

Rapport sur les défis des syndicats pour l'organisation et la représentation des travailleuse·eur·s de l'informel

Par Laura Morillo Santa Cruz et Clair Siobhan Ruppert

Table des matières

Introduction	2
Note sur les termes « économie informelle » et « travailleuse-eur-s de l'informel »	4
Résultats de la recherche	5
1. Activités/secteurs économiques des travailleuse-eur-s de l'informel organisé-e-s par un syndicat	5
2. Défis ou obstacles juridiques pour l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel	6
3. Obstacles inhérents aux syndicats qui entravent ou arrêtent l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel.....	6
4. Affiliation directe	6
5. Participation et représentation des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des conseils d'administration nationaux des organisations syndicales.....	6
6. Droits et devoirs des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des organisations syndicales.....	7
7. Services et bénéfices des syndicats offerts aux travailleuse-eur-s de l'informel	7
8. Défis pour l'inclusion des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des organisations syndicales.....	8
9. Niveaux des efforts de plaidoyer en faveur des travailleuse-eur-s de l'informel	8
10. Instruments internationaux au service des droits et des luttes des travailleuse-eur-s de l'informel.....	9
11. Plaidoyer pour la mise en œuvre de la R204	9
Commentaires et recommandations	10
Les défis et les réponses des syndicats	10
La R204 comme outil pour les syndicats	11
Annexe 1 : Organisations et pays enquêtés	12

Introduction

Le néolibéralisme a attaqué la classe ouvrière avec des lois, des politiques et des pratiques qui ont entraîné de mauvaises conditions de travail tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle et qui ont instauré de nouvelles identités pour les travailleuse-eur-s, telles que « collaboratrice-eur-s » ou « entrepreneuse-eur-s ».

Dans un contexte d'inégalités croissantes, les syndicats sont confrontés à des violations des droits fondamentaux du travail, comme le non-respect du droit à la liberté d'association et les obstacles à l'obtention de conventions collectives, entre autres.

La pandémie de la COVID-19 a très durement révélé les conséquences des déséquilibres de pouvoir mondiaux et des inégalités extrêmes. Les syndicats jouent un rôle essentiel dans la reconstruction d'un monde du travail qui renforce la démocratie, le dialogue social et la justice sociale.

La *Central Única dos Trabalhadores* (CUT-Brésil) et Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation (WIEGO) mènent des recherches sur les rapports entre les organisations syndicales et les travailleuse-eur-s de l'informel et sur les défis et les possibilités d'organiser ces travailleuse-eur-s.

CUT-Brésil a déterminé, lors de son congrès de 2019, que son devoir est de favoriser la syndicalisation, l'organisation et l'affiliation de la totalité des travailleuse-eur-s, quel que soit leur type d'emploi.

L'un des piliers du Programme d'organisation et représentation de WIEGO (ORP) est de soutenir la solidarité entre les organisations de travailleuse-eur-s de l'informel et le mouvement syndical.

Au niveau international, des discussions et des débats sur les travailleuse-eur-s de l'informel ont lieu depuis plus d'une décennie et, en 2015, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Recommandation no 204 sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (R204).

Dans le but d'approfondir notre compréhension et nos connaissances de la relation entre les syndicats et les travailleuse-eur-s de l'informel, CUT-Brésil et WIEGO ont mené une enquête sur « **Les défis et les réponses des syndicats à l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel** ».

La recherche a été réalisée par Laura Morillo Santa Cruz de WIEGO et Clair Siobhan Ruppert de CUT-Brésil de novembre 2021 à mars 2022. Trente-sept organisations syndicales de 33 pays ont participé à une enquête et des représentant-e-s de huit syndicats ont été interviewé-e-s.

Le présent rapport partage les résultats de cette recherche. L'objectif de l'enquête et des entretiens était de recueillir de l'information à propos :

1. Des activités/secteurs économiques des travailleuse-eur-s de l'informel organisé-e-s par un syndicat.
2. Défis ou obstacles juridiques pour l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel.
3. Obstacles inhérents aux syndicats qui entravent ou arrêtent l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel.
4. De l'affiliation directe.
5. De la participation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des conseils d'administration nationaux des organisations syndicales.

