



RÉUNION À MI-PARCOURS DES SYNDICATS-MENTORS



KATMANDOU, NÉPAL, 25-27 FÉVRIER 2015

Compte rendu de la réunion

Nous tenons à remercier tout particulièrement tous les participants, ainsi que NETWON et ITWAN pour leur soutien et leur hospitalité.



Jess Whelligan & Dave Spooner, GLI.

Avril 2015, mis à jour en juin 2015

Avec le soutien de **FNV**
Mondiaal





INTRODUCTION

La réunion à mi-parcours s'est tenue à Katmandou, au Népal, du 25 au 27 février 2015, et a rassemblé 20 représentants des six syndicats-mentors du projet : NETWON et ITWAN du Népal, SNTT de Colombie, SYNATRA du Niger, AGTWU d'Ouganda et NCTU des Philippines, du personnel de l'ITF ainsi que le coordinateur du projet, le Global Labour Institute (GLI).

La réunion avait pour objectif de permettre aux participants au projet de partager leurs expériences du projet jusqu'à présent, d'évaluer les progrès accomplis et de réviser les plans du projet pour l'année à venir (2015-2016).

Des participants de chaque syndicat ont participé, au cours de la réunion, à des entretiens qui ont été filmés et peuvent être visionnés sur le blog du projet : <http://www.informalworkersblog.org/>.

PRÉSENTATIONS RELATIVES AUX ACTIVITÉS MENÉES EN 2014

La réunion a commencé par des présentations des représentants des syndicats-mentors à l'intention du reste du groupe, suivies par des séances animées de questions-réponses. Pour ces présentations, les syndicats-mentors avaient été invités à :

- résumer les activités liées au projet, menées en 2014 ;
- mettre en évidence les défis/réalisations/résultats particuliers liés au projet ;
- offrir des réflexions générales sur le projet.

Les *Recommandations pour les présentations des syndicats-mentors*, qui ont été fournies à chaque syndicat-mentor, se trouvent à l'Annexe I du compte rendu. Certains syndicats-mentors ont produit des présentations PowerPoint et des rapports écrits qui peuvent être consultés sur <http://www.informalworkersblog.org/>.

Les présentations de chaque syndicat peuvent être résumées ainsi :

Colombie (SNTT)

En Colombie, le défi que représente l'organisation des travailleurs informels des transports est énorme. 1,7 million de personnes travaillent dans le secteur des transports et 1,4 million d'entre elles dans le secteur informel. Cela signifie que les travailleurs informels l'emportent de loin sur leurs collègues du secteur formel. Le contexte politique de l'organisation syndicale est dangereux et l'exercice du droit à la liberté syndicale est limité. Les syndicalistes sont confrontés à des menaces permanentes et de nombreux syndicalistes ont été assassinés.

Malgré cela, le SNTT est un syndicat actif capable de mobiliser les travailleurs et de les faire descendre dans la rue. C'est le seul syndicat du secteur des transports qui a pris le problème du travail informel au sérieux, et deux de ses initiatives récentes d'organisation syndicale des travailleurs informels des transports ont été couronnées de succès : la première concernait des chauffeurs de taxi informels et la seconde du personnel sous-traité de la compagnie aérienne colombienne, Avianca.

Le SNTT fait campagne depuis 2009 pour améliorer les conditions de travail des 600 000 chauffeurs de taxi estimés travailler dans le secteur informel des transports. Ces chauffeurs de taxi utilisent leur propre véhicule, n'ont pas accès aux prestations de sécurité sociale ou n'ont pas de salaire régulier. En 2014, le SNTT a réussi à faire pression sur le gouvernement pour introduire un décret destiné à permettre aux chauffeurs de taxi d'accéder à la sécurité sociale.

Pour la majorité des chauffeurs de taxi informels, cela a été une étape importante et majeure en termes de protection et de sécurité apportée par un emploi formel, bien qu'une minorité d'entre eux se soit opposée à l'application de ce décret en raison de préoccupations économiques à court terme liées aux cotisations de sécurité sociale qui seraient déduites de leur revenu. Le défi pour la SNTT consiste maintenant à veiller



Manifestation de chauffeurs de taxi à Bogota

à ce que ce décret soit effectivement appliqué et que la sécurité sociale « devienne une réalité » pour les chauffeurs de taxi qui étaient exclus de ces prestations jusqu'à présent.

Une autre réussite pour le SNTT a été la réintégration de certains des 300 travailleurs qui avaient été licenciés par Avianca Airlines en 2014. Le SNTT continue à diriger la lutte pour que la totalité de ces 300 travailleurs, dont les emplois avaient été sous-traités et essentiellement « informalisés » par Avianca, soient réintégrés en tant qu'employés formels dans la compagnie.

Le SNTT vise à mettre à profit ces succès en introduisant des réformes au sein du syndicat pour faciliter l'adhésion des travailleurs informels et les aider à avoir un rôle actif dans les structures syndicales. Le syndicat souhaite introduire ces réformes, y compris des modifications constitutionnelles, lors de son Assemblée Générale prévue pour mai 2015.

Le SNTT compte actuellement 600 membres qui sont des travailleurs informels, chiffre que le syndicat souhaiterait voir passer à 7000 l'an prochain, avec pour objectif de permettre leur transition vers l'économie formelle dès que possible.

L'organisation des travailleuses a été particulièrement difficile pour la SNTT en raison des coutumes sociales colombiennes attendant des femmes qu'elles restent à la maison pour s'occuper des enfants plutôt qu'aller gagner leur vie. La majorité des travailleurs des transports sont des hommes et dans les cas, très rares, où les femmes travaillent, leur mari ne les laisse généralement pas se syndiquer.

Malgré les obstacles culturels qui aggravent les difficultés d'un environnement d'organisation syndicale déjà complexe, le SNTT a recruté 25 femmes du secteur informel des transports. Il vise à impliquer davantage de femmes par le biais des ateliers, et projette des activités de sensibilisation dans quatre villes colombiennes lors de la Journée Internationale de la femme (le 8 mars).

Philippines (NCTU)

L'année passée, la NCTU s'est concentrée sur deux campagnes relatives au projet, qui ont été couronnées de succès. La première de ces campagnes s'élevait contre le plan du gouvernement philippin consistant à supprimer progressivement les minibus, sans proposer des dispositions transitoires pour l'emploi de nombreux chauffeurs qui sont des travailleurs informels dans ce secteur. Suite à la campagne de la NCTU et au dialogue qui en a résulté avec le Ministère des Transports, le gouvernement a abandonné ce plan.

La seconde de ces campagnes s'opposait à l'introduction par le gouvernement de pénalités et d'amendes pour les violations de règles mineures relatives aux travailleurs des transports, dont la plupart sont employés dans l'économie informelle. Ces pénalités toucheront de manière disproportionnée ceux qui gagnent le moins – par exemple un chauffeur dont le salaire journalier est faible pourrait se voir imposer une amende de 60 \$ pour le port d'un uniforme incorrect. La NCTU a réussi à mobiliser une certaine résistance à cette mesure et a présenté une demande à la Cour Suprême pour l'annulation de cette loi au motif qu'elle est « illégale et injuste ».

Au cours de la Semaine d'action de l'ITF (octobre 2014), la NCTU a fait pression avec succès sur les organes gouvernementaux en charge des transports terrestres – le Land Transport Office (LTO) et le Land Transport Franchising Regulatory Body (LTFRB) – pour qu'ils introduisent un mémorandum réglementant l'exploitation des taxis UBER. La NCTU a organisé des piquets de grève devant les bureaux du LTO et du LTFRB pour attirer l'attention sur l'activité commerciale illégale d'UBER et de GrabTaxis (service semblable basé sur le téléphone mobile) aux Philippines, qui constituent une concurrence déloyale et dangereuse pour les chauffeurs de taxis en activité.

