

La contribution du dialogue social au Programme 2030

Formaliser l'économie informelle





Cette publication a été rédigée par Laura Maffei. Le rapport a été coordonné par Diego López González de la CSI/RSCD et intègre des contributions d'Angelika Muller et Youcef Ghellab de l'Unité sur le dialogue social et tripartisme de la OIT.

Cette publication est disponible en ligne :

<https://www.ituc-csi.org/dialogue-social-pour-odd-formaliser-economie-informelle>

Photo de couverture : Deux femmes réparent des filets de pêche – Vietnam © Quang Nguyen vinh

La contribution du dialogue social au Programme 2030 - Formaliser l'économie informelle
FR - D/2018/11.962/10

© TUDCN 2018

Design : Heartnminds

La contribution du dialogue social au Programme 2030

Formaliser l'économie informelle



TABLE DES MATIÈRES

Sigles et acronymes	3
Introduction	4
Chapitre 1. Cadre conceptuel	5
1.1 Le dialogue social et ses caractéristiques	6
1.2 Les travailleurs informels, à l'intérieur comme en dehors du secteur formel	7
Chapitre 2. Le dialogue social dans l'économie informelle	9
2.1 Le dialogue social au centre des stratégies de formalisation	10
2.2 L'enjeu de la représentation	11
2.3 Stratégies d'inclusion de l'économie informelle dans le dialogue social	11
Chapitre 3. La contribution du dialogue social au Programme 2030 par le biais de la formalisation de l'économie	15
3.1 Le dialogue social dans le Programme 2030	16
3.2 L'économie informelle et le Programme 2030	17
3.3 Les apports du dialogue social : potentialités, résultats et enjeux	17
Chapitre 4. Conclusions générales et recommandations	33
Bibliographie et références	36

SIGLES ET ACRONYMES

AACI – Accord cadre international

AEA – Agricultural Employer's Association (Association des employeurs agricoles), Kenya

CAMARCO – Cámara Argentina de la Construcción (Chambre argentine de la construction)

CGSLB – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

CIT – Conférence internationale du Travail

CMTC – Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (Centrale du mouvement des travailleurs costariciens)

CNTS – Confédération nationale des travailleurs du Sénégal

COSATU – Congress of South African Trade Unions (Congrès des syndicats sud-africains)

COTU (K) – Central Organization of Trade Unions (Organisation centrale des syndicats), Kenya

CSA – Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques

CSC – Confédération des syndicats chrétiens, Belgique

CSI – Confédération syndicale internationale

CSMVM – Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (Conseil de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif), Argentine

FEDUSA – Federation of Unions of South Africa (Fédération des syndicats d'Afrique du Sud)

FIA – Fédération internationale des acteurs

FKE – Fédération des employeurs du Kenya

IDH – Indice de développement humain

IEOI – Institut d'éducation ouvrière internationale

IERIC – Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (Institut de statistique et d'immatriculation de l'industrie de la construction), Argentine

KENASVIT – Kenya National Alliance of Street Vendors and Informal Trader (Alliance nationale des vendeurs ambulants et des commerçants informels du Kenya)

KPAWU – Kenya Plantation and Agricultural Workers' Union (Syndicat de travailleurs agricoles et des plantations du Kenya)

MPME – Micro, petites et moyennes entreprises

MSEA – Micro and Small Enterprise Authority (Autorité des microentreprises et petites entreprises), Kenya

NEDLAC – National Economic Development and Labour Council (Conseil national du développement économique et du travail), Afrique du Sud

NHIF – National Hospital Insurance Fund (Fonds national d'assurance hospitalière), Kenya

NOTU – National Organisation of Trade Unions (Organisation nationale des syndicats), Ouganda

NSSF – National Social Security Fund (Fonds national de sécurité sociale), Kenya

ODD – Objectifs de développement durable

OIT – Organisation internationale du Travail

PIB – Produit intérieur brut

RDC – République Démocratique du Congo

RSCD – Réseau syndical de coopération au développement

SINOEMA – Sindicato de Obreros y Empleados de la Municipalidad de Asunción (Syndicat des ouvriers et des employés de la municipalité d'Asunción)

SMPAD – Syndicat marocain des professionnels des arts dramatiques

SST – Santé et sécurité au travail, Bénin

SUTD – Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (Syndicat unitaire des travailleurs domestiques), Uruguay

TUC – Trades Union Congress (Congrès des syndicats), Ghana

TWG – Technical Working Group (Groupe de travail technique), Philippines

UNIWA – Union of Informal Workers' Associations (Union des associations des travailleurs de l'économie informelle), Ghana

UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (Union ouvrière de la construction de la République argentine)

WSM – Solidarité mondiale

INTRODUCTION

La participation des partenaires sociaux aux processus de formulation, de mise en œuvre et de suivi des politiques publiques peut apporter une contribution essentielle à l'appropriation, la transparence et la gouvernance des politiques et des stratégies de développement. La participation est d'ailleurs un des piliers du développement durable, ce que le Programme 2030 reconnaît justement.

Le dialogue social, en tant que mécanisme de participation possédant des caractéristiques spécifiques, est en mesure d'apporter des contributions différenciées en fonction des résultats produits et des moyens employés pour les obtenir.¹ Parmi celles-ci, on peut mettre en exergue la capacité d'articuler les intérêts et de concevoir des approches novatrices permettant de progresser dans la formalisation de l'économie informelle, l'un des enjeux majeurs pour garantir un travail décent pour tous et promouvoir des sociétés plus inclusives et durables, comme le propose le Programme 2030.

La transition vers la formalité est une question qui intéresse aussi bien les organisations de travailleurs et de travailleuses,² que celles des employeurs ainsi que les gouvernements, comme cela apparaît dans la Recommandation 204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, fruit d'une négociation tripartite et adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2015.

La Recommandation reconnaît, entre autres, l'importance du dialogue social comme mécanisme de concertation assurant l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques en la matière.

Le présent travail vise à faire la synthèse des conclusions énoncées dans les études de cas réalisées durant l'année qui vient de s'écouler, dans le cadre d'une initiative conjointe du Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il s'appuie notamment sur les études concernant la contribution du dialogue social à la formalisation de l'économie informelle et au Programme 2030 en Argentine, au Costa Rica, aux Philippines et au Kenya,³ ainsi que sur d'autres cas pertinents ou expériences récentes de coopération syndicale menées dans ce sens.

Cette étude a requis une ample recherche bibliographique et de nombreuses analyses de cas qui, sans être exhaustives, apportent cependant une contribution à la réflexion et permettent d'esquisser plusieurs lignes d'analyse et d'ébaucher des recommandations visant à améliorer les apports du dialogue social à la mise en œuvre du Programme 2030 pour le développement grâce à la formalisation de l'économie informelle.

1 CSI/RSCD-OIT, 2017.

2 Le masculin générique sera utilisé dorénavant pour faire référence aux deux genres, à moins d'une mention spécifique à l'un ou l'autre.

3 Disponibles sur <https://www.ituc-csi.org/t-seminar-SD-informal-2018>



CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté en 2015, constitue une feuille de route vers un développement équitable, inclusif et durable à l'échelle planétaire. Il comporte 17 Objectifs de développement durable (ODD), intégrés et articulés entre eux, et 169 cibles vers lesquelles avancer d'ici 2030. Pour les atteindre, chaque État-partie décidera des ressources et politiques les plus appropriées à son contexte et ses priorités.

Dans ses principes et ses engagements transversaux, mais également dans plusieurs de ses objectifs et cibles spécifiques, le Programme 2030 reconnaît que le travail décent et la participation des différents acteurs sociaux sont des éléments essentiels pour pouvoir progresser dans sa mise en œuvre. Le Programme est du reste issu d'un processus participatif ayant impliqué tant les gouvernements que les différents acteurs de la société civile et qui a identifié le travail décent comme l'une de ses priorités.

À cet égard, il est urgent d'aborder la question de l'économie informelle, qui affecte au niveau mondial plus de 60 % des travailleurs et 90 % des petites et moyennes entreprises, et a des répercussions sur l'accès aux droits, la compétitivité et la productivité de l'économie, ainsi que sur les revenus publics, répercussions qui induisent à leur tour une dégradation des systèmes de protection et de sécurité sociale (OIT, 2018a).

Le dialogue social, en tant que mécanisme de participation et d'élaboration du consensus dans le monde du travail, est un élément clé du travail décent et il est appelé à jouer un rôle déterminant dans la transition vers la formalité.

1.1 LE DIALOGUE SOCIAL ET SES CARACTÉRISTIQUES

Conformément à la définition de l'OIT,⁴ le dialogue social se rapporte à tout type de négociation, de consultation ou d'échange d'information entre des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun. Le dialogue porte en général sur le travail, les politiques sociales ou économiques et, plus récemment, d'autres problématiques sont de plus en plus abordées, par exemple celles de l'environnement (OIT, 2012).

Le dialogue social adopte des formes différentes, il peut s'établir de manière bipartite entre les représentants des travailleurs et des employeurs, ou consister en un processus tripartite auquel prend part officiellement le gouvernement, ou encore ce peut être un espace qui s'ouvre à d'autres parties prenantes dans un dialogue tripartite élargi. Il peut se limiter à la consultation ou au simple échange d'informations avec les partenaires sociaux, mais aussi s'étendre à la négociation collective qui aboutit à l'adoption de conventions et d'accords contraignants.

Le dialogue social est un des éléments qui rendent le travail décent ; il peut s'appliquer aussi bien aux travailleurs formels qu'informels. C'est ce que souligne l'OIT : « *Il n'est pas possible d'obtenir des conditions d'emploi équitables, des conditions de travail décentes, la sécurité et la santé au travail et le développement dans l'intérêt de tous sans une implication active des travailleurs, des employeurs et des gouvernements par le biais du dialogue social* ». ⁵

⁴ <https://www.ilo.org/public/french/dialogue/download/brochuref.pdf>

⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--fr/index.htm>

Pour que le dialogue social soit efficace, la liberté d'association doit absolument être respectée, de sorte que les travailleurs et les employeurs puissent s'organiser librement, défendre leurs intérêts sans interférences extérieures et négocier sur des questions d'intérêt commun, entre eux et avec le gouvernement, sans subir de pressions.

En outre, d'autres conditions sont requises pour que le dialogue soit fructueux : l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, indépendantes et représentatives, l'engagement politique et la reconnaissance mutuelle de toutes les parties, une structure institutionnelle appropriée ainsi que la garantie d'accéder à une information et à des formations pertinentes pour que les participants puissent exercer efficacement leur droit de participation. En ce sens, le rôle des gouvernements est fondamental pour fournir des conditions et un environnement propice à l'existence d'un dialogue social fécond (OIT, 2012).

Il convient de rappeler qu'il n'existe pas de modèle unique de dialogue social. Tout processus de dialogue social devra tenir compte du cadre culturel, historique, économique et politique propre à chaque pays pour assurer que les interlocuteurs locaux puissent se l'approprier et en faire un espace véritablement participatif et représentatif. Il existe d'ailleurs dans le monde une grande diversité d'accords institutionnels, de cadres juridiques, ainsi que de traditions et de pratiques de dialogue social (OIT, 2012).

Enfin, il est important de souligner que tous les instruments de l'OIT résultent d'un processus tripartite. Certains font explicitement référence au dialogue social, comme la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 (N°98), la Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976 (N°144) et la Convention sur la négociation collective de 1981 (N°154).⁶

1.2 LES TRAVAILLEURS INFORMELS, À L'INTÉRIEUR COMME EN DEHORS DU SECTEUR FORMEL

L'économie informelle recouvre une ample gamme d'activités économiques variées concernant des travailleurs et des unités économiques insuffisamment couvertes par les normes et les accords formels, soit parce qu'ils se trouvent hors de la portée des lois ou que la mise en œuvre et le respect de la législation n'est pas effective.

De manière générale, les unités ou entreprises de l'économie informelle exercent leurs activités à petite échelle, elles ne sont pas déclarées, ne tiennent pas leur comptabilité et sont très probablement peu rentables. Les relations de travail y sont habituellement informelles, reposant souvent sur des liens de parenté, ce qui tend à se traduire par le non respect des normes du travail et de la sécurité sociale des travailleurs.