6. Des droits et devoirs des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des organisations syndicales.
7. Des services et bénéfices des syndicats offerts aux travailleuse-eur-s de l'informel.
8. Des défis pour l'inclusion des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des organisations syndicales.
9. Des niveaux des efforts de plaidoyer en faveur des travailleuse-eur-s de l'informel. -
10. Des instruments internationaux au service des droits et des luttes des travailleuse-eur-s de l'informel.
11. Du plaidoyer pour la mise en œuvre de la R204.

Ce rapport comporte aussi une note sur le terme « économie informelle », utilisé par l'OIT, et le terme « travailleuse-eur-s de l'informel ».

Nous espérons que cette initiative contribuera à une meilleure compréhension de la relation entre les syndicats et les travailleuse-eur-s de l'informel. Nous avons l'intention de poursuivre cet échange sur la manière dont les syndicats ont organisé et représenté les travailleuse-eur-s de l'informel, sur leurs stratégies principales et sur la possibilité de se servir de la R204 en tant qu'outil de plaidoyer pour les syndicats.

En toute solidarité,

Jane Barrett, *directrice du Programme d'organisation et représentation de WIEGO*

Antonio Lisboa, *secrétaire des relations internationales de CUT-Brésil*

Note sur les termes « économie informelle » et « travailleuse·eurs de l'informel »

La Conférence internationale du Travail (CIT) de 2002 a proposé pour la première fois d'utiliser le terme « économie informelle », au lieu du terme « secteur informel », utilisé jusque-là, afin de mieux décrire la portée et la diversité de ce phénomène mondial. La Résolution et les Conclusions sur le travail décent et l'économie informelle de la CIT de 2002 clarifient que « le terme 'économie informelle' se réfère à toutes activités économiques¹ exercées par des travailleurs et des unités économiques qui –en vertu de la législation ou de la pratique– ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles ».²

Toutes activités économiques non couvertes en vertu de la législation sont celles où ces travailleuse·eurs et unités opèrent en marge de la loi ; « en vertu de la pratique » réfère au fait que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'elles-ils opèrent dans le cadre de la loi, ou que la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives.

En 2015, après un processus de consultations long de deux ans entre les délégué·e·s du gouvernement, des travailleuse·eurs et des employeuse·eur·s venant des États membres de l'OIT, la Recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle a été adoptée. Dans ce texte, il a été incorporé la définition d'économie informelle de la Résolution et les Conclusions sur le travail décent et l'économie informelle de la CIT de 2002, et elle a été différenciée de toutes les activités illicites.

L'« emploi informel » est un concept basé sur l'emploi, défini en termes des relations de travail et des protections associées à l'emploi de la personne travailleuse.

Les normes statistiques internationales reconnaissent trois composantes de l'emploi informel :

- a) L'emploi dans le secteur informel (c'est-à-dire, les entreprises informelles) comprend les employeuse·eur·s, les employé·e·s, les travailleuse·eurs pour leur propre compte et les travailleuse·eurs familiales·aux collaborant à l'entreprise familiale.
- b) L'emploi informel au sein du secteur informel inclut les employé·e·s et les travailleuse·eurs familiales·aux collaborant à l'entreprise familiale qui ne reçoivent pas de cotisations de protection sociale de la part de leur employeuse·eur ou, en l'absence d'informations sur la protection sociale, ne bénéficient pas de congés annuels et de congés de maladie payés.
- c) L'emploi informel au sein des foyers consiste en des travailleuse·eurs domestiques employé·e·s par des foyers et qui ne reçoivent pas de cotisations de protection sociale de la part de leur employeuse·eur ou bien, ne bénéficient pas de congés annuels et de congés de maladie payés. Dans certains pays, il comprend également les productrice·eur·s de biens entièrement destinés à leur propre consommation finale.

La 3e édition de [Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique](#), publiée en 2018, estime que deux milliards des personnes âgées de 15 ans ou plus travaillent dans l'économie informelle, ce qui représente 61,2 % de l'emploi dans le monde. Le pourcentage d'emploi informel varie selon les régions : Afrique (85,8 %), Asie et le Pacifique (68,2 %), États arabes (68,6 %), Amériques (40,0 %) et Europe et Asie centrale (25,1 %).

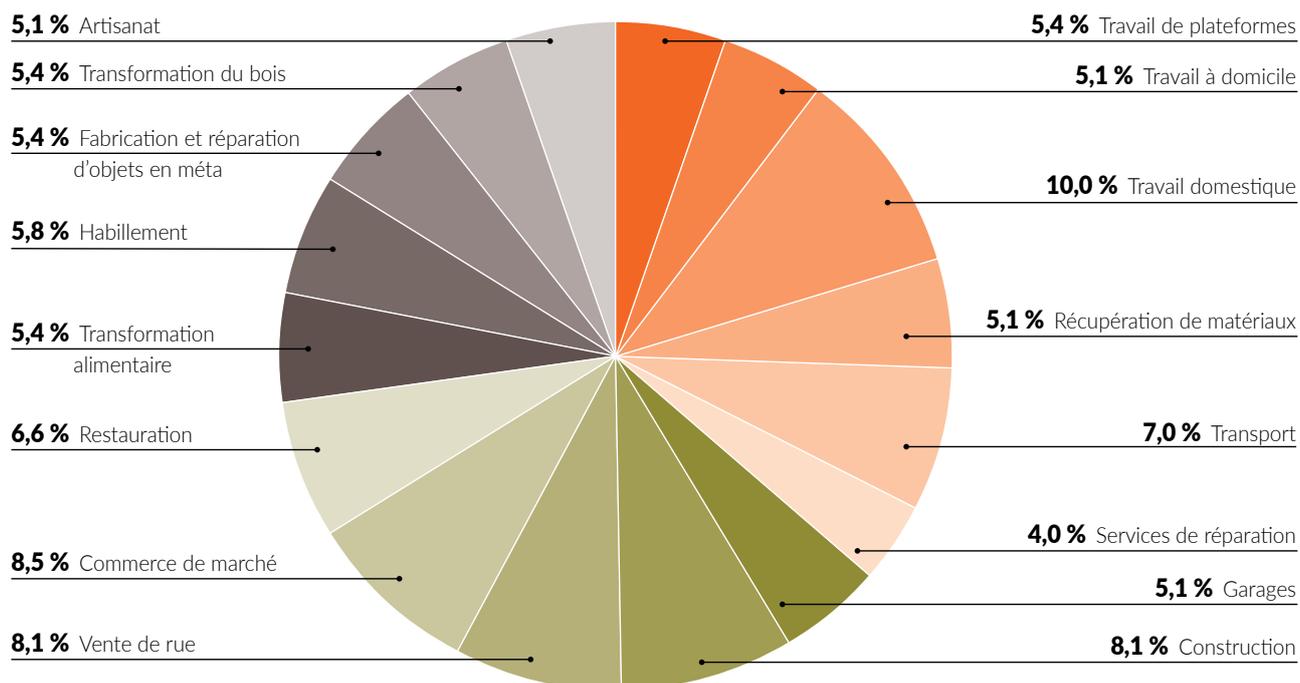
1 Article 3 de la R204 : 3. Aux fins de la présente recommandation, les unités économiques de l'économie informelle comprennent : a) les unités d'emploi de la main-d'œuvre ; b) les unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux non rémunérés ; c) les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire.

2 OIT. 2002. Resolution and Conclusions on Decent Work and Informal Economy. p. 25/53. Disponible en anglais sur : [2002 CIT Resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy \(ilo.org\)](#).

Résultats de la recherche

1. Activités/secteurs économiques des travailleuse-eur-s de l'informel organisé-e-s par un syndicat

97,2 % des syndicats sondés ont rapporté qu'ils organisent des travailleuse-eur-s de l'informel. La plus grande partie des répondant-e-s ont déclaré organiser les secteurs du travail domestique (10,0 %), du commerce sur les marchés (8,5 %), de la vente de rue (8,1 %), de la construction (8,1 %) et du transport (7,0 %).



Les syndicats interrogés ont aussi précisé qu'au-delà des activités/secteurs économiques mentionnés dans le graphique ci-dessus, ils ont également organisé les secteurs et groupes suivants :

- Activités/secteurs économiques :** livraison, agriculture, pêche, commerce, récupération de matériaux (certaines personnes font partie des syndicats médicaux et de santé, ainsi que des syndicats des services municipaux), nouveau secteur des services financiers (personnes en dehors du système bancaire traditionnel), loteries et secteur des télécommunications (personnes vendant des cartes de recharge de téléphone ou des données internet).
- Groupes :** vendeuse-eur-s de pièces détachées, artisan-e-s, musicien-ne-s, comédien-ne-s, fabricant-e-s de chaussures, travailleuse-eur-s des services de soins, travailleuse-eur-s des services de réparation, femmes appartenant à des organisations communautaires, fabricant-e-s de meubles, productrice-eur-s de savon, coiffeuse-eur-s, esthéticien-ne-s, repasseuse-eur-s, plombière-er-s, porteuse-eur-s, travailleuse-eur-s auxiliaires aux frontières (qui s'occupent de charger les bagages aux frontières), travailleuse-eur-s du sexe, travailleuse-eur-s monotributaires (chauffeuse-eur-s de taxi, travailleuse-eur-s à domicile travaillant dans le cadre d'un système d'imposition simplifié), travailleuse-eur-s rurales-aux et travailleuse-eur-s du secteur des jeux mécaniques.