Dans le cadre des activités du projet, la NCTU a dispensé une formation au leadership et organisé des débats sur ce thème aux niveaux national et local, qui ont permis d'accroître la conscience politique des dirigeants et d'obtenir, au niveau local, un engagement plus poussé à l'égard des problèmes locaux. Dans la province de Batangas, ces débats sur le leadership ainsi que les programmes éducatifs ont entraîné l'adhésion de 15 associations locales à la NCTU.

Au cours de l'année passée, la NCTU a fédéré 32 nouvelles associations au total – principalement des conducteurs/propriétaires de « jeepneys » et de tricycles – et a augmenté le nombre d'adhérents payant une cotisation en recrutant 3 000 nouveaux membres. La NCTU compte 27 500 travailleurs informels syndiqués. Forts de ce succès, quatre dirigeants syndicaux se sont portés volontaires pour poursuivre le travail de la NCTU consistant à mobiliser les travailleurs du secteur informel des transports et à collaborer avec eux.



Des dirigeants de la NCTU manifestent contre les taxis Uber non réglementés au cours de la Semaine d'action de l'ITF (octobre 2014)

La NCTU est parvenue à augmenter la participation des femmes au niveau local et fédéral du syndicat. Sur les 32 associations fédérées, 20 de leurs dirigeants sont des femmes. Bien que les femmes n'aient généralement pas d'emploi de chauffeur de véhicules de transport public aux Philippines, elles occupent souvent des postes importants dans les associations locales, tels que trésorière ou présidente.

La NCTU a également dispensé une « formation à la vie active » aux épouses de leurs membres dans le cadre d'un « programme d'autonomisation des épouses », qui est destiné à augmenter la résilience et la sécurité financières des familles qui dépendaient jusque-là d'un seul salaire dérivé du secteur informel des transports.

La NCTU a eu plus de mal à garantir la représentation des femmes dans les structures nationales de la gouvernance de la NCTU puisqu'il n'y a qu'une seule femme au conseil d'administration national de ce syndicat, qui est la présidente d'une association locale de jeepneys. Le syndicat vise à augmenter la

participation des femmes à tous les niveaux de gouvernance du syndicat au cours de la prochaine année du projet.

Le soutien financier continu de la formation au leadership et des programmes éducatifs est une véritable gageure pour la NCTU et, afin de résoudre ce problème, le syndicat a l'intention de doubler le montant des cotisations encaissées l'an prochain. Ce revenu supplémentaire renforcera la viabilité de ces programmes, qui se sont avérés essentiels pour mobiliser et recruter des travailleurs informels des transports.

Niger (SYNATRA)

Le SYNATRA est un syndicat comprenant 7 000 travailleurs informels dans tout le Niger, dont la grande majorité sont des femmes. Il compte des travailleurs des transports, des vendeurs de nourriture, des ramasseurs d'ordures, des employés de maison, des charpentiers, des travailleurs de la métallurgie, des travailleurs du bois, des plombiers et des électriciens. Au cours de la première année du projet, SYNATRA a augmenté le nombre de travailleurs informels des transports au sein de son syndicat de 380 à 1 608.

Dans le cadre de ses activités du projet, le SYNATRA a renforcé ses liens avec la FENASEIN¹ (Fédération nationale des syndicats), la Fédération nationale des travailleurs informels, affiliée à StreetNet International et UGSEIN, la Fédération nationale des travailleurs informels au Niger². SYNATRA a également accueilli le Séminaire régional africain sur le leadership qui s'est tenu à Niamey en mars 2014.³

Suite à la réunion à Niamey, le SYNATRA a rencontré le Réseau national des Jeunes au Niger et diverses associations dont l'Association des consommateurs du Niger et les associations des conducteurs de motos-taxis et de tricycles (« kabou kabou »). Le SYNATRA a profité de ces réunions pour parler des objectifs du projet et souligner l'importance d'organiser les travailleurs informels afin de faire entendre leur voix.



Comité des Jeunes du SYNATRA

Lors de ses réunions avec des associations de travailleurs diverses, le SYNATRA a souligné l'importance du renforcement des capacités d'organisation et de la collaboration avec d'autres groupes de travailleurs informels afin d'avoir un impact sur les autorités. Au Niger, seuls les syndicats ont le droit légal de représenter les demandes des travailleurs aux autorités. Par conséquent, le

¹ [Federation Nationale des Syndicats.](#)

² Pour en savoir plus sur l'environnement syndical du Niger, voir le Profil du Marché du Travail du LO (danois) [2012](#) et [2014](#). À noter que les activités du mouvement syndical nigérien FENISPROCTAM, qui n'est pas affilié à l'ITF, ont étendu ses services au secteur informel. L'UNST (Union Nationale des Travailleurs du Niger) compte près de 50 000 membres de l'économie informelle, dont la majorité sont des syndiqués du FENISPROCTAM, qui organise près de 23 000 conducteurs de moto-taxi et est l'affilié le plus important en nombre de l'USTN. Le SYNATRA est un syndicat pour les travailleurs informels qui sont également affiliés à l'USTN., LO 2014, p.15.

³ Voir le [Rapport du Séminaire sur le Leadership de la Région Afrique.](#)



SYNATRA encourage la formation de syndicats plutôt que d'associations parce que les syndicats peuvent apporter une plate-forme de négociation collective plus efficace aux travailleurs.

Le SYNATRA a offert son soutien à toutes les associations qu'il a rencontrées et a conclu des accords de travail avec trois d'entre elles : la Women and Development Action (FACDEV), le Godya Womens' Group et l'Alhmdou Lila Association of Postwomen.

Du fait de ces accords, le SYNATRA a gagné 400 membres féminins, dont un grand nombre travaille dans l'économie informelle ou à la périphérie de celle-ci, comme des vendeuses de nourriture et des standardistes basées dans des stations de taxis et de bus.

En sa qualité de syndicat-mentor, le SYNATRA a soutenu la création de deux syndicats : l'un pour les travailleurs du tourisme et l'autre pour les dockers. La Secrétaire générale du SYNATRA, Zeinabou Habou Barma, a parlé du projet et de l'importance d'organiser les travailleuses des transports au Congrès de l'ITF qui s'est tenu en août 2014.

Le SYNATRA et ses organisations partenaires sont parvenues à augmenter la visibilité des travailleurs informels, notamment celle des femmes, auprès du gouvernement nigérien. En mars 2015, le Ministère du Travail et de l'Emploi convoquera un atelier sur la négociation collective qui devrait en principe conduire à de meilleures conditions de négociation des travailleurs informels.

On peut citer, parmi les défis que représente l'organisation des travailleurs informels des transports pour le SYNATRA, la complexité du secteur informel et la réticence des autres syndicats à essayer d'organiser ce secteur. Il y a en outre un manque de capacités d'organisation parmi les travailleurs informels, même chez ceux qui appartiennent déjà à des associations. Par exemple, les dirigeants des associations « kabou kabou » existantes n'ont pas de culture syndicale et ne sont pas en mesure d'entreprendre des négociations collectives.

Au cours de l'année à venir du projet, le SYNATRA compte développer la capacité des syndicats informels en les aidant à mieux s'organiser, à devenir plus visibles et à être plus représentatifs. Le syndicat a l'intention de se concentrer particulièrement sur une meilleure visibilité des travailleuses et des jeunes travailleurs au sein des syndicats, et il s'efforcera d'atteindre certains des syndicats qui ont participé à l'atelier régional à Niamey en mars 2014, et de soutenir leur travail de mobilisation des travailleurs informels des transports. Afin de pouvoir atteindre ces objectifs, un soutien financier accru sera clairement nécessaire.

Ouganda (ATGWU)

L'ATGWU a utilisé avec succès le modèle de recrutement syndical d'associations qui existent déjà (plutôt que de personnes) comme méthode de mobilisation et d'organisation des travailleurs informels des transports. Pour s'affilier à l'ATGWU, les associations doivent être enregistrées auprès du gouvernement et avoir des statuts, une liste de membres, un compte bancaire et un bureau accessible pour l'ATGWU. Jusqu'à présent, dix associations de travailleurs informels des transports se sont affiliées à l'ATGWU, ajoutant ainsi 4 357 travailleurs informels au nombre de ses membres, qui s'élève maintenant à 10 338. Ces affiliés incluent des associations de chauffeurs de taxi traditionnel, des conducteurs de moto-taxi « boda boda » et des vendeurs sur les marchés qui travaillent aux côtés des travailleurs routiers et dans les aéroports (personnel occasionnel, taxis d'aéroport et manutentionnaires).

Sur les 4 357 nouveaux membres du secteur informel recrutés par l'ATGWU au cours du projet, 730 sont des femmes. Vu qu'auparavant il y avait seulement trois travailleuses des transports syndiquées, cela représente un énorme succès en termes d'augmentation du nombre de femmes au sein du syndicat.



L'ATGWU a créé un comité de travailleurs informels pour garantir que leurs préoccupations soient représentées dans les structures syndicales. Ce comité se compose actuellement de quatre femmes et cinq hommes. Il y a en outre un membre du secteur informel qui représente leurs intérêts au niveau le plus élevé du syndicat. Ce nombre devrait augmenter suite à une modification constitutionnelle prévue pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs du secteur informel de siéger au comité exécutif. L'ATGWU a en outre organisé deux ateliers de formation au leadership pour les dirigeants dans le secteur informel, qui a permis de former 40 personnes.

Un enseignement clé tiré du projet par l'ATGWU est le fait que les travailleurs informels sont souvent déjà organisés, même s'il ne s'agit pas de structures syndicales. La méthodologie adoptée pour leur syndicalisation doit par conséquent être souple et capable de fonctionner avec les structures associatives déjà en place. L'ATGWU a constaté que les membres des associations du secteur informel ne réalisent souvent pas le rôle que les associations sont légalement en mesure de jouer dans les négociations en Ouganda et a donc éduqué les travailleurs informels dans ce domaine.

Le syndicat a également constaté que les travailleurs dans le secteur informel ont des problèmes immédiats et urgents auxquels les syndicats doivent trouver des solutions rapides. Dans le cas des chauffeurs de taxis des aéroports, l'ATGWU a pu rapidement régler un problème de stationnement en négociant avec la police en leur nom. Grâce à ces négociations, il existe maintenant dans l'aéroport des aires de stationnement spécialement réservées aux taxis.

Malgré ces succès, l'ATGWU a dû relever de nombreux défis pour organiser les travailleurs informels des transports. En général, l'efficacité de l'organisation est entravée par le haut niveau de mobilité dans ce secteur, le faible taux d'alphabétisme, le manque de capacités chez les dirigeants et de ressources – à la fois en termes de temps et d'argent – à la disposition des travailleurs informels pour leur permettre de s'organiser entre eux.

Au niveau politique, l'ATGWU a constaté que les associations de travailleurs informels sont souvent influencées par les partis politiques, ce qui rend leur organisation complexe. En termes de politiques dans ce secteur, la législation nationale relative à la formalisation du secteur informel des transports est en cours de ratification. L'ATGWU est également confronté au problème de la division du mouvement syndical en deux centrales nationales.

Au cours de l'année à venir du projet, l'ATGWU compte recruter 15 nouvelles associations du secteur informel des transports, former un plus grand nombre d'organisateur bénévoles et accroître davantage la visibilité des militants dans ce secteur. Il souhaite également jouer un rôle de mentor proactif pour collaborer avec des syndicats du Kenya et du Rwanda.

Pour atteindre ces objectifs l'ATGWU a besoin d'un plus grand soutien financier émanant du projet. Ces ressources financières seront axées sur le développement et la production de matériels pédagogiques, le financement des transports, l'achat d'équipements comme des systèmes de sonorisation et le paiement des coûts liés au maintien des relations internationales entre les syndicats.

Népal (ITWAN)

Il y a au Népal au moins 600 000 travailleurs informels des transports. Les problèmes auxquels se heurtent ces travailleurs sont l'absence de sécurité sociale, de protection juridique, de salaire et d'horaires fixes et de sécurité de l'emploi. Les travailleurs des transports sont en outre souvent mal considérés par le public. L'ITWAN essaie de mobiliser les travailleurs pour les aider à faire face à ces nombreux problèmes.



Les travailleuses ont, quant à elles, des problèmes supplémentaires en raison des niveaux élevés de discrimination au sein du secteur des transports au Népal. Par exemple, les femmes chauffeurs ne sont pas autorisées à conduire des véhicules à quatre roues comme les minibus ou les taxis et font l'objet de discriminations de la part des propriétaires de véhicules qui préfèrent engager des hommes.

L'ITWAN veut lutter contre cette discrimination injustifiée à l'égard des femmes et a fait pression sur le gouvernement pour offrir des opportunités d'emploi à tous, femmes et hommes, dans le secteur des transports.

L'année passée, l'ITWAN s'est concentrée sur le développement des capacités des travailleuses dans le secteur. En juin 2014 l'ITWAN et le NETWON ont co-organisé l'Atelier régional asiatique des femmes à Katmandou, à l'issue duquel l'ITWAN a pu recruter 25 nouveaux membres du secteur des poids lourds.

En janvier 2015, l'ITWAN a convoqué une Conférence des femmes et, depuis, l'ITWAN a formé 40 femmes qui sont en train de passer des véhicules à trois roues (« tempos »), qui sont supprimés progressivement par le gouvernement, à des véhicules à quatre roues plus lourds.

L'ITWAN a créé le comité des femmes pour les travailleuses au Katmandou, afin d'accroître leurs capacités et de garantir que leur voix soit entendue au sein du syndicat. Un Comité des jeunes a également été créé dans différentes régions du Népal pour encourager l'adhésion des jeunes et leur participation au syndicat.

L'ITWAN a également fait campagne contre des nouvelles lois qui ont introduit des sanctions injustes et disproportionnées pour les chauffeurs impliqués dans des accidents de la circulation. Grâce à cette campagne, le syndicat a recruté 100 membres du secteur informel des transports. Ces nouveaux membres comprennent 40 femmes et 50 jeunes. L'ITWAN compte poursuivre le recrutement de membres, tout en veillant à ce que les membres existants renouvellent leur adhésion.

Népal (NETWON)

Le NETWON a axé ses activités du projet sur la mobilisation et l'organisation des militants dans le secteur informel des transports. Il a créé un Comité régional des femmes au sein du syndicat, a convoqué trois réunions du Comité national des femmes pour discuter des objectifs et des stratégies du projet et a également inclus des discussions sur le projet dans son programme de formation syndicale le plus récent.

Après l'Atelier régional asiatique des femmes co-organisé à Katmandou par le NETWON and l'ITWAN en juin 2014, des militantes du NETWON ont employé des méthodologies apprises lors de l'atelier pour essayer de sensibiliser les vendeuses ambulantes dans les régions népalaises de Kalanki, Bagbazar et Lagankhel. Ces méthodes ont permis de recruter 35 vendeuses ambulantes, et un comité spécial pour ces nouvelles syndiquées est en cours de formation. Fort de ce succès, le NETWON essaie à présent d'organiser les ramasseuses d'ordures et les femmes qui travaillent dans des entreprises du secteur privé.

Le syndicat a également apporté son soutien aux conductrices de tuk-tuk ou « tempos » pour résister et réagir face aux plans du gouvernement de supprimer ces véhicules électroniques à trois roues dans la vallée de Katmandou. Les tempos, que la culture népalaise considère acceptables pour être conduits par des femmes (ce qui n'est pas le cas des véhicules à quatre roues) ont toujours permis de fournir aux femmes une source de revenus dans le secteur des transports. On estime que 1 000 conductrices de tempos au Katmandou perdront leur gagne-pain si les plans du gouvernement se concrétisent.

Au niveau politique, le NETWON a travaillé en partenariat avec l'ITWAN pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il consente des prêts aux travailleuses des transports pour acheter leur propre véhicule. Cette stratégie est destinée à réduire la dépendance des femmes par rapport aux propriétaires de véhicules qui sont susceptibles d'exercer une discrimination à leur égard. Il a également fait pression pour que le gouvernement mette en œuvre des programmes de sécurité sociale pour les travailleurs informels des transports.



Comité national des femmes du NETWON

Le NETWON est principalement un syndicat de travailleurs informels des transports et doit relever de nombreux défis pour organiser ce secteur, dont le faible niveau d'instruction des travailleurs et le manque de connaissance de leurs droits ainsi qu'un manque de données factuelles sur le secteur et des mesures de protection inadéquates pour les travailleurs informels. Bien que le salaire minimum existe au Népal, la loi est mal appliquée et les normes et directives internationales sont ignorées.

Au cours de l'année à venir du projet, NETWON compte continuer son travail de mobilisation et d'organisation des travailleurs informels des transports, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes. Un soutien financier supplémentaire devra être apporté par le projet afin de soutenir des activités telles que la formation des femmes à la conduite de véhicules à quatre roues, qui les aiderait à passer de tuks-tuks tempos à de plus gros véhicules.

QU'AVONS-NOUS APPRIS ?

PROBLÈMES COMMUNS

Les présentations des syndicats-mentors et les discussions de groupe qui s'ensuivent ont permis d'identifier les caractéristiques suivantes du secteur informel des transports ainsi que les problèmes majeurs rencontrés par la main-d'œuvre :

Manque d'accès à la sécurité sociale : la grande majorité des travailleurs informels ne sont pas couverts par les plus élémentaires des régimes de sécurité sociale.⁴ Cela signifie qu'ils n'auront probablement aucune rémunération en cas de maladie ou de grossesse et ont un accès limité aux soins de santé et à une aide au revenu à l'âge de la retraite. Promouvoir la formalisation et garantir l'accès des travailleurs informels aux prestations de sécurité sociale constituent une véritable gageure pour les syndicats qui organisent le secteur informel.

Un exemple de succès syndicaux dans ce domaine est la campagne de pression du SNTT, qui a conduit le gouvernement colombien à introduire un décret permettant aux chauffeurs de taxi informels

⁴ Voir la définition des socles de protection sociale élémentaire de l'OIT (2012) qui incluent : a) accès à des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité ; b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires; c) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité ; d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.



d'adhérer à des régimes de sécurité sociale. Ce syndicat a toutefois maintenant la tâche difficile de veiller à ce que ce droit formel à la sécurité sociale devienne une réalité pour les chauffeurs de taxi.

Manque de protections légales : les travailleurs informels des transports travaillent généralement dans des environnements non réglementés, dans lesquels les normes de santé et de sécurité et les conditions de travail minimales sont inapplicables ou ne sont pas appliquées. Cela signifie que les travailleurs ont souvent de très longues journées de travail dans des conditions dangereuses et n'ont pas accès au droit à réparation s'ils sont sous-payés, forcés à faire des heures supplémentaires ou victimes d'accidents du travail.

Pour relever ces défis, les syndicats ont tendance à adopter une stratégie double consistant à fournir leurs propres mécanismes internes d'entraide et de protection des travailleurs (avec un soutien financier dans le cas des accidents de la circulation par exemple), et à faire pression sur le gouvernement pour mettre en œuvre des conditions de travail minimales.

Régimes de sanction légaux : bien que les travailleurs informels des transports jouissent de certaines protections légales limitées, ils font souvent l'objet de sanctions sévères et disproportionnées par les autorités gouvernementales. La NCTU aux Philippines et l'ITWAN et le NETWON au Népal ont fait campagne contre les nouvelles lois promulguées par leurs gouvernements respectifs qui, aux yeux des syndicats, introduisent des sanctions excessives pour les chauffeurs qui commettent des infractions routières mineures (Philippines) ou sont impliqués dans des accidents de la circulation (Népal).

Mauvaises conditions de travail : concernant les problèmes soulignés ci-dessus, les travailleurs informels des transports ont souvent de longues journées de travail dans des mauvaises conditions, et ils ont rarement des congés payés. Ils ont rarement accès à installations telles que des toilettes, ce qui est un problème particulier pour les femmes, qui en ont besoin notamment en période de grossesse ou de règles.

Précarité des emplois et des revenus : toujours en ce qui concerne les problèmes précités, le travail dans le secteur informel des transports se caractérise par un haut niveau de précarité. Les travailleurs sont souvent rémunérés sur une base journalière et leur revenu varie énormément d'un jour à l'autre. Même dans les pays où la loi impose le salaire minimum comme le Népal, cette loi est rarement appliquée dans le secteur informel.

Les travailleurs sont rarement payés s'ils doivent prendre des jours de congé pour cause de maladie, blessures, grossesse ou responsabilité de personnes à charge. Ce manque de sécurité du revenu affecte de manière disproportionnée les femmes qui sont enceintes et qui sont les plus susceptibles d'avoir la responsabilité de personnes à charge.

Le manque de sécurité en termes d'emploi et de revenu rend l'organisation des travailleurs du secteur informel particulièrement difficile pour les syndicats parce qu'ils sont souvent réticents à sacrifier un jour de salaire pour s'impliquer dans des tâches d'organisation syndicale. L'ATGWU a souligné la difficulté de demander à des femmes qui survivent au quotidien de participer aux activités syndicales et a insisté sur la nécessité d'un soutien financier pour payer les frais des organisateurs potentiels dans le secteur informel.

Violence et harcèlement : les travailleurs dans le secteur informel des transports sont vulnérables à la violence et au harcèlement, tout particulièrement de la part de la police. Les harcèlements policiers résultent souvent en des pots-de-vin et des amendes imposées aux travailleurs des transports qui en sont les victimes. La menace quotidienne de violence et de harcèlement affecte de manière disproportionnée les travailleuses, dont un grand nombre sont victimes de violences/harcèlements sexuels commis par la police, des voyageurs ou des collègues.



Discrimination à l'égard des femmes : la discrimination à l'égard des femmes est extrêmement répandue dans le secteur des transports. Au Népal, par exemple, les femmes chauffeurs font l'objet de discriminations en faveur de leurs collègues masculins par les entreprises et les propriétaires de véhicules qui ne font généralement pas « confiance » aux femmes pour la conduite de véhicules à quatre roues. Les femmes sont souvent confrontées à des obstacles culturels et sociétaux à l'accès à l'emploi, voire même à leur syndicalisation, parce qu'elles sont censées « rester à la maison » plutôt qu'entrer dans la vie active et s'engager dans le militantisme syndical.

Politiques relatives aux transports urbains/programmes de

modernisation : de manière générale, les travailleurs informels des transports sont confrontés à des politiques de « modernisation » des transports urbains qui ne tiennent pas compte de leurs intérêts ni de la perte potentielle de leurs moyens de subsistance. Le déploiement de bus à haut niveau de service (« BRT »), exploités en partenariat privé et inspiré du néolibéralisme, et l'élimination progressive des tempos au Népal et des jeepneys aux Philippines en témoignent clairement.

ORGANISATION SYNDICALE

Les syndicats-mentors ont élaboré deux méthodes d'organisation distinctes, la première consistant à recruter et à organiser directement les travailleurs, comme dans le cas de l'ITWAN, du NETWON et du SNTT, et la seconde consistant à obtenir l'affiliation d'associations existantes de travailleurs informels, comme dans le cas de la NCTU et de l'AGTWU. Le SYNATRA emploie ces deux méthodes, mais plus fréquemment celle du recrutement direct.

Les syndicats ont créé des comités spéciaux pour les travailleurs et/ou travailleuses informels pour veiller à ce que leurs préoccupations soient représentées dans les structures syndicales. Les travailleurs informels ont également gagné des sièges au comité exécutif ou au conseil d'administration des syndicats. Dans les cas d'obstacles institutionnels, certains syndicats ont lancé des réformes et parfois des modifications constitutionnelles pour les surmonter.

Certains syndicats comme l'ATGWU ont chargé des organisateurs de collaborer spécifiquement avec le secteur informel et ont inclus des informations sur le projet et ses objectifs dans les programmes de formation syndicale.

Expérience du SNTT en matière de bus à haut niveau de service (BRT)

Le SNTT ne pense pas que le BRT soit une mauvaise chose en soi : il pourrait être inclusif et équitable, mais sa mise en œuvre pose de gros problèmes.

Le syndicat estime que 50-60 % des travailleurs dans les services de bus ont perdu leur emploi suite à l'introduction du BRT, forçant les gens à chercher des emplois encore plus précaires et à travailler dans le secteur informel. Les exploitants de BRT sont férocelement anti-syndicats et des syndicalistes ont été licenciés.

Seulement 4 % des bénéficiaires du BRT sont réinvestis dans ce service pour en développer l'infrastructure et profiter aux villes concernées. Bien que ce soit les villes qui construisent l'infrastructure, les bénéficiaires sont encaissés par des sociétés privées. Les petits propriétaires de véhicules ont été évincés et retirés des itinéraires sur lesquels ils travaillaient, et aucun programme n'a été introduit pour les aider, ni aider les chauffeurs, à faire la transition.

Il y avait très peu de syndicats dans le secteur des transports au moment de la mise en service du BRT, et ceux qui existaient à l'époque étaient largement corrompus. En raison de l'absence de représentation syndicale efficace, il n'y a pas eu d'opposition au BRT ni de négociation pour veiller à ce que sa mise en œuvre soit juste et équitable.

Le BRT n'est utile que pour les classes moyennes car il est très cher. Les 1,5 million d'usagers génèrent d'énormes profits pour les propriétaires du système BRT, dont neuf familles seulement ont le contrôle. En outre, on n'a pas accordé la priorité à la mobilité des citoyens avec les longues files d'attente et les places de stationnement insuffisantes sur les terminaux.

Ce système a été justifié d'un point de vue environnemental, bien que le carburant utilisé soit le même que dans les autres moyens de transport routier. Le BRT est simplement une activité commerciale promue par le FMI/la Banque mondiale.

LE RÔLE DES SYNDICATS-MENTORS

Dès le départ, le projet reposait sur le concept de « syndicats-mentors ». Ces derniers ont été invités à diriger ce projet en raison de leur expérience dans le domaine de l'organisation syndicale et du renforcement du pouvoir de négociation collective pour les travailleurs des transports dans l'économie informelle. Le but était de travailler sous la forme d'un réseau capable d'apporter soutien, conseil et formation à d'autres syndicats dans leurs régions et sous-régions respectives.

On espérait qu'ils pourraient identifier et développer des formateurs parmi leurs propres cadres et représentants syndicaux capables de soutenir les initiatives d'organisation dans d'autres syndicats et associations. Ces formateurs apporteraient soutien et conseil sur l'organisation des travailleurs précaires et informels, organiseraient des ateliers et des séminaires de formation et contribueraient à des échanges interrégionaux d'expériences, de techniques et de propositions de politiques.

Il s'agissait d'une approche relativement nouvelle au sein de l'ITF, destinée à déplacer l'accent mis sur le leadership du personnel international et régional pour la réalisation et le développement des programmes de renforcement des capacités vers un réseau « horizontal » plus organique de soutien et d'encouragement entre les syndicats eux-mêmes, mais avec le soutien central de l'ITF.

Les phases initiales du projet ont démontré que de nombreuses discussions et une solide expérience des activités du projet furent nécessaires avant que le rôle des syndicats-mentors puisse évoluer et soit



compris. Dans l'ensemble, il y a eu peu de communications entre les syndicats, que ceux soit les syndicats-mentors entre eux ou les syndicats-mentors avec leurs syndicats « mentorés » dans leurs régions respectives. Le projet a apporté un soutien financier limité pour maintenir les relations internationales, et le rôle des syndicats-mentors n'était pas clairement défini.

On a pu constater toutefois, à l'époque de la réunion à mi-parcours du projet, le début d'une compréhension et d'une appréciation collectives de leur rôle, ce qui a permis une réflexion nouvelle sur les activités planifiées pour le reste du projet.

PLANS POUR 2015-16

La conception originale du projet avait supposé que la majeure partie de la seconde année des activités du projet serait une série d'ateliers sous-régionaux destinés aux organisateurs locaux de quatre ou cinq syndicats dans la région et que chaque atelier serait organisé par le syndicat-mentor de la région. Chaque atelier devait « former les militants syndicaux aux compétences d'organisation propres aux besoins et aux problèmes des travailleurs dans l'économie informelle et surmonter les contraintes constitutionnelles et procédurales pour l'inclusion et la participation démocratique des travailleurs informels à la gouvernance syndicale ».

Parallèlement, les équipes de militantes qui avaient participé aux ateliers régionaux des femmes devaient entreprendre une collecte d'informations/une cartographie locale visant à brosser un tableau de la vie active des travailleuses informelles et des questions pertinentes en vue des initiatives d'organisation locale. En se basant sur les plans d'action élaborés lors des ateliers régionaux, ces équipes devaient s'efforcer « d'estimer le nombre de travailleuses employées dans le secteur informel des transports et d'identifier les professions majeures liées aux transports employant des femmes et leurs relations de travail, les interlocuteurs de négociation potentiels ainsi que les priorités majeures qui deviendraient des questions potentielles de négociation collective ».

Bien que ces objectifs n'aient pas changé, la réunion a proposé de réviser le programme pour l'axer sur un processus quotidien de mentorat plutôt que sur des activités de formation de grande envergure (et coûteuses) impliquant plusieurs syndicats à la fois.

Au lieu que les syndicats-mentors accueillent les ateliers régionaux d'organisation syndicale impliquant cinq ou six différents pays, on a convenu qu'ils travailleraient directement et plus intensément avec un ou deux syndicats dans leur région qui auraient un potentiel et des capacités clairs. Cela varierait d'une région à l'autre, en fonction des relations en place, des groupes particuliers ciblés, de la facilité des déplacements et des communications etc.

Il a également été décidé d'apporter le soutien nécessaire aux femmes, établi dans les ateliers des femmes pour entreprendre le travail de cartographie et d'organisation demandé (voir ci-dessous).

On a convenu, à l'issue d'une discussion de groupe, de donner le feu vert au programme révisé pour 2015-16. Les participants étaient enthousiastes à l'idée de travailler de manière bilatérale avec d'autres syndicats et pensaient que cela serait une stratégie de mentorat plus efficace.

On a ensuite dissout le groupe pour reformer chaque syndicat individuel afin de discuter et de produire un projet de plan pour 2015-16, qui inclurait une proposition indiquant avec quel(s) syndicat(s) il souhaiterait travailler ainsi qu'un éventail des activités à entreprendre. Les activités ont été ultérieurement intégrées aux activités proposées pour soutenir le volet Visibilité des femmes du projet (voir Annexe II).

VISIBILITÉ DES FEMMES

Les participants ont été divisés en un groupe de femmes et un groupe d'hommes, puis les deux groupes ont été invités à réfléchir sur le volet Visibilité des femmes du projet et à faire des propositions pour renforcer les activités qui y sont liées.

GROUPE DES FEMMES

Le groupe des femmes comprenait des femmes du Népal, du Niger et des Philippines. Les femmes ont discuté des problèmes actuels auxquels elles sont confrontées dans leur secteur puis ont parlé des stratégies nécessaires pour s'attaquer à ces problèmes et des plans pour renforcer le volet Visibilité des femmes du projet.

Problème	Commentaires
Précarité de l'emploi	Népal : les travailleurs ont un salaire journalier. De ce fait, s'ils ne travaillent pas pour cause de maladie, par exemple, ils ne gagnent pas d'argent ce jour-là. La situation est pire pour les femmes en raison de l'absence d'accords sur les questions liées à la grossesse.
Mauvaises conditions de travail	Népal : Le manque d'installations à la disposition des travailleurs dans le secteur affecte les femmes plus que les hommes parce que les femmes ont besoin d'accéder aux toilettes, notamment en période de grossesse ou de règles.
Longues heures de travail	Népal : la journée de travail est extrêmement longue. Les conducteurs de temps travaillent en moyenne quatorze heures par jour car ils doivent faire dix trajets par jour minimum. Les congés sont limités à quatre jours seulement par mois. Niger : les conditions de travail sont meilleures au Niger ; les travailleurs ont droit à huit jours de congés par mois.
Discrimination sociétale	Népal : la société est conservatrice et les femmes sont généralement censées rester à la maison plutôt qu'aller travailler. Les propriétaires de véhicules discriminent les femmes chauffeurs, et les femmes sont généralement analphabètes, ce qui les marginalise davantage. Même lorsque les femmes sont instruites, elles ne sont souvent pas prises au sérieux.
Violence à l'égard des femmes	Népal : les femmes sont confrontées à la menace de la violence à la maison et au travail. Sur le lieu de travail, les femmes sont victimes de violences qui peuvent inclure des harcèlements sexuels et des viols commis par la police, des voyageurs ou des collègues. Les femmes qui sont victimes de violence n'en parlent à personne parce qu'elles ont honte. Elles pensent également qu'on ne les croirait pas ou qu'on ne les prendrait pas au sérieux si elles tentaient de le signaler à la police ou à d'autres autorités. Philippines : les femmes aux Philippines sont victimes de violence à la maison et au travail.
Manque de protection légale	Népal : il n'y a pas suffisamment de lois protégeant les femmes de la violence, en particulier des lois relatives au viol et au harcèlement sexuel.

	Il y a également un manque général de protection légale pour les travailleurs dans le secteur informel ; par exemple il n’y a pas de lois stipulant les conditions de travail minimales pour tous les travailleurs.
--	---

La violence à l’égard des femmes a été mise en avant comme étant le plus grave problème pour les travailleuses. Le groupe a convenu que des lois étaient nécessaires pour protéger les femmes contre la violence et pour leur offrir des voies de recours si elles sont victimes de violences. Il a été également convenu que les syndicats avaient besoin de collaborer avec d’autres organisations pour apporter soutien, aide psychologique et conseil juridique aux femmes victimes de violences. On a décidé que les hommes avaient besoin d’être éduqués et sensibilisés aux questions de violence sexiste, et que ces questions devraient être incluses dans les programmes de formation syndicale.

Le groupe a proposé que les syndicats népalais, NETWON et ITWAN, créent un comité conjoint de femmes pour permettre aux femmes des deux syndicats de travailler ensemble afin d’entreprendre des activités pour combattre la violence à l’égard des femmes. Les femmes du Népal ont suggéré qu’une formation d’auto-défense pourrait être une activité à incorporer dans le projet.



Groupe de discussion des femmes

Les femmes du Niger ont proposé d’organiser un forum sur la violence et sur le harcèlement sexuel à l’égard des femmes dans l’économie informelle. Ce forum permettrait aux femmes d’identifier les problèmes communs, de formuler un plan d’action de campagne et de formuler une déclaration à la fin de l’événement.

En ce qui concerne les problèmes de sécurité de l’emploi et de manque de protections légales, les femmes du Népal ont proposé que les femmes mènent des campagnes de lobbying. Par exemple, au Népal les femmes pourraient exiger des conditions de travail minimales en l’absence de législation protectrice actuelle.

Afin de renforcer le volet Visibilité des femmes du projet, il a été convenu qu’une cartographie supplémentaire des femmes dans le secteur informel des transports était nécessaire. Ce mappage faciliterait une compréhension du rôle des femmes dans l’économie informelle des transports et rendrait les syndicats plus réactifs à leurs besoins et plus efficaces pour les recruter en tant que membres.

Les femmes du Népal ont déclaré qu’elles souhaitaient se concentrer sur la cartographie des conductrices de rickshaws électriques car il s’agit d’une section nouvelle de la main-d’œuvre informelle non encore organisée. Les femmes du Niger ont déclaré qu’elles feraient une cartographie au niveau local et se concentreraient sur les femmes travaillant dans des postes auxiliaires, tels que celles employées aux guichets et dans les stations-services. Ce mappage serait suivi par une organisation syndicale et un développement des militantes parmi les nouveaux membres.

GROUPE DES HOMMES

Le groupe des hommes incluait des travailleurs du Népal, de Colombie, des Philippines et d'Ouganda. Les hommes ont discuté des activités liées au volet Visibilité des femmes du projet qui avaient été menées jusqu'ici par leur syndicat et ont proposé des plans pour l'avenir. Le groupe a convenu que les syndicats devaient adopter une définition du terme « travailleur des transports » afin d'impliquer et d'organiser efficacement les femmes. Ceci parce que les femmes ne sont généralement pas des chauffeurs dans le secteur des transports mais occupent plutôt des postes auxiliaires qui sont souvent les emplois les plus précaires et dangereux dans l'économie informelle des transports.

Les hommes du SNTT ont expliqué que le syndicat avait l'intention d'utiliser la prochaine Journée internationale de la femme (le 8 mars) comme une plate-forme de mobilisation et d'organisation des travailleuses des transports en Colombie. Cette journée donnera en particulier l'occasion au SNTT de faire campagne contre la peur associée à l'organisation syndicale qu'éprouvent de nombreuses femmes. Le besoin d'une telle campagne est devenu notamment manifeste au cours d'un exercice de cartographie effectué dans le cadre de l'Atelier des femmes de Bogota qui a eu lieu en octobre 2014, où des militantes ont constaté un haut niveau de crainte liée aux syndicats et à l'organisation syndicale parmi les travailleuses.

Les travailleurs d'Ouganda ont partagé leurs expériences en matière d'affiliation d'associations de travailleuses à l'ATGWU. Ces associations incluent GALEMA, une association de vendeuses ambulantes et l'Association des Femmes chauffeurs de taxis d'Entebbe (Entebbe Women Taxi Drivers Association), qui a récemment commencé une démarche d'organisation syndicale.

Les hommes des syndicats ITWAN et NETWON ont expliqué qu'il existait des possibilités d'organiser les porteuses dans les régions rurales du Népal, mais que les plus grandes possibilités d'organiser les travailleuses des transports dans le secteur résidaient dans l'organisation des chauffeurs de tempos de Katmandou, car c'est le secteur d'activité dans lequel la majorité des femmes travaillent.

Aux Philippines, la NCTU a principalement cartographié les travailleuses dans un terminal à Manille. Ce syndicat a constaté qu'il y avait des exploitantes de jeepneys et de tricycles, mais que la majorité des femmes dans la vie active sont des vendeuses ambulantes. La NCTU a également apporté son soutien aux épouses des conducteurs de jeepneys pour qu'elles développent des compétences⁵ leur permettant de gagner elles aussi leur vie et d'améliorer le revenu familial des conducteurs de jeepney. La NCTU a l'intention de partager ces idées avec son syndicat partenaire potentiel, IDEA, au Cambodge, et de développer davantage de dirigeantes syndicales.

LES TRAVAILLEURS INFORMELS ET LA STRATÉGIE DE L'ITF

Mac Urata et Alana Dave de l'ITF ont tous deux fait des présentations au groupe qui insistaient sur la nécessité pour les syndicats et l'ITF non seulement de s'opposer aux politiques et pratiques inéquitables, mais de présenter et défendre un programme alternatif accordant la priorité aux droits de tous les travailleurs, à l'intérêt public et à l'environnement plutôt qu'aux profits privés. En d'autres termes, les syndicats doivent connaître la position à adopter avant de s'asseoir à la table des négociations avec les autorités.

Alana a souligné en particulier que l'ITF et ses affiliés devaient réfléchir à ce à quoi ressembleraient des systèmes de transport public décents et à la manière dont pourrait s'effectuer la transition pour les adopter – c.-à-d. à quoi ressembleraient des programmes de formalisation équitables et inclusifs –

⁵ Fabrication de tapis pour les jeepneys.



et devraient faire des propositions de politique cohérentes en se basant sur ces éléments. Elle a suggéré que les systèmes de transport public devraient respecter l'environnement, offrir des emplois décents et être accessibles à tous, y compris la classe ouvrière.

Alana a proposé que les syndicats dans les pays où le BRT avait été introduit partagent leurs expériences avec ceux des pays qui ont l'intention de l'introduire. Elle a avancé que l'ITF pourrait faciliter le partage des études de cas sur le BRT réalisées dans le monde entier afin de faire mieux connaître ce système aux affiliés de l'ITF et de renforcer le pouvoir de négociation collective des syndicats qui ont l'intention d'y résister ou de façonner sa mise en œuvre dans leur pays.

Alana et Mac ont souligné les possibilités de lier le projet à d'autres volets des campagnes et des activités de l'ITF, par exemple ses campagnes Violence à l'égard des femmes et Changement climatique, ainsi qu'à ses structures internes dont le Comité des femmes de l'ITF et la Section des transports routiers. Mac a insisté sur le fait que l'organisation syndicale dans le secteur informel est l'une des priorités majeures de la Section des transports routiers au cours des quatre prochaines années.

Mac a terminé sa présentation en attirant l'attention sur la Conférence internationale du travail de l'OIT en juin 2015, qui inclurait une discussion sur « l'établissement des normes » sur la « facilitation de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ». Cette discussion vise à produire une recommandation sur la transition vers l'économie formelle, et Mac a exhorté les travailleurs informels présents à la réunion à faire une demande auprès de leur centrale nationale pour devenir des membres du Groupe des travailleurs à l'OIT afin d'exercer une influence positive sur les discussions dans ce domaine.

RAPPORTS ET ÉVALUATION DU PROJET

La réunion s'est terminée par une discussion de groupe finale sur le projet et, en particulier, sur la manière dont les communications pourraient être améliorées. Alana de l'ITF a souligné qu'il était essentiel que les syndicats-mentors fassent un rapport sur les activités à l'ITF de façon à ce que leurs expériences et leurs connaissances servent à façonner et à améliorer la stratégie, les campagnes et la formation de l'ITF.

Le groupe a convenu de continuer à envoyer des comptes rendus qui seront publiés sur le blog du projet, et tout le monde s'est accordé à dire qu'il serait plus facile pour les syndicats-mentors de les fournir au coordinateur de projet sous la forme de vidéos plutôt que de rapports écrits. Il a été décidé que les syndicats-mentors et les coordinateurs du projet pourraient faire meilleur usage des matériels visuels tels que photos et vidéos pour documenter et communiquer les activités du projet, parce que ces médias sont plus facilement accessibles et ne nécessitent pas que les gens sachent lire pour les comprendre.

Les syndicats-mentors ont également souligné la nécessité de mettre plus de matériels du projet à la disposition des membres dans leur langue maternelle, et certains d'entre eux ont également demandé d'avoir la possibilité de faire leur rapport dans leur propre langue.

À l'issue de la réunion, certains participants ont pris part à des entretiens filmés au cours desquels ils ont partagé quelques réflexions sur l'organisation des travailleurs informels. Ces vidéos peuvent être visionnées sur le blog du projet.

CONCLUSIONS

Il a été convenu de ce qui suit :

- Le plan et le budget du projet pour 2015-16 seront révisés afin de permettre aux syndicats-mentors de mettre en œuvre leur nouveau plan de mentorat. Ces plans sont axés sur le mentorat intensif d'un ou deux syndicats dans leur région.
- Les syndicats-mentors enverront des comptes rendus réguliers sur les nouvelles et les activités pertinentes au coordinateur du projet.
- L'ITF, le GLI et les syndicats-mentors feront tous meilleur usage des matériels visuels pour communiquer les informations, les nouvelles et les activités concernant le projet.
- Un plus grand nombre de matériels du projet sera traduit dans différentes langues.

Il a été suggéré que :

- L'ITF collecte des études de cas sur le BRT auprès des syndicats-mentors, mène de nouvelles études dans ce domaine et fasse circuler les informations utiles sur le BRT aux syndicats affiliés.
- L'ITF lie les campagnes existantes, y compris celles qui ciblent la Violence à l'égard des femmes , aux activités du projet.
- Les syndicats-mentors essaient d'envoyer des travailleurs informels à la Conférence internationale du travail de l'OIT en juin 2015 pour qu'ils participent aux discussions sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (les syndicats qui ont des ressources financières limitées devront être soutenus à cet égard).



Participants à la réunion à mi-parcours

LISTE DES PARTICIPANTS

Nom	Syndicat	Pays
Juan de Dios Badillo Reyes	SNTT	Colombie
Francisco Mora Guerra	SNTT	Colombie
Arjun Aryal	ITWAN	Népal
Maya Bega	ITWAN	Népal
Rajib Ghimire	ITWAN	Népal
Bidur Karki	ITWAN	Népal
Dil Kumari Pradhan	ITWAN	Népal
Tejasal Aryal	ITWAN (traducteur)	Népal
Dharma Raj Bhandari	NETWON	Népal
Jagnath Gautam	NETWON	Népal
Ajay Kumar Rai	NETWON	Népal
Bishnu Rijal	NETWON	Népal
China Budhthoki	NETWON	Népal
Satya Devi Timsina	NETWON	Népal
Zeinabou Habou Barma	SYNATRA	Niger
Salamatou Moukaila	SYNATRA	Niger
Jose P Aguilar	NCTU	Philippines
Levie V Santiago	NCTU	Philippines
Azizi Kiirya	ATGWU	Ouganda
Stephen Abima	ATGWU	Ouganda
Dave Spooner	GLI	Royaume-Uni
Jess Whelligan	GLI	Royaume-Uni
Alana Dave	ITF	Royaume-Uni
Mac Urata	ITF	Royaume-Uni
Nishi Kapahi	ITF	Inde

Informal workers blog 

Blog des travailleurs informels des transports

<http://www.informalworkersblog.org/>



ANNEXE I

RECOMMANDATIONS POUR LES PRÉSENTATIONS DES SYNDICATS-MENTORS

Lors de la réunion, tous les syndicats-mentors seront invités à faire une présentation d'une demi-heure sur les activités menées dans leur région. Nous vous demandons de ne pas lire un discours préparé à l'avance, mais vous invitons plutôt à parler simplement de vos expériences, pourquoi pas en vous appuyant sur des photos, des vidéos, sur une présentation PowerPoint ou sur des exemples de matériels qui ont été conçus dans le cadre du projet. Il serait fort appréciable que, dans la foulée de votre intervention, vous puissiez distribuer aux participants un document court reprenant les principaux points abordés.

Nous aimerions que votre présentation porte sur les éléments suivants :

Réflexions générales sur le projet

1. Quelles ont été les expériences ou les réalisations les plus importantes ou les plus productives du projet jusqu'à présent ?
2. Quels enseignements essentiels ont pu être tirés ?
3. Quels ont été les problèmes les plus conséquents rencontrés ?
4. De quelle façon pensez-vous qu'il est possible d'améliorer la conception ou la mise en œuvre du projet ?
5. Les plans d'action mis au point à la fin de tous les séminaires et ateliers ont-ils évolué ? Avez-vous fait des progrès au niveau de leur mise en œuvre ?
6. Y a-t-il eu des discussions officielles à propos du projet au sein de votre syndicat (par exemple, au sein de votre comité exécutif ou de votre assemblée) ? Si oui, quels ont été les points abordés et quelles ont été les conclusions ?
7. Êtes-vous resté en contact avec d'autres syndicats de votre région après les avoir rencontrés lors de séminaires ou d'ateliers ? Si oui, lesquels ? De quoi avez-vous discuté ?
8. Êtes-vous resté en contact avec d'autres syndicats-mentors ? Si oui, lesquels ? De quoi avez-vous discuté ?
9. Dans le cadre du projet, quel est votre principal objectif pour les 12 prochains mois ?
10. De quels soutiens supplémentaires de la part de l'ITF avez-vous besoin pour que le projet soit couronné de succès ?



Résultats spécifiques du projet

Veuillez donner une brève description des résultats spécifiques de chaque activité du projet, sans vous inquiéter si, à cette étape, vous n'avez que peu de choses à rapporter, voire rien du tout, sur certains points.

Visibilité des femmes

11. Des dirigeantes représentant des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle ont-elles récemment été élues au sein du comité exécutif national de (a) votre syndicat ou (b) d'autres organisations ayant participé aux activités du projet dans votre région ?
12. Avez-vous noté une augmentation du nombre de travailleuses informelles membres de (a) votre syndicat ou (b) d'autres organisations ayant participé aux activités du projet dans votre région ? Si oui, pouvez-vous quantifier très approximativement le taux d'augmentation ?

Formation de la direction et dialogue

13. Votre organisation ou d'autres syndicats de votre région ont-ils procédé à des modifications des statuts du syndicat, de ses règles ou procédures afin d'intégrer davantage les travailleurs informels ? Si c'est le cas, merci de donner des précisions.
14. Votre organisation ou d'autres syndicats de votre région ont-ils adopté de nouvelles politiques en matière d'organisation syndicale des travailleurs informels ? Si c'est le cas, merci de donner des précisions.
15. Votre organisation ou d'autres syndicats de votre région ont-ils conclu de nouveaux accords avec des associations de travailleurs informels ? Si c'est le cas, merci de donner des précisions.

Compétences d'organisation syndicale, formation et soutien technique

16. Des recruteurs de votre syndicat ou d'autres organisations de votre région ont-ils bénéficié de formations relatives aux méthodes et approches de syndicalisation propres aux travailleurs informels des transports ? Si c'est le cas, merci de donner des précisions.
17. Avez-vous noté une augmentation du nombre de travailleurs informels des transports membres de votre syndicat ou d'autres organisations de votre région ? Si oui, pouvez-vous quantifier approximativement le taux d'augmentation ?
18. Votre organisation ou d'autres syndicats de votre région ont-ils conclu de nouvelles conventions collectives englobant des travailleurs informels des transports ? Si c'est le cas, merci de donner des précisions.



ANNEXE II

PROGRAMME RÉVISÉ DES ACTIVITÉS

Amérique latine

Le SNTT élaborera un programme de visites d'échange et d'activités communes avec l'ANATRAT au Costa Rica, dont :

- Une réunion de vendeuses ambulantes informelles à Ubate, en Colombie
- La visite d'une délégation du SNTT au Costa Rica pour participer au séminaire de l'ANATRAT et entreprendre le travail de cartographie avec le syndicat à San Jose et dans les municipalités environnantes.
- La visite d'une délégation de l'ANATRAT à Carthagène, en Colombie, pour participer aux réunions du SNTT et travailler avec des militants et des organisateurs locaux afin d'acquérir une expérience directe des méthodes d'organisation.
- Des initiatives d'organisation au Costa Rica
- Une seconde visite d'une délégation du SNTT au Costa Rica pour apporter soutien et conseil
- Une seconde visite d'une délégation de l'ANATRAT à Bogota pour évaluer les progrès accomplis et participer aux réunions du SNTT

En outre, le SNTT facilitera davantage le travail de cartographie et d'organisation des équipes de femmes en Colombie et au Costa Rica, tel que défini lors de l'atelier des femmes à Bogota en 2014, suivi par une activité d'organisation, des campagnes, des réunions et d'autres « événements de diffusion » pour communiquer les résultats de leurs recherches.

Asie du Sud-est

La NCTU organisera des visites d'échange entre son syndicat et l'Association indépendante et démocratique de l'économie informelle (IDEA) au Cambodge, qui devront impliquer des délégations de quatre dirigeants et organisateurs. Chaque visite inclura :

- Un séminaire sur le syndicalisme de mouvement social
- Un séminaire sur la formation au leadership
- Des visites avec des organisateurs locaux sur des lieux de travail dans le secteur informel des transports
- Des réunions et des entretiens avec des membres de la famille de travailleurs et d'autres personnes dans leur communauté
- Activités/réunions d'évaluation conjointes (avec des dirigeants syndicaux)

En outre, la NCTU facilitera l'établissement d'une petite équipe de militantes pour entreprendre le travail de cartographie et d'organisation des travailleuses informelles des transports aux Philippines, suivi par une activité d'organisation, des campagnes, des réunions et d'autres « actions de diffusion » pour communiquer les résultats de leurs recherches.



Afrique de l'Ouest

L'action du SYNATRA sera centrée sur les syndicats du Togo, du Sénégal et du Burkina Faso, ainsi que sur ceux présents au Niger :

- Sénégal : Atelier de renforcement des capacités à Dakar – travail de cartographie avec le syndicat des transporteurs routiers au Sénégal.
- Togo : Visite d'étude au Syndicat des motos-taxis / à la Fédération nationale des syndicats des transports (ces organisations sont toutes deux bien établies) : échange de connaissances spécialisées – apprendre comment ils s'y sont pris dans le cadre de négociations municipales, etc.
- Niger : Ateliers de renforcement des capacités dans deux régions : Zinder/Maradi. Les ateliers seront centrés sur l'organisation et la gestion des syndicats.
- Niger : Niamey - Atelier de formation au leadership pour les femmes du secteur informel (environ 30 femmes). Cible : comités de femmes des syndicats, inclure peut-être des femmes du Sénégal, du Burkina Faso et du Togo.
- Niger : Conférence pour les femmes du secteur informel, qui sera organisée pendant la Semaine d'action de l'ITF.

En outre le SYNATRA facilitera l'établissement d'une petite équipe de militantes pour entreprendre le travail de cartographie et d'organisation des travailleuses informelles des transports au Niger, suivi par une activité d'organisation, des campagnes, des réunions et d'autres « événements de diffusion » pour communiquer les résultats de leurs recherches.

Afrique de l'Est

L'ATGWU travaillera avec des syndicats au Kenya et en Tanzanie (ainsi qu'en Ouganda) comme suit :

- Une délégation de l'ATGWU se rendra au Kenya et au Rwanda pour lancer les activités
- Une seconde délégation de l'ATGWU se rendra dans les deux pays pour assurer le suivi
- Un atelier de renforcement des capacités destiné au leadership, avec 5 participants des trois pays - Kenya, Rwanda, Ouganda
- Une série de dix réunions des travailleuses informelles des transports en Ouganda.

En outre, l'ATGWU facilitera davantage le travail de cartographie et d'organisation des équipes de femmes en Ouganda, Tanzanie et au Kenya, tel que défini lors de l'atelier des femmes à Kampala en 2014.

L'ATGWU sera en étroite liaison avec les équipes dans chaque pays pour convenir d'un programme d'activités, dont un séminaire de 2 jours pour les travailleuses informelles des transports organisé par le COTWU en Tanzanie. Le travail de chaque équipe se poursuivra et augmentera au cours de la dernière année du projet afin d'inclure une activité d'organisation, des campagnes, des réunions et d'autres « événements de diffusion » pour communiquer les résultats de leurs recherches.

Asie du Sud

L'ITWAN et le NETWON ont des capacités limitées pour travailler avec d'autres syndicats d'Asie du Sud et ont tous deux besoin de concentrer leurs efforts sur le renforcement de leur force organisationnelle au sein du pays, en dehors de la vallée de Katmandou. Suite aux discussions lors de la réunion à mi-parcours des syndicats-mentors, il a été convenu qu'ils devraient se concentrer sur le développement de l'affiliation syndicale et de la représentation au Népal dans le volet Formation aux



compétences d'organisation syndicale du projet. D'autres syndicats dans la région continueront à recevoir le soutien du bureau régional de l'ITF à Delhi.

Le tremblement de terre récent a naturellement entraîné des problèmes catastrophiques pour l'ensemble du pays. Le personnel de l'ITF suit la situation de près et a des contacts réguliers avec les syndicats-mentors népalais. Il est encore trop tôt pour évaluer son impact sur les activités du projet, mais elles devront probablement être réduites, du moins dans un avenir prévisible.