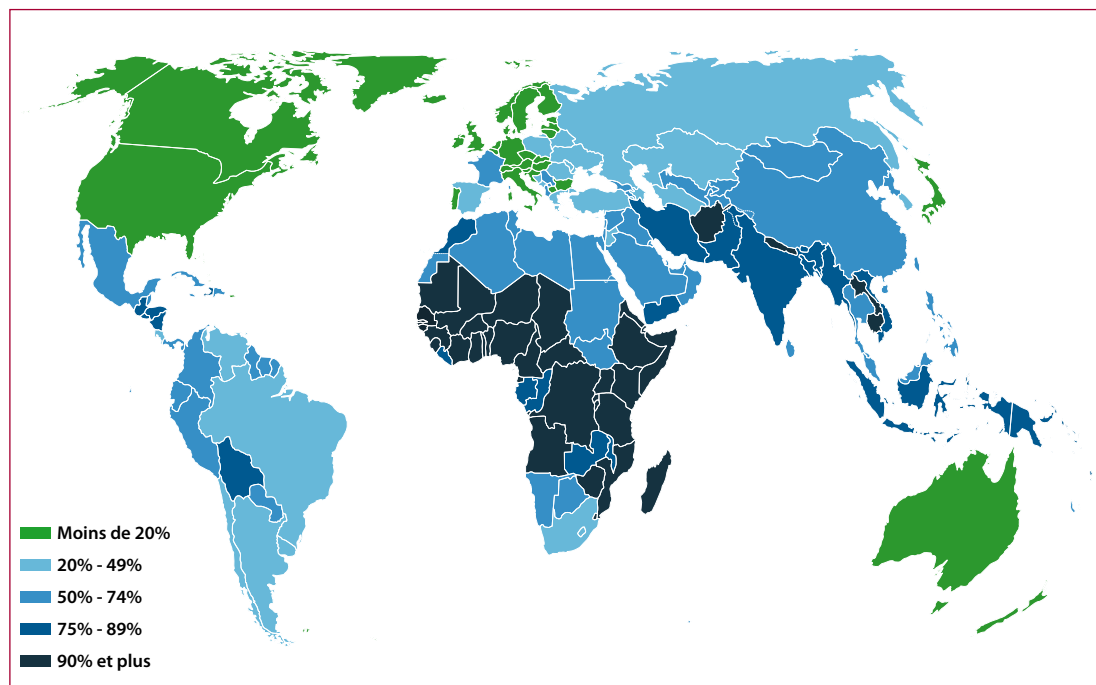
Le travail au sein de l'économie informelle désigne tout type d'emploi dans des entreprises ou des unités informelles, ou bien un travail informel dans le secteur formel, ou encore un travail informel à domicile. De plus en plus de relations de travail informelles apparaissent dans les formes de travail nouvelles et numérisées. Cela se produit dans de nombreux secteurs tant dans les pays en développement que dans les pays industrialisés.

⁶ On pourra également consulter les recommandations suivantes : Recommandation sur les conventions collectives (R.91) ; Recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise (R.94) ; Recommandation sur la consultation (R.113) ; Recommandation sur les communications dans l'entreprise (R.129) ; Recommandation sur l'examen des réclamations (R.130) ; Recommandation sur les consultations tripartites (R.152) ; Recommandation sur la négociation collective (R.163).

D'après les statistiques récemment publiées par l'OIT (2018), près de deux milliards de personnes dans le monde travaillent dans l'économie informelle, ce qui représente 61,2 % de la population mondiale active de plus de quinze ans. La proportion varie de manière significative d'une région à l'autre : l'Afrique vient en

premier lieu (85,8 %), suivie des États arabes (68,6 %) et de l'Asie et du Pacifique (68,2 %). Même si en Amérique Latine et dans les Caraïbes, le pourcentage se situe en dessous de la moyenne mondiale, certains pays ont des niveaux d'informalité très élevés, comparables aux régions précédemment citées (Figure 1).

Figure 1 – pourcentage d'emplois informels par rapport au total des emplois (y compris agricoles). Chiffres de 2016.



Source: OIT, 2018

Par ailleurs, sur les près de 500 millions de micro, petites et moyennes entreprises (MPME) du monde, seulement 9 % exercent dans l'économie formelle, d'après les estimations (OIT, 2016a). C'est également en Afrique que se trouvent les pourcentages les plus élevés d'informalité des entreprises et unités de production (92,4 %), puis dans les États arabes (90,8 %). Ces unités présentent également une grande diversité eu égard à la dimension, au secteur économique, au degré de respect de la législation, au niveau de productivité, etc. (OIT, 2018a).

D'après les statistiques de l'OIT, l'informalité est un phénomène en voie d'expansion (OIT, 2018a). Même dans des pays qui ont connu une croissance économique, comme dans le cas du Costa Rica au cours de la dernière décennie, on peut constater que le travail informel a augmenté pratiquement de 10 points, passant de 36 à 45 %, tendance qui semble se poursuivre (Cheng Lo, 2018).



CHAPITRE 2

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE

2.1 LE DIALOGUE SOCIAL AU CENTRE DES STRATÉGIES DE FORMALISATION

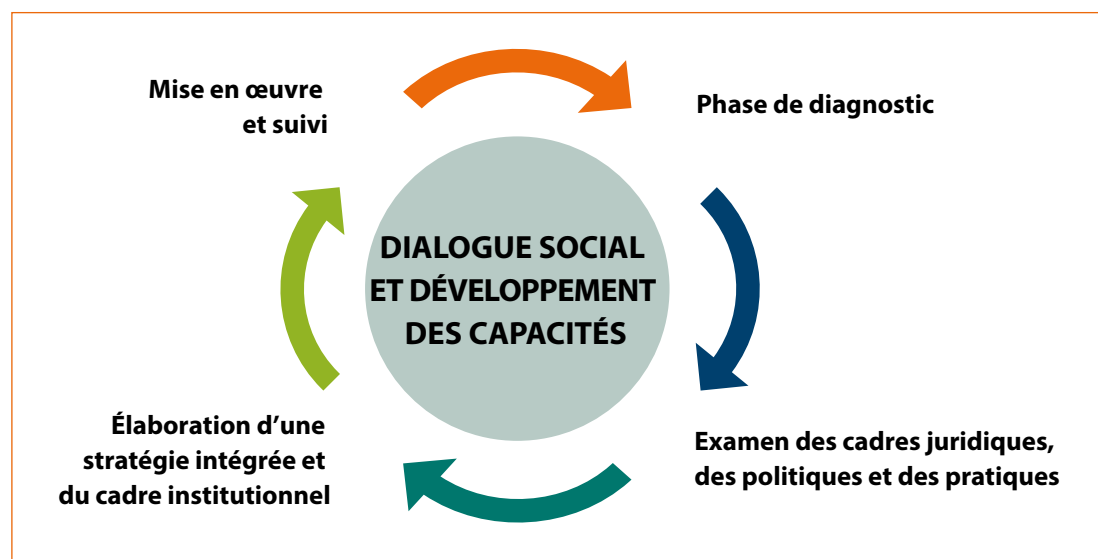
La transition vers la formalité est primordiale pour atteindre un développement équitable, inclusif et durable, ainsi que pour assurer un travail décent pour tous, deux des objectifs explicites du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Aussi bien pour les organisations de travailleurs et d'employeurs que pour les gouvernements, l'informalité est un problème fondamental, comme le montre l'adoption de la Recommandation 204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, fruit d'une négociation tripartite et adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2015.⁷

Comme le souligne la Recommandation, c'est dans l'économie informelle que « *déni des droits au travail, insuffisance des possibilités d'emploi de qualité, protection sociale inadéquate et absence de dialogue social* » sont particulièrement prononcés.

La Recommandation appelle à réaliser une évaluation et un diagnostic adéquats des facteurs, caractéristiques et causes qui engendrent l'informalité et expliquent sa persistance, afin d'obtenir un recadrage optimal pour l'élaboration et la mise en œuvre de lois, de politiques ou de mesures favorisant la transition vers l'économie formelle. En ce sens, elle reconnaît l'importance du dialogue social comme mécanisme d'échange d'informations et de concertation afin de mieux élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques concernant l'économie informelle et sa formalisation. Elle y fait spécifiquement mention sous le titre VII : « *Liberté d'association, dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs* ».

La place centrale qu'occupent le dialogue social et le développement des capacités des acteurs sociaux, fondamentaux pour que le dialogue social soit efficace, apparaît clairement dans la proposition pour une stratégie 2016-21 du Conseil d'administration de l'OIT visant à la mise en œuvre de la Recommandation 204, représentée dans la figure suivante (Figure 2).

Figure 2 – Modèle d'intervention pour des stratégies intégrées de formalisation de l'économie informelle.



Source: OIT, 2018

⁷ Cette problématique est également abordée dans d'autres normes de l'OIT. <http://libguides.ilo.org/informal-economy-fr/standards>

2.2 L'ENJEU DE LA REPRÉSENTATION

Voilà un enjeu qui n'est pas des moindres en raison de la diversité et de la complexité que revêtent les formes d'emploi et la structuration de l'économie informelle. En effet cette diversité a des incidences, entre autres, sur les possibilités d'organisation et de représentation des travailleurs et des unités économiques informelles. Par exemple, les conditions d'un travailleur informel varieront selon qu'il exerce son activité dans une unité économique formelle, informelle ou à domicile, ou bien encore dans un milieu rural ou urbain. De même, les unités économiques peuvent être indépendantes ou intégrées dans une chaîne d'approvisionnement, dont la taille peut elle-même varier, etc. Chaque situation exigera des approches et des stratégies différentes, tant pour organiser le secteur que pour garantir effectivement son inclusion dans les processus de dialogue social.

Les différents acteurs du dialogue social ont quant à eux des responsabilités bien différenciées pour garantir la représentation des intérêts de l'économie informelle. À cet égard, les gouvernements ont pour responsabilité de mettre en place le climat favorable – dans la loi et la pratique – qui garantisse l'exercice effectif du droit d'association et de négociation, ainsi que de promouvoir la participation active des représentants de l'économie informelle dans les processus de dialogue social.

En particulier, la recommandation 204 de l'OIT stipule que « l'autorité compétente devrait utiliser des mécanismes tripartites avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, qui devraient inclure dans leur rang, conformément à la pratique nationale, des représentants d'organisations basées sur ses membres représentatives des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle ».

La Recommandation 204 encourage également les organisations d'employeurs et de travailleurs à ouvrir leur affiliation et étendre leurs prestations de services

aux travailleurs et unités économiques de l'économie informelle, notamment afin d'accroître leur représentation au sein des espaces de dialogue chargés de la mise en œuvre de la Recommandation.

2.3 STRATÉGIES D'INCLUSION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Les mandants de l'OIT – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs – travaillent depuis longtemps et à tous les niveaux sur la question de la formalisation de l'économie informelle et plusieurs stratégies ont été élaborées pour faire en sorte que les intérêts des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle soient représentés au sein des espaces de dialogue existants ou pour en créer de nouveaux, qui les prennent en compte.

En ce qui concerne la partie **gouvernementale**, avec la Résolution relative au travail décent et à l'économie informelle de la 90^e Conférence internationale du Travail (2002) et la Recommandation 204 de l'OIT (2015), plusieurs espaces de dialogue ont été créés pour traiter des questions relatives à l'économie informelle. Au-delà de la valeur qu'un gouvernement peut accorder à la participation démocratique dans la prise de décisions politiques, la volonté d'intégrer la voix de l'économie informelle a globalement pour objectif d'améliorer la compréhension et l'élaboration des stratégies les plus pertinentes, d'une part, et de légitimer le processus, d'autre part.

Dans certains cas, des institutions de dialogue existantes sont élargies ou restructurées : il peut s'agir de conseils salariaux, de conseils du travail, ou de conseils d'administration des fonds de santé et de sécurité, etc. Par exemple, une Commission du travail non déclaré a été créée au sein du Conseil tripartite de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum en Argentine, (Battistini, 2018). Dans d'autres cas, des espaces nouveaux sont instaurés, comme les instances de dialogue pour la mise en œuvre de la Recommandation 204 créées ces dernières années dans plusieurs pays.

Dans ces espaces, l'économie informelle est souvent représentée par des organisations de l'économie formelle qui l'intègrent, en général des organisations syndicales auxquelles sont affiliées des organisations de travailleurs informels. Dans d'autres cas, les organisations de travailleurs ou les unités de l'économie informelle participent elles-mêmes à des espaces sectoriels, comme les travailleurs domestiques dans les Conseils tripartites des salaires en Uruguay (Budlender, 2013), ou les travailleurs agricoles au Kenya (Otieno, 2018).

Quant aux **organisations d'employeurs**, leur attention semblerait surtout se porter sur l'incitation à formaliser les unités économiques, principalement en vue d'accroître la compétitivité et de réduire la concurrence déloyale.

Parmi les stratégies des acteurs du secteur des employeurs visant à encourager l'immatriculation des MPME, on compte l'incitation à améliorer le cadre réglementaire, la fourniture d'assistance à la conformité réglementaire et aux formalités administratives (paiement d'obligations, assurances, etc.), l'offre de services de vulgarisation et de formation au développement d'entreprises (OIT, 2018b). Dans la République dominicaine par exemple, le Réseau national de soutien des entreprises à la protection de l'environnement (Red nacional de apoyo empresarial a la protección ambiental, ECORED⁸) a soutenu l'organisation d'une Table ronde nationale sur le recyclage à laquelle prennent part les représentants des récupérateurs de déchets, et qui se donne pour objectifs, entre autres, de contribuer à la formalisation des récupérateurs de déchets par le biais de la formation et de la création de coopératives.⁹

Il existe aussi quelques cas où les organisations d'employeurs ouvrent un espace aux organisations de MPME dans leurs conseils d'administration. Par exemple, l'Association d'employeurs du Ghana réserve un siège à l'Association des petites industries (Association of Small-Scale Industries) dans son Conseil d'administration (OIT, 2018b).

Les **organisations syndicales**, pour leur part, développent des stratégies très diverses pour intégrer les intérêts des travailleurs dans le processus de dialogue. L'une des plus courantes est de promouvoir l'organisation des travailleurs informels, cruciale pour une participation effective au dialogue social, en soutenant la création d'organisations indépendantes et en leur ouvrant un espace au sein de leurs propres structures. Une publication de l'OIT sur le rôle du dialogue social dans la transition vers la formalité¹⁰ relève plusieurs cas dans le monde où les organisations syndicales ont créé, sous une forme ou une autre, des espaces d'organisation au sein de leurs propres structures.

En Amérique Latine et dans les Caraïbes, une étude portant sur 36 expériences d'organisation syndicale dans l'économie informelle, publiée en 2016 par la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA)¹¹ montre que, dans presque tous les pays de la région, les organisations syndicales ont inclus au cours des dernières décennies les travailleurs informels, en créant des espaces dans leurs propres structures, ou bien en affiliant directement les travailleurs. Tout au long de ce processus, les syndicats proposent en général une assistance légale, une formation syndicale et des ressources diverses telles que des lieux de réunion, des aides au transport, etc.

⁸ <http://www.ecored.org.do/mesa-de-reciclaje/>

⁹ Il est à noter que ce type d'initiatives, habituel dans le secteur du recyclage, n'est pas toujours bien vu par les organisations de récupérateurs de déchets ou par les syndicats, qui craignent qu'elles n'entraînent une privatisation ou externalisation des systèmes de gestion (Maffei, 2018).

¹⁰ (OIT, 2018). "Transition vers la formalité : le rôle crucial du dialogue social".

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_625304.pdf

¹¹ CSA (2016). "Experiencias Sindicales de Formalización mediante Organización Sindical y Diálogo Social en América Latina y el Caribe". <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3999>

L'examen des principaux essais et études de cas met en évidence dans les autres régions une même tendance à élargir les critères d'adhésion des syndicats afin d'organiser et d'intégrer les travailleurs informels (CSI, 2016 ; LO/FTF, 2015 ; Martín Murillo L., 2013). En Afrique plusieurs projets de coopération syndicale vont dans ce sens. Un premier exemple concerne le Kenya, où l'Organisation centrale des syndicats (COTU (K)), soutenue par plusieurs organisations internationales,¹² a organisé localement des forums

de dialogue avec des travailleurs informels pour renforcer leurs capacités d'organisation et de participation aux processus de dialogue. Et en Ouganda, l'intégration de travailleurs de l'économie informelle (en majorité des femmes), qui se sont organisés en syndicats des secteurs du transport, de l'agriculture, de la pêche, du travail domestique et du commerce ambulant, a considérablement augmenté le nombre d'adhérents à l'Organisation nationale des syndicats (NOTU).¹³

ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE ET DIALOGUE SOCIAL EN OUGANDA

En 2013, l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) a commencé à introduire la problématique de l'économie informelle en Ouganda, dans un contexte où la législation du travail ne reconnaissait pas les travailleurs de l'économie informelle et où les autorités étaient généralement réticentes à la négociation. Alors que plus de 85 % des salariés travaillent dans l'économie informelle, la NOTU s'est efforcée de promouvoir des conditions de travail décentes pour ces travailleurs et d'assurer leur représentation dans les espaces de dialogue social.

Désormais, grâce à l'intégration de travailleurs de l'économie informelle organisés en syndicats des secteurs du transport, de l'agriculture, de la pêche, du travail domestique et du commerce ambulant, le nombre d'adhérents à la NOTU a considérablement augmenté. L'organisation a donc gagné en force et influence lors des processus de dialogue social.

Le dialogue a permis de sensibiliser les autorités gouvernementales à différents points touchant les travailleurs de l'économie informelle. Ainsi, les organisations de travailleurs informels ont désormais la possibilité de négocier pour améliorer les tarifs des emplacements sur les marchés, l'accès aux soins de santé et à l'infrastructure de transport. Elles sont également parvenues à réduire les conflits et les brimades policières.

La participation de la NOTU aux espaces tripartites a réussi à éviter la libéralisation du système des pensions et a permis aux travailleurs de l'économie informelle de bénéficier pour la première fois de la sécurité sociale.

Les efforts de la NOTU ont été soutenus par le Conseil LO/FTF du Danemark.

¹² Confédération syndicale internationale (CSI), Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC, selon son sigle en anglais), FNV (Pays Bas), Centre américain pour la Solidarité internationale des travailleurs (ACILS) et Fondation Friedrich-Ebert (FES).

¹³ Projet de coopération du Conseil LO/FTF, organisation de solidarité des syndicats danois.

<http://www.ulandssekretariatet.dk/content/loft-council-introductionthe-loft-council-danish-trade-union-council-international>

En outre, des alliances stratégiques sont souvent conclues, soit ponctuellement soit durablement, entre les organisations syndicales et les organisations de travailleurs informels. Par exemple, au Paraguay, le Syndicat des ouvriers et employés de la municipalité d'Asunción (SINOEMA) ont mené des actions concertées avec les récupérateurs de déchets – travailleurs informels – pour parer à la privatisation du service municipal de collecte des déchets. Par la suite, lors des négociations formelles avec les autorités locales et la nouvelle entreprise concessionnaire de la décharge (2005), le SINOEMA a fait accepter la revendication des récupérateurs de conserver le droit d'accéder aux déchets avant leur traitement définitif, disposition qui aurait été interdite par le contrat de concession sans l'intervention du SINOEMA (Maffei, 2018).

Les syndicats incluent fréquemment dans la négociation collective des accords spécifiques visant à défendre les intérêts des travailleurs informels. Une étude relative à l'inclusion de questions liées au travail informel dans les négociations collectives en Argentine cite des conventions bipartites dans des secteurs comme la construction, l'industrie du papier, la vente dans les marchés, qui établissent des mécanismes de contrôle et des responsabilités solidaires en cas d'externalisation ou de sous-traitance (Pontoni, 2011). Battistini (2018) signale également qu'en Argentine, entre 2011 et 2017, 33 négociations collectives sectorielles ont inclus des clauses couvrant l'économie informelle, notamment relatives à la santé et la sécurité, à l'inspection et à la formation.

Au niveau international, les revendications et besoins des travailleurs formels et informels de pays tiers sont également inclus dans les espaces de dialogue social, par exemple en relation avec les activités de sous-traitance des chaînes d'approvisionnement où les fournisseurs sont « *souvent des acteurs plus ou moins importants opérant de manière informelle* » (OIT, 2016a).

Les Accords-cadres internationaux (ACI) sont une des formes que prend le dialogue social. Ces instruments négociés entre les entreprises internationales et les fédérations syndicales mondiales favorisent le

dialogue transnational, étant donné que les syndicats nationaux ou locaux n'ont qu'une capacité limitée et peu de possibilités de négocier directement avec les multinationales ou les principales entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Un rapport de l'OIT (2016a) consigne plusieurs exemples de la contribution des ACI à l'organisation et à la syndicalisation des travailleurs précaires.¹⁴

Une étude, portant sur 250 programmes de coopération au développement destinés principalement à des secteurs comme l'agriculture et l'industrie textile, menée par l'OIT dans plus de 40 pays entre 2000 y 2015, conclut que « *les projets se rapportant aux chaînes d'approvisionnement mondiales ont donné, et donnent encore aujourd'hui, de meilleurs résultats lorsque les partenaires sociaux y sont associés et y participent* » (OIT, 2016a).

Finalement, il faut tenir compte de plusieurs facteurs qui entravent ou conditionnent la possibilité d'organisation des travailleurs et des unités de production de l'économie informelle. Parfois, des travailleurs et des employeurs ne veulent pas prendre le risque de s'exposer (OIT, 2018b). De plus, certains travailleurs informels, comme les récupérateurs de déchets, préfèrent travailler à leur compte et négocier directement avec les intermédiaires, de crainte que l'adhésion à une coopérative ou une association ne leur occasionne davantage de responsabilités, ne limite leurs possibilités de travailler ou ne réduise leurs revenus (Budlender, 2013).

Reconnaissant que la plupart des gens entrent dans l'économie informelle non par choix mais en raison du manque de possibilités dans l'économie formelle, il faut prendre en considération le fait que si certains groupes de travailleurs s'organisent pour améliorer leurs conditions de travail, dans le but fondamental de défendre leurs droits, d'autres groupes en revanche s'organisent dans une optique entrepreneuriale. Dans la majorité des cas, les deux approches coexistent à des degrés divers. Chaque situation requiert des stratégies d'organisation différentes (Martín Murillo L., 2013).

¹⁴ Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>



CHAPITRE 3

LA CONTRIBUTION
DU DIALOGUE SOCIAL
AU PROGRAMME 2030
PAR LE BIAIS DE LA
FORMALISATION
DE L'ÉCONOMIE

Les pages précédentes ont mis en exergue divers défis que doit relever la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, mais également le rôle crucial assigné au dialogue social dans ce processus ainsi que les stratégies adoptées par les différents acteurs du monde du travail pour faire une place aux intérêts de l'économie informelle dans les espaces de dialogue.

Dans cette section, plusieurs conclusions seront dégagées à partir de l'examen des recherches et des études de cas effectuées dans différentes régions du monde. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un examen exhaustif, les différents exemples et cas mentionnés mettent en lumière les réussites, les potentiels et les enjeux qui peuvent faire du dialogue social un instrument efficace pour améliorer la protection des travailleurs informels et encourager la formalisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, contribuant par conséquent au développement équitable, inclusif et durable poursuivi par le Programme 2030.

L'analyse portera en premier lieu sur le traitement accordé par le Programme 2030 au dialogue social et à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et, en deuxième lieu, aux apports et défis engendrés par ce processus.

3.1 LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE PROGRAMME 2030

La participation des partenaires sociaux ainsi que d'autres acteurs de la société civile et le travail décent sont deux composantes notoires du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ils sont évoqués comme des éléments transversaux, comme des objectifs spécifiques et s'inscrivent dans différentes cibles et indicateurs.

Il est primordial d'assurer l'accès à un travail décent pour tous afin d'avancer sur la voie proposée par le Programme 2030, telle qu'elle apparaît dans son objectif de développement durable ODD 8, *Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*. Le travail décent réduit les inégalités, renforce la rési-

lience et fournit les conditions qui garantissent un exercice effectif des droits et un plein développement du potentiel humain.

Bien que le Programme 2030 ne mentionne pas explicitement le « dialogue social », la reconnaissance du caractère central du travail décent suppose d'approuver ce mécanisme qui constitue un des piliers de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT comme espace privilégié de négociation et de concertation entre les différents acteurs tripartites du monde du travail. En outre, l'appel à reconnaître et respecter les droits du travail (cible 8.8) implique le plein respect des normes internationales du travail de l'OIT, y compris de celles qui font référence aux processus de dialogue social à tous les niveaux.¹⁵ Par ailleurs, les indicateurs mondiaux pour les ODD (ONU, 2018) mentionnent explicitement (indicateur 8.8.2) la négociation collective, l'une des formes que prend le dialogue social bipartite.

De plus, dans les ODD 8 sur le travail décent et 16 sur les sociétés justes, pacifiques et inclusives, le Programme 2030 fait explicitement référence à la liberté d'association et à la négociation collective (indicateur 8.8.2), à l'efficacité et transparence des institutions, à l'adoption de décisions inclusives, participatives et représentatives (cible 16.7), à l'accès public à l'information et à la protection des libertés fondamentales (cible 16.10). Ces éléments sont tous fondamentaux pour renforcer l'efficacité du dialogue social mais soulignent également différents principes auxquels une contribution peut être apportée grâce aux caractéristiques spécifiques du dialogue social.

De ce fait, le Programme 2030 est l'occasion de renforcer et redynamiser les processus de dialogue social partout dans le monde et à tous les niveaux. Et le dialogue social peut lui-même apporter une précieuse contribution à la mise en œuvre du Programme 2030 et à la réalisation de ses Objectifs de développement durable, en raison de sa capacité d'intégrer les perspectives des travailleurs et des unités de l'économie informelle dans l'élaboration des politiques et la prise de décisions relatives à la transition vers la formalité, entre autres.

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#Consultations_tripartites;
<http://libguides.ilo.org/collective-bargaining-fr/standards>

3.2 L'ÉCONOMIE INFORMELLE ET LE PROGRAMME 2030

Comme précisé auparavant, plus de 60 % des emplois et plus de 90 % des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) au niveau mondial relèvent de l'informalité. C'est un obstacle à l'accès aux droits du travail et à la protection de milliards de travailleurs, une entrave au développement durable des entreprises, à la compétitivité et productivité de l'économie et une barrière pour les revenus publics qui, partant, affaiblit les institutions et les systèmes de protection et de sécurité sociale (OIT, 2018a). Ces problèmes sont tous attachés, d'une façon ou d'une autre, aux objectifs de développement durable.

Les liens entre informalité, pauvreté et inégalité sont évidents; les revenus des travailleurs informels sont en général inférieurs à la moyenne et les inégalités dans le travail et globalement se creusent davantage. Les travailleurs informels ne bénéficient le plus souvent pas de protection sociale, leurs conditions de santé et de sécurité sont des plus précaires, ils sont insuffisamment couverts par les normes du travail, entre autres lacunes qui font que leurs conditions de travail s'écartent beaucoup de celles d'un travail décent.

En général, les travailleurs de l'économie informelle ont moins de possibilités de participation économique, sociale et politique. La plupart, en particulier les plus vulnérables, se trouvent dans un emploi informel parce qu'ils n'ont pas pu trouver de débouchés dans le secteur formel, généralement en raison de limites structurelles dans l'accès à l'éducation et aux biens et services publics de qualité. Les travailleurs et les unités de l'économie informelle seront plus touchés par les effets du changement climatique et la dégradation de l'environnement, et plus particulièrement les travailleurs informels des milieux ruraux dont les revenus dépendent encore plus des écosystèmes.

L'une des certitudes qui se dégagent du récent rapport «Femmes et hommes dans l'économie informelle» (OIT, 2018a) est la corrélation directe entre formalité, PIB par habitant et Indice de développement humain (IDH). Ainsi, les pays considérés comme émergents et en développement selon le classement de la Banque mondiale représentent 93% de l'ensemble du travail informel dans le monde. Par ailleurs, plus l'IDH ou le PIB par habitant sont réduits, plus les femmes ont de possibilités de se retrouver dans l'informalité que les hommes. Et l'informalité est plus importante chez les femmes que chez les hommes dans les groupes possédant le niveau d'études le plus faible. Partout dans le monde, les jeunes sont plus particulièrement touchés, tout comme la population rurale; un habitant rural a deux fois plus de probabilités de se retrouver dans l'informalité qu'un habitant urbain.

Enfin, l'intégration des unités de l'économie informelle est liée à plusieurs cibles du Programme 2030, entre autres l'amélioration de la productivité économique (cible 8.2), la formalisation des MPME (cible 8.3), l'efficacité de la production et de l'utilisation des ressources (cible 8.4), l'accès aux services financiers et l'intégration des petites industries aux chaînes de valeur (cibles 8.3 et 9.3).

3.3 LES APPORTS DU DIALOGUE SOCIAL : POTENTIALITÉS, RÉSULTATS ET ENJEUX

Les catégories suivantes ont été définies en fonction du type de réalisations ou d'enjeux relevés dans les études de cas examinées. Il convient de rappeler, comme le souligne le Programme 2030, que les objectifs de développement durable et leurs cibles ont un caractère intégré et indissoluble. De ce fait, les expériences et les cas qui éclairent les possibles contributions du dialogue social au Programme 2030 pourraient être associées à différents objectifs et cibles simultanément, reliés entre eux, ainsi qu'à plusieurs catégories.

Améliorer les conditions de travail des travailleurs informels

Comme le signale la Recommandation 204, les stratégies de formalisation de l'économie informelle devront envisager une approche intégrée des politiques, du cadre réglementaire et des mesures aptes à favoriser la formalisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, mais aussi à promouvoir une transition qui assure la préservation des emplois dans des conditions de travail décent pour tous.

Comme le souligne la recommandation 204, la formalisation n'est pas une fin en soi: «Reconnaître la nécessité pour les Membres de prendre des mesures urgentes et appropriées pour permettre la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en assurant la préservation et l'amélioration moyens de subsistance existants pendant la transition».

La réalité et les recherches démontrent assez clairement que le dialogue peut apporter des contributions significatives dans ce contexte directement lié aux objectifs de développement durable ODD 1 (pas de pauvreté), ODD 5 (égalité entre les sexes), ODD 8 (travail décent) et ODD 10 (inégalités réduites).

L'évidence de cette contribution apparaît assez nettement du fait que les conditions de travail, les revenus et les écarts d'inégalités du travail, économiques et sociales sont les thèmes qui reviennent le plus couramment dans les espaces de dialogue social à tous les niveaux (national, régional et au niveau de l'entreprise) et dans toutes ses modalités (tripartite, bipartite). Par conséquent, il faut s'attendre à ce qu'un dialogue social efficace puisse contribuer à progresser dans la réalisation de ces objectifs.

Rémunérations et inégalités dans le travail

L'une des modalités dans lesquelles le dialogue social a montré son efficacité pour réduire les inégalités et la pauvreté concerne la fixation de salaires minimums. Un seuil minimum est ainsi déterminé qui touche autant les travailleurs formels qu'informels et qui est

discuté dans nombre de pays dans des espaces de dialogue tripartites à l'échelon national ou sectoriel.

En Argentine, par exemple, l'étude de cas menée par Battistini (2018) montre que les négociations tripartites réalisées dans le cadre du Conseil de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif (CSMVM) sont parvenues à une augmentation du salaire minimum parfois supérieure au taux annuel d'inflation. Cette étude de cas démontre au contraire que la rupture du dialogue et la fixation unilatérale du salaire minimum en 2017 a entraîné une perte du pouvoir d'achat dans un contexte d'agitation sociale croissante.

Au Kenya, les négociations tripartites menées dans le cadre du Conseil national du travail ont abouti en 2017 à une augmentation du salaire minimum de 18%, qui a eu des retombées immédiates sur le salaire des travailleurs domestiques (des femmes en majorité) qui leur a permis de dépasser le seuil de pauvreté. Et c'est grâce à la négociation collective bipartite entre les cueilleurs de thé et de fleurs du Syndicat de travailleurs agricoles et des plantations du Kenya (KPAWU) –informels– et l'Association des employeurs agricoles (AEA) que les salaires ont été revalorisés avec une augmentation de 23 % (Otieno, 2018).

Les études signalent généralement qu'en fixant un seuil minimum pour tous, les politiques de salaire minimum favorisent l'inclusion sociale et économique. Outre l'impact qu'elle peut avoir sur les revenus des travailleurs informels et plus particulièrement sur ceux des travailleurs à leur compte, pour la plupart informels, la revalorisation du salaire minimum peut entraîner une hausse des salaires dans l'économie formelle et par conséquent une progression de la consommation (Battistini, 2018).

L'existence d'un salaire minimum n'est cependant pas une condition suffisante pour garantir la disparition des inégalités de revenus et de travail. Une étude réalisée par Vaughan-Whitehead (2017) portant sur les inégalités dans différents pays de l'Union européenne¹⁶ apporte plusieurs éléments intéressants à cet égard. Entre autres conclusions, il apparaît qu'un salaire mini-

¹⁶ L'étude analyse différentes dimensions des inégalités au travail (salaire, temps de travail, accès à l'emploi, formation, perspectives professionnelles, protection sociale) dans 12 pays européens : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Irlande, Pays baltes, Pays Bas, Royaume Uni, Slovaquie et Suède.

mun ne débouche sur une plus grande égalité du travail que s'il est accompagné de processus de dialogue social solides : dès lors que les mécanismes de dialogue social nationaux ou sectoriels s'effritent et que la négociation est chaque fois plus reléguée au niveau de l'entreprise, l'inégalité des salaires, y compris l'écart salarial sexospécifique, tend à augmenter. En revanche, lorsque les différents niveaux du dialogue social (national, sectoriel, dans l'entreprise) sont harmonisés, l'inégalité des salaires diminue. L'existence d'un dialogue social efficace permet d'améliorer l'inclusion et la protection des travailleurs les plus vulnérables ou dont les capacités de négociation sont plus modestes, entre autres les travailleurs non déclarés, informels, les migrants, les femmes et les jeunes.

En Grèce, un pays où l'informalité touche presque 33 % des travailleurs, en particulier ceux qui sont à leur compte (91 %) (OIT, 2018a), l'affaiblissement des conventions collectives et la fixation unilatérale du salaire minimum (lequel était traditionnellement déter-

miné de manière bipartite à un niveau sectoriel) a provoqué une chute dans la couverture des travailleurs par une négociation collective. Elle est tombée de 83 % en 2008 à 40 % en 2013 (et à 10 % seulement dans le secteur privé) et s'est traduite par une augmentation des inégalités de salaire (Vaughan-Whitehead, 2017).

Au-delà des rémunérations, le dialogue social a démontré qu'il était également un instrument efficace pour parvenir à des améliorations significatives des conditions de travail de beaucoup de travailleurs informels. Par exemple, au Sénégal, d'importantes avancées ont été obtenues pour les travailleurs des entreprises de sécurité grâce aux instances de dialogue social : régularisation par des contrats de travail de presque 1 500 employés, paiement d'une prime de transport, création d'un organisme d'assurance maladie (MPI), paiement régulier de cotisations au fonds de pensions (IPRES) et au fonds de sécurité sociale (CSS), application de mesures de sécurité et de santé au travail, création d'un fonds de solidarité.¹⁷

FORMALISATION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU SÉNÉGAL

Le secteur de la sécurité privée au Sénégal compte plus de 30 000 emplois. Les travailleurs de ce secteur exercent une activité précaire, ne disposent pas de cadre réglementaire, n'ont pas accès à la sécurité sociale et bien qu'ils soient couverts par la convention collective du secteur commercial, celle-ci ne semble pas être correctement appliquée.

Pour relever ce défi, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) a engagé des actions visant la formalisation de ces travailleurs, comme la création de syndicats dans les compagnies employant les agents de sécurité. Le Syndicat national des personnels civils des armées et des services de sécurité publique, privée et assimilés a donc été fondé et compte actuellement 4260 adhérents (dont 492 femmes).

La CNTS a organisé une formation des délégués pour renforcer leur rôle syndical et leurs capacités de négociation. Dans ces entreprises, le dialogue social est devenu une réalité qui a permis d'importantes avancées : régularisation de presque 1500 travailleurs, paiement d'une prime de transport, création d'une assurance maladie (MPI), paiement régulier de cotisations au fonds de pensions (IPRES) et au fonds de sécurité sociale (CSS) et mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité au travail.

Une convention collective adaptée au secteur de la sécurité est actuellement en cours de rédaction, avec des mesures de reclassement professionnel et une nouvelle grille de salaires proposées par la CNTS et négociées avec les employeurs et le ministère du Travail.

Ces initiatives sont soutenues par le programme pour l'Afrique de l'Ouest de Solidarité mondiale (WSM).

¹⁷ Projet sous l'égide de Solidarité mondiale (WSM), ONG belge de solidarité qui soutient les syndicats. <http://www.solmond.be/>

Au Burundi, la signature de la Charte nationale tripartite sur le dialogue social en 2011 démontre que l'organisation des travailleurs informels ouvre la voie à leur représentation dans la négociation collective et obtient des avancées dans leur situation juridique, dans

le cas présent, en mettant l'économie informelle sur un pied d'égalité avec l'économie formelle. Cette reconnaissance a facilité des dispositions qui protègent certains travailleurs de l'économie informelle contre les harcèlements et favorise leur accès à certains droits.¹⁸

NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS INFORMELS DU BURUNDI

La Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU) et la Fédération nationale des travailleurs du transport, du social et de l'informel (FNNT-SI), avec l'appui de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), travaillent depuis plusieurs années à l'organisation des travailleurs informels et au renforcement et amélioration du dialogue social au Burundi. Sur ces deux points, les programmes sont parvenus à d'importants résultats.

En premier lieu, en 2011, la Charte nationale tripartite sur le dialogue social a été souscrite. Cette Charte place au même niveau l'économie formelle et informelle et marque un tournant en démontrant que l'organisation des travailleurs informels ouvre la voie à leur représentation dans la négociation collective et leur permet d'obtenir des améliorations de leur situation juridique. La Charte a favorisé l'organisation progressive des travailleurs informels en fédérations syndicales, ainsi que leur reconnaissance comme parties prenantes représentatives dans le dialogue social et les comités de direction des régimes de protection sociale, et leur a donné par conséquent le droit de participer à la prise de décisions sur les mesures qui les concernent.

Actuellement, la révision du code du Travail et une législation spécifique régissant l'économie informelle sont en cours d'élaboration.

En Ouganda, grâce à leur représentativité grandissante au sein de l'organisation syndicale NOTU, les travailleurs informels sont en mesure de négocier avec les gouvernements locaux l'ajustement des tarifs des emplacements sur les marchés, l'accès aux soins de santé et aux infrastructures de transport, ainsi que la réduction des brimades policières.¹⁹

De ce fait, il semble évident que pour accomplir les objectifs de réduction de la pauvreté (ODD 1), de

travail décent pour tous (ODD 8), de promotion de l'égalité entre les sexes (ODD 5) et de réduction des inégalités (ODD 10), il est impératif que des progrès soient faits dans l'organisation des travailleurs informels et des unités de l'économie informelle, et que les espaces de dialogue soient renforcés, en particulier ceux qui ont une portée nationale ou sectorielle, parce qu'ils ont démontré qu'ils sont les plus aptes à étendre leur couverture aux groupes les plus vulnérables, y compris les travailleurs informels.

¹⁸ Projet de coopération entre la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), la Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU) et la Fédération nationale des travailleurs du transport, du social et de l'informel (FNNT-SI). <https://www.cgslb.be/fr/accueil-msi#>

¹⁹ Le travail de la Notu a été soutenu par le Conseil LO/FTF, du Danemark.

La dimension de genre

En ce qui concerne les différences sexospécifiques, la proportion des femmes au sein de l'économie informelle varie selon les pays pour de multiples raisons, mais au niveau mondial, davantage d'hommes que de femmes se trouvent dans l'informalité. Cette tendance est cependant inversée dans le monde en développement, en particulier en Afrique et en Amérique Latine, ainsi que dans certains secteurs économiques traditionnellement féminins comme celui du travail domestique et agricole (OIT, 2018a).

Dans ce contexte, le dialogue social apporte des contributions importantes relatives à la réduction des inégalités entre les sexes, avec par exemple une augmentation des clauses introduites dans la négociation des conventions collectives sur des thèmes touchant directement les femmes (allaitement, conciliation de la vie familiale et professionnelle, maternité, violence domestique, entre autres) (OIT, 2013c). Beaucoup de ces conventions ont des retombées sur l'ensemble des travailleuses, formelles et informelles, en particulier lorsque la négociation se réalise au niveau sectoriel et national et que les accords ont une portée plus large.

Le travail domestique est un des secteurs présentant le niveau d'informalité le plus élevé et la plus grande présence des femmes. En général, la négociation collective n'atteint pas ce secteur et les travailleuses ont du mal à s'organiser et à identifier leurs interlocuteurs dans le dialogue social en raison de la dispersion des lieux de travail et de la multiplicité des employeurs, entre autres.

En Uruguay, les négociations menées dans le cadre de la Commission tripartite sur l'égalité des chances

ont débouché sur l'adoption d'une Loi sur le travail domestique en 2006 qui a étendu la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs et travailleuses domestiques. De plus, une Commission nationale tripartite sur les salaires des travailleurs domestiques a été créée, dans laquelle le Syndicat unitaire des travailleurs domestiques (SUTD) et la Ligue des femmes au foyer, des consommateurs et usagers (LACCU) ont négocié collectivement²⁰ les salaires et les conditions de travail, et sont parvenus à une augmentation du salaire minimum dépassant le pourcentage moyen de hausse des salaires (Budlender, 2013 ; OIT, 2018b).

Même en l'absence de négociation collective, comme c'est le cas pour les travailleuses domestiques dans la plupart des pays, le dialogue social a été crucial pour obtenir des améliorations dans la réglementation et les conditions de travail du secteur. Aux Philippines, par exemple, le dialogue tripartite élargi²¹ réalisé dans le cadre du Groupe de travail technique sur le travail domestique (TWG-Domestic Work) s'est avéré fondamental pour obtenir la ratification de la Convention 189 de l'OIT relative au travail domestique, ainsi que l'approbation d'une Loi sur le travail domestique conforme à cette Convention (King-Dejardin, 2018).

Il est donc nécessaire que la participation des femmes se fasse sur un pied d'égalité avec les hommes, qu'elle soit suffisamment préparée et fondée sur l'information nécessaires pour que l'élaboration, l'application et le suivi des lois et des politiques visant l'égalité entre les sexes, tant dans l'économie formelle qu'informelle, soient les plus adaptés à leur réalité et leurs besoins. Il s'agit d'un défi majeur étant donné la sous-représentation des femmes dans les institutions de dialogue social (OIT, 2018c).²²

20 L'Uruguay est l'un des rares pays à disposer d'une négociation collective dans ce secteur.

21 Dans un premier temps, l'espace de dialogue avait un caractère tripartite, puis il s'est élargi pour accueillir l'Association nationale des travailleurs domestiques des Philippines (SUMAPI), la Commission philippine des femmes (PCW) et le Forum des migrants en Asie (MFA).

22 Résolution et conclusions de l'OIT concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptées à la 107^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, à Genève.

Santé et sécurité au travail

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 explicite ce point dans la cible 8.8: «*défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs...*». Les apports du dialogue social à cet égard sont amplement reconnus par les gouvernements et les partenaires sociaux.

Au niveau national et sectoriel, le dialogue social permet de négocier des questions essentielles liées aux conditions fondamentales de santé et de sécurité, y compris les valeurs limites d'exposition, l'adoption de processus plus sécurisés dans certaines industries, l'actualisation des listes des maladies professionnelles, entre autres. Au Kenya, le dialogue social tripartite entre les syndicats (COTU (K)), le gouvernement et les employeurs (Fédération des employeurs du Kenya, FKE) est parvenu à l'adoption de plusieurs lois du travail, telles que la Loi relative aux lésions corporelles, qui instaure des mesures compensatoires en cas de lésions survenues au travail, et la Loi relative à la santé et la sécurité au travail, qui établit les conditions devant être mises en place par les employeurs en la matière. Comme il s'agit de lois nationales, elles prennent en compte la totalité des travailleurs et des unités, formelles et informelles (Otieno, 2018).

En République démocratique du Congo (RDC), par exemple, les conseils tripartites pour le suivi de la Recommandation 204 ont mis à l'ordre du jour des négociations la révision de la liste des maladies professionnelles. Une révision du Code de sécurité

sociale a été entamée pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle et une loi relative aux mutuelles de santé et de sécurité a été adoptée.²³

Au niveau de l'entreprise, la Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé au travail, 1981²⁴ définit un mécanisme bipartite spécifique, le Comité paritaire de sécurité et d'hygiène, qui a pour principale mission d'assurer un environnement sécurisé au travail. La participation active des employeurs et des travailleurs sur le lieu de travail est cruciale afin de pouvoir identifier et réduire les risques, de mettre en place des mesures de prévention et de protection et d'assurer le contrôle et le suivi.

Grâce au dialogue social, en RDC des comités de santé et de sécurité ont été mis en place dans les marchés, composés de délégués élus, et attachés au développement d'activités visant l'amélioration des conditions d'hygiène, comme par exemple la rénovation des latrines dans le marché central de Kinshasa.²⁵

Un projet de coopération syndicale est actuellement mené au Bénin²⁶ avec pour objectifs, entre autres, d'augmenter le nombre de comités de santé et sécurité au travail (SST) dans les entreprises formelles et de créer des comités de supervision de la SST dans le secteur informel. Ce projet vise en outre à développer les capacités relatives à la santé et la sécurité au travail dans l'économie informelle et à augmenter l'adhésion des travailleurs informels à un régime de sécurité sociale.

23 Projet soutenu par l'Institut d'éducation ouvrière internationale de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (IEOI/CSC). <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/International/Cooperation/cooperation.html>

24 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502

25 Projet soutenu par l'IEOI/CSC, Belgique.

26 Projet en coopération avec l'IFSI, l'Institut de coopération du syndicat ABVV-FGTB, Belgique. <https://www.ifs-i-svi.be/>

EXTENSION DES DROITS DES TRAVAILLEURS INFORMELS AU BÉNIN

Depuis 2016, la Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-Bénin) et l'Union nationale des syndicats de travailleurs du Bénin (UNSTB) travaillent activement à élargir les droits des travailleurs informels (95 % des travailleurs du pays) et à promouvoir la transformation graduelle de l'économie informelle.

À travers leur participation à des organes tripartites au niveau national, la CSA-Bénin et l'UNSTB cherchent à avoir une incidence sur la formalisation de l'économie informelle en s'efforçant d'améliorer le cadre normatif et institutionnel actuel, qui n'est pas systématiquement appliqué et se montre amplement insuffisant pour freiner l'expansion de l'économie informelle.

Ces efforts sont soutenus par la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) par le biais d'un projet qui se propose également de promouvoir l'organisation des travailleurs informels au sein de syndicats dédiés, grâce à des actions de formation et de sensibilisation sur leurs droits du travail, sur des thèmes de santé et de sécurité au travail et sur des techniques de gestion des petites entreprises.

Cette initiative vise également à améliorer la couverture sociale et les conditions de santé et de sécurité, en augmentant le nombre d'adhérents au Régime d'assurance maladie universelle et en développant les comités de supervision de la santé et de la sécurité au travail dans les secteurs informels.

Au-delà de la préoccupation spécifique pour la santé et la sécurité au travail, le dialogue social peut également contribuer à plusieurs points associés qui apparaissent comme cibles ou indicateurs pour d'autres ODD. C'est le cas de l'indicateur 1.3.1., qui inclut les victimes d'accidents du travail parmi les bénéficiaires d'un système de protection sociale.

Un consensus se dégage parmi les différents partenaires sociaux, les gouvernements et dans la documentation en ce qui concerne l'obstacle majeur que constitue le signalement lacunaire des accidents et des maladies du travail alors que celui-ci est nécessaire pour élaborer et contrôler les politiques de prévention et de protection de la santé et de la sécurité au travail. Dans le secteur informel, cette lacune est encore plus accusée. Beaucoup de travailleurs et d'employeurs évitent les déclarations par crainte

d'être exposés et beaucoup de maladies, d'accidents et même de morts survenant dans le cadre de l'économie informelle restent « invisibles » pour le système. De ce fait, les institutions de dialogue social auxquels participent les travailleurs et les employeurs informels peuvent devenir une excellente source d'information de première main.

Il se produit un effet similaire avec le problème du risque chimique, directement lié à la cible 3.9, «...réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses...». Bien que la cible fasse référence à l'ensemble de la population, il est amplement reconnu que les travailleurs sont ceux qui courent le plus de risques, en raison de leur double exposition – sur le lieu de travail et en dehors – et des effets synergiques probables des expositions multiples.

Le niveau d'exposition est beaucoup plus élevé chez les travailleurs informels qui, alors qu'ils sont soumis à une plus grande précarité et une externalisation plus importante, ne peuvent en général avoir accès qu'à des contrôles et des inspections sanitaires et de sécurité au travail défectueux (Maffei, Martín Murillo, 2014). Par exemple, les travailleurs du secteur agricole, qui présente la plus forte prévalence d'informalité dans le monde (94 %), sont un des groupes les plus exposés en matière de santé en général et de risque chimique en particulier. Le dialogue social pourrait apporter une très large contribution en développant des protocoles opérationnels et des mesures de réduction du risque chimique qui renforcent la santé et sécurité non seulement des travailleurs formels et informels, mais aussi de la population dans son ensemble.

Quelques expériences ont été menées en la matière, comme les conférences tripartites relatives au risque chimique à El Salvador et en République dominicaine, dans le cadre de projets de coopération syndicale.²⁷ Ces conférences ont inclus des travailleurs formels et informels des deux pays – travailleurs de l'agriculture et de l'élevage, travailleurs domestiques, récupérateurs de déchets entre autres –, des délégués gouvernementaux, des chercheurs et parfois des employeurs. C'était la première fois que les gouvernements et les travailleurs abordaient conjointement cette question, élaboraient progressivement, dans le cadre de discussions informelles, les mesures de protection à adopter et reconnaissaient la nécessité d'une plus grande inclusion des travailleurs informels dans les institutions de dialogue existants (Maffei, Martín Murillo, 2014).

Élargir la couverture de la protection sociale

Parmi les politiques destinées à résoudre les facteurs structurels de l'informalité, l'OIT attire l'attention sur l'extension de la couverture sociale. C'est un défi majeur puisqu'actuellement 75 % de la population ne dispose pas d'une protection sociale adéquate. L'immense majorité des travailleurs informels se trouve précisément dans cette situation (OIT, 2015a).

Le Programme 2030 accorde toute son importance à la protection sociale dès lors qu'elle est liée à un contexte de droits, mais il la mentionne en outre explicitement dans la cible 1.3 concernant l'extension des socles de protection, dans la cible 3.8 sur la couverture sanitaire universelle ainsi que dans la cible 8.b relative à la pleine application du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT, un accord tripartite qui invite précisément les gouvernements à envisager l'extension de la protection sociale.

Par ailleurs, l'accès à la protection sociale est l'un des quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent. Cette question fait l'objet de nombreuses normes de l'OIT, qui soulignent l'importance de la mise en œuvre des systèmes de protection sociale et de l'administration des institutions de sécurité sociale par le biais d'un processus de dialogue social afin d'obtenir une protection appropriée, efficace et optimale.

²⁷ Projets menés par Sustainlabour et la CSA en 2013, dans le cadre du Programme de démarrage rapide (QSP) de l'Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques – SAICM.

RETRAITES POUR LES TRAVAILLEURS INFORMELS AU GHANA

L'Union des associations des travailleurs de l'économie informelle du Ghana (UNIWA) a été constituée en avril 2015 par le Congrès des syndicats (TUC) pour tenter de pallier le manque de représentation des travailleurs informels et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. L'UNIWA fournit une plateforme aux travailleurs de l'économie informelle afin qu'ils puissent promouvoir leurs propres droits et intérêts au cours d'un dialogue avec les autres acteurs sociaux, ainsi qu'avec les partenaires sociaux locaux et nationaux. L'UNIWA compte 19 associations affiliées, entre autres des organisations d'acteurs, de musiciens, de commerçants, de porteurs et de vendeurs ambulants.

Le 31 mai 2017, les 81 000 adhérents de l'UNIWA ont été inscrits au régime privé de retraite fondé par le syndicat. Ce fonds a spécifiquement été constitué pour couvrir les besoins des travailleurs informels : les adhérents peuvent eux-mêmes déterminer leur durée d'activité et le montant de leurs cotisations. Ils ont également accès à des prêts qui dépendent de l'épargne accumulée.

Le TUC et l'UNIWA ont obtenu le soutien de Mondiaal FNV²⁸ pour la création et mise en œuvre de ce fonds de pension. La FNV a dès le départ soutenu l'UNIWA afin qu'elle devienne un interlocuteur solide sur la voie de l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs de l'économie informelle. L'UNIWA a gagné en reconnaissance nationale, elle a pris part à des comités nationaux comme le comité du travail du secteur informel de l'Autorité nationale de régulation des systèmes de retraites et le comité organisateur local pour la formalisation de l'informalité du ministère de l'Emploi et des Relations sociales.

Les études et la réalité font apparaître l'efficacité du dialogue dans la contribution à l'extensions de la protection sociale à des groupes qui en sont traditionnellement exclus, comme les travailleurs informels. En fait, nombre de projets de coopération syndicale internationale en Afrique, destinés à l'économie informelle, sont parvenus à introduire des améliorations ou à élargir le socle de protection sociale des travailleurs au moyen du dialogue social. Par exemple, en RDC, le Code de sécurité sociale a été révisé pour y introduire les travailleurs de l'économie informelle.²⁹ Au Niger, les négociations de la Confédération nigérienne du travail (CNT) au sein de la commission nationale de sécurité sociale ont débouché sur l'éla-

boration d'une loi relative à un socle de protection sociale pour tous.³⁰ Au Ghana, les actions menées par le Congrès des syndicats (TUC) et l'Union des associations des travailleurs de l'économie informelle (UNIWA) visent à mettre en place un socle de protection sociale durable pour les travailleurs de l'économie informelle et notamment pour les femmes, ainsi qu'un fonds de retraite volontaire créé par le syndicat.³¹ Au Maroc, par le biais du dialogue social, une loi reconnaissant les artistes comme des travailleurs informels a été adopté, qui prend en compte la nécessité d'adopter le système de sécurité sociale aux besoins spécifiques de ce secteur.³²

28 Mondiaal FNV est l'organisation de solidarité internationale du syndicat FNV des Pays Bas.

<https://www.fnv.nl/over-fnv/internationaal/mondiaal-fnv/english/projects/about-mondiaal-fnv/>

29 Projet soutenu par l'IEIO/CSC.

30 Projet soutenu par l'IEIO/CSC.

31 Projets en coopération avec le Conseil LO/FTF du Danemark et Mondiaal FNV des Pays Bas.

32 Projet de coopération entre la Fédération internationale des acteurs (FIA) et le Syndicat marocain des professionnels des arts dramatiques (SMPAD).

FORMALISATION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE AU MAROC

Au Maroc, après une lutte de plusieurs années, le dialogue est devenu plus fluide entre le ministère de la Culture et de la Communication, le ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle et les organisations représentatives de différentes disciplines artistiques, comme le Syndicat marocain des professionnels des arts dramatiques (SMPAD), et une loi parlementaire a été adoptée qui améliore considérablement la situation professionnelle des artistes, en particulier des acteurs.

Cette initiative introduit les différentes disciplines artistiques dans le code du travail et constitue une base de négociation collective dans cette branche. Elle reconnaît également et s'engage à respecter la liberté artistique et la liberté d'association. C'est une avancée décisive vers la négociation collective qui pourra donner lieu à un accès plus souple aux bénéfices sociaux.

Fondamentalement, cette loi reconnaît que les artistes, et en particulier les acteurs professionnels, ont besoin d'un système de sécurité sociale spécifique en raison de leur activité intermittente et atypique. La loi a reçu un fort appui politique et obtenu un consensus historique entre tous les partis politiques siégeant à la Chambre des représentants.

Pour mener à bien cette initiative, le SMPAD a également été soutenu par l'organisation suédoise Union to Union,³³ par la Fédération Internationale des Acteurs (FIA) et les syndicats d'acteurs suédois (Teaterförbundet för scen och film, TF) et français (Syndicat français des artistes interprètes, SFA).

Au Costa Rica, le Bureau tripartite sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle a fait de la protection sociale un axe prioritaire et a décidé de certaines actions en vue d'étendre la couverture de la sécurité sociale à des groupes et des secteurs qui en étaient auparavant exclus et de diversifier les modèles d'assurance proposés aux différents travailleurs informels, tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs saisonniers lors de la récolte de café, les travailleurs à leur compte et les travailleurs indépendants inscrits dans des syndicats ou des coopératives. Depuis avril 2017, un bureau de dialogue des secteurs sociaux pour la durabilité de l'assurance retraite a également été constitué (Cheng Lo, 2018).

Au Kenya, des organismes tels que le Fonds national de sécurité sociale (NSSF) ou le Fonds national d'assurance hospitalière (NHIF) ont vu le jour grâce au dialogue social et leur conseil d'administration tripartite comprend des travailleurs informels adhérents de la confédération syndicale COTU (K). Le dialogue tripartite au sein de ces organismes a résulté en une augmentation de 26 % de la couverture du NHIF entre 2015 et 2016, sur la base d'une cotisation individuelle minimale des travailleurs indépendants et informels. Actuellement, les discussions tripartites au sein du NSSF portent sur l'abrogation de certaines mesures unilatérales discriminatoires à l'égard des travailleurs informels (Otieno, 2018).

33 Union to Union est l'organisation de solidarité internationale des syndicats suédois. <http://www.uniontounion.org/en/about>

En Argentine, plusieurs initiatives ont été menées par la commission tripartite qui dans le CSMVM travaille à la consolidation du système de sécurité sociale. Deux priorités ont été identifiées, la nécessité d'articuler l'immatriculation au niveau national, provincial et municipal, et la simplification de l'immatriculation des microentreprises et des travailleurs indépendants. Les discussions de 2017 qui portaient sur un nouveau régime de prévoyance ont été interrompues à la fin de l'année, et le gouvernement a décidé unilatéralement, malgré la forte opposition des organisations syndicales et sociales, de la réforme du système de prévoyance (Battistini, 2018).³⁴

Favoriser l'enregistrement et la formalisation de l'économie informelle

Plus de 90 % des micro, petites et moyennes entreprises (MPME), comme cela a été dit précédemment, exercent leur activité dans le secteur informel, et la majorité des personnes qui travaillent dans le secteur informel sont des travailleurs à leur compte (OIT, 2018a). Cette informalité a des retombées, entre autres, sur la compétitivité, la productivité et la durabilité du développement.

Le Programme 2030 les prend en compte, comme précisé dans les pages précédentes, dans plusieurs cibles liées à l'amélioration de la productivité économique (cible 8.2), la formalisation de MPME (cible 8.3), l'efficacité des modes de production et de consommation (cible 8.4), l'accès aux services financiers et l'intégration des petites industries aux chaînes de valeur (cibles 8.4 et 9.3).

Les cas examinés permettent de cerner les différentes formes par lesquelles le dialogue social contribue au progrès sur ces questions.

La mise en œuvre de la Recommandation 204

Après l'adoption de la Recommandation 204 de l'OIT, des processus de dialogue ont été mis en place ces dernières années dans plusieurs pays afin d'en assurer la mise en œuvre. Si l'on veut démontrer la valeur de ce mécanisme, il faudra impérativement que l'on parvienne à garantir une représentation adéquate et le plus large possible des acteurs de l'économie informelle.

Comme le rappellent les pages précédentes, au Costa Rica, il est essentiel de garantir la participation des travailleurs informels au dialogue social pour mettre en œuvre la Recommandation 204 (Cheng Lo, 2018).

Quant à l'Afrique, plusieurs projets de coopération syndicale cherchent également à augmenter leur influence dans ces espaces afin d'assurer une représentation adéquate des intérêts des travailleurs de l'économie informelle. Par exemple, en Afrique du Sud, le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) et la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA) ont mis en place un groupe de travail national sur l'application de la Recommandation 204 de l'OIT dans le cadre du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), qui inclut des représentants de différents secteurs de l'économie informelle. Un sous-comité examine, au sein de l'équipe de travail, les réformes légales nécessaires pour aligner les lois sud-africaines sur la Recommandation 204 de l'OIT.³⁵

Au Niger, la CNT s'efforce d'établir, à travers le dialogue social au sein du Conseil national du travail et de la commission nationale de sécurité sociale, un cadre national pour contrôler l'application de la Recommandation 204 de l'OIT.³⁶

³⁴ Voir "Le dialogue social pour atteindre les objectifs de développement durable - Fiche pays: Argentine" https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/argentina_-_reader_friendly_-_fr.pdf

³⁵ Ces initiatives sont soutenues par le programme de coopération de la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB-ACLVB), pour la mise en œuvre de la R204 de l'OIT.

³⁶ Cooperation project of IEOL/CSC.

ACTIONS VISANT À METTRE EN ŒUVRE LA RECOMMANDATION 204 DE L'OIT AU NIGER

Au Niger, la Confédération nigérienne du travail (CNT) s'efforce d'établir, à travers le dialogue social au sein du Conseil national du travail, un cadre national pour contrôler l'application de la Recommandation 204 de l'OIT. Une loi relative à un socle de protection sociale pour tous a été élaborée dans ce contexte, grâce au travail conjoint avec d'autres organisations de la société civile.

La CNT, partie prenante du conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNNS), a également reçu un soutien de la part de sources alternatives de financement pour son initiative visant à augmenter le budget de la CNSS.

La CNT a mis en place une stratégie d'extension des droits aux travailleurs précaires et informels, et plus particulièrement à ceux des secteurs les plus vulnérables comme la construction, le transport, les agents de sécurité, les travailleuses domestiques. Un des groupes les plus vulnérables est celui des instituteurs contractuels, enseignants qui jouissaient de droits du travail mais ont subi des licenciements collectifs à la suite des programmes d'ajustement structurel menés dans nombre de pays africains, pour être ensuite embauchés à nouveau mais avec des conditions de travail très précaires. Grâce au dialogue social et à l'action collective, la CNT a obtenu la titularisation au sein de la fonction publique de 25 000 instituteurs sous contrat et, pour les autres, l'extension de certains des droits dont bénéficient les instituteurs du secteur public.

Ces initiatives ont bénéficié du soutien de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC).

Enregistrement et inspection du travail

Le dialogue social a aussi démontré son efficacité pour contribuer à la formalisation de l'économie informelle en ce qui concerne la conception de réglementations, ou leur amélioration lorsqu'elles existent, visant à faciliter l'enregistrement des travailleurs et des unités de production. Par exemple, en Argentine, la loi sur l'urgence sociale et alimentaire,³⁷ adoptée en 2016 grâce aux pressions exercées par les organisations syndicales et sociales, a établi le

Registre des travailleurs de l'économie populaire³⁸ et créé en outre une sorte de « commission paritaire sociale » incluant une représentation des instances gouvernementales et des mouvements de l'économie populaire : le Conseil de l'économie populaire et du salaire social complémentaire.³⁹ Cette loi comportait également diverses mesures visant à garantir des revenus minimums à ces travailleurs (salaire social, allocations par enfant et par grossesse) (Battistini, 2018).

³⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/269491/norma.htm>

³⁸ Travailleurs indépendants, informels et des coopératives.

³⁹ Lors de la publication de cette étude de cas (Battistini, 2018), le Conseil n'avait pas encore été mis en place.

En Argentine aussi, le dialogue social tripartite a abouti en 2014 à l'adoption de la Loi de promotion du travail déclaré et de prévention de la fraude au détriment du droit du travail, qui vise notamment à renforcer le système de l'inspection du travail et a créé le Registre public des employeurs sanctionnés pour non-respect du droit du travail. Elle a en outre mis sur pied un régime spécial pour les microentreprises, prévoyant notamment des contributions patronales réduites et une diminution des primes d'assurance contre les risques au travail. (Battistini, 2018).

Quant à l'amélioration des mécanismes d'inspection résultant du dialogue social bipartite permanent entre l'Union ouvrière de la construction de la République argentine (UOCRA) et la Chambre argentine de la construction (CAMARCO), l'Institut de statistique et d'immatriculation de l'industrie de la construction (IERIC) a été créé, qui est un organisme autonome doté de la capacité de contrôler le registre des travailleurs de l'ensemble de la branche sectorielle (Battistini, 2018).

Formation professionnelle et développement des compétences

Le droit à l'éducation, qui est un droit fondamental consacré par divers traités internationaux, est un facteur habilitant pour l'exercice d'autres droits économiques, sociaux et culturels. L'accès à l'éducation, entendu comme l'accès à un apprentissage effectif et pertinent tout au long de la vie, est essentiel si l'on veut réussir un développement durable (UNESCO, 2012) ; il inclut la formation professionnelle, technique et supérieure en vue de développer les compétences des travailleurs.

Cet aspect est directement mentionné à l'ODD 4 (cibles 4.3, 4.4, 4.7). En outre, la formation profes-

sionnelle et le développement des compétences sont d'une importance fondamentale pour l'Agenda pour le travail décent et la promotion de l'emploi productif, thème présent dans différents instruments de l'OIT.

Le dialogue social est essentiel pour la conception et la mise en œuvre adéquates des programmes de développement des compétences, afin de s'assurer que l'offre de formation corresponde aux besoins et que les contenus de la formation professionnelle et technique soient mis à jour au rythme des progrès technologiques.

Au Kenya, l'Autorité des microentreprises et petites entreprises (*Micro and Small Enterprises Authority, MSEA*) a été mise sur pied au moyen d'une procédure tripartite élargie, dans le but surtout d'apporter un soutien au développement de ce type d'entreprises, y compris par le biais d'actions de formation. La MSEA est composée, entre autres, de représentants d'organisations sectorielles (manufactures, commerces, services, agroalimentaire), des associations de femmes, de jeunes et de personnes handicapées en rapport avec des MPME, et des représentants d'organisations du secteur privé, d'institutions de microfinancement et d'organisations de travailleurs (Otieno, 2018).

En mars 2017, le Costa Rica a mis sur pied la Commission pour le dialogue tripartite sur l'enseignement général et la formation professionnelle, chargée de définir les principes directeurs pour encourager un enseignement et une formation professionnelle ou technique tournés vers le monde du travail, comme le veut le Cadre national des qualifications de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle de 2015, dont l'un des principaux objectifs est de « *contribuer à transformer les activités de l'économie informelle en travail décent* » (Cheng Lo, 2018).

Principaux défis

Appréciation de l'espace de dialogue et engagement à son égard

Au cours des dernières années, et en particulier depuis l'adoption d'instrument internationaux relatifs à l'économie informelle ou aux secteurs abritant d'importants pans d'informalité, tels que le travail domestique, l'on a ouvert ou étendu dans divers pays et à différents niveaux des espaces de dialogue permettant de traiter de ces sujets. Cependant, l'un des obstacles mentionnés dans bon nombre d'études de cas analysées est que certains des partenaires ne font pas preuve d'un engagement réel envers ces espaces ou ne les apprécient pas à leur juste valeur. Cette lacune affaiblit le processus de dialogue et mène souvent à la violation ou à l'absence de mise en œuvre des accords. C'est là, de manière générale, un problème signalé par les organisations syndicales ou les organisations de travailleurs informels.

Par exemple, au Kenya, l'Alliance nationale des vendeurs ambulants et des commerçants informels du Kenya (KENASVIT, sigle en anglais) condamne le fait que les institutions prenant part aux processus de dialogue social prennent l'habitude d'envoyer à la table des négociations des représentants dotés d'une faible capacité décisionnaire, raison pour laquelle une grande partie des accords n'obtiennent pas les résultats escomptés car leur mise en œuvre ne dispose pas des vecteurs adéquats ni de mécanismes d'application efficaces (Otieno, 2018).

Il arrive parfois que les difficultés de mise en œuvre des accords résultent du manque de volonté politique de par certains des acteurs impliqués. Par exemple, les cueilleurs de thé et de fleurs regroupés au sein du Syndicat de travailleurs agricoles et des plantations du Kenya (KPAWU) se sont vus obligés de recourir à la justice pour que soit effectivement appliquée la revalorisation salariale convenue lors

de la négociation collective avec l'Association des employeurs du secteur agricole (Otieno, 2018).⁴⁰

Aux Philippines, l'espace de dialogue tripartite sur le travail domestique (TWG-Domestic Work) a obtenu des résultats remarquables concernant l'amélioration de la réglementation, apportant ainsi un cadre fondamental pour faire progresser les droits du travail des employées domestiques. Néanmoins, en termes d'enregistrement des travailleurs et de conditions de travail, les résultats sont encore loin de refléter les avancées du cadre juridique et ce, notamment, en raison de la faible application des décisions et des résultats du dialogue social.⁴¹

Même dans les pays dans lesquels la capacité de s'organiser est forte et qui sont dotés d'une tradition et d'institutions solides de dialogue social, l'engagement des partenaires sociaux et tout particulièrement de l'État est déterminant. On peut à cet égard rappeler le cas de l'Argentine, où le climat du dialogue social éprouve des difficultés et où le gouvernement a pris, au cours des deux dernières années, plusieurs mesures sans beaucoup de consultations (Battistini, 2018).⁴²

Il apparaît clairement que l'État a un rôle fondamental à jouer pour conférer robustesse et efficacité aux espaces de dialogue social. Il ne suffit pas de mettre sur pied des espaces de dialogue ni de progresser dans le cadre réglementaire, tant que n'est pas présent l'engagement de soutenir cette instance de dialogue en tant que mécanisme privilégié de négociation et de construction de consensus entre les acteurs du monde du travail. Il faudra également mettre en œuvre les mécanismes nécessaires pour rendre effectif le respect des accords et décisions.

Participation et représentativité

De manière générale, on peut observer, au cours des dernières années, une reconnaissance institutionnelle des acteurs de l'économie informelle, qui reçoivent

40 Voir "Le dialogue social pour atteindre les objectifs de développement durable- Fiche pays: Kenya" https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/kenya_-_reader_friendly_-_fr.pdf

41 Voir "Le dialogue social pour atteindre les objectifs de développement durable", Fiche pays: Philippines https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/fr-philipinas_web_triptico.pdf

42 Voir "Le dialogue social pour atteindre les objectifs de développement durable - Fiche pays: Argentine" https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/argentina_-_reader_friendly_-_fr.pdf

une habilitation à prendre part aux différents espaces de dialogue. Néanmoins, l'un des principaux défis reste celui de leur participation réelle et représentative dans ces processus. Ce défi obéit à différents facteurs, parmi lesquels la difficulté à identifier les acteurs les plus pertinents et à permettre leur participation, difficulté qui découle en partie de la diversité et l'hétérogénéité même du secteur informel.

Très souvent, l'absence de participation de certains acteurs tient à leur sentiment de ne pas être réellement appelés à participer. C'est là par exemple l'une des préoccupations des acteurs du dialogue social au Costa Rica, pays où l'on signale que l'économie informelle n'est pas suffisamment représentée à la commission tripartite instaurée pour s'occuper du suivi de la mise en œuvre de la R204. De toutes les centrales syndicales du Costa Rica, une seule (la CTMC) compte des travailleurs informels parmi ses adhérents, et du côté patronal, le secteur informel n'est représenté par aucune des organisations existantes (Cheng Lo, 2018).⁴³

Par ailleurs, dans certains cas c'est le manque d'intérêt ou de motivation de certains groupes qui est la clé permettant de cerner la question de l'informalité. Comme l'étude sur le Kenya l'a indiqué, les jeunes et les femmes ne s'intéressent que peu aux espaces du dialogue social. C'est d'autant plus vrai pour les travailleurs à leur compte, qui ont souvent recours à l'organisation et à la mobilisation collective lorsqu'ils font face à un conflit, mais dont le niveau de participation a tendance à diminuer dès que tout rentre dans l'ordre. Il arrive aussi parfois que des organisations « fantôme » soient créées, qui occupent une certaine place dans les instances de dialogue mais qui n'ont aucune représentativité (Otieno, 2018).

Ce genre de situations est en relation directe avec la capacité d'organisation des travailleurs de l'économie informelle, que nous avons abordée dans de précédentes sections du présent rapport et qui comporte de nombreux défis et exige des stratégies différenciées pour tenir compte de la diversité du secteur.

À cet égard, la sensibilisation est fondamentale, tout comme il est indispensable de générer, chez les représentants des travailleurs et parmi les unités de l'économie informelle, les capacités d'organisation et de participation dans les organes de dialogue. Il est essentiel d'assurer non seulement la participation des organisations de l'économie informelle, mais aussi leur représentativité, afin de conférer légitimité et efficacité au processus de dialogue.

Du temps et des ressources sont nécessaires

La participation de la société aux processus décisionnels et, dans le monde du travail, le dialogue social, donnent aux décisions prises la qualité et la légitimité nécessaires pour pouvoir être appliquées avec succès.

Outre la volonté politique de tous les acteurs, ces processus requièrent de nombreuses ressources de différente nature. Ainsi, les personnes qui y prennent part doivent pouvoir s'organiser, se rendre aux lieux de prise de décision, avoir malgré tout des revenus durant cette journée, disposer de l'information nécessaire, avoir eu le temps nécessaire pour analyser la problématique et en débattre afin de construire la position qu'ils assumeront durant le dialogue, et ce ne sont là que certains parmi de nombreux autres aspects qui exigent du temps, de l'argent et de la disponibilité à titre individuel et institutionnel.

Ces ressources tendent à être toujours plus rares au sein des groupes les plus vulnérables, dont font partie les acteurs de l'économie informelle. Certains des cas étudiés mettent précisément ce défi en exergue. Par exemple, aux Philippines, une fois la Loi sur le travail domestique adoptée, le processus s'est entièrement démobilisé, notamment en raison de l'absence de ressources permettant de soutenir la mobilisation des différents acteurs. Comme évoqué par King-Dejardin (2018), l'appui donné par le bureau régional de l'OIT avait également été déterminant.

43 Voir "Le dialogue social pour atteindre les objectifs de développement durable - Fiche pays: Costa Rica" https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/costa_rica_-_reader_friendly_-_fr.pdf

Articulation et coordination entre espaces de dialogue

Il arrive souvent que les débats sur l'informalité se tiennent de manière fragmentée et sans que s'établisse un rapport avec d'autres espaces qui, eux, abordent les politiques de développement, de lutte contre la pauvreté et d'autres thèmes clé qui sont pourtant directement reliés à celui de l'informalité. On constate aussi très souvent que les différents niveaux dans lesquels s'effectue le dialogue social (national, régional, sectoriel) ne s'articulent pas du tout les uns avec les autres. La littérature tout comme l'expérience démontrent que lorsqu'il existe une articulation et une coordination entre les espaces de dialogue, ils seront nettement plus à même de contribuer de manière efficace au développement équitable et durable.

Par exemple, un des obstacles ayant été soulignés au Costa Rica est le fait que la commission tripartite pour la mise en œuvre de la Recommandation 204 n'ait pas été mise en lien avec le Pacte pour la mise en œuvre du Programme 2030. De fait, le Pacte n'inclut dans ses objectifs prioritaires ni le travail décent, ni la formalisation de l'économie, et le Rapport facultatif sur les ODD ne mentionne que de rares actions allant dans ce sens. Or, l'articulation entre les deux serait fondamentale pour garantir que les progrès susceptibles d'être réalisés en matière de formalisation puissent se répercuter dans la plus grande mesure possible sur les objectifs de développement durable (Cheng-Lo, 2018).

Outre les liens à établir entre les politiques et espaces de dialogue, ceux que l'on pourrait mettre en place entre les différents acteurs sont tout aussi fondamentaux. Il arrive parfois que le fait de pouvoir s'inscrire dans des espaces étendus de dialogue relevant d'organisations sociales ayant déjà l'expérience des processus de négociation ou de concertation (même si ceux-ci ne concernaient pas nécessairement le monde du travail) soit très utile pour acquérir une plus grande visibilité, conférer une légitimité aux pourparlers et renforcer les groupes moins expérimentés en termes d'organisation. C'est le cas aux Philippines, où le Groupe de travail technique sur le travail domestique, conçu à l'origine dans un format tripartite, s'est ensuite ouvert pour accueillir des organisations travaillant depuis longtemps sur la problématique de l'égalité entre femmes et hommes ou sur celle du travail des enfants. Les acteurs concernés estiment que cette intégration a facilité l'inclusion de leurs problématiques dans l'ordre du jour politique, et leur a donné une plus grande visibilité à l'échelon national (King-Dejardin, 2018).

L'expression des revendications des organisations représentatives et légitimement reconnue de travailleurs informels, dans le cadre d'alliances avec des syndicats et d'autres organisations sociales, peut jouer un rôle crucial pour donner un élan à des mécanismes de dialogue social susceptibles de contribuer à la formalisation de l'économie et à l'amélioration des conditions de travail du secteur informel. C'est d'ailleurs le cas, déjà évoqué, du Conseil de l'économie populaire et du salaire social complémentaire en Argentine (Battistini, 2018).



CHAPITRE 4

CONCLUSIONS GÉNÉRALES ET RECOMMANDATIONS

L'étude de la bibliographie et des cas évoqués montre que le dialogue social est en mesure de contribuer grandement à la cohérence et à la durabilité des politiques de formalisation de l'économie informelle, contribuant ainsi au Programme 2030 par le biais de différentes courroies de transmission. Le dialogue social est doté de caractéristiques et d'outils spécifiques dont l'utilité a été démontrée pour progresser vers les objectifs clés du Programme 2030, tout particulièrement (mais sans s'y limiter) pour ce qui a trait à la réduction de la pauvreté, au travail décent, à l'égalité, à la santé, l'éducation, à la solidité des institutions et à la cohésion sociale.

Participation des représentants de l'économie informelle aux processus de dialogue

- La participation des travailleurs et des unités économiques du travail informels est fondamentale pour assurer la qualité des politiques et mesures visant à formaliser l'économie informelle, faire en sorte qu'elles soient adaptées à la réalité dans laquelle elles s'inscrivent, rendre possible leur mise en œuvre effective, faire un suivi et une évaluation rapide des résultats afin d'apporter les mesures correctives nécessaires aussi vite que possible. Les principes de la R.204 sur la possibilité de donner la parole aux acteurs de l'économie informelle sont clairs: «L'autorité compétente devrait utiliser des mécanismes tripartites avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, qui devraient inclure dans leurs rangs, selon la pratique nationale, des représentants d'organisations de travailleurs et d'unités économiques de l'économie informelle constitués de membres».
- On peut observer, à l'examen des cas et de la littérature, que de manière générale, au niveau gouvernemental, des progrès ont été réalisés dans la reconnaissance des représentants de l'économie informelle en tant qu'acteurs habilités à participer au sein des instances de dialogue social existantes ou nouvellement créées.
- En général, les syndicats et les organisations de travailleurs informels font preuve d'une recherche très active d'espaces dans lesquels participer, et ont développé des stratégies d'une diversité riche et créative en vue d'exprimer au mieux leurs intérêts

et d'élaborer leurs structures organisationnelles.

- Le secteur des entreprises développe lui aussi des stratégies en vue de régulariser les lieux de travail informels, même si ces initiatives semblent moins étendues.

L'amélioration des conditions de travail, de l'égalité et de la protection sociale.

- L'extension de la couverture des institutions du dialogue social, telles que conventions collectives ou mécanismes tripartites de fixation des salaires minimum, contribue à la diminution des inégalités salariales et de revenus, ce qui a des répercussions directes sur les travailleurs informels.
- Le dialogue social au niveau sectoriel a abouti à d'importants succès en matière de droits du travail, de prévention et de protection de la santé et la sécurité des travailleurs, de rémunération, de conditions de travail, entre autres.
- Les cas étudiés montrent que le dialogue social est capable d'avoir un impact considérable sur l'extension de la couverture des systèmes de protection sociale et de sécurité social

Faciliter la transition : enregistrement, contrôle et compétences

- L'implication des partenaires sociaux peut grandement contribuer à l'application et au respect effectifs du droit du travail dans les lieux de travail. Les mécanismes de contrôle et d'inspection adoptés par le biais du dialogue social sont plus facilement mis en œuvre, notamment parce qu'ils reposent sur un consensus social plus ample.
- Le dialogue social a démontré son efficacité pour proposer diverses initiatives permettant d'assouplir ou d'adapter la législation afin de permettre un enregistrement plus aisé des travailleurs, de réduire les obligations et de mettre en place d'autres mesures facilitatrices pour la formalisation de l'économie.
- Les processus de dialogue permettent de débattre des politiques de formation et de détermination des compétences, destinées au secteur formel autant qu'informel, de manière à garantir plus d'efficacité et de productivité, mais aussi de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas écartés par le processus de transition vers l'économie formelle et vers des modèles plus pérennes.

Le rôle de la coopération pour le développement

- La coopération syndicale internationale joue depuis longtemps un rôle actif et fondamental, à la fois pour organiser les travailleurs informels et pour obtenir des résultats concrets en matière de droits du travail, au moyen du dialogue social.
- Il reste important d'améliorer la formation et de renforcer les compétences de tous les acteurs sociaux, en particulier des organisations syndicales, en vue de leur permettre d'intervenir plus efficacement dans les processus de dialogue et de négociation, ainsi que pour aborder la complexité des problématiques posées par l'économie informelle.

Suggestions en vue d'améliorer la contribution du dialogue social au Programme 2030 et à la formalisation

- Veiller à une articulation adéquate entre les divers espaces de dialogue social existants, en particulier ceux établis en vue de la mise en œuvre de la Recommandation 204 et ceux relatifs au Programme 2030.
- Promouvoir l'introduction de clauses portant sur la problématique de l'informalité dans les conventions collectives. Il s'agirait là d'une manière très efficace de garantir certains droits et de convenir entre parties de mécanismes de contrôle.
- Renforcer la mise en œuvre des résultats du dialogue social. Cela donne du poids à ces processus de dialogue social et donne aux parties prenantes la motivation pour participer efficacement.
- Contribuer au renforcement des capacités des partenaires sociaux, à tous les niveaux où ils sont présents, afin qu'ils puissent exercer effectivement le rôle clef qui leur est dévolu en matière d'organisation et de représentation de l'économie informelle au sein des processus de dialogue social. La coopération internationale peut à cet égard jouer un rôle important.
- Se doter des ressources techniques et financières permettant d'étayer les processus de dialogue social, y compris les moyens économiques nécessaires en vue d'assurer la participation effective des acteurs de l'économie informelle, compte tenu de la diversité des contraintes et des situations présentes dans le secteur.

- Soutenir le dialogue social en tant qu'instrument de gouvernance démocratique qui sous-tend des institutions du marché du travail responsables, comme le prévoit l'objectif 16 de l'Agenda 2030

En guise de conclusion générale, on peut affirmer que face à la gravité et à la croissance soutenue de l'informalité dans le monde entier, le dialogue social a démontré pouvoir obtenir des résultats concrets pour faire avancer les droits du travail, l'inclusion et la formalisation de l'économie informelle, et qu'il détient par conséquent un potentiel immense pour contribuer à la mise en œuvre du Programme 2030, en garantissant une transition juste et démocratique qui ne laisse personne en marge.

Le dialogue social facilite l'accès à l'information et promeut les échanges, ce qui donne la possibilité de mieux comprendre les défis et les opportunités, facilitant ainsi l'édification de consensus et, à terme, la gestion des conflits. En parallèle, le dialogue social peut fournir l'occasion de sensibiliser, mobiliser et galvaniser les différents acteurs sociaux par rapport à la problématique de l'informalité.

Le dialogue social est crucial pour que les groupes impliqués s'approprient le processus décisionnel, et que celui-ci soit transparent. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra compter sur le consensus social nécessaire pour la mise en œuvre de politiques et de mesures de formalisation.

Au delà de l'utilité du dialogue social en tant que mécanisme garantissant la cohérence et la légitimité des politiques relatives à l'informalité, le droit au dialogue, à être écouté et à décider sur les thèmes qui intéressent chacun d'entre nous est un principe fondamental pour la construction de sociétés démocratiques, et c'est aussi l'un des piliers du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Battistini Osvaldo (2018). « *Argentine : le dialogue social et l'économie informelle* ». Première version. CSI-RSCD/OIT. Mars 2018. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_argentina_fr.pdf

Budlender, Debbie, 2013. *"Informal workers and collective bargaining: Five case studies"*. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing – WIEGO. Organizing Brief No 9. <http://www.wiego.org/publications/informal-workers-and-collective-bargaining-five-case-studies>

CES, Sustainlabour, Syndex (2010). « *Clauses de santé et de sécurité au travail et clauses environnementales dans les accords-cadres internationaux : une étude* ». Confédération européenne des syndicats (CES), Fondation internationale du travail pour le développement durable (Sustainlabour) et Syndex. https://www.etuc.org/sites/default/files/Global_Report_francais_version_finale-2_1.pdf

Cheng Lo, Rosa (2018). « *Costa Rica : le dialogue social dans la construction d'une stratégie nationale pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* ». Première version. CSI-RSCD/OIT. Mars 2018. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_costa_rica_fr.pdf

CSA (2016). *"Experiencias Sindicales de Formalización mediante Organización Sindical y Diálogo Social en América Latina y el Caribe"*. Alvaro Orsatti et Isamar Escalona (comp.), 2^e Édition, Juin 2016. <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3999>

CSI (2016). « *Rapport spécial : Économie informelle* ». Equal Times Rapport spécial n° 10/2016. https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/special_report_informal_economy_en_final.pdf

CSI, OIT (2016). « *Le dialogue social pour le développement* ». Rapport de séminaire. Novembre 2016, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_-_seminar_report_fr.pdf

CSI, OIT, TUAC (2018). *"Social Dialogue in the SDG era. Thematic Discussion on: Formalising Informal Work"*. 19 mars 2018. Rapport de séminaire. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_seminar_2018_report.pdf

CSI-RSCD (2016a). « *Le dialogue social pour un développement durable en Uruguay, au Ghana et en Indonésie* ». Document de recherche, 2016, 2. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_development_fr.pdf

CSI-RSCD (2016b). « *Le Programme 2030 : Comment le dialogue social combat l'inégalité et assure la cohésion sociale. Document « sectoriel » du Groupe majeur des travailleurs et syndicats pour le Forum politique de haut niveau* ». Avril 2016. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/hlpf_-_tu_submission_fr.pdf

CSI-RSCD, OIT (2017). « *Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour le développement durable* ». Document thématique de l'OIT et de la CSI. Document de recherche, 2017, 2. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_fr.pdf

King-Dejardin, Amelita (2018). « *Les Philippines : Contribution du dialogue social à la formalisation du travail domestique et à l'Agenda 2030* ». Projet de document. CSI-RSCD/OIT. Mars 2018. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_philippines_fr.pdf

LO/FTF (2015). « *Ouvrir la voie pour la formalisation de l'économie informelle. Expériences et perspectives de la CSI-Afrique et des organisations syndicales en Afrique* ». Conseil LO/FTF http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/languages/pavingtheway_loftf_french_web.pdf

Maffei, Laura (2018). *"Derechos laborales y condiciones de trabajo en el sector residuos: estudios de caso en América Latina, América Central y México"*. Internationale des services publics – ISP. En voie de publication.

Maffei, Laura ; Martín Murillo, Laura (2014). *"La gestión racional de sustancias químicas: elemento esencial para mejorar la salud de trabajadores y comunidades en América Latina"*. Fondation internationale du travail pour le développement durable, Sustainlabour. Décembre 2014.

Martín Murillo, Laura (2013). *"Formalising jobs in the informal waste management sector"*. Fondation internationale du travail pour le développement durable, Sustainlabour. Décembre 2013.

OIT (2002). « *Travail décent et économie informelle* ». Conférence internationale du Travail, 90^e session, 2002, Rapport VI. Genève. <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

OIT (2010). *"The impact of climate change on employment: management of transitions through social dialogue"*. Fondation internationale du travail pour le développement durable, Sustainlabour. https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_142438/lang--en/index.htm

OIT (2012). *"Social dialogue for sustainable development. A selection of national and regional experiences"*. Fondation internationale du travail pour le développement durable, Sustainlabour. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_176786/lang--en/index.htm

OIT (2013a). « *Résolution concernant la discussion récurrente sur le dialogue social* ». 102^e Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail. Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_223799.pdf

OIT (2013b). « *Dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance* ». Unité du dialogue social et du tripartisme. Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_303210.pdf

OIT (2013c). « *La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana* ». San José. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_220035.pdf

OIT (2015a). « *La formalisation de l'économie informelle : domaine de première importance* ». (GB.325.POL.1.1). Genève. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_412830.pdf

OIT (2015b). « *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015* ». https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:R204

OIT (2016a). « *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* ». Rapport IV. Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468095.pdf

OIT (2016b). « *Plan de l'OIT pour la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030* ». Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510123.pdf

OIT (2017a). « *Gender and the informal economy: Key challenges and policy response* ». Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 236. Naoko Otobe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614428.pdf

OIT (2017b). « *Le travail décent et le programme de développement durable à l'horizon 2030* ». Fascicule. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470341.pdf

OIT (2018a). « *Femmes et hommes dans l'économie informelle – Tableau statistique* ». Troisième édition. En espagnol sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf ; également disponible en anglais sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

OIT (2018b). « *Transition vers la formalité : le rôle crucial du dialogue social* ». In : « *Dialogue en bref* ». Édition n° 1. Mars 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_625304.pdf

OIT (2018 c). « *Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, Conférence internationale du Travail (107^e session), Genève.* »

ONU (2015). « *Transforming the World: the 2030 Agenda for Sustainable Development* ». <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

ONU (2018). « *Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030* ». A/RES/71/313. https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.French.pdf

Otieno, Owidhi George (2018). « *Kenya : transition de l'informalité à la formalité à travers le dialogue social* ». Projet. CSI-RSCD/OIT. Mars 2018. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_kenya_fr.pdf

Papadakis, K. (2006). « *Socially sustainable development and participatory governance: legal and political aspects* ». DP/166/2006. ILS/OIT. Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193610.pdf

Pontoni, Gabriela. (2011). « *La negociación colectiva como estrategia para enfrentar el trabajo informal. Una mirada desde la sociología económica* ». In: Trabajo y Sociedad. n° 16, vol. XV, été 2011. <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/16%20PONTONI%20Negociacion%20colectiva.pdf>

UNESCO (2012). « *Education and skills for inclusive and sustainable development beyond 2015* ». New York : UN Sytem Task team on the post-2015 UN development agenda. http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/4_education.pdf

Vaughan-Whitehead, Daniel (2018). « *Curbing Inequalities in Europe. How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?* ». Conférence ILO/EC. Février 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_544236.pdf

Le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) est une initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI) réunissant des organisations syndicales affiliées, des organisations de solidarité, des organisations régionales de la CSI, ainsi que les Fédérations syndicales internationales (les fédérations sectorielles – FSI), la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Le RSCD a pour but d'apporter la perspective syndicale dans les débats politiques en matière de développement international et d'améliorer la coordination et l'efficacité des activités syndicales dans le domaine de la coopération au développement.



Réseau syndical de coopération au développement (RSCD)

c/o Confédération syndicale internationale

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique

dce@ituc-csi.org – www.ituc-csi.org/development-cooperation

Twitter: @TUDCN_RSCD – Facebook: /TUDCN.RSCD



Cette publication a été élaborée avec l'aide de FNV Mondiaal, de l'Organisation internationale du travail et de l'Union européenne.

Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de CSI/RSCD et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de FNV Mondiaal, de l'Organisation internationale du travail ou de l'Union européenne.