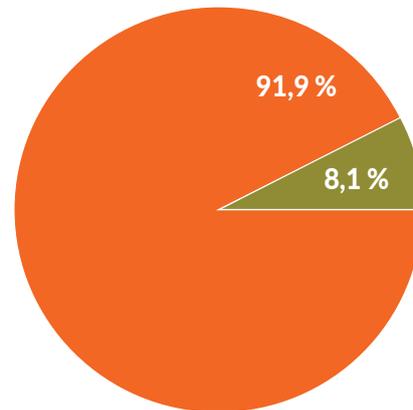
2. Défis ou obstacles juridiques pour l'organisation et la représentation des travailleuse·eurs de l'informel

64,9 % des personnes interrogées ont mentionné que l'organisation et la représentation des travailleuse·eurs de l'informel dans leur pays se heurtent à des défis ou à des obstacles juridiques.

3. Obstacles inhérents aux syndicats qui entravent ou arrêtent l'organisation et la représentation des travailleuse·eurs de l'informel

Seulement 8,1 % des personnes interrogées ont déclaré que leur confédération syndicale avait des règles internes ou des statuts qui entravaient ou empêchaient l'organisation et la représentation des travailleuse·eurs de l'informel.

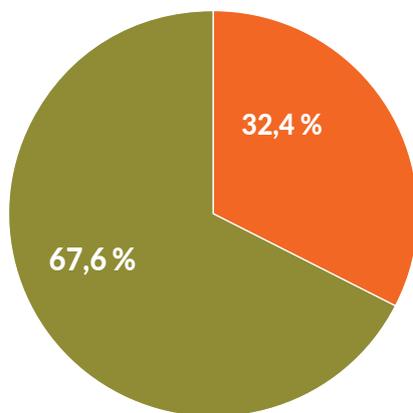
 Non
 Oui



4. Affiliation directe

67,6 % des syndicats ont indiqué qu'ils ont un système d'affiliation directe des membres.

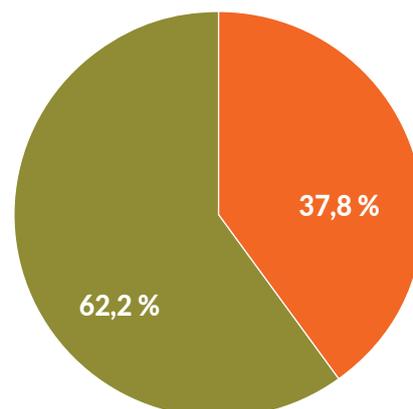
 Non
 Oui



5. Participation et représentation des travailleuse·eurs de l'informel au sein des conseils d'administration nationaux des organisations syndicales

62,2 % des syndicats ont affirmé que les travailleuse·eurs de l'informel sont représenté·e-s au sein des conseils d'administration nationaux de leurs organisations.

 Non
 Oui



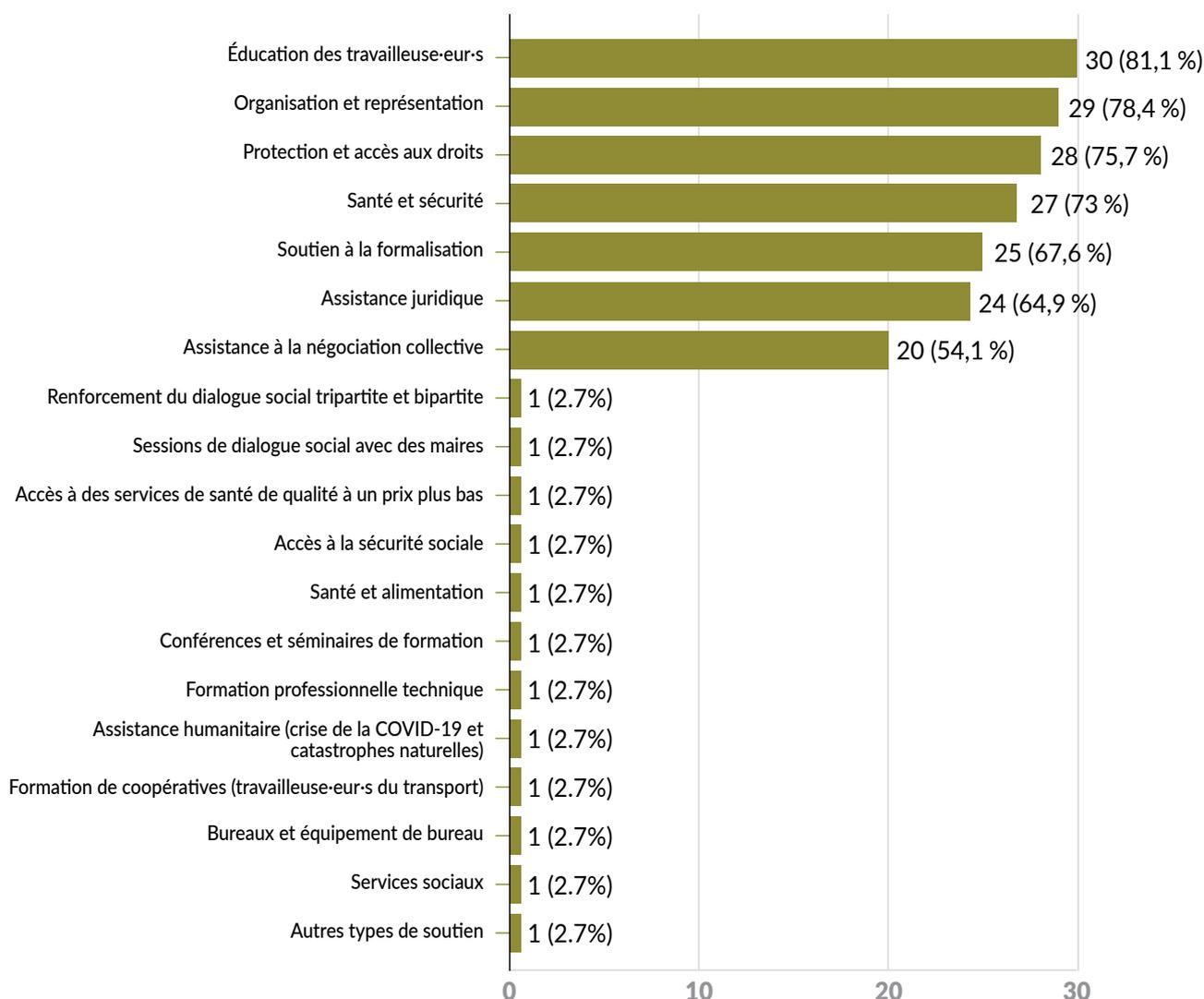
6. Droits et devoirs des travailleuse-eur-s de l'informel au sein des organisations syndicales

83,8 % des syndicats ont répondu que les travailleuse-eur-s de l'informel ont les mêmes droits que les travailleuse-eur-s de l'économie formelle au sein de leur confédération. En ce qui concerne les cotisations syndicales, près de la moitié des syndicats répondants (47,2 %) ont précisé que les travailleuse-eur-s de l'informel ne doivent pas payer les mêmes cotisations que les travailleuse-eur-s de l'économie formelle.

7. Services et bénéfices des syndicats offerts aux travailleuse-eur-s de l'informel

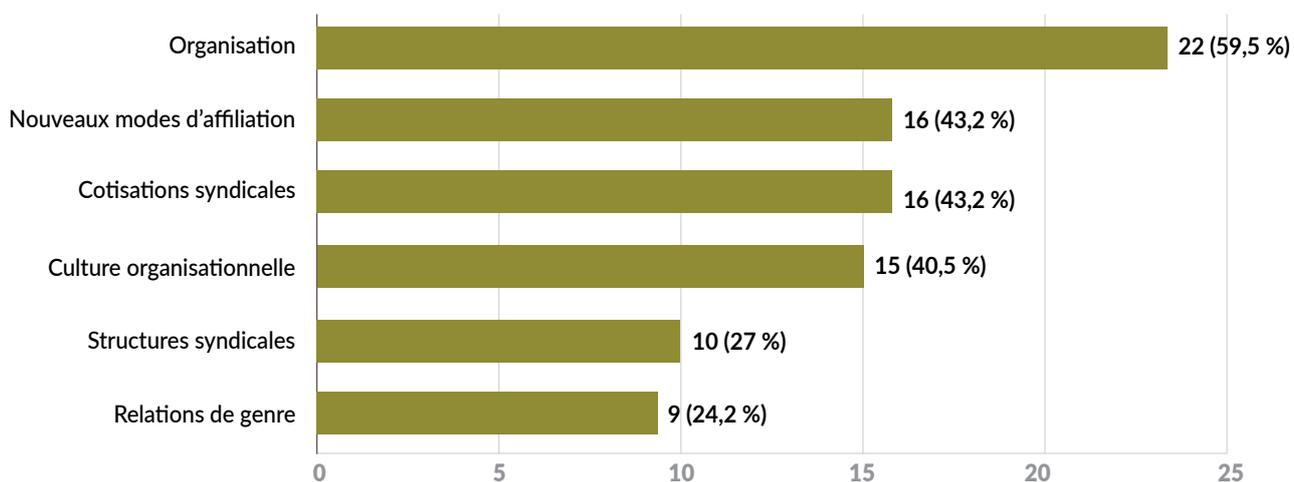
En ce qui concerne les services et bénéfices que les syndicats offrent aux travailleuse-eur-s de l'informel, les points suivants ont été identifiés : éducation des travailleuse-eur-s (81,1 %), organisation et représentation (78,4 %), protection et accès aux droits (75,7 %), soutien à la formalisation (73 %), santé et sécurité (67,6 %), assistance juridique (64,9 %) et assistance lors des négociations collectives (54,1 %).

Parmi les autres services offerts par les syndicats, figurent les services d'aide sociale, les espaces et équipements bureautiques, les services sanitaires et alimentaires, les conférences et séminaires de formation, la formation technique professionnelle, le renforcement du dialogue tripartite et bipartite, l'accès à la sécurité sociale par le biais de services mutuels, l'assistance humanitaire en cas de crise ou de catastrophe naturelle, les sessions de dialogue social avec les maires et le soutien à la formation de coopératives.



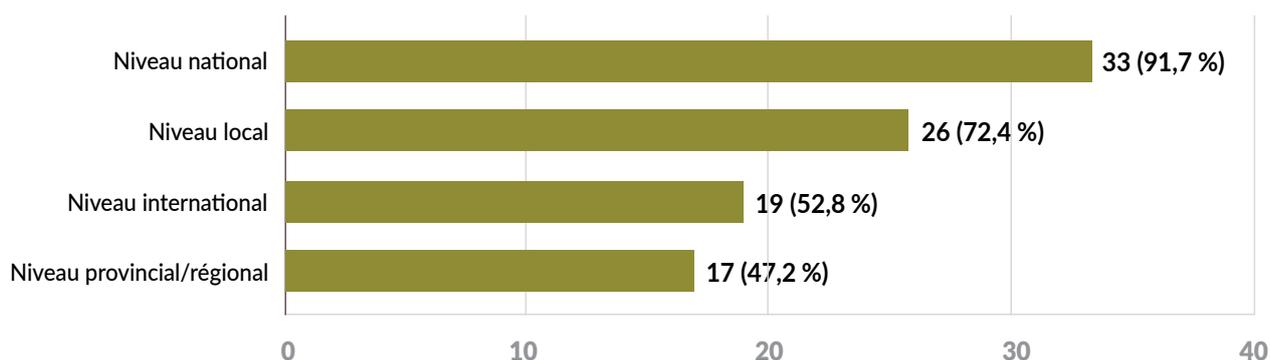
8. Défis pour l'inclusion des travailleuse·eur·s de l'informel au sein des organisations syndicales

Les personnes interrogées ont rapporté des défis significatifs pour l'inclusion des travailleuse·eur·s de l'informel au sein des organisations syndicales. Selon ces personnes, l'organisation est le défi le plus important (59,5 %), suivi par les nouveaux modes d'affiliation (43,2 %), le prélèvement des cotisations syndicales (43,2 %), la culture organisationnelle (40,5 %), les structures syndicales (27 %) et les relations de genre (24,2 %).



9. Niveaux des efforts de plaidoyer en faveur des travailleuse·eur·s de l'informel

Selon l'enquête, les syndicats plaident en faveur des travailleuse·eur·s de l'informel à tous les niveaux, mais donnent la priorité au niveau national (91,7 %) et au niveau local (72,2 %).



10. Instruments internationaux au service des droits et des luttes des travailleuse-eur-s de l'informel

86,5 % des syndicats enquêtés ont affirmé qu'ils se servent des outils internationaux de l'OIT pour plaider en faveur des travailleuse-eur-s de l'informel.

Voici les instruments de l'OIT qui ont été mentionnés :

C81 (Convention sur l'inspection du travail)

C87 (Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical)

C98 (Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective)

C102 (Convention concernant la sécurité sociale)

C144 (Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail)

C155 (Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs)

C156 (Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales)

C187 (Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail)

C189 (Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques) et R201 (Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques)

Conventions sur l'égalité de rémunération

Conventions contre le travail des enfants

C190 (Convention sur la violence et le harcèlement)

C97 (Convention sur les travailleurs migrants)

R143 (Recommandation concernant les représentants des travailleurs)

R202 (Recommandation sur les socles de protection sociale)

R204 (Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle)

R205 (Recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience)

R206 (Recommandation sur la violence et le harcèlement)

11. Plaidoyer pour la mise en œuvre de la R204

64,7 % des syndicats ont dit qu'ils plaident en faveur de la mise en œuvre de la R204.

Commentaires et recommandations

Les défis et les réponses des syndicats

Malgré les défis et les obstacles juridiques, les syndicats ont développé des stratégies pour organiser les travailleuse-eur-s de l'informel de différents secteurs à travers l'affiliation directe et l'affiliation d'autres collectifs tels que les coopératives et les associations, à travers le soutien à l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s domestiques, à travers l'organisation au-delà des dispositions juridiques basées sur les entreprises, à travers le plaidoyer pour la régularisation des papiers des travailleuse-eur-s migrant-e-s et pour la reconnaissance des travailleuse-eur-s indépendant-e-s comme des travailleuse-eur-s.

Il existe quelques cas d'obstacles inhérents aux règlements internes des syndicats qui entravent ou arrêtent l'organisation et la représentation des travailleuse-eur-s de l'informel (8,1 %). Les syndicats ont précisé que, plutôt que les règlements internes, il faut questionner la culture interne selon laquelle seul-e-s les travailleuse-eur-s salarié-e-s doivent être organisé-e-s. Certains syndicats font appel au concept du syndicalisme de mouvement social, ou bien à un concept de classe ouvrière plus vaste, qui : a) inclut des espaces territoriaux, de proximité et autogérés d'organisation de l'économie populaire ; b) inclut les personnes à la recherche d'un emploi, celles qui travaillent et celles qui ont travaillé, ainsi que différents types d'organisations tels que les coopératives autogérées ; c) passe du soutien à l'affiliation de nouvelles formes d'organisation faisant preuve d'une conscience de classe ouvrière ; et d) affine des associations qui ne sont pas nécessairement des syndicats enregistrés.

Pour ce qui est de la représentation, des droits et des cotisations de membre des travailleuse-eur-s de l'informel, 62,2 % des personnes interrogées ont indiqué que ce groupe de travailleuse-eur-s est représenté dans leur conseil d'administration national ou autre organisme exécutif. De plus, les travailleuse-eur-s de l'informel ont les mêmes droits (selon 83,8 % des répondant-e-s) et les mêmes cotisations de membre (52,8 % des répondant-e-s). Le niveau de renforcement de l'identité de classe et de la solidarité peut déterminer différentes manières de promouvoir des systèmes de cotisations justes dans les organisations syndicales, ainsi que la manière d'inclure les travailleuse-eur-s de l'informel non seulement comme des affilié-e-s mais aussi comme faisant partie des espaces de prise de décisions au sein des syndicats.

En ce qui concerne les services et bénéfices des syndicats offerts aux travailleuse-eur-s de l'informel, la plupart des personnes interviewées ont signalé le manque de ressources et le financement insuffisant comme principaux obstacles. Il est reconnu aussi que certains services, en principe, devraient être fournis par l'État, mais qu'il manque des politiques et des mécanismes en faveur des travailleuse-eur-s de l'informel.

Les facteurs constituant les défis les plus importants pour l'inclusion des travailleuse-eur-s de l'informel dans les syndicats sont l'organisation (59,5 %), suivie par les nouveaux modes d'affiliation (43,2 %), les cotisations syndicales (43,2 %), la culture organisationnelle (40,5 %), les structures syndicales (27 %) et les relations de genre (24,2 %). D'autres défis identifiés par les syndicats sont : l'inclusion des travailleuse-eur-s jeunes et migrant-e-s, l'inclusion dans des caisses de sécurité sociale, la motivation des travailleuse-eur-s de l'informel à rester dans le syndicat, l'organisation des femmes ayant des charges de travail liées aux soins, les structures criminelles, le manque de confiance sur la capacité des syndicats d'améliorer les conditions de travail, et le temps disponible pour l'organisation et la formation.

Les syndicats travaillent à tous les niveaux mais donnent la priorité au niveau national (91,7 %) et au niveau local (72,2 %).

En outre, 86,5 % des syndicats ont indiqué qu'ils se servent des outils internationaux, notamment ceux de l'OIT, pour plaider en faveur des travailleuse-eur-s de l'informel. Ce qui est significatif, c'est que 64,7 % des syndicats ont déclaré qu'ils plaident pour la mise en œuvre de la R204, notamment en tant qu'outil favorisant l'accès à la sécurité sociale, au travail décent et à la simplification des processus commerciaux ; ils plaident aussi pour l'inclusion dans le dialogue social et les organes tripartites, et pour l'accès au financement.

La R204 comme outil pour les syndicats

La redynamisation syndicale dépend du renouvellement des syndicats, des politiques, des institutions et des coalitions. Il est conseillé que les concepts d'économie informelle et emploi informel et le contenu de la R204 soient diffusés. Les syndicats doivent savoir que les travailleuse-eur-s de l'informel exercent des métiers non couverts par les accords formels, tant dans la loi que dans la pratique, et qu'il peut s'agir d'un travail dans des unités économiques du secteur formel ou informel. -

Pour élargir leur champ d'action, certains syndicats envisagent de dépasser la relation binaire employeur-employé et de se joindre à des groupes de travailleuse-eur-s qui ont été divisé-e-s (par la race, le genre, etc.) et exclu-e-s des systèmes juridiques et économiques.

Les syndicats doivent continuer à promouvoir les changements internes pour intégrer les problématiques et les demandes : a) des travailleuse-eur-s indépendant·e-s et de celles et ceux qui sont particulièrement vulnérables aux déficits les plus graves en matière de travail décent dans l'économie informelle ; et b) des formes diverses d'organisation collective (associations, coopératives, etc.). Ce faisant, le champ de négociation, les contreparties et les questions discutées dans les espaces de dialogue social à tous les niveaux (local, national et international) seront élargis.

La R204 peut constituer un outil pour cette tâche, car elle propose un cadre de principes directeurs et des processus à suivre lors de la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques publiques globales et intégrées visant à :

(a) faciliter la transition des travailleuse-eur-s et des unités économiques de l'économie informelle à l'économie formelle, tout en respectant les droits essentiels des travailleuse-eur-s et en garantissant les possibilités d'une sécurité de revenus, de moyens de subsistance et d'entrepreneuriat ; (b) promouvoir la création, la préservation et la durabilité des entreprises et des emplois décents dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, de protection sociale et d'autres politiques sociales ; et (c) prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

Le dialogue social et le tripartisme étant au cœur du cadre de la R204, les syndicats ont l'occasion de se servir de leur pouvoir institutionnel pour défendre les droits de toute la classe ouvrière en donnant voix, visibilité et validité aux travailleuse-eur-s de l'informel et en prévenant l'informalisation des emplois de l'économie formelle. Cela est essentiel pour la construction d'un monde du travail post-pandémique avec de la justice sociale.

Annexe 1 : Organisations et pays enquêtés

Noms des organisations

1. Botswana Federation of Trade Unions (BFTU)
2. Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CAT Pérou)
3. Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)
4. Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA A)
5. Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA T)
6. Central de Trabajadores/as Alianza Sindical Independiente (ASI)
7. Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)
8. Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil)
9. Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT Pérou)
10. Confederación Autonoma Sindical Clasista (CASC)
11. Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
12. Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia, afiliée au Frente Nacional de los Trabajadores (CTCP – FNT)
13. Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)
14. Confédération démocratique du travail (CDT)
15. Confédération générale du Travail (CGT France)
16. Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)
17. Confederation of Ethiopian Trade Unions (CETU)
18. Confédération des syndicats d'Albanie (KSSH)
19. Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)
20. ELA EUSKAL SINDIKATