à la dimension spatiale et isolée du travail, à l'absence d'interlocuteurs clairement identifiés dans le contexte de la négociation collective, à la nature des intérêts des travailleurs de l'économie informelle au-delà des programmes des syndicats liés au travail, ou aux limites légales auxquelles se heurtent les organisations de travailleurs dans certains pays pour représenter les travailleurs qui ne sont pas dans une relation d'emploi.

Principaux éléments à prendre en compte pour une représentation et une négociation efficaces dans l'économie informelle

Les études de cas examinées illustrent la manière dont les syndicats ont étendu leurs services aux travailleurs de l'économie informelle, y compris ceux qui exercent de nouvelles formes de travail, notamment dans l'économie à la demande et l'économie des plateformes, et se sont engagés dans différentes formes de négociation — ad hoc et régulières — ainsi que dans la négociation collective.

Sur la base du modèle susmentionné proposé par Schmalz, Ludwig et Webster, quatre éléments sont considérés comme particulièrement importants pour une représentation efficace : le pouvoir d'organisation, le pouvoir institutionnel, le pouvoir structurel et un cadre réglementaire pour les relations professionnelles. L'utilisation du pouvoir social dans deux des études de cas est également à noter.

Les organisations de travailleurs de l'économie informelle ayant un fort **pouvoir d'organisation** sont capables d'établir d'autres formes de pouvoir des travailleurs. Le pouvoir d'organisation occupe une place importante dans toutes les études de cas. Par exemple, les récupérateurs de déchets de Colombie ont utilisé leur pouvoir d'organisation en passant des alliances avec d'autres groupes de ramasseurs de déchets.

Grâce à la force de leur pouvoir d'organisation, les organisations de travailleurs de l'économie informelle peuvent acquérir le **pouvoir institutionnel** nécessaire pour améliorer la situation de leurs membres et l'application des droits des travailleurs à l'avenir.

³⁹ La fixation de seuils minimaux pour créer des syndicats est acceptable tant que ces seuils sont « raisonnables ». A cet égard, BIT, *La liberté syndicale: Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition (2018), paragr. 441, note que: «Un nombre minimum de membres requis au niveau de l'entreprise n'est pas en soi incompatible avec la convention n° 87 mais le seuil devrait être fixé à un niveau raisonnable, de façon à ne pas entraver la constitution des organisations, ce chiffre pouvant varier selon les conditions particulières dans lesquelles la restriction a été imposée.» Voir aussi BIT et OCDE (2020).

Un autre élément important de représentation dans l'économie informelle est le **pouvoir structurel** (influence des travailleurs). Avec des ressources de pouvoir limitées, l'exercice de l'expression des travailleurs réside dans leur capacité à créer des perturbations et à faire entendre leurs revendications.

En revanche, les travailleurs de l'économie informelle qui bénéficient d'un cadre réglementaire clair sont à même d'employer diverses stratégies juridiques pour faire valoir leurs droits et exiger de meilleures conditions sur le lieu de travail. Les syndicats qui représentent les salariés permanents ont utilisé la législation en vigueur pour demander de meilleurs salaires pour leurs membres, ainsi que l'intégration des travailleurs intérimaires embauchés à l'usine par le biais d'employeurs tiers. De la même manière, les coopératives de récupérateurs de déchets de Bogotá, en Colombie, ont eu recours à des procédures légales devant la Cour constitutionnelle pour obtenir la reconnaissance juridique et économique du ramassage de déchets dans la ville.

L'importance d'un partenaire de négociation représentatif et fort avec lequel l'État et les employeurs peuvent dialoguer est évidente (et vice-versa dans le cas des employeurs). Les études examinées dans ce rapport montrent que la représentation des travailleurs de l'économie informelle peut prendre de nombreuses formes, y compris la fusion de différentes organisations ouvertes à l'adhésion et la conclusion d'alliances. Ces organisations sont structurées en vue de permettre une véritable représentation, avec des mandats et des exigences en matière de suivi.

Il ressort des expériences analysées que les **négociations ad hoc**, souvent menées par des travailleurs à leur propre compte, se sont parfois transformées en **négociations régulières**, généralement conduites par des associations ou des organisations de travailleurs de l'économie informelle plutôt que par des groupements informels. Les organisations de travailleurs de l'économie informelle peuvent constituer leurs propres organisations ou devenir des sections de syndicats, des coopératives ou des associations. Les négociations régulières peuvent porter sur les droits et les conditions de travail ou sur les questions spatiales.

Le lieu des négociations peut également varier. Dans l'économie informelle, le lieu de travail est le lieu de négociation le plus courant (marché, usine, ferme, rue); cependant, les négociations peuvent également se dérouler au niveau de la ville et de la région, ainsi qu'aux niveaux sectoriel, local, national et mondial. Les négociations se déroulent souvent de manière simultanée.

La **négociation collective** est la version formelle et institutionnalisée des négociations régulières. Aussi ancrés soient-ils, les droits des travailleurs requièrent une certaine forme de négociation formelle, telle que la négociation collective juridiquement contraignante, qui est importante en tant que pierre angulaire de la formalisation de l'économie informelle.

Les études de cas montrent que, sans **cadre réglementaire**, les différentes formes de négociation, y compris les conventions collectives, ne peuvent acquérir de caractère juridiquement contraignant. Par définition, l'informalité suppose que le travail dans l'économie informelle échappe — délibérément ou non — au champ d'application de la loi.

Comment la protection conférée par les conventions collectives peut-elle être étendue aux travailleurs de l'économie informelle?

Les travailleurs de l'économie informelle peuvent bénéficier de la négociation collective de quatre principales manières: en clarifiant la relation de travail des travailleurs de l'économie informelle (en particulier des travailleurs à leur propre compte); en ouvrant l'adhésion et les services aux personnes opérant dans l'économie informelle; en étendant la couverture des conventions collectives (voir par exemple Hayter et Visser 2018; BIT 2019a, 2019b; Visser 2019); et en négociant de manière multipartite.

Clarification de la relation d'emploi

La majorité des travailleurs à leur propre compte sont véritablement des travailleurs indépendants qui ne dépendent pas d'autres unités économiques (autre que leur propre unité économique) et n'ont donc pas la possibilité d'établir une relation de travail avec quiconque. Néanmoins, il convient de clarifier l'existence d'une relation de travail pour certains travailleurs à leur propre compte, notamment dans l'économie des plateformes.

Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, certains pays s'efforcent de dépasser cette distinction binaire entre salariés et indépendants en incluant dans leur législation une « troisième » catégorie ou une catégorie « hybride » qui se situe quelque part entre « salariés » et « entrepreneurs indépendants ». Les cadres réglementaires nationaux doivent garantir aux travailleurs de l'économie informelle le droit d'organisation et le droit à la négociation collective, conformément aux normes de l'OIT. Ces droits sont énoncés par les conventions fondamentales n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Ils sont également reconnus par la Déclaration du centenaire de l'OIT (2019) comme des droits habilitants en vue d'une croissance inclusive et durable.

Ouverture de l'adhésion et des services

Conformément aux orientations de la recommandation n^o 204, « les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services » (paragr. 33). Les travailleurs de l'économie informelle ou les employeurs peuvent ainsi s'impliquer dans la négociation collective au sein des structures existantes et du cadre institutionnel. Cela renforcera l'influence qu'exercent les organisations d'employeurs et de travailleurs grâce à une représentativité accrue liée à l'augmentation du nombre de membres, ainsi que l'influence des personnes opérant dans l'économie informelle en leur permettant d'accéder aux forums économiques et sociaux et/ou à la négociation collective. Les négociateurs peuvent incorporer dans les conventions collectives des dispositions spéciales pour les travailleurs de l'économie informelle, par exemple en prévoyant une voie vers la formalisation par le biais de la régularisation ou de la protection sociale ou l'accès à des formations ou à des prêts par l'intermédiaire des comités de négociation.

L'ouverture de l'adhésion et des services aux travailleurs de l'économie informelle peut nécessiter la prise en compte des limitations juridiques prévues dans la législation en vigueur ou l'examen des éventuelles limitations inhérentes aux statuts internes des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Extension des conventions collectives

La recommandation (n^o 91) sur les conventions collectives, 1951, considère, lorsqu'il apparaît approprié et eu égard à la pratique nationale, que « des mesures ... devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention » (art. 5(1)). Plusieurs pays prévoient des dispositions permettant au ministère du Travail, à un organisme public ou à un tribunal d'étendre une convention collective à tous les employeurs et salariés entrant dans son champ d'application (Hayter et Visser 2018). En général, l'extension est liée à des critères comme la représentativité de la couverture syndicale. Par exemple, en Afrique du Sud, la loi sur les relations de travail de 1995 stipule que le syndicat ou l'organisation d'employeurs demandeur doit être « suffisamment représentatif dans la juridiction proposée ». Le critère de « représentativité suffisante » n'est pas défini dans la loi. Toutefois, le point de référence pour déterminer la représentativité est « tous les salariés » et « le nombre total d'employeurs et de salariés dans le champ d'application du conseil ». Il est intéressant de relever que la loi sur les relations de travail a été amendée en 2014 pour disposer que, au moment de déterminer si les organisations d'employeurs ou de travailleurs sont suffisamment représentatives, le ministre doit prendre en considération la composition de la main-d'œuvre du secteur, notamment dans

quelle mesure on trouve des salariés d'agences de travail temporaire travaillant dans le secteur et dans quelle mesure les salariés sont embauchés dans le cadre de contrats à durée déterminée ou travaillent à temps partiel. On peut supposer que cette disposition de la loi permettra au ministre d'exclure les salariés atypiques (qui sont difficiles à syndiquer) de son calcul visant à savoir si les parties à un accord sont « suffisamment représentatives »⁴⁰. Un accord peut dès lors être plus facilement étendu au secteur, y compris aux unités informelles opérant dans le secteur⁴¹.

Négociations multipartites

Une autre approche possible pour parvenir à des accords négociés pourrait être la négociation multipartite, comme le montre l'exemple du FLOC aux États-Unis. L'avantage de la négociation multipartite est que la négociation tripartite peut contourner la question du statut de la relation de travail des travailleurs à leur propre compte en incluant les marques et les entreprises donneuses d'ordres. Selon les recherches de Blasi et Blair (2019), la négociation multipartite peut évoluer au fil du temps via la formalisation, l'extension ou le renforcement des instruments. Si les accords initiaux peuvent être faibles en termes de substance ou de possibilités d'application, ils fournissent néanmoins une base à partir de laquelle il est possible de construire (Blasi et Blair 2019).

⁴⁰ Shane Godfrey, «Contested Terrain: The Extension of Multi-employer Collective Agreements in South Africa», dans Hayter et Visser (2018): 137-157.

⁴¹ En 2019, la loi sur les relations de travail a de nouveau été amendée et la fonction consistant à déterminer le degré de représentativité a été transférée du ministère au *Registrar of Labour Relations* (Greffier des relations de travail). Il incombe au *Registrar* de fournir des preuves suffisantes du degré de représentativité des parties concernées.

Références

Abizaid, Olga, «ARB: Fighting for an Inclusive Model for Recycling in Bogotá», WIEGO (2015).

Acciari, Louisa, «Paradoxes of Subaltern Politics: Brazilian Domestic Workers' Mobilisations to Become Workers and Decolonise Labour», thèse de doctorat, London School of Economics and Political Science (2015).

—, «Practicing Intersectionality: Brazilian Domestic Workers' Strategies of Building Alliances and Mobilizing Identity», dans *Latin American Research Review* 56(1) (2021): 67–81.

Acciari, Louisa et Tatiane Pinto, «Praticando a equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho domestico», dans *Estudos Avançados* 34 (98) (2020): 73–89.

Acosta Táutica, Angélica et Rovitzon Ortiz Olaya, *Informe de las ciudades – Estudio de Monitoreo de la Economía Informal: Recicladoras y recicladores de Bogotá, Colombia*, WIEGO (2013).

Afrique du Sud, loi sur les relations de travail de 1995.

Afrique du Sud, Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud, *Assign Services (Pty) Limited v National Union of Metalworkers of South Africa and Others* (2018) ZACC 22 (2018).

ANR (Association nationale des récupérateurs), «Comunicado a la Opinión Pública y a los Recicladores de oficio en todas las latitudes», WIEGO (2018).

ANSOL, «Economía Popular en el Consejo del Salario: un primer paso» (30 août 2019).

ARB (Association des récupérateurs de Bogotá), «Qui sommes-nous?», site web de l'ARB (2021) <https://asociacionrecicladoresbogota.org/index.php/quienes-somos>

Argentine, «Potenciar Trabajo» (sans date). <https://www.argentina.gob.ar/noticias/lanzamos-el-programa-potenciar-trabajo-para-promover-la-inclusion-socioproductiva>

—, «Monotributo Social» (2022). <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/monotributo-social#titulo->

Argentine, Gouvernement de la ville de Buenos Aires, Décret 1838 (2003).

—, Accord signé entre le gouvernement de la ville, les coopératives de récupérateurs de déchets «El Ceibo», «El Amanecer de los Cartoneros», «El Álamo», «Del Oeste», le ministère du Travail et de l'Emploi et Tren Blanco línea José León Suárez y Tigre (7 juillet 2008).

—, «Public Tender for the Contracting of the Dry Solid Urban Waste Collection Service» (2010).

—, *Rapport de gestion final, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019*.

Bastidas, María, *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas: Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT* (Turin: Centre international de formation de l'OIT, 2014).

Batstone, E., «The Frontier of Control», dans Duncan Gallie (dir. de publication), *Employment in Britain* (Oxford: Blackwell, 1988): 218–247.

Berg, Janine et coll, *Les Plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : Pour un travail décent dans le monde en ligne* (Genève : BIT, 2019).

Bernardino-Costa, Joaze, «Intersectionality and Female Domestic Workers' Unions in Brazil», dans *Women's Studies International Forum*, 46 (2014): 72–80.

—, *Saberes Subalternos e Decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*. (Brasília : Editora UnB, 2015).

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

—, Résolutions et conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle, Conférence internationale du Travail, 90^{ème} session (2002).

—, Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail (2003).

—, *S'organiser pour plus de justice sociale : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, ILC.92/I(B) (2004).

—, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015a).

—, *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil* (2015b).

—, *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* (2016).

—, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (2018a).

—, *Statistical Definition and Measurement of Dependent « Self-Employed » Workers: Rationale for the Proposal for a Statistical Category of Dependent Contractors*, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, Document de séance 6 (2018b).

—, *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*. Troisième édition (2018c).

—, Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, Conférence internationale du Travail, 107^{ème} session (2018d).

—, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle - Recueil de pratiques* (2019a).

—, *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats - Guide à l'intention des organisations syndicales* (2019b).

—, « Les coopératives de ramasseurs de déchets et les organisations de l'économie sociale et solidaire », Série Coopératives et le monde du travail n° 12 (2019c).

—, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, Conférence internationale du Travail, 108^{ème} session (2019d).

—, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation : Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution)*, ILC. 109/III(B) (2020a).

—, « Le rôle du dialogue social et des partenaires sociaux pour faire face aux répercussions de la COVID-19 sur l'économie informelle » (2020b).—, *Le diagnostic de l'informalité. Note méthodologique* (2021a).

—, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011* (2021b)

—, *Le travail à domicile : de l'invisibilité au travail décent* (Genève : BIT, 2022a)

—, *Rapport sur le dialogue social 2022 : La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente* (2022b).

—, *Le travail décent dans l'économie des plateformes*, Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes (2022c).

—, [Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. 9e édition.](#) (2022d).

BIT, FENATRAD et STDMS, *Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do município de São Paulo* (2021a).

—, *Passo a Passo: de uma negociação coletiva no setor do trabalho doméstico* (2021b).

BIT et OCDE, *Building Trust in a Changing World of Work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018* (2018).

—, *Le dialogue social pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* (2020).

Blasi, Jeremy et Jennifer Bair, *An Analysis of Multiparty Bargaining Models for Global Supply Chains*, série des Conditions de travail et d'emploi n° 105 (Genève : BIT, 2019).

Carenzo, Sebastián et Santiago Sorroche, «The Politics of Waste Picking: Reflections from the Upscaling of a Co-Management Model for Recyclable Waste in Buenos Aires (Argentina)», dans *Géocarrefour* 95(1) (2021).

Carré, Françoise, et coll., «Collective Bargaining by Informal Workers in the Global South: Where and How It Takes Place», document de travail 38, WIEGO (2018).

Castel-Branco, Ruth, «A Radical Politics of Distribution? Work, Welfare and Public Works Programmes in Rural Mozambique», thèse de doctorat, Université du Witwatersrand (2021).

Cherry, Miriam A. et Antonio Aloisi, «A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective) », Faculté de droit de l'Université Saint Louis (2018).

Chigateri, Shraddha, et coll., *Locating the Processes of Policy Change in the Context of Anti-Rape and Domestic Worker Mobilisations in India*, UNRISD (2016).

Colombie, Bureau du Maire de Bogotá, Arrêté de district 564 (2012).

—, loi 142 de 1994.

Colombie, Cour constitutionnelle, Ordonnance 268/10 (2010).

—, Ordonnance 275/11 (2011).

Colombie, RURO, «Registro Único de Recicladores de Oficio» (2021).

Cosacov, Natalia et Mariano Perelman, «Struggles over the Use of Public Space: Exploring Moralities and Narratives of Inequality. Cartoneros and Vecinos in Buenos Aires», dans *Journal of Latin American Studies* 47(03) (2015): 1–22.

Cooperativa Planeta Verde, «Repudiamos las acciones violentas en contra de la recicladora Liliana Ospina», communiqué (18 mai 2020).

Díaz-Cano, Marleny, « Los recicladores y su derecho a participar –eficacia del marco normativo generado para su protección », dans *Verbum* 12(12) (2017): 31–49.

D'Souza, Asha, *Le travail domestique sur la voie du travail décent : Rétrospective de l'action de l'OIT*, Document de travail 2/2010 (2010).

Eaton, Adrienne et coll., *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*, Cornell University Press (2017).

Englert, Thomas, »Precarious Workers, their Power and the Ways to Realise it: The Struggle of Heineken Labour Broker Workers», mémoire de maîtrise, Université du Witwatersrand (non publié).

FENATRAD (Fédération nationale des travailleurs domestiques), «Fenatrad protesta contra decreto no Pará que determina a atividade doméstica como serviço essencial durante a pandemia da Covid-19» (8 mai 2020).

Fernanda-Tovar, Luisa, «Formalización de las organizaciones de recicladores de oficio en Bogotá: reflexiones desde la economía popular», dans *Íconos: Revista de Ciencias Sociales* 62 (2018): 39–63.

Fernández, Álvarez et María Inés, «Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina», dans *Revista Íconos* 62 (2018): 21–38.

—, «Building from Heterogeneity: The Decomposition and Recomposition of the Working Class Viewed from the Popular Economy in Argentina», dans *Dialectical Anthropology* 62 (2020): 57–68.

Greenpeace Argentine, «ONG's reclaman a Macri que cumpla con la Ley Basura Cero», communiqué de presse, 1^{er} juillet 2008.

Hadwiger, Felix, *Concrétiser les opportunités économiques de l'économie des plateformes par la liberté syndicale et la négociation collective*, Document de travail de l'OIT 80 (2022).

Hayter, Susan et Jelle Visser, *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (Genève: BIT, 2018).

IDWF, «Brazil: The FENATRAD affiliates to the International Domestic Workers Federation» (2016).

—, *Platform of Demands: Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, Conférence internationale du Travail, 107^{ème} session (2018).

—, *Gender-based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case stories from Asia* (2020).

IPEA, «Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XX reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua», Textos para Discussão n° 2528 (2019).

—, «Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil», note technique n° 75 (2020).

Jurado, Alejandro et Pablo Schamber, «La reconstrucción post pandemia del sistema de reciclaje con inclusión social», dans *Café de las Ciudades* (juillet 2020).

La Alameda, «Acto fundacional de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular», 19 août 2011.

Maldovan Bonelli, Johanna, «Del trabajo autónomo a la autonomía de las organizaciones», thèse de doctorat, Université de Buenos Aires (2017a).

—, «Environmental Protection, Work, and Social Inclusion. Formalizing the Recycling of Urban Solid Waste in Buenos Aires», dans *Latin American Perspectives* 45 (1) (2017b): 91–107.

—, «Gestión asociativa y sustentabilidad organizacional: el caso de las cooperativas de cartoneros de la Ciudad de Buenos Aires», dans *Sociología, Problemas e Prácticas* 88 (2018): 95–113.

ONU-Femmes, OIT et CEPALC, *Les travailleuses domestiques rémunérées en Amérique latine et dans les Caraïbes face à la crise du COVID-19* (2020).

Parra, Federico, «La formalización de los recicladores en Colombia como prestadores del servicio de aseo en el componente de aprovechamiento: logros, retos y amenazas», dans Gregoria Mesa Cuadros (dir. de publication), *Estándar Ambiental y Derechos Ambientales en posacuerdos de Paz: algunos estudios de caso*, Universidad Nacional de Colombia (2019).

—, «The Struggle of Waste Pickers in Colombia: From being considered trash, to being recognised as workers», dans *Anti-Trafficking Review* 15 (2020): 122–136.

Paret, Marcel, «Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa», dans *Critical Sociology* 41 (4–5) (2015): 757–784.

Pinto, Elisabete Aparecida, *Etnicidade, gênero e educação: a trajetória de vida de Laudelina de Campos Mello (1904–1991)* (São Paulo: Anita Garibaldi, 2015).

Prag, Ebbe, «Women Leaders and the Sense of Power: Clientelism and Citizenship at the Dantokpa Market in Cotonou, Benin», dans Ilda Lindell (dir. de publication), *Africa's Informal Workers: Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa* (Londres: Zed Books, 2010a): 65–81.

—, *Entrepôt Politics: Political Struggles over the Dantokpa Marketplace in Cotonou, Benin*, DIIS Working Paper 2010:03 (2010b).

Ramos, Gabriela, «A PEC dos empregados domésticos e o processo secular de abolição da escravatura», dans *Blogueiras Negras*, 28 mars 2013.

Rees, R., *Becoming Permanent: Taking Section 198 Up*, Friedrich-Ebert-Stiftung (2019).

Ricardou, A. et M. Sestier, «Structuring the Urban Informal Economy in Benin: Survey of the Dantokpa Market», CERDI (2008).

Rizzo, Matteo, Blandina Kilama et Marc Wuyts, «The Invisibility of Wage Employment in Statistics on the Informal Economy in Africa: Causes and Consequences», dans *Journal of Development Studies* 51 (2) (2015): 149–161.

Runciman, Carin et Thomas Englert, «Challenging Workplace Inequality: Precarious Workers' Institutional and Associational Power in Gauteng, South Africa», dans *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa* 101(1) (2019): 84–104.

Saracini, Nadia et Murali Shanmugavelan, *Caste and Development: Tackling Work and Descent-Based Discrimination to Achieve the SDGs for All*, Bond (2019).

Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig et Edward Webster, «The Power Resources Approach: Developments and Challenges», dans *Global Labour Journal* 9 (2) (2018): 113–134.

SEDESP, Conventions collectives du travail (2016).

Simunye Workers Forum, «Final Constitution of the Simunye Workers Forum» (2021) (non publié).

Sol Plaatje Municipality et Kapa Bokone Informal Traders Association, protocole d'accord non signé (2019).

Solíz Torres, María Fernanda (dir. de publication), *Reciclaje sin recicladoras en basura: El retorno de las brujas*. Universidad Andina Simón Bolívar (2019).

Spooner, Dave, Georgia Montague-Nelson et Jess Whelligan, *Crossing the Divide: Informal Workers and Trade Unions Building Power*, Friedrich Ebert Stiftung (2021).

Sternberg, Carolina, «From 'cartoneros' to 'recolectores urbanos': The Changing Rhetoric and Urban Waste Management Policies in Neoliberal Buenos Aires», dans *Geoforum* 48 (2013): 187–195.

Terraza, Horacio et Germán Sturzenegger, *Dinámicas de Organización de los Recicladores Informales: Tres casos de estudio en América Latina*, note technique n° 117, IDB (2010).

Theron, Jan, *Non-Standard Employment and Labour Legislation: The Outlines of a Strategy*, Université du Cap (2014).

Thuillier-Cerdan, Claire et Nicolas Bricas, *La consommation et la distribution alimentaire à Cotonou (Bénin)*, CIRAD et FAO (Montpellier: CIRAD, 1998).

Traub-Merz, Rudolf, *The Interest of Informal Labour in Trade Unions: Findings from Representative Country Surveys in Sub-Saharan Africa*, Friedrich Ebert Stiftung (2020).

Trebilcock, Anne, «International Labour Standards and the Informal Economy», dans *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (2004): 585–613.

Villanova, Nicolás, «La organización política de los cartoneros en la ciudad de Buenos Aires: 1997–2012: Aportes para una caracterización en su desarrollo político», dans *Cuadernos del CENDES* 31 (87) (2014): 127–156.

Visser, Jelle, *Trade Unions in the Balance*, ACTRAV, document de travail (2019).

Von Holdt, Karl et Edward Webster, «Organising on the Periphery: New Sources of Power in the South African Workplace», dans *Employee Relations* 30 (4) (2008): 333–354.

Webster, Edward, «Syndicalisation au sein de l'économie parallèle: Ela Bhatt et la SEWA en Inde», dans *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société* 44 (1) (2011): 98–125.

—, «'Uberisation' Takes Us Back to a Regime without Worker Rights: The Rise of Platform Capitalism Allows Companies to Bypass Labour Laws», dans *Business Day*, 8 avril 2021.

Webster, Edward et Thomas Englert, «New Dawn or End of labour?: From South Africa's East Rand to Ekurhuleni», dans *Globalizations*, 17(2) (2020): 279–293.

Webster, Edward et Kally Forrest, «Le travail précaire: faire l'expérience de nouvelles formes de représentation», dans *Journal international de recherche syndicale* 9(1/2) (2019): 56–83.

Webster, Edward et Fikile Masikane, "I Just Want to Survive: The Case of Food Delivery Couriers in Johannesburg", Friedrich Ebert Stiftung (2020).

Webster, Edward et coll., «Beyond Traditional Trade Unionism: Innovative Worker Responses in Three African Cities», dans *Globalizations* 18(8) (2021): 1363–1376.

Xhafa, Edlira et Melissa Serrano, «Representation Models and Forms of Collective Action of Workers in Informal Employment» (non publié).

Personnes interrogées et enquêteurs

Acciari, Louisa; entretien réalisé par Sara Cufre le 10 juillet 2021.

Ahmed, Sorraiya (Isibanesabathengisi Informal Traders); entretien réalisé par Kally Forrest le 1er juillet 2021.

Barret, Jane (Directrice, Programme Organisation et représentation, WIEGO Johannesburg); entretien réalisé par Kally Forrest le 17 juillet 2021.

Dor, Lynford (Casual Workers Advice Office); entretien réalisé par Siviwe Mhlana le 28 juillet 2021.

Horn, Pat (Coordinatrice, Négociation collective dans l'économie informelle, WIEGO); entretien réalisé par Kally Forrest le 22 juillet 2021.

Jackals, Othusitse (Kapa Bokone Informal Traders Association (Kaboita)); entretien réalisé par Kally Forrest le 30 juillet 2021.

Maldovan Bonelli, J.; entretien réalisé par Sara Cufre le 2 juillet 2021.

Mali, Lulama (Johannesburg Informal Traders Platform); entretien réalisé par Kally Forrest le 30 juillet 2021.

Mashilo, A. (Southern Centre for Inequality Studies); entretien réalisé par Siviwe Mhlana le 17 juin 2021.

Monjane, Boaventura (Institute for Poverty, Land and Agrarian Studies); entretien réalisé par Ruth Castel-Branco en août 2021.

Parra, Federico; entretien réalisé par Sara Cufre le 6 mai 2021.

Pillay, Vanessa (National Programme Waste Pickers Integration – WIEGO); entretien réalisé par Kally Forrest on 23 June 2021.

Remerciements

Le présent document de travail, intitulé « Les négociations des travailleurs de l'économie informelle », a été préparé sous la direction générale de Philippe Marcadent, Chef du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK).

Nous tenons à remercier nos collègues du BIT et les autres experts pour leurs précieux commentaires sur différentes parties du document : Lene Olsen et Mamadou Kaba Souare, Bureau des activités pour les travailleurs ; Samuel Asfaha, Bureau des activités pour les employeurs ; Florence Bonnet (INWORK) ; et Caroline O'Reilly, Unité du dialogue social et du tripartisme. Des contributions préliminaires ont été apportées par Jane Barrett (WIEGO) et Pat Horn (Street Net International).

Les études de cas ont été effectuées par les experts nationaux et régionaux suivants : en Afrique du Sud par Kally Forrest ; en Argentine, en Colombie et au Brésil par Sara Cufre ; au Bénin par Kassim Assouma ; en Inde par Ramapriya Gopalakrishnan ; et au Mozambique par Ruth Castel-Branco.

Enfin et surtout, nous tenons à remercier les syndicalistes et les travailleurs de l'économie informelle qui ont lancé et mis en œuvre les pratiques décrites dans cette étude et qui ont généreusement partagé leurs expériences avec nous.

Nous sommes reconnaissants à Marleen Rueda Catry pour ses commentaires perspicaces et ses contributions à différentes parties du document. Nous remercions Michael Rose pour son précieux travail d'édition, ainsi que Claire Piper et Angélique Flores-Girod (INWORK) pour leur excellent travail de secrétariat.

► Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'agence des Nations Unies pour le monde du travail. Nous rassemblons les gouvernements, les employeurs et les travailleurs en vue d'améliorer les conditions de travail de toutes et tous, de conduire une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain à travers la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Contact details

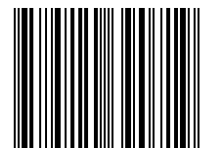
Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY)

Inclusive Labour Markets, Labour Relations and
Working Conditions Branch (INWORK)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland



ISBN 9789220390719



9 789220 390719