

# LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS INFORMELS DES TRANSPORTS

Livret pédagogique de l'ITF

 **Travailleurs informels**





## PRÉFACE

En 2013, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a lancé un projet visant à améliorer la capacité des syndicats à organiser et représenter les travailleurs informels des transports.

Ce projet s'appuyait sur des « syndicats mentors » d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique ayant démontré leur grande maîtrise de la syndicalisation.

Il leur a permis de mettre sur pied des séminaires de politique et des ateliers de formation dans leur région, et d'aider d'autres syndicats de leur région à acquérir les compétences nécessaires à l'élaboration de politiques renforçant les organisations de travailleurs informels.

Les syndicats mentors ont élaboré de nouvelles méthodes de syndicalisation fondées sur l'approche d'organisation stratégique de l'ITF – mappage de hubs du transport informel, alliances avec des associations informelles, enquêtes sur les relations d'emploi, et soutien à la négociation collective avec les employeurs, les gouvernements et les autorités de transport.

Ce livret se veut un recueil des divers enseignements tirés des expériences menées dans les transports informels, des problématiques auxquelles sont confrontés les travailleurs informels, des nouveaux modèles et méthodes d'organisation, et des incidences pour le mouvement syndical.

Des informations détaillées, rapports et documents de référence sur ce projet sont disponibles sur le site

[www.informalworkersblog.org](http://www.informalworkersblog.org). Ce livret s'accompagne d'une vidéo « Le pouvoir des travailleurs informels des transports » : [tinyurl.com/mk42rrp](https://tinyurl.com/mk42rrp).

Nous remercions vivement FNV Mondiaal, le personnel de l'ITF, les mentors du projet et les syndicats participants, et en particulier John Mark Mwanika (ATGWU, Ouganda).

Dave Spooner et Jess Whelligan  
Global Labour Institute, Manchester  
Janvier 2017





# LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS INFORMELS DES TRANSPORTS

Dans le monde, la plupart des travailleurs des transports sont des travailleurs informels. Leur lot quotidien : harcèlement policier, extorsions, précarité d'emploi, faibles revenus, discrimination et absence de sécurité sociale.

Pourtant, ils fournissent des services essentiels à des millions de personnes.

En Asie et en Afrique, la majorité des transports urbains de passagers sont entièrement informels. Ces transports informels donnent de l'emploi à des milliers de travailleurs occupant des fonctions très variées.

Dans l'économie informelle, les femmes sont les plus touchées par la précarité et les bas salaires. Elles sont victimes de discrimination, de violence, de harcèlement sexuel et d'agressions.

Le travail informel se généralise aussi dans les « pays industrialisés », avec la prolifération d'emplois de transport dans « l'économie des petits boulots ». Le nombre de travailleurs informels des transports augmente partout dans le monde.

Et, partout dans le monde, les travailleurs informels des transports ripostent.

En 2013, l'ITF a lancé un Projet sur les travailleurs informels des transports pour aider les syndicats des transports à organiser et représenter les travailleurs informels. Ce projet était mené par des « syndicats mentors » d'Ouganda, du Niger, du Népal, des Philippines et de Colombie.

Ses résultats ont été remarquables, plus de 100 000 travailleurs informels ayant été syndiqués par des syndicats affiliés à l'ITF.

---

L'ADHÉSION À UN SYNDICAT  
EST SYNONYME DE **POUVOIR**  
**POUR LES TRAVAILLEURS**  
**INFORMELS.**

---

L'ADHÉSION MASSIVE DE  
TRAVAILLEURS INFORMELS  
EST SYNONYME DE **POUVOIR**  
**POUR LES SYNDICATS.**



# QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL INFORMEL ?

« TRAVAIL DÉCENT »



TRAVAIL INFORMEL

Moins de précarité

Plus de précarité

L'Organisation internationale du travail définit le travail informel comme suit :



*Toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui, en vertu de la législation ou de la pratique, ne sont pas couvertes, ou insuffisamment, par des dispositions formelles.*

Il peut s'agir de travailleurs à leur compte (indépendants) et d'employeurs possédant leur propre entreprise informelle, de conjoints collaborateurs, de membres de coopératives de producteurs informels, ou de salariés occupant une fonction informelle. La distinction entre « travail informel » et « travail précaire » prête parfois à confusion. Le plus explicite est sans doute de visualiser une spirale partant du « travail décent », descendant vers le travail précaire comportant des éléments d'insécurité, et finissant avec le travail informel, à la sécurité inexistante.



# SYNDICATS ET TRAVAILLEURS INFORMELS

Au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, beaucoup de syndicalistes se montraient sceptiques à l'idée d'organiser les travailleurs « informels », pensant que...

- Les travailleurs informels ne sont pas de « vrais » travailleurs avec des droits syndicaux, car aucune convention collective n'a été conclue avec l'employeur ;
- Les travailleurs informels sont une menace pour les travailleurs syndiqués car ils sapent des avancées sociales durement acquises ;
- L'économie informelle est un problème « du tiers-monde » qui finira forcément par s'amoinrir et disparaître avec l'industrialisation ; ou tout simplement que
- Les travailleurs informels sont impossibles à organiser

Dans beaucoup de pays, cette vision des choses était même inscrite dans le droit du travail, lequel ne reconnaissait aucun droit syndical fondamental aux travailleurs informels. Ces derniers étaient oubliés dans les statistiques du marché du travail, n'étaient pas couverts par les programmes de protection sociale, et/ou n'étaient pas représentés ou consultés lors de

la prise de décisions déterminantes pour leur vie professionnelle et leurs conditions de travail.

Cet état d'esprit n'a pas totalement disparu, mais ces vingt dernières années ont été témoin de profonds revirements en matière de politiques syndicales, tant au niveau national qu'international.

## **COMPRENDRE LE TRAVAIL INFORMEL**

L'économie informelle est aujourd'hui beaucoup mieux comprise, définie et documentée<sup>1</sup>.

En 2002, la Conférence internationale du travail de l'OIT a tenu un débat approfondi sur l'économie informelle. Celui-ci a constitué un tournant et marqué un nouveau consensus dans le monde syndical :

les travailleurs informels sont des travailleurs à part entière, et le mouvement syndical a le devoir de les aider et de les habiliter à construire une organisation et une représentation efficaces<sup>2</sup>.

1. Notamment grâce au réseau WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing & Organizing) [www.wiego.org](http://www.wiego.org).

2. Celui-ci s'est encore renforcé en 2014-15, avec la Discussion générale de la CIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et l'adoption de la Recommandation 204 de l'OIT.



## **L'ÉCONOMIE INFORMELLE PROGRESSE – PARTOUT DANS LE MONDE**



*Contrairement aux prévisions, l'économie informelle progresse rapidement presque partout dans le monde, y compris dans les pays industrialisés – on ne peut désormais plus parler de phénomène marginal ou temporaire. L'économie informelle est à l'origine de la majorité des emplois créés ces dernières années, en particulier dans les pays en développement et en transition.*

### **OIT**

Il saute aux yeux dans certaines grandes régions, notamment en Afrique et en Asie, que l'emploi dans les transports est presque entièrement informel.

Une prise de conscience gagne en ampleur dans l'hémisphère nord, où les syndicats sont confrontés à des bouleversements en profondeur de la nature du travail, en particulier pour les jeunes. L'une des priorités des syndicats nationaux et des fédérations syndicales internationales est maintenant de lutter contre la progression du travail précaire (travail intérimaire et occasionnel, contrats « zéro heure » ou de courte durée, travail saisonnier, faux travail indépendant, etc.). L'emploi informel est la forme de travail la plus précaire, et tout porte à croire que l'économie informelle se généralise dans l'hémisphère nord.

En réalité, les méthodes d'organisation des travailleurs précaires à Londres, Paris ou New York sont étonnamment similaires à celles des organisations de travailleurs informels dans l'hémisphère sud, et d'ailleurs, bon nombre de responsables et organisateurs sont des travailleurs migrants originaires de celui-ci.





## **L'ORGANISATION EST POSSIBLE !**

De nombreux exemples du monde entier prouvent qu'il est possible d'organiser les travailleurs informels.

Bon nombre de ces initiatives ont été mises sur pied ou dirigées par des femmes, notamment des travailleuses domestiques, des travailleuses à domicile, des recycleuses de déchets et des vendeuses de rue. Certaines ont construit leurs propres organisations internationales, notamment StreetNet International, réseau mondial de vendeuses de rue et de marchandes, et l'International Domestic Workers' Federation, qui a vu le jour en 2013.

Alors que de plus en plus de travailleurs informels s'organisent, ou du moins gagnent en visibilité, il serait faux de penser pour autant qu'ils le sont au sein du mouvement syndical. En effet, la plupart des organisations qui représentent les travailleurs informels sont des associations, des coopératives, des groupes d'entraide ou des ONG à la géométrie démocratique variable.

Certaines de ces organisations calquent leur fonctionnement sur celui des syndicats sans être enregistrées comme tels, à cause d'obstacles

juridiques, d'une indifférence des syndicats, d'une hostilité ou tout simplement parce qu'elles estiment que les syndicats ne peuvent rien pour les travailleurs informels. Dans les transports où l'économie informelle est prépondérante, on retrouve un grand nombre d'associations de travailleurs ou de coopératives informelles.

Il serait par ailleurs tout aussi faux de penser que ces organisations affiliant des travailleurs informels, parmi elles des syndicats officiels, sont nécessairement démocratiques et transparentes pour leurs membres. Beaucoup le sont, mais d'autres se trouvent aux mains de familles puissantes, de politiciens influents, d'employeurs de l'économie informelle ou de mafias.

## **INVERSER LE DÉCLIN SYNDICAL**

Dans la plupart des pays, les syndicats enregistrent toujours un recul de leurs adhésions et de leur pouvoir, bien qu'ils aient considérablement investi dans la syndicalisation ces dernières années. Dans beaucoup de pays, le recul de l'emploi formel est tel que les syndicats ne parviennent plus à représenter valablement les travailleurs auprès des employeurs ou du gouvernement, ou ont pour







seule perspective leur effondrement. Pour certains syndicats, le recrutement d'un grand nombre de travailleurs informels est devenu une question de survie. Malgré les difficultés et les défis, il n'y a guère d'autre choix.

### **SE SOUVENIR DE NOTRE HISTOIRE**

Au tout début, tous les travailleurs étaient des travailleurs informels. Les premiers syndicats ont été créés par des travailleurs informels, les pionniers des combats que nous menons aujourd'hui au nom de ce que l'on appelle le « travail décent »<sup>3</sup>.

En réalité, le « travail décent » n'a jamais été une réalité que pour une petite minorité de personnes : essentiellement dans l'hémisphère nord, majoritairement pour les hommes, et pendant une période relativement courte (en fait, depuis la Seconde Guerre mondiale).

Au XXI<sup>e</sup> siècle, avec les changements mondiaux qui se produisent dans la sphère économique et politique, de petits îlots de travail décent, de plus en plus réduits, tentent de surnager face au raz-de-marée de l'emploi informel et précaire. Beaucoup de syndicats doivent ainsi s'inspirer des combats des générations antérieures et réapprendre leurs enseignements.

SOUTH END DOCKERS FORMED UP FOR SELECTING, 7 A.M. (WET MORNING).



**Des dockers irlandais** attendant d'être appelés au travail, 1901.

3. « Le travail décent regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. » <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>





# TRANSPORT INFORMEL DE PASSAGERS

Le transport urbain de passagers dans les pays en développement est dominé par l'économie informelle. Dans beaucoup de villes, le transport de passagers est entièrement informel. D'autres secteurs des transports, notamment le transport routier, le transport maritime, les ports et même l'aviation, comptent de nombreux travailleurs informels.

Les lieux de travail des transports informels – gares routières, stations de taxi, stations de motos-taxis, terminaux de minibus – constituent de grands pôles de transport d'une importance politique et économique nationale.

Il existe de nombreuses formes de transport informel de passagers, allant des grands cars longue distance aux vélos-taxis. Parmi ceux-ci, on trouve beaucoup de pousse-pousse motorisés, de minibus, de motos-taxis, et diverses formes de taxis privés non réglementés.



**AUTO-POUSSE** – Véhicule à trois roues, aussi appelé « tuk-tuk », « auto-rickshaw » ou « tempo », etc. Présent partout dans le monde, mais surtout en Asie. Il y en aurait 150 000 rien qu'à Mumbai.

**MINIBUS** – Principal moyen de transport urbain et interurbain de passagers dans l'hémisphère sud. Appelé, selon les régions, « matatu », « kombi », « taxi », « jeepney », etc. Il y aurait plus de 100 000 matatus au Kenya, 150 000 kombis en Afrique du Sud, et 50 000 jeepneys donnant du travail à 150 000 chauffeurs rien qu'à Manille, aux Philippines.





## **MOTO-TAXI**

À l'instar des coursiers et des services de livraison, la moto-taxi est de plus en plus prisée dans les villes paralysées par les embouteillages. Il est très difficile de connaître le nombre exact de motos-taxis en activité car beaucoup n'ont aucune autorisation ou immatriculation officielle, mais les chiffres donnent le tournis. Il y aurait par exemple 120 000 chauffeurs de boda-bodas à Kampala, en Ouganda, ce qui est sans doute encore sous la vérité. En 2013, selon des chercheurs de la Standard Bank, le secteur des boda-bodas était le deuxième employeur en Ouganda, juste derrière l'agriculture.



# COMPRENDRE LES LIEUX DE TRAVAIL DES TRANSPORTS INFORMELS

Les lieux de travail des transports informels constituent de véritables hubs, et présentent un énorme potentiel de levier stratégique pour les syndicats. Plus que de simples terminaux, stations de taxis et gares routières, ce sont d'incontournables pôles régionaux pour toutes sortes d'activités politiques et économiques, dont les travailleurs informels auront tôt fait de perturber le fonctionnement s'ils s'associent.

Les travailleurs informels sont également cruciaux pour l'organisation syndicale des grands corridors de transport. En Afrique par exemple, le Corridor Nord fonctionne grâce aux routiers informels et aux autres travailleurs informels tout au long de la chaîne de distribution, y compris dans les cars.

Terminal de taxis de Kampala

“

*Les cars qui quittent Mombasa pour Nairobi, Kampala, Kigali au Rwanda et Bujumbura au Burundi, transportent beaucoup de marchandises et sont indispensables au commerce. Les passagers sont principalement des commerçants qui parcourent de longues distances, dont les marchandises sont transportées en soute. Il est prouvé qu'environ 70% des marchandises du commerce transfrontalier en Afrique de l'Est transitent non pas par camion, mais dans des véhicules plus petits souvent conduits par des travailleurs informels.*

**Joe Katende,**

Ancien Secrétaire régional de l'ITF en Afrique





## **PROFESSIONS**

En général, on trouve de nombreuses professions différentes au sein d'un terminal de minibus : chauffeurs, receveurs, régulateurs, porteurs, chargeurs, mécaniciens, réparateurs de pneus, électriciens, techniciens hi-fi, peintres, agents d'entretien, contrôleurs, responsables de terminaux, secrétaires, agents de réservation, « chronomètres », agents de billetterie, préposés aux toilettes, agents de sécurité, surveillants de parking, vendeurs de nourriture, colporteurs, opérateurs de téléphonie publique, ramasseurs de déchets, guides touristiques, musiciens, artistes de rue, et même une police

routière informelle... rémunérée en pourboires versés par les chauffeurs satisfaits d'être guidés hors des embouteillages.

Ces professions sont loin de l'image que l'on se fait du « travailleur des transports ». La gare routière de n'importe quelle ville de l'hémisphère sud constitue un véritable microcosme économique, dans lequel chaque profession fournit un service essentiel.

Pour un syndicat des transports, l'organisation des personnels informels peut appeler une réflexion quant aux travailleurs qui répondent, ou pas, à ses critères d'adhésion.

# **PROFESSIONS DU TRANSPORT INFORMEL DE PASSAGERS**

**CHAUFFEURS, RECEVEURS, aussi appelés « BACK-RIDERS » (PHILIPPINES)**

**OPÉRATEURS/PROPRIÉTAIRES – « SAHUS » (NÉPAL), CHAUFFEURS-PROPRIÉTAIRES**

**AGENTS DE SÉCURITÉ, SURVEILLANTS DE PARKING, AGENTS DE LA POLICE ROUTIÈRE INFORMELLE (!)**

**PORTEURS, CHARGEURS, « MALETEROS » (COLOMBIE), « TURN-BOYS » (OUGANDA), POUSSEURS DE CHARIOT**



**VENDEURS DE NOURRITURE, COLPORTEURS, OPÉRATEURS DE TÉLÉPHONIE PUBLIQUE, RAMASSEURS DE DÉCHETS, GUIDES TOURISTIQUES, MUSICIENS, ARTISTES DE RUE**



**RÉGULATEURS, « KHALASI » (NÉPAL), « CALL-BOYS/CALL-GIRLS » (AFRIQUE DE L'EST), « BARKERS » (PHILIPPINES), « KANEKS » (INDONÉSIE), « PREGONEROS » (COLOMBIE)**

**CONTRÔLEURS, RESPONSABLES DE TERMINAUX, SECRÉTAIRES, AGENTS DE RÉSERVATION, « CHRONOMÈTRES », AGENTS DE BILLETTERIE, PRÉPOSÉS AUX TOILETTES**



**MÉCANICIENS, RÉPARATEURS DE PNEUS, ÉLECTRICIENS, TECHNICIENS HI-FI, PEINTRES, AGENTS D'ENTRETIEN**



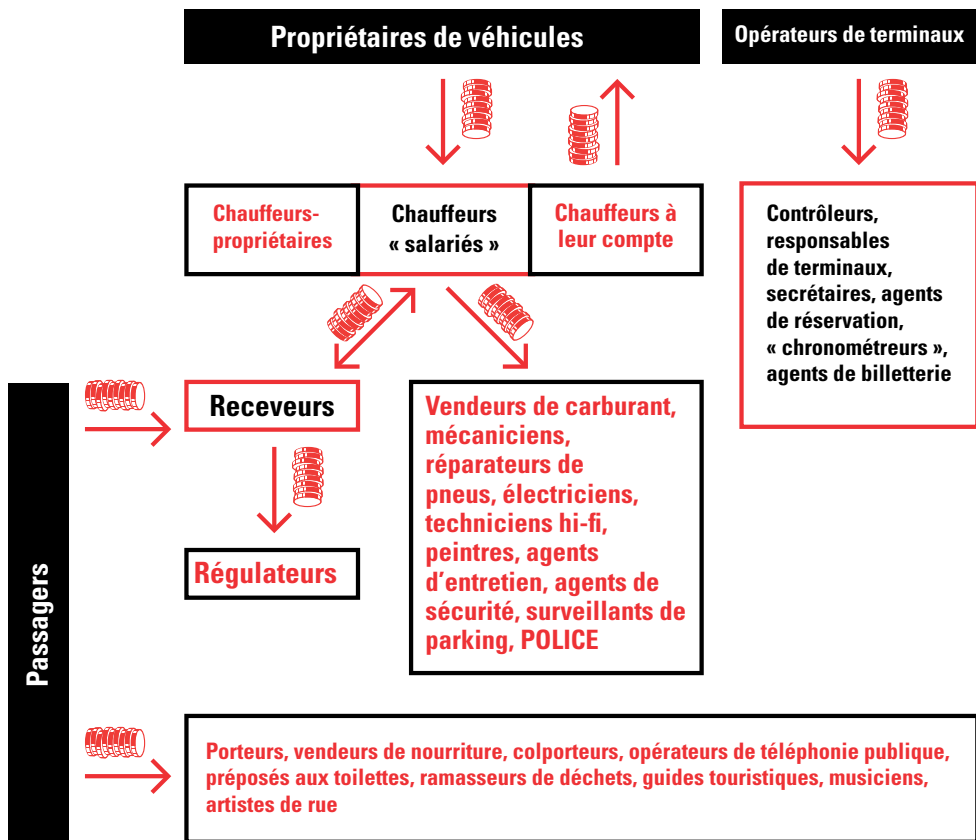


## RELATIONS D'EMPLOI

Certains travailleurs sont employés de manière informelle sur base occasionnelle, d'autres sont indépendants. Certains sont rémunérés par le propriétaire du véhicule, d'autres par le chauffeur ou le receveur, d'autres encore par le terminal, et certains par les passagers eux-mêmes. Les relations économiques sont complexes.

Les propriétaires de véhicules peuvent être chauffeurs et travailler eux-mêmes à titre informel, ou peuvent posséder jusqu'à trois, dix voire cent véhicules.

Un terminal peut être détenu et exploité par le gouvernement local, une société privée ou un propriétaire terrien. Il peut être géré par une association de travailleurs, ce qui constitue une considérable source de revenus pour celle-ci.







## TRAVAILLEUSES

On croit souvent que seuls les hommes travaillent dans les transports informels, alors qu'en réalité, des milliers de femmes vivent également de ceux-ci et des services qui les entourent.

Certains pays comptent beaucoup de femmes conductrices, propriétaires de véhicules, receveuses ou occupant d'autres fonctions importantes. Cependant, les femmes sont le plus souvent cantonnées aux emplois les plus précaires, les plus vulnérables et les moins rémunérés – nettoyage, vente, restauration, etc.

En Indonésie par exemple, selon les militantes, les femmes représentent à peine un cinquième des personnels des terminaux de bus, travaillant de manière informelle comme régulatrices (« keneks »), vendeuses de billets, guides touristiques, musiciennes et artistes de rue, vendeuses, colporteuses, conductrices de cyclo-pousse (« becak ») et surveillantes de parking.

En Ouganda, dans les terminaux de bus et de minibus (« taxis »), les femmes travaillent en général de manière informelle comme receveuses, colporteuses, agentes de sécurité, régulatrices (« call-girls »), contrôleuses de billets, agentes de réservation et opératrices de téléphonie publique (prêtant leur téléphone portable aux passagers contre rémunération).

En Colombie, les militantes ont constaté que les travailleuses informelles de la principale gare routière de Bogota étaient des vendeuses, agentes d'entretien, préposées aux toilettes

publiques, pompistes, agentes de sécurité, coursières et vendeuses de billets.

Les femmes se heurtent à de nombreux obstacles quand elles tentent de décrocher un meilleur emploi dans les transports informels, ou de passer du travail informel vers le travail formel.

Dans beaucoup de pays, les propriétaires estiment que les femmes sont incapables de conduire des véhicules de plus gros gabarit donnant accès à de meilleures conditions de travail et de rémunération. Au Népal par exemple, de nombreuses femmes conduisent des « tempos », ces camionnettes électriques à trois roues, mais les propriétaires leur bloquent l'accès aux bus et minibus, plus grands et plus lucratifs.

Les femmes éprouvent également beaucoup de difficultés à avoir accès à une formation, à acquérir l'expérience nécessaire et à décrocher les autorisations indispensables pour monter les échelons. La formation est en général réservée aux hommes, et les femmes sont souvent victimes de discrimination et de harcèlement quand elles tentent d'améliorer leurs compétences.

Ces obstacles, ainsi que celui, plus général, de la discrimination sexiste sur les lieux de travail dans les transports, cantonnent les femmes aux professions les plus précaires et les moins considérées.



### **CONDUCTRICES DE « TEMPO » À KATMANDOU**

Au Népal, des équipes de militantes syndicales de NETWON et ITWAN ont fait état d'un large éventail de fonctions et professions occupées par des femmes dans les transports urbains informels de Katmandou : conductrices de taxi et de minibus, receveuses, régulatrices (« khalasi »), vendeuses de rue, chargeuses, agentes de réservation, pousseuses de chariots, « chronométruses », entre autres.

Surtout, elles ont interrogé quelques-unes des milliers de femmes conductrices de « tempo » (auto-pousse électrique), presque aussi nombreuses que les hommes. Beaucoup de ces conductrices font partie de la communauté

tamang, originaire des montagnes du nord et de l'est du pays, marginalisée et discriminée.

Les tempos sont la propriété d'hommes d'affaires (« sahus »), qui peuvent posséder entre un et vingt véhicules. Les chauffeurs sont des employés informels des sahus, bien qu'ils n'aient pas de contrat ou d'ordre de mission, assument tous les risques financiers, et peuvent être licenciés à tout moment.

Les propriétaires facturent aux chauffeurs un loyer fixe, en général 24 à 30 USD par jour. Les chauffeurs doivent donc gagner cette somme sur les courses payées par les passagers avant de commencer à empocher de l'argent.





Si les chauffeurs ne parviennent pas à gagner suffisamment, ils travailleront à perte et finiront endettés. En outre, ils doivent rémunérer le receveur et le khalasi, et payer les amendes à la police. Ce système les oblige à effectuer de très longues journées, en général de 6 heures du matin à 20 heures.

Ces horaires interminables font qu'il est très difficile pour les femmes de concilier travail et famille. Ces longues journées et les mauvaises conditions de travail leur occasionnent par ailleurs de graves problèmes de santé. L'absence de droits liés à la maternité s'avère particulièrement problématique. Les véhicules eux-mêmes sont en mauvais état et peuvent se révéler très dangereux, les chauffeurs n'ayant guère de protection en cas d'accident de la route. Et si quelqu'un trouve la mort dans un

accident impliquant un tempo, le chauffeur est automatiquement radié à vie.

Les femmes sont victimes de discriminations diverses. Il est très difficile aux conductrices de tempo de gravir les échelons et de passer à des véhicules plus grands (et plus lucratifs) comme les minibus, car les sahus se refusent à croire que les femmes sont capables de conduire des véhicules à quatre roues. Les femmes pâtissent également de leur manque d'expérience, et n'ont donc guère l'occasion de conduire des véhicules plus grands. Un véritable cercle vicieux. Par ailleurs, tous les instructeurs étant des hommes, le harcèlement sexuel est omniprésent.

Les femmes sont également plus exposées au harcèlement de la police – invectives, confiscation du permis de conduire et amendes, avec commission à la clé pour le policier.



## TRANSPORTS INFORMELS DANS L'HÉMISPHERE NORD

On croit encore souvent que l'économie informelle est un « problème de pays pauvres ». En réalité, les transports informels progressent partout dans le monde.

Pour les habitants des villes, la preuve la plus tangible, c'est la multiplication des coursiers, livreurs et transporteurs, « employés » par Uber, Postmates, Deliveroo et autres sociétés de transport reposant sur des applications numériques.



*Nous travaillons pour des sociétés très différentes, et cette disparité vaut également pour nos salaires et avantages sociaux. Cependant, nous avons en commun de devoir trop souvent jongler entre plusieurs emplois pour gagner à peine le salaire minimum. Nous sommes en première ligne pour que les clients reçoivent leurs colis à temps, mais en cas d'accidents, hélas fréquents, nous devons tout prendre en charge nous-mêmes car nous sommes, pour la plupart, considérés comme des prestataires indépendants.*

**New York Messengers' Alliance**



La convoitise des grandes entreprises se tourne maintenant vers les motos-taxis. Uber et ses concurrents se battent pour décrocher la timbale, tant pour les services de transport de passagers que pour la livraison de courrier et de colis. En Indonésie par exemple, la société Go-Jek compte plus de 200 000 chauffeurs, et a récemment levé 550 millions d'USD pour détrôner ses rivaux Uber et Grab. La société britannique Deliveroo compte plus de 20 000 livreurs, est active dans 84 villes dans 12 pays, et connaît une expansion rapide. Uber n'est pas en reste, ayant lancé UberMoto en 2016, initialement en Thaïlande, au Vietnam et en Inde.



# TRAVAIL INFORMEL DANS LE TRANSPORT ROUTIER EN EUROPE

Des centaines de milliers de routiers d'Europe orientale et d'Asie centrale livrent des marchandises dans toute l'Union européenne pour certaines des plus grandes multinationales au monde. Employés sous contrat temporaire signé dans leur pays d'origine, ces chauffeurs passent des mois entiers loin de chez eux, sans percevoir le salaire auquel ils peuvent légalement prétendre dans les pays d'Europe occidentale où ils travaillent.

Ces chauffeurs « non-résidents » sont parmi les travailleurs les plus précaires et les plus vulnérables en Europe, voire dans le monde.

Certains ne touchent que 100 EUR par mois, soit moins de 5% du salaire minimum auquel ils peuvent légalement prétendre. Ces routiers forment des communautés nomades qui transigent de parkings en zones industrielles les week-ends, lorsqu'ils doivent se reposer. Ils cuisinent, dorment, se lavent et vivent dans leur véhicule, et ont rarement accès à des douches, à des toilettes propres ou à de l'eau potable.



*J'ai conduit de Biélorussie en Lituanie, puis j'ai traversé la Pologne pour aller en Allemagne et en Suisse. Au départ, je transportais du bois, puis des meubles, et pour finir, des fleurs. Je pense que je vais transporter du café au retour. Il m'arrive d'être parti pendant des mois. Je ne sais pas comment l'expliquer, mais je me sens souvent très triste. Je pense à mon pays, à ma maison – nous avons un petit jardin, nous y sommes bien. Mais il n'y a pas de travail. Que puis-je faire d'autre ? Mon permis de conduire m'a coûté une fortune, je ne peux pas démissionner. J'ai besoin de cet argent.*

**Anatoli**, 35 ans, originaire de Biélorussie





# GRANDS ENJEUX

## **DROITS SYNDICAUX**

L'enjeu le plus pressant pour les travailleurs informels, c'est d'obtenir le respect de leurs droits syndicaux fondamentaux. Il est évident que tous les travailleurs, indépendamment de leur relation d'emploi, doivent bénéficier des mêmes droits fondamentaux : liberté d'association (autrement dit le droit de former un syndicat ou de s'affilier à celui de son choix), droit à la négociation collective, non-discrimination au travail, et interdiction du travail forcé ou obligatoire.

Ces droits ont été renforcés par l'OIT en 2015, dans une « Recommandation concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle », adoptée lors de la Conférence internationale du travail par des représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats<sup>4</sup>.

Sans surprise, rares (ou inexistantes) sont les gouvernements à avoir pleinement adopté ces préceptes. Les travailleurs informels se voient

donc toujours privés de leurs droits dans de nombreux pays.

Mais un autre obstacle se pose : les travailleurs eux-mêmes n'ont pas connaissance de leurs droits. Quand on leur demande, les travailleurs informels expliquent souvent que selon eux, les syndicats sont réservés aux travailleurs de l'économie formelle, ceux qui ont un « véritable emploi ». Certains n'ont même jamais entendu parler des syndicats, et ne savent pas trop en quoi ils consistent, en particulier ceux n'ayant jamais travaillé dans un cadre professionnel formel.



## **CANDONGUEIROS EN ANGOLA**

En Angola, les chauffeurs de taxis minibus (« candongueiros ») doivent verser un loyer quotidien très élevé aux propriétaires de véhicules, ce qui les oblige à effectuer de très longues journées et à commencer à l'aube. Mais même comme cela, ils se retrouvent souvent en perte à la tombée de la nuit.

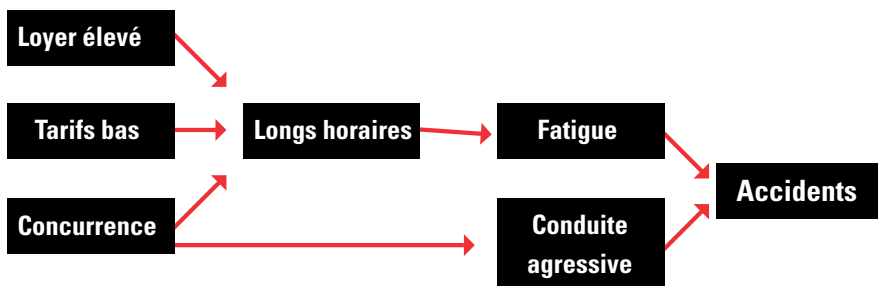
Luanda est l'une des villes les plus chères au monde, et les travailleurs informels se plaignent de ne pas gagner suffisamment pour y vivre. Les propriétaires de véhicules sont souvent des policiers, des hommes d'affaires influents et/ou des hommes politiques, organisés en associations. Tous les risques financiers sont assumés par les chauffeurs, les receveurs et les autres travailleurs tributaires de ces patrons.

Les chauffeurs et receveurs n'ont pas de contrat, pas d'horaires fixes, pas de revenus fixes, pas de jours de congés, pas d'assistance maladie, ni aucune autre forme de sécurité sociale. Les contrats sont conclus verbalement avec les propriétaires sur une base quotidienne ou hebdomadaire.

4. Recommandation n°204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 (R 204)



## **BAS SALAIRES, LONGS HORAIRES**



### **POUSSE-POUSSE ÉLECTRIQUES AU NÉPAL**

Depuis 2013, les pousse-pousse tirés à la force des bras sont remplacés par des modèles électriques (« e-rickshaws »), désormais très courants au Népal. Leurs chauffeurs gagnent une misère, et sont confrontés à de nombreux problèmes, notamment la difficulté d'obtention du permis, le manque de parking et l'immatriculation chaotique des nouveaux pousse-pousse qui font leur apparition dans les rues.

NETWON, l'un des deux syndicats mentors au Népal, estime qu'un chauffeur gagnera en général 10-11 USD par jour, même en travaillant entre 12 et 14 heures, auxquels il devra ensuite soustraire les frais de service et d'entretien.

Près de 70% des chauffeurs sont indépendants et propriétaires de leur propre véhicule, mais la majeure partie d'entre eux doit emprunter la moitié de l'argent nécessaire à l'achat du véhicule, qui coûte entre 2 500 et 4 000 USD. Ils doivent donc aussi déduire le remboursement de ce prêt et les intérêts de leurs maigres revenus.

Les 30% restants sont employés de manière informelle par les autres, et obligés de verser au propriétaire environ 7 USD de location par jour.

Presque tous les travailleurs informels des transports doivent composer avec des salaires très bas, des horaires interminables et des conditions de travail déplorable.

Pour beaucoup, partout dans le monde, c'est la location du véhicule qui pose problème. En effet, le loyer exigé des chauffeurs indépendants est en général très élevé, ce qui les oblige à effectuer de longues journées avant de commencer à gagner de l'argent.

Le problème s'accroît quand les courses sont peu chères, quand l'offre dépasse la demande, et quand la concurrence fait rage. Celle-ci génère également un comportement agressif et dangereux sur la route. Les longs horaires de travail conjugués à une conduite agressive entraînent inévitablement de nombreux accidents.







## **HARCÈLEMENT POLICIER ET POTS-DE-VIN**

Partout dans le monde, les travailleurs informels des transports sont vulnérables aux extorsions et à la corruption de la police de la route. Il faut savoir que dans beaucoup de pays, les policiers sont très mal payés, et parfois privés de salaire pendant plusieurs mois d'affilée, travaillent dans des conditions déplorables, et n'ont pas de droits syndicaux. Il n'est donc guère surprenant qu'ils cherchent à compléter leurs revenus en extorquant des pots-de-vin.

En 2015, en Afrique de l'Ouest, une grande enquête a été menée sur la corruption policière qui gangrène l'axe Ouagadougou (Burkina Faso)-Tema (port du Ghana)<sup>5</sup>:



Hub commercial en Afrique de l'Ouest. Les traits rouges et bleus représentent respectivement les lieux privilégiés par les douaniers et la police.

Le problème est le même pour les opérateurs de transport de passagers. Beaucoup de travailleurs informels intègrent ces pots-de-vin quand ils calculent leurs frais quotidiens, en plus de la location du véhicule, du carburant, du permis, etc. En Angola par exemple, les chauffeurs de minibus expliquent que les espaces de prise en charge de passagers sont peu nombreux et mal indiqués. La police s'en donne donc à cœur joie et les extorsions vont bon train. Cette situation est très fréquente.

## **VIOLENCE ET DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES**

Partout dans le monde, les travailleuses informelles des transports sont victimes de violences, d'agressions et de harcèlement sexuel. À Kampala par exemple, les conductrices indiquent être sexuellement « utilisées » puis « abandonnées » par leurs collègues masculins ; les vendeuses sont victimes de harcèlement sexuel et de coups, dans l'indifférence générale de la police ; et les régulatrices (« call-girls ») subissent le harcèlement sexuel, la discrimination et les moqueries des passagers et des collègues masculins.

À Katmandou, les travailleuses ont exigé que les autorités engagent des instructrices pour échapper au harcèlement sexuel des instructeurs et examinateurs masculins.

La discrimination dont elles sont victimes les empêche d'accéder à des fonctions plus qualifiées et mieux rémunérées : conductrices, receveuses ou régulatrices.

On retrouve en général les travailleuses informelles des transports aux fonctions les plus précaires, par exemple le nettoyage, la vente ambulante, etc. Les marchandes, en particulier, n'ont aucune sécurité ni aucun droit sur leur espace de vente et voient fréquemment leurs marchandises saisies. En plus d'être victimes d'arrestations et de passages à tabac, elles sont

5. Foltz and Opoku-Agyemang, "Do Higher Salaries Lower Petty Corruption? A Policy Experiment on West Africa's Highways", International Growth Centre, 2015



souvent blessées lors de descentes de police ou renversées par des véhicules.

## **PROTECTION SOCIALE**

Les travailleurs informels des transports ont en commun avec ceux des autres secteurs de ne pas avoir accès (ou alors, de façon très limitée) à la protection sociale – assurance santé, retraite, congé de maternité, etc.

En l'absence de programmes publics de protection sociale, on trouve énormément de groupes d'entraide, d'associations informelles et de coopératives visant à assurer un minimum de soutien mutuel via des cotisations à des fonds de bien-être, qui prennent les frais en charge en cas de décès d'un membre de la famille, par exemple.

## **PHILIPPINES – MOBILISATION CONTRE LE RETRAIT PROGRESSIF DES JEEPNEYS**

Le gouvernement philippin entend remplacer les légendaires jeepneys par des véhicules électriques et hybrides, mais ne soutient guère, voire pas du tout, les chauffeurs et chauffeurs propriétaires de véhicules dans cette transition. Seules sont acceptées les propositions valant pour des parcs entiers de véhicules, à l'exclusion de celles concernant des véhicules isolés. Ceci signifie que seules les grandes entreprises auront les moyens de gérer ce changement – ce que les syndicats appellent la « corporatisation des petits opérateurs de transport public ».

Les deux affiliés de l'ITF, la National Confederation of Transport Unions (NCTU) et la PISTON Land Transport Coalition, mènent campagne pour une transition équitable ou, à défaut, l'abandon complet du processus de retrait progressif des véhicules plus anciens.

## **CHANGEMENT CLIMATIQUE**

Dans beaucoup de villes, les transports informels portent leur part de responsabilité en matière de pollution atmosphérique, et les gouvernements se voient contraints de « moderniser » les parcs de véhicules vétustes et de réduire les émissions de carbone en privilégiant par exemple les véhicules électriques.

C'est bien entendu une bonne nouvelle pour la planète, et pour le cadre de vie des passagers et des travailleurs des transports. Néanmoins, cette transition peut également s'avérer très problématique si les travailleurs des transports se voient refuser la possibilité de négocier une transition juste. Trop souvent, les gouvernements édictent des règles qui ont pour effet de détruire le gagne-pain des opérateurs informels, préférant reporter leurs investissements sur de grandes sociétés riches en capitaux.



Reportage télévisé sur les manifestations du syndicat PISTON contre le retrait des jeepneys





## **BUS À HAUT NIVEAU DE SERVICE**

La montée en puissance des bus à haut niveau de service (BRT) constitue l'un des grands sujets d'actualité pour de nombreux travailleurs informels des transports, en particulier en Afrique.

Ces bus sont des transports publics destinés à améliorer les capacités et la fiabilité, à résoudre les problèmes de congestion et à atténuer l'impact environnemental en remédiant aux réseaux de bus fragmentés et déréglementés fréquents dans de nombreuses villes. En général, un système BRT comprend un réseau de voies en site propre pour les bus, ces derniers ayant la priorité aux carrefours où ils rencontrent d'autres véhicules. Ce système est en outre conçu pour accélérer l'embarquement et le débarquement de passagers et l'achat de billets.

Ces BRT peuvent constituer une belle occasion à saisir pour la transition vers l'emploi formel, tout en offrant de considérables perspectives sur le plan environnemental et économique. Cependant, ils menacent aussi le gagne-pain de milliers de travailleurs informels.



BRT à Bogota



*Les BRT sont relativement récents, et ont connu une forte expansion ces 10 dernières années. La plupart des syndicats auront à organiser les personnels de ce nouveau système de transport public.*

*Celui-ci jouera un rôle décisif dans la réduction de la pollution et des émissions dans les grandes villes. Deux bonnes raisons de développer et d'améliorer ce système pour que la voiture individuelle ne détruise pas les villes.*

*Mais la mise en œuvre de ces BRT n'est pas sans écueils – accidents, horaires de travail, horaires coupés, heures supplémentaires et emplois précaires. Des défis de taille, qui se posent également pour les réseaux de bus conventionnels. Il est possible d'y remédier, mais nous avons besoin de syndicats forts, et nous ne pouvons pas compter sur les employeurs.*

*Nous avons besoin de plus de politiques et d'informations sur les moyens de gérer cette transition vers le travail formel. Les syndicats ne peuvent représenter uniquement les intérêts des travailleurs formels. Nous devons sensibiliser à l'impératif d'une transition fluide et équitable.*

### **Asbjørn Wahl,**

Président du Comité des transports urbains et du Groupe de travail sur le changement climatique de l'ITF



# STRATÉGIE D'ORGANISATION

## MAPPAGE DES LIEUX DE TRAVAIL

Avant de tenter d'organiser les travailleurs informels, il est essentiel de comprendre la nature et la dynamique de leurs lieux de travail au travers d'exercices de mappage. Le plus vraisemblablement, ceux-ci se traduiront par des enquêtes dans les gares routières et les terminaux de taxi, sur les principaux trajets de transport de passagers, etc. Celles-ci permettront de brosser un panorama détaillé des aspects ci-dessous.

### Les travailleurs

Combien sont-ils ? Quelles sont leurs professions ? Combien d'hommes et de femmes ? Où travaillent-ils ?

### Relations d'emploi

Qui emploie qui ? Qui paie qui ? Y a-t-il une certaine forme de contrat, informel ou formel ? Qui détient le pouvoir ?

### Problématiques

Quelles sont les grandes problématiques immédiates auxquelles sont confrontés les travailleurs ? Y a-t-il des objectifs de campagne atteignables immédiatement ?

### Organisation

Quelles sont les organisations déjà en place (associations, coopératives, groupes d'entraide, etc.) ? Comment fonctionnent-elles ? Sont-elles démocratiques ? Perçoivent-elles des cotisations d'affiliation ou des contributions régulières ? Leurs responsables inspirent-ils la confiance et le respect ?



## COMMENT ORGANISER ?

Les organisateurs syndicaux ont souvent à faire des choix stratégiques entre différentes formes d'organisation :

- Devrions-nous recruter des travailleurs informels et précaires directement au sein de notre syndicat ?
- Devrions-nous renforcer une organisation existante de travailleurs informels et précaires ?
- Devrions-nous tenter « d'affilier » des associations entières au sein de notre syndicat ?
- Devrions-nous soutenir le développement d'une nouvelle organisation s'adressant spécifiquement à un groupe de travailleurs informels ?

Si l'on opte pour la création d'une nouvelle organisation, quelle serait sa forme la plus adéquate :

- Un syndicat officiellement enregistré ?
- Un syndicat « déguisé » en association bénévole ?
- Une coopérative ?
- Une organisation communautaire ?
- Un groupe informel, qui se formalisera à mesure du développement des capacités et des effectifs ?

Ces choix dépendent bien entendu du contexte – type de main-d'œuvre, taille et nature des organisations préexistantes, besoins organisationnels des travailleurs eux-mêmes, droit du travail et environnement politique.



## **LES TRAVAILLEURS SONT-ILS DÉJÀ ORGANISÉS ?**

La plupart des travailleurs informels des transports sont déjà organisés, mais pas nécessairement au sein de syndicats. Sur un lieu de travail informel d'importance, comme la gare routière ou le terminal de taxis d'une grande ville, diverses organisations de travailleurs seront probablement déjà en place.

Certaines pourront être complètement informelles, de simples petits groupes d'entraide, recueillant des fonds pour aider les malades ou les démunis, éloigner la concurrence, se protéger de la mafia locale et de la police, etc.

D'autres pourront être de plus grande envergure, bien établies et enregistrées officiellement, avec des ressources financières solides et des responsables expérimentés.

En plus de défendre les intérêts de leurs membres, ces associations jouent un rôle important pour assurer l'ordre et la coordination sur ces lieux de travail qui, sans elles, seraient extrêmement chaotiques (et souvent violents), en particulier les grands centres de transport de passagers dans les mégapoles.

## **VOTRE SYNDICAT EST-IL PARÉ ?**

Votre syndicat possède-t-il les politiques, les services et le cadre statutaire (règles d'adhésions, structures, procédures, etc.) répondant aux besoins des travailleurs informels, et leur permettant de devenir des membres actifs à part entière ?

Il pourrait s'avérer nécessaire de modifier le mode de fonctionnement du syndicat et la manière dont il affecte ses ressources.

Certains militants se verront sans doute contraints de revoir leur vision des syndicats et du public auquel ils s'adressent. Si les militants et responsables syndicaux ne prennent pas le temps de discuter sérieusement de ces aspects, et de parvenir à un terrain d'entente, les

initiatives d'organisation seront, au mieux, non convaincantes, au pire, destructrices.

Si l'organisation de travailleurs informels implique de revoir en profondeur la structure du syndicat, il faudra veiller de près au respect des principes démocratiques, en s'assurant que tout le monde ait voix au chapitre et soit entendu au travers de séances de formation et de discussions ouvertes.

Certaines dissensions peuvent être causées par la réticence de responsables syndicaux en poste de longue date. Ceux-ci peuvent en effet rechigner à organiser et recruter à grande échelle des travailleurs précaires et informels par crainte de perdre leurs prérogatives. Il est bien sûr indéniable que si un syndicat organise un nouveau grand groupe de travailleurs, ceux-ci auront le droit de se présenter aux élections et de se mesurer aux responsables en place.

Pour éviter ces écueils, certains syndicats ont choisi d'attribuer aux travailleurs informels le statut « d'associés », du moins à titre provisoire, en leur remettant des cartes d'adhérents et leur octroyant quelques droits de consultation et services. Les pleins droits sont réservés aux personnes ayant un statut d'emploi formel (par exemple celles ayant un contrat ou couvertes par une convention collective avec l'employeur) de même que, surtout, le droit de voter et de se présenter aux élections.

## **PASSER EN REVUE LES STATUTS DU SYNDICAT**

Une fois que le syndicat aura défini des politiques d'organisation des travailleurs informels, il lui faudra sans doute passer en revue ses statuts, règles et structures. Certains statuts n'acceptent que les membres ayant un employeur identifiable, ou excluent les indépendants. Certaines structures supposent que les travailleurs ont un employeur stable et un lieu de travail fixe – par exemple, les branches syndicales organisées autour d'une



unité de négociation unique – ce qui peut exclure les travailleurs informels.

## **RÉFORMER LE DROIT DU TRAVAIL**

Dans certains pays, le droit du travail empêche l'organisation des travailleurs informels par les syndicats.

Tout simplement parce qu'il n'a sans doute pas été remanié depuis longtemps, parfois depuis l'époque coloniale.

Dans d'autres cas, les gouvernements cherchent délibérément à exclure les travailleurs informels du mouvement syndical.

Quoi qu'il en soit, si la loi empêche la syndicalisation des travailleurs précaires ou informels, il faut la remettre en question.

Les lois qui interdisent de s'affilier à un syndicat sur la base des relations d'emploi sont en flagrante infraction avec le droit fondamental à la liberté d'association. La récente « Recommandation de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » (Recommandation 204)<sup>6</sup> stipule :



*Les membres devraient s'assurer que les personnes opérant dans l'économie informelle jouissent de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, et que...*

*... les organisations de travailleurs peuvent solliciter l'assistance du Bureau international du Travail afin de renforcer les capacités des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des personnes opérant dans l'économie informelle, à aider les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, en vue de faciliter la transition vers l'économie formelle.*

Ceci signifie que les syndicats ont le droit de solliciter l'aide de l'OIT pour convaincre les gouvernements de respecter les droits syndicaux des travailleurs informels.

Cependant, en attendant que le droit du travail soit amendé et reconnaisse les droits syndicaux des travailleurs informels, des politiques claires s'imposent pour collaborer avec les groupes de travailleurs informels et précaires qui existent peut être déjà en marge des structures syndicales conventionnelles.

Il existe de nombreux exemples d'organisations de travailleurs informels fonctionnant comme si elles étaient des syndicats, mais n'étant pas enregistrées ou reconnues comme tels, notamment des associations informelles, des groupes d'entraide, des coopératives et des ONG (organisations non gouvernementales).

## **PÉRENNITÉ FINANCIÈRE**

Beaucoup de travailleurs informels des transports vivent de petits boulots payés au lance-pierre, et sont vulnérables aux chocs économiques externes. Aux yeux de certains, leurs cotisations ne permettent pas de construire un syndicat financièrement viable.

Clairement, les systèmes de perception les plus courants ne sont pas appropriés. Le système de précompte, par lequel les employeurs déduisent les cotisations syndicales de la paye des salariés, ne peut guère être envisagé, la plupart de ces travailleurs étant indépendants ou employés de manière informelle au jour le jour.

Autre méthode s'avérant compliquée à mettre en œuvre : la perception directe sur le terrain. Laborieuse et mobilisant de nombreuses personnes, elle permet néanmoins d'entretenir un contact régulier entre les membres, les militants et les responsables. Mais les travailleurs informels changent fréquemment de trajet et de véhicule, et sont généralement

6. Recommandation de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (R204), Conférence internationale du travail, 2015. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_377774.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf)



plus susceptibles d'être entre deux emplois – en quête constante d'une précarité moindre.

Cependant, certaines associations de travailleurs informels ont les reins solides – parfois plus que les syndicats eux-mêmes. Contrairement aux préjugés, beaucoup de travailleurs informels des transports ont fait de hautes études, possèdent de solides compétences organisationnelles et sont capables de gérer des systèmes financiers relativement complexes.

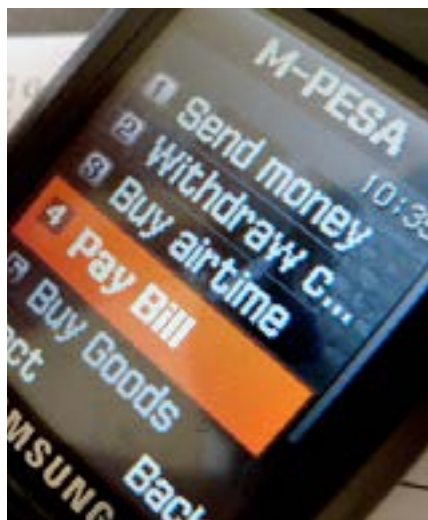
Dans beaucoup de villes, les terminaux de taxis/ minibus et de bus sont de véritables pôles de transport. Le chaos (voire la violence) y règnerait sans l'ordre et la coordination qu'assurent les associations de travailleurs informels en plus de défendre les intérêts de leurs membres.

Les autorités locales et nationales n'ont pas les moyens de réglementer ou de gérer ces activités, et délèguent dès lors aux associations la responsabilité d'assurer l'ordre public.

En général, dans un terminal, une association contrôle le flux et les mouvements de véhicules, et collecte les cotisations auprès de chaque chauffeur. Dans les grands terminaux, ceci génère des rentrées considérables pour l'association ou le syndicat.

Mais tous les syndicats et associations n'ont pas la possibilité de lever des fonds aussi facilement, en particulier ceux qui n'évoluent pas dans les grands centres de transport.

Pour ces derniers, les nouvelles technologies de téléphonie mobile proposent des pistes novatrices. Les systèmes bancaires par SMS sont utilisés couramment par les travailleurs informels, et pourraient faciliter la perception des cotisations. Par exemple, en 2015, la société bancaire mobile M-Pesa comptait 20 millions d'utilisateurs au Kenya, soit la moitié de la population.



## **NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Dans l'économie « formelle », la négociation collective est entendue comme une relation entre l'employeur et l'employé. Plus précisément, comme la définit l'OIT :

« Le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part » (Convention n°154 de l'OIT).

La plupart des travailleurs informels sont soit indépendants, soit dans une relation de travail déguisée, aux conditions floues. Pourtant, ils négocient collectivement avec un large éventail de personnes et organisations, ce qui contredit la définition habituelle.

Les syndicats ou associations qui représentent les travailleurs informels sont confrontés à des problèmes ayant une influence directe sur leurs moyens de subsistance et leurs conditions



de travail et droits, ce qui nécessite des négociations.

Pour négocier, il faut des interlocuteurs. Les syndicats ou associations doivent commencer par les identifier. Il peut s'agir d'agences gouvernementales responsables de la protection sociale, de propriétaires de terminaux de bus, de la police, des urbanistes ou du service d'immatriculation des véhicules.

Ensuite, tout comme dans l'économie formelle, le syndicat doit être reconnu par ces interlocuteurs comme le représentant légitime des travailleurs, et établir une procédure de négociation. Il sera peut-être difficile de convaincre les autorités d'assumer leurs responsabilités. Cependant, en particulier sur les lieux de travail complexes ou chaotiques, celles-ci pourront être favorables à l'arrivée d'une structure représentative bien organisée avec laquelle négocier.

Enfin, le syndicat réussira peut-être à décrocher une convention collective en bonne et due forme.

Il existe de nombreux exemples réussis d'accords de ce type.

Au Niger, le SYNATRA a signé une convention collective pour les chauffeurs de taxi avec le gouvernement. Au Togo, la Fédération syndicale des travailleurs des transports (FESYTRAT) a obtenu une reconnaissance et une convention collective avec le gouvernement,

ce qui a entraîné une baisse des prix à la pompe.

L'Union des routiers du Sénégal (URS) a obtenu une convention collective avec les employeurs pour une couverture médicale, et

avec le gouvernement pour réduire le nombre de contrôles sur les grands axes transfrontaliers. Elle a également obtenu une réduction des prix du carburant, après avoir menacé de recourir à la grève.

Aux Philippines, la National Confederation of Transport Unions in the Philippines (NCTU) a obtenu des conventions collectives et une reconnaissance auprès des autorités locales de Cebu et Batangas.

Au Cambodge, IDEA a décroché des conventions collectives avec des chaînes de supermarchés et d'hôtels pour obtenir des droits de parking pour les chauffeurs de tuk-tuk.

En Colombie, le SNTT a conclu des conventions collectives avec les syndicats des transports publics dans la région de Tolima, et signé un accord avec la municipalité d'Ubaté sur les droits des vendeurs de rue.

Il existe bien entendu de nombreux travailleurs salariés, bien que de manière informelle, et il y aura vraisemblablement des relations d'emploi de ce type parmi les effectifs du syndicat.

Un syndicat des travailleurs des minibus, par exemple, peut regrouper des personnes qui possèdent plusieurs véhicules, et emploient un ou plusieurs chauffeurs eux-mêmes membres du syndicat. Les chauffeurs propriétaires de véhicules peuvent employer de manière informelle des receveurs, lesquels peuvent employer des régulateurs, etc. Si tous ces travailleurs partagent des priorités communes (harcèlement par la police, conditions de travail, etc.), lesquelles impliquent de négocier collectivement en tant qu'organisation unifiée, il arrivera que le syndicat ait à cadrer des négociations entre ses propres membres.



## UGANDA — EXPLOSION DES ADHÉSIONS

Le syndicat Amalgamated Transport & General Workers' Union (ATGWU) a commencé à organiser les travailleurs informels en 2008, en encourageant l'Airport Taxi Operators Association à rejoindre ses rangs. Comment avait-il eu cette idée ? En participant à un séminaire de l'ITF sur les travailleurs précaires.

En 2016, douze associations de travailleurs informels y étaient affiliées, gonflant les adhésions de moins de 5 000 à plus de 80 000 en trois ans, avec des victoires remarquables contre le harcèlement policier, et l'obtention d'une reconnaissance et du respect des droits syndicaux et de la négociation collective.

La stratégie de l'ATGWU partait du principe que les travailleurs informels étaient pour la plupart déjà organisés, non pas au sein du mouvement syndical, mais au travers de coopératives de crédit et d'épargne, de groupes d'entraide informels, d'organisations communautaires et, surtout, d'associations. Certaines de ces associations étaient déjà de bonne taille et bien organisées, et disposaient de ressources considérables.

L'ATGWU a ainsi organisé plusieurs autres associations, dont celles des routiers longue distance, des manutentionnaires aéroportuaires, des marchands et des chauffeurs de taxi et motos-taxis (« boda boda »), soit au total 4 500 travailleurs.



L'affiliation de deux grandes et puissantes associations en 2015 a donné un grand coup d'accélérateur à cette tendance.

La Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA) a été la première à s'affilier au syndicat. Elle représente 36 000 chauffeurs de taxi et receveurs (minibus) des terminaux (appelés localement « stages ») de Kampala.



La KOTSA était confrontée à de nombreux problèmes — notamment parce qu'une autorisation officielle était obligatoire pour tout rassemblement de plus de 10 personnes, sauf pour les syndicats.

Avant d'accepter l'affiliation d'une association, l'ATGWU exige que ses responsables soient élus démocratiquement. Cependant, puisque la police était déjà intervenue trois fois pour empêcher la KOTSA de rencontrer ses membres, des élections étaient impensables.

Le 9 juin 2015, des élections KOTSA ont donc été organisées dans les bureaux de l'ATGWU. La police est immédiatement intervenue pour interrompre le scrutin, occupant les lieux et expulsant les travailleurs.

Les responsables de l'ATGWU ont vigoureusement protesté, affirmant qu'il s'agissait d'élections syndicales organisées de bonne foi comme la loi les y autorisait. Ils ont immédiatement annoncé aux médias qu'ils





mèneraient une grève pour protester contre la fermeture de leurs locaux par la police. Cette grève risquait d'entraîner la fermeture de l'aéroport et, les membres de la KOTSA étant dans les rues, de paralyser Kampala. L'ITF a écrit au président Museveni pour protester contre l'intervention policière.

Sur l'ordre du président Museveni, qui craignait une escalade des mesures de l'ATGWU et de la KOTSA, avec le soutien de l'ITF, la police a battu en retraite. Le 10 juin, les élections ont été menées à leur terme, sans ingérence policière.



Intervention policière lors des élections KOTSA. Arrêt sur image.

Cette confrontation, et la victoire finale, ont marqué un tournant dans l'organisation des travailleurs informels par l'ATGWU. Tous ces événements ont été largement relayés dans la presse, et ont eu un impact énorme sur le moral et la confiance des membres d'associations informelles. Il s'agissait non seulement d'une victoire contre l'ingérence policière dans les activités des associations, mais également contre le harcèlement et les extorsions dont les travailleurs informels des transports sont victimes au quotidien.

La Kampala Metropolitan Boda-Boda Association (KAMBA), qui représente 38 000 chauffeurs de boda-boda (moto-taxi), s'est affiliée en septembre 2015. Elle aussi avait subi des ingérences et le harcèlement policier. L'ATGWU ayant réussi à organiser des élections pour la KOTSA sans intervention de la police, l'association KAMBA a décidé de rejoindre ses rangs.



Manifestation de l'ATGWU. Arrêt sur image.



*Plutôt que de tenter de recruter chaque travailleur informel individuellement, nous avons organisé toute une série de séances de discussion et de formation avec certaines de ces associations, pour finir par affilier chacune d'entre elles dans son ensemble. Rien n'avait été planifié, les choses se sont faites naturellement, chaque contact en entraînant un autre.*

*Dans chaque cas, après des discussions initiales, nous effectuons un « mappage » de l'association – pour comprendre ses effectifs, les problèmes, la structure, etc. L'association était ensuite invitée à soumettre un dossier de demande d'affiliation, en précisant son statut juridique, l'adresse de son siège et ses coordonnées bancaires, et en fournissant ses statuts, des comptes rendus récents et la liste de ses membres. Les représentants syndicaux rendaient alors visite à la direction de l'association, pour discuter d'un protocole d'accord. Si tout était satisfaisant, celui-ci était signé, et l'association était admise dans les rangs du syndicat.*

**John Mark Mwanika, ATGWU, Ouganda**



# NÉPAL— ORGANISER LES CHAUFFEURS DE POUSSE-POUSSE ÉLECTRIQUES



Les chauffeurs fêtent la création du nouveau syndicat NETWON pour les pousse-pousse électriques

Au Népal, les affiliés de l'ITF ITWAN et NETWON organisent les chauffeurs des pousse-pousse électriques, les « e-rickshaws ».

NETWON a créé un nouveau syndicat des chauffeurs de pousse-pousse électriques en juillet 2016. En l'espace d'un an, près de 8 000 chauffeurs avaient rejoint ses rangs, dont un grand nombre de femmes. Il faut savoir que le nombre de véhicules est estimé à 15 000.

Les comités de district du nouveau syndicat peuvent maintenant négocier directement avec les autorités, notamment pour la délivrance des licences, et l'on constate une forte progression du pouvoir de négociation collective auprès de la police de la route, des agences de transport, des services municipaux et des organisations gouvernementales.

Certains comités ont pu établir leurs propres fonds de bien-être, et recueillir jusqu'à 5 000 USD de contributions par mois pour aider les membres victimes d'accidents ou autres aléas de la vie.



*Le potentiel du syndicat de chauffeurs de pousse-pousse électriques a été démontré lors de la Journée des travailleurs informels de la Semaine d'action de l'ITF en octobre 2016. Ce jour-là, des rassemblements, assemblées, distributions de tracts et autres activités ont attesté du soutien dont bénéficie ce nouveau syndicat et de son potentiel.*

**Ajay Rai, NETWON, Népal**



Rassemblement ITWAN pour recruter des chauffeurs de pousse-pousse électriques

Il reste néanmoins beaucoup à faire pour consolider et développer le nouveau syndicat. Comme pour beaucoup d'autres syndicats de travailleurs informels, les bas revenus, la dispersion et la volatilité des adhérents compliquent la perception de cotisations syndicales. Sur les 8 000 membres, moins de 2 000 versent régulièrement leurs cotisations, ce qui est déjà un exploit. Au Népal, comme dans beaucoup d'autres pays, de nouvelles applications bancaires sur téléphone mobile peuvent aider à percevoir efficacement les cotisations d'affiliation et à gérer les adhésions.



## SOLIDARITÉ FORMELLE- INFORMELLE AU BURUNDI

La Fédération nationale des travailleurs des transports (FNTT) comprend à la fois des syndicats et des associations, et représente donc des travailleurs formels et informels. La FNTT avait constaté que les travailleurs informels n'étaient pas organisés et rencontraient de nombreux problèmes.



“

*Nous avons essayé d'ouvrir le dialogue, mais les choses n'étaient pas simples car ils n'avaient pas de représentants. Même ceux qui avaient formé des associations étaient régulièrement harcelés par l'administration ou la police. Le Comité exécutif de la FNTT est donc allé à la rencontre de travailleurs de différents services de transport – fret, bus, taxis, motos et vélos – pour leur expliquer la différence entre une association et un syndicat, leur fonctionnement, et les modalités de création de l'une ou l'autre de ces organisations.*

*Les travailleurs se sont montrés très intéressés, et ont commencé à créer des associations : l'Association des routiers, l'Association des routiers de Kayanza, l'Association des chauffeurs de bus, l'Association des chauffeurs privés, l'Association des chauffeurs de taxi et l'Association des chauffeurs de camion. Il y avait également une Association de chauffeurs de motos-taxis, l'Association des chauffeurs de vélos-taxis et beaucoup d'autres dans les provinces. Toutes se sont affiliées à la FNTT.*

*L'organisation des travailleurs informels a marqué une grande victoire pour la FNTT, car beaucoup d'entre eux ont créé des syndicats et savent maintenant comment faire valoir leurs droits.*

**Deogratias Birihanyuma, FNTT, Burundi**





## ALLIANCE DES CHAUFFEURS DE TAXI NEW-YORKAIS — ORGANISER LE « SWEATSHOP MOBILE »

Créée en 1998, la New York Taxi Workers Alliance (NYTWA) compte 18 000 membres. Elle lutte pour la justice, les droits, le respect et la dignité pour plus de 50 000 conducteurs et conductrices officiels qui travaillent 12 heures par jour pour un salaire de misère et une protection dérisoire dans le « sweatshop mobile » de la mégapole. Multiculturelle, sa diversité se traduit aussi par l'éventail de dépôts et quartiers d'où proviennent ses membres.

Par l'organisation, l'action directe, les services juridiques et de santé, la présence dans les médias, les pressions politiques et des alliances avec des sympathisants et partisans, la NYTWA, un syndicat multiethnique et multigénérationnel, renforce le pouvoir de certains des travailleurs migrants les plus visibles, et pourtant les plus vulnérables, de la ville de New York.

En 2012, la NYTWA a obtenu des augmentations de salaire, la toute première réglementation des sociétés de taxis, et un fonds de santé et de handicap pour les chauffeurs, une première pour les chauffeurs de taxi au niveau national, et l'une des premières pour des prestataires indépendants. En 2011, la NYTWA a créé la National Taxi Workers Alliance, 57<sup>e</sup> syndicat de la centrale syndicale nationale américaine AFL-CIO. La NYTWA était le premier syndicat AFL-CIO non traditionnel depuis l'affiliation des agriculteurs dans les années 60, et le tout premier à rassembler des prestataires indépendants.

L'Alliance mène campagne pour des changements structurels dans le secteur des taxis, et apporte des services de soutien aux chauffeurs. Elle a permis d'augmenter le salaire des chauffeurs de 35 à 45%, a obtenu plus de 15 millions d'USD d'aide d'urgence pour les chauffeurs, et a fourni des services juridiques, financiers et de santé gratuits ou à tarif réduit à plus de 10 000 chauffeurs et à leurs familles.



*Nous nous engageons à constituer un mouvement syndical progressiste, internationaliste et démocratique, résolument solidaire des mouvements de travailleuses et travailleurs aux États-Unis et dans le reste du monde.*

*Les propriétaires de taxi ont leur association nationale depuis 1917 – créée dix ans à peine après le premier taxi essence aux États-Unis. Ils organisent en grande pompe des conventions annuelles auxquelles ils convient les législateurs pour se les mettre dans la poche. L'habituelle équation argent-politique-exploitation des travailleurs. En 2011, nous avons créé la National Taxi Workers Alliance pour briser les chaînes de centaines de milliers de chauffeurs de taxi dans ce pays. Les patrons et législateurs ont leurs associations, leur histoire, leur époque. À notre tour.*

**Bhairavi Desai**, Directeur exécutif de la NYTWA, à propos de la création de la National Taxi Workers Alliance, 2011





## ORGANISER LES TRAVAILLEUSES DU SECTEUR INFORMEL DES TRANSPORTS

Des milliers de femmes travaillent dans les transports informels et les secteurs connexes à ceux-ci. On les retrouve surtout dans les divers services présents sur les grands pôles de transport et autour de ceux-ci.

Les syndicats de l'ITF donnent de plus en plus de voix et de visibilité à ces travailleuses, fréquemment négligées ou oubliées.

Dans plusieurs pays, de petites équipes de femmes ont été formées aux techniques de mappage des lieux de travail et ont ainsi acquis une compréhension détaillée des problématiques auxquelles les femmes sont confrontées sur les lieux de travail informels.

Quand on leur en donne l'occasion, les travailleuses informelles des transports



montrent qu'elles sont capables et désireuses de s'organiser au sein du mouvement syndical, et assument des fonctions décisionnelles. Des femmes issues de l'économie informelle ont été élues à des postes décisionnels nationaux en Ouganda, au Niger, au Kenya, aux Philippines, au Cambodge et au Népal, et l'on constate une augmentation de 300% des adhésions syndicales féminines dans ces six pays.

Comité des femmes du NCTU, Cebu, Philippines





*Les faits nous montrent que malgré l'augmentation du nombre de femmes dans les transports informels, celles-ci demeurent minoritaires dans l'activité de transport (elles sont par exemple particulièrement peu nombreuses aux postes de conduite). On retrouve plutôt les femmes dans les services connexes comme la vente de billets, le nettoyage, les échoppes des gares routières et des arrêts de bus, et les stations-service. Il en résulte que ce sont elles qui ont le plus de mal à*

*joindre les deux bouts, qui sont les plus exposées à la précarité, et qui gagnent le moins d'argent.*

*Par ailleurs, les travailleuses des transports informels semblent transparentes aux yeux des décideurs politiques, des gouvernements, des ONG de développement et de nombreux syndicats, et ne sont donc pas prises en compte quand il s'agit de définir des mesures de protection sociale, d'urbanisme, de promotion des moyens de subsistance et de développement économique, d'organisation syndicale et de représentation.*

### **UNITÉ FÉMININE AU NÉPAL**

Les militantes syndicales de l'économie des transports informels du Népal ont créé un nouveau comité commun à deux affiliés de l'ITF, NETWON (du parti Congrès népalais) et ITWAN (socialiste). Ce premier organe conjoint entend construire la solidarité entre les syndicats pour que ceux-ci mènent des activités communes.

**Jodi Evans**, Responsable des femmes de l'ITF





# Charte des travailleurs informels des transports

*Tout au long du projet de l'ITF sur les travailleurs informels, les syndicats participants ont décrit, partagé et débattu des grands enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs informels des transports, en s'appuyant sur leurs expériences locales en matière de mappage et d'organisation. Lors de la réunion des syndicats mentors à mi-parcours, les discussions ont débouché sur la rédaction d'un projet de « charte », distribué à tous les participants pour qu'ils en discutent au niveau local. Cette charte a ensuite été amendée et adoptée à l'unanimité lors de l'atelier d'évaluation du projet.*

*La Charte a été le point d'orgue d'activités organisées par les syndicats des travailleurs informels des transports lors de la Semaine d'action de l'ITF en octobre 2016.*

Dans de nombreuses régions du monde, le secteur des transports – notamment les transports urbains de passagers – se trouve en grande mesure dans l'économie informelle. Cette industrie des transports informels assure un maigre moyen de subsistance à des millions d'entre nous, mais nous prive de nos droits fondamentaux et du respect. Nous assurons des services essentiels à la société et à l'économie, pourtant nous sommes pratiquement invisibles pour les législateurs, décideurs et urbanistes.

## **NOUS DEMANDONS PAR CONSÉQUENT :**

### **RESPECT DE NOS DROITS FONDAMENTAUX**

1. Le respect des droits fondamentaux des travailleurs – les travailleurs informels sont aussi des travailleurs ! Mise en œuvre de la Recommandation 204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle
2. Révision des lois du travail et sur l'emploi pour veiller à ce que tous les travailleurs, indépendamment de leur relation d'emploi, jouissent de droits égaux devant la loi.

### **SYNDICATS, NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET CONSULTATIONS**

3. Le droit d'adhérer à un syndicat de notre choix, avec des droits démocratiques et avantages égaux à ceux des membres occupant un emploi formel.
4. Le droit à la négociation collective et à la consultation avec des gouvernements nationaux et municipaux et des agences connexes sur toutes les questions et les politiques affectant les travailleurs des transports.
5. Le droit à la représentation des travailleurs informels des transports auprès des autorités pertinentes au travers de leurs syndicats et associations démocratiques, et non au travers d'une représentation par des tiers agissant en notre nom.





6. Accès à un soutien financier pour les travailleurs informels des transports afin de faciliter la transition vers des systèmes de transports et des parcs de véhicules améliorés.
7. Notamment, le droit à la négociation collective et à la consultation concernant l'introduction de systèmes de bus à haut niveau de service (BRT), de mesures pour désengorger le trafic routier, de réacheminement et modernisation du parc, afin de garantir :
  - a. La formalisation de l'emploi informel sans perte de revenu
  - b. La propriété publique (étatique ou coopérative) et la redevabilité des sociétés d'exploitation et de franchise de BRT
  - c. surveillance démocratique des processus de planification de BRT
  - d. indemnisation des propriétaires de véhicules faisant l'objet d'un retrait progressif obligatoire
  - e. Le caractère abordable du transport pour les passagers à bas revenu.

## **RECONNAISSANCE DE TOUS LES TRAVAILLEURS DANS L'ÉCONOMIE DES TRANSPORTS**

---

8. Reconnaissance du vaste éventail de professions et métiers d'un grand nombre de travailleurs informels dont les moyens de subsistance dépendent du secteur des transports et des lieux de travail de ce secteur.

## **DROITS DES FEMMES**

---

9. Reconnaissance des droits et moyens de subsistance des travailleuses dans l'industrie des transports informels, y compris :
  - a. Éradication de la violence et du harcèlement sexuel à l'égard des femmes
  - b. fin de la discrimination en matière d'emploi et égalité des chances en matière de formation, de développement des compétences et d'accès à des professions mieux payées dans les transports
  - c. Lieux de repos, installations sanitaires et mesures de sécurité personnelle adéquats pour les femmes dans les lieux de travail du transport
  - d. Structures de garde d'enfant de qualité et abordables et autres services de soin
  - e. Salaire égal pour les femmes et les hommes
  - f. Accès à des services de santé reproductive et sexuelle de qualité.



## SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE DES TRANSPORTS

---

10. Le droit à un milieu de travail sûr et sain, y compris
  - a. application des limites du temps de travail
  - b. application des responsabilités légales des propriétaires de véhicules concernant leur entretien et leur fonctionnement sûr, et fourniture d'une assurance adéquate pour protéger les conducteurs en cas d'accident, de vol ou de sinistre
  - c. Aires de stationnement, lieux d'abris et de repos, installations sanitaires et de préparation des repas, éclairage adéquats dans les lieux de travail du transport
  - d. Fourniture de vêtements de protection et d'uniformes adéquats
  - e. Réduction des émissions nocives pour les opérateurs de véhicules, les passagers et l'environnement
  - f. Réparation et entretien des routes, y compris de l'infrastructure de sécurité.

## ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE

---

11. Le droit à la sécurité sociale, aux soins de santé, à la protection de la maternité, à des conditions de travail décentes et à un salaire minimum
12. Étendre la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle et adapter les procédures administratives, les prestations et les contributions, en tenant compte de leur capacité à payer.

## FIN DU HARCÈLEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DE LA CORRUPTION

---

13. Éradiquer le harcèlement et l'extorsion arbitraires exercés par les forces de polices, forces armées, agents frontaliers et autres autorités, et protection envers la criminalité organisée.
  14. L'élimination imposée par la loi de pratiques d'exploitation basées sur des emplois déguisés utilisées par des propriétaires de véhicules, telles que des tarifs de location journalière élevés aux conducteurs et aux exploitants, entraînant des heures de travail excessives et des conditions de conduite dangereuses.
  15. Hausse de tarifs et des prix des billets pour compenser les hausses de prix des carburants
  16. Protection contre l'exploitation des personnes vulnérables sur les lieux de travail du transport, y compris les femmes, les enfants et les personnes souffrant d'un handicap.
-



## RECONNAISSANCE INTERNATIONALE

---

17. Reconnaissance de l'ITF par les institutions internationales, régionales et sous-régionales intergouvernementales responsables de la réglementation et du développement de l'infrastructure des transports, comme instance représentative à l'international des travailleurs informels des transports, et établissement de procédures appropriées de négociation collective et de consultation.

**ADOPTÉE PAR**  
**L'ATELIER D'ÉVALUATION DU PROJET DE L'ITF**  
**SUR LES TRAVAILLEURS INFORMELS DES TRANSPORTS**  
**28 JUILLET 2016, KAMPALA, OUGANDA**

Amalgamated Transport and General Workers' Union	ATGWU	Ouganda
Communication & Transport Workers' Union of Tanzania	COTWU	Tanzanie
E-Rickshaw Drivers' Union	EDU	Népal
Fédération Syndicale des Travailleurs des Transports du Togo	FESYTRAT	Togo
Association indépendante et démocratique de l'économie informelle	IDEA	Cambodge
Association des travailleurs des transports indépendants du Népal	ITWAN	Népal
Kampala Metropolitan Boda-Boda Association	KAMBA	Ouganda
Kampala Operational Taxi Stage Association	KOTSA	Ouganda
Kenya Long Distance Truck Drivers & Allied Workers Union	TAWU	Kenya
Matatu Workers Union	MWU	Kenya
National Confederation of Transportworkers' Unions	NCTU	Philippines
Nepal Yatayat Mazdoor Sangh	NETWON	Népal
Public Transport Operators Union	PUTON	Kenya
Sindicato Nacional de Rama y Servicios del Transporte de Colombia	SNTT	Colombie
Syndicat national des travailleurs autonomes de l'économie informelle du Niger	SYNATRA	Niger
Union des Routiers du Sénégal	URS	Sénégal



# QU'AVONS-NOUS APPRIS ?

## RÉSUMÉ DES GRANDS ENJEUX ET ENSEIGNEMENTS

L'organisation des travailleurs informels des transports au sein du mouvement syndical peut renforcer la capacité des travailleurs informels à faire valoir leurs droits, à améliorer leurs moyens de subsistance et à peser d'un poids politique plus important et plus démocratique. Elle peut également transformer les syndicats en organisations de masse plus puissantes au bénéfice de tous les travailleurs des transports – qu'ils soient formels ou informels.

Néanmoins, l'organisation des travailleurs informels pose de nouveaux défis pour le mouvement syndical. Voici certaines des grandes questions que les syndicats doivent se poser, et quelques activités pouvant être mises en œuvre par les éducateurs syndicaux.

### COMPRENONS-NOUS LE SECTEUR DES TRANSPORTS INFORMELS DANS NOTRE PAYS OU NOTRE VILLE ?

Avons-nous tenté d'effectuer un mappage du secteur des transports informels ? Connaissons-nous le nombre de travailleurs actifs dans celui-ci ? Où se situent-ils ? Que font-ils ?

### COMPRENONS-NOUS LES FORMES D'ORGANISATION EXISTANTES DES TRAVAILLEURS INFORMELS ?

Avons-nous cherché à déterminer les formes d'organisation déjà en place, qu'il s'agisse d'associations officiellement constituées, de coopératives d'épargne, de groupes d'entraide, ou d'équipes ? Les travailleurs eux-mêmes en détiennent-ils les rênes ? Sont-elles corrompues ? Sont-elles démocratiques ? Souhaiteraient-elles collaborer avec un syndicat ? Pouvons-nous travailler avec elles ?

### NOS RESPONSABLES ET MEMBRES DU SECTEUR DES TRANSPORTS FORMELS RECONNAISSENT-ILS LE BESOIN D'ORGANISER LES TRAVAILLEURS INFORMELS ?

Y a-t-il eu des discussions approfondies au sein du syndicat concernant la collaboration ou l'organisation des travailleurs informels ? Quelles seraient les conséquences pour les membres de syndicats de l'économie formelle ? Les responsables syndicaux et militants ont-ils

besoin de programmes d'éducation pour étayer et structurer ce débat ?

### AVONS-NOUS ADOPTÉ UNE STRATÉGIE D'ORGANISATION CLAIREMENT DÉFINIE ?

Connaissons-nous les personnes que nous tentons d'organiser ? Essayons-nous de recruter des travailleurs informels à titre individuel, ou de ramener dans nos rangs des associations entières ? Tentons-nous d'organiser les travailleurs informels au sein de notre syndicat, ou de les aider à créer leur propre syndicat ?

### QUELS SONT LES GRANDS ENJEUX ET REVENDICATIONS DES TRAVAILLEURS INFORMELS ?

Connaissons-nous les grandes problématiques auxquelles sont confrontés les travailleurs informels ? Les avons-nous interrogés à ce sujet ? Le syndicat est-il capable d'apporter des améliorations tangibles ? Sommes-nous certains de ne pas leur donner de faux espoirs ? Pouvons-nous identifier des points sur lesquels des

Transporteurs de fret d'Entebbe





améliorations seront possibles rapidement pour gagner la confiance des travailleurs, même s'il ne s'agit pas d'aspects prioritaires à long terme ?

### **QU'EST-CE QUE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ? QUI SONT NOS INTERLOCUTEURS ?**

---

Avons-nous défini le rôle de la négociation collective dans l'économie informelle ? Pouvons-nous identifier les interlocuteurs qui ont le pouvoir de vraiment faire changer les choses pour les travailleurs ?

### **EXISTE-T-IL DES OBSTACLES STATUTAIRES OU JURIDIQUES À L'ORGANISATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS INFORMELS ?**

---

Avons-nous vérifié que les statuts de notre syndicat nous autorisent à organiser des travailleurs informels ou indépendants ? Les statuts doivent-ils être amendés ? Les statuts permettent-ils la pleine intégration des travailleurs informels, avec des droits démocratiques égaux à ceux des travailleurs de l'économie formelle ? Y a-t-il des obstacles juridiques – la réglementation reconnaît-elle le droit des travailleurs informels à s'affilier à un syndicat ?

### **EN TANT QUE SYNDICATS, QUE POUVONS-NOUS PROPOSER AUX TRAVAILLEURS INFORMELS QUE NE PEUVENT LEUR OFFRIR LES ORGANISATIONS NON SYNDICALES ?**

---

Les travailleurs informels, et en particulier leurs associations ou autres organisations informelles, voudront à juste titre connaître les avantages d'une affiliation syndicale. Le syndicat dispose-t-il de procédures de négociation et de consultation avec le gouvernement ou d'autres interlocuteurs que ne possèdent pas les associations informelles ? Existe-t-il des possibilités de solidarité de la part des travailleurs formels (ou pour ceux-ci) déjà organisés au sein du syndicat ? Le syndicat a-t-il accès à un soutien juridique, à des programmes d'éducation ou à d'autres formes d'assistance technique utiles aux travailleurs informels ?

### **QUELLES SERONT LES CONSÉQUENCES, POUR NOTRE SYNDICAT, DE L'AFFILIATION MASSIVE DE TRAVAILLEURS INFORMELS ?**

---

Avons-nous les capacités d'apporter des services fructueux à un grand nombre de travailleurs informels, tout en continuant de soutenir nos membres existants ? Avons-nous réfléchi aux changements qui devront être apportés à la structure du syndicat, à l'organisation du personnel, aux procédures internes, etc. ? L'éventualité de voir des responsables de travailleurs informels accéder à des fonctions élues ne suscite-t-elle pas la réticence de notre équipe de direction ?

### **UN SYNDICAT DE TRAVAILLEURS INFORMELS EST-IL FINANCIÈREMENT VIABLE ?**

---

Comment le syndicat percevra-t-il les cotisations auprès des travailleurs informels ? En restant réalistes, combien pourront-ils nous verser sur une base régulière ? Sera-t-il nécessaire de mettre en place une double structure de cotisations, dans laquelle les travailleurs formels paieront plus que les travailleurs informels ? Si les travailleurs informels sont organisés au sein du syndicat par l'affiliation d'associations existantes, ces dernières possèdent-elles déjà des systèmes de perception efficaces ? Le système de gestion des adhésions peut-il supporter un plus grand nombre de travailleurs informels, ou s'appuie-t-il principalement sur les cotisations prélevées par le biais des accords de précompte avec l'employeur ?



Cebu – nouvelles militantes lors d'une réunion NCTU-IDEA



## ACTIVITÉS STIMULANT LA DISCUSSION

Les éducateurs ou responsables syndicaux pourront souhaiter organiser des activités visant à aider les membres ou militants à approfondir leur réflexion et à débattre de l'organisation des travailleurs de l'économie informelle. Les méthodes d'éducation syndicale participative ayant fait leurs preuves pour les travailleurs formels valent également pour les travailleurs informels, mais certaines activités plus spécifiques à l'économie informelle pourraient cependant s'avérer utiles.

Dans chaque cas, nous partons du principe que les participants sont issus des transports formels et qu'ils n'ont que peu ou pas d'expérience en matière d'organisation des travailleurs informels.

### MAPPAGE SUR UN LIEU DE TRAVAIL INFORMEL

Organisez un séminaire ou un atelier en emmenant les participants sur un lieu de travail de transports informels très fréquenté, de préférence en compagnie de quelqu'un qui y travaille ou qui jouit de la confiance des travailleurs.

Divisez le groupe en petites équipes de deux ou trois personnes et confiez à chaque groupe un questionnaire simple, à remplir en allant à la rencontre des travailleurs. Celui-ci pourrait par exemple contenir les questions suivantes : Comment gagnez-vous votre vie ? Combien d'argent réussissez-vous à rapporter à la maison le soir ? Qui vous rémunère ? Qui devez-vous rémunérer ? À quels problèmes êtes-vous confronté ? Êtes-vous membre d'une association, d'un autre groupe informel ou d'une organisation ? Si oui, quels sont ses services ? Quel est son mode d'organisation ?

Laissez environ une heure aux équipes pour qu'elles puissent interroger trois à quatre

personnes. De retour sur le lieu du séminaire ou de l'atelier, demandez à chaque équipe de préparer et de présenter un court rapport au reste du groupe. À partir de ces rapports et des discussions qui en découleront, dressez un tableau résumant les postes ou professions des personnes interrogées, leurs revenus, les relations d'emploi, les grandes problématiques, etc.

Il pourra s'ensuivre une discussion sur les enseignements, dont la nature des relations d'emploi, les problématiques communes, le niveau d'organisation etc., qui pourra jeter les bases d'un débat sur la stratégie d'organisation.

Il est important de garder à l'esprit que les femmes ne seront peut-être pas très visibles sur ces lieux de travail informels. Quand cela s'avère possible, quelques participantes (ou toutes) devraient être invitées à aller à la rencontre des travailleuses pour les interroger.

The image shows two overlapping questionnaire forms. The top form is titled 'MAPPAGE SUR UN LIEU DE TRAVAIL INFORMEL' and has columns for 'NOM', 'PROFESSION', 'REVENUS', and 'PROBLÉMATIQUES'. The bottom form is also titled 'MAPPAGE SUR UN LIEU DE TRAVAIL INFORMEL' and has columns for 'NOM', 'PROFESSION', 'REVENUS', 'PROBLÉMATIQUES', and 'REMARQUES'. Both forms contain numerous small text boxes and lines for data entry.



## **VISITES D'ÉCHANGE AVEC DES SYNDICATS AYANT DE L'EXPÉRIENCE EN MATIÈRE D'ORGANISATION DE TRAVAILLEURS INFORMELS**

---

Identifiez un syndicat de votre pays ou de votre région ayant déjà organisé des travailleurs informels des transports, ou demandez à l'ITF de vous en indiquer.

Organisez une visite de trois ou quatre jours par une petite équipe de militants ou représentants de votre syndicat, afin qu'ils puissent tirer les enseignements de ces expériences d'organisation et des défis qui se sont posés. Idéalement, l'équipe devrait conjuguer hauts responsables élus chargés de traiter des aspects politiques et stratégiques, et organisateurs expérimentés chargés de l'organisation concrète sur le terrain. Il va de soi qu'il est important que cette délégation soit composée d'hommes et de femmes.

En prévision de cette visite, préparez un programme avec le syndicat hôte. Si possible, celui-ci devrait inclure :

- Des visites sur des lieux de travail informels, pour en savoir plus sur la dynamique industrielle locale et les relations d'emploi
- Des rencontres avec des syndicalistes et responsables issus de lieux de travail informels pour comprendre ce qui les a motivés à s'affilier au syndicat et leur avis à ce sujet, ce qu'ils en pensaient avant de rejoindre le syndicat, l'impact de l'adhésion au syndicat sur leurs moyens de subsistance, leurs conditions de travail et leurs droits, et les problèmes et difficultés restant à résoudre.

- Des discussions avec le comité exécutif (ou son équivalent) pour en savoir plus sur les discussions politiques qui ont débouché sur l'organisation des travailleurs informels, les grands défis auxquels il faut s'atteler, les difficultés internes à surmonter etc., et les changements qui s'avéreront nécessaires.
- Des discussions avec des militants syndicaux locaux et/ou les personnes chargées de l'organisation quotidienne des travailleurs informels pour en savoir plus sur la stratégie d'organisation et la méthodologie.
- Des rencontres avec des représentants syndicaux élus issus de lieux de travail formels ayant signé des conventions syndicales de longue date, pour discuter des conséquences de la stratégie d'organisation des travailleurs informels sur la main-d'œuvre formelle et le syndicat dans son ensemble.
- Si cela s'avère possible et pertinent, des rencontres avec des interlocuteurs clés, comme des responsables de gares routières, les autorités locales ou les services de police, pour évaluer l'impact de l'organisation syndicale de leur point de vue.

Au terme de la visite, l'équipe présentera ses impressions, ses conclusions et les questions subsistantes lors d'un court séminaire avec les responsables et organisateurs syndicaux.





À son retour, l'équipe effectuera des présentations à la direction du syndicat et aux militants chargés de l'organisation pour leur inculquer les enseignements de la visite, et formuler des recommandations en matière de politiques syndicales et de stratégie d'organisation.

Cette visite devrait aussitôt être suivie d'une visite réciproque du « syndicat mentor », qui passera du temps sur les lieux de travail informels et rencontrera les associations informelles, les représentants syndicaux et les organisateurs, pour mieux comprendre le contexte local et le syndicat, et évaluer les possibilités d'organisation. Au terme de la visite, l'équipe du syndicat mentor devrait organiser un séminaire ou une réunion avec les responsables et organisateurs pour présenter ses idées, commentaires et recommandations en matière de politiques syndicales et de stratégie d'organisation.

Enfin, l'expérience et les conclusions des visites d'échange et des recommandations qui en découleront seront documentées dans un

rapport ou un document de discussion qui sera distribué dans toutes les structures du syndicat et sera soumis au comité exécutif.

## PROGRAMME D'ÉDUCATION

---

Envisagez d'organiser des journées ou weekends de formation ou des cercles d'études pour les représentants et/ou responsables syndicaux, afin que ceux-ci comprennent mieux le fonctionnement de l'économie des transports informels, réfléchissent à des politiques et stratégies d'organisation, et/ou apportent des compétences d'organisation concrètes aux personnels et aux militants.

En plus de ce livret et de la vidéo qui l'accompagne, le Projet de l'ITF sur les travailleurs informels a produit des rapports, études de cas, interviews vidéo plus complètes et autres documents, lesquels constituent une véritable mine d'informations utiles aux activités d'éducation. Toutes ces ressources sont disponibles sur le site Internet du projet : [www.informalworkersblog.org](http://www.informalworkersblog.org).

---

Visite d'échange NCTU-IDEA





*Fédération internationale des  
ouvriers du transport (ITF)*

*49-60 Borough Road*

*Londres SE1 1DR, Royaume-Uni*

*+44 (0)20 7403 2733*



*itfglobal.org*



*/ITFglobal*



*@itfglobalunion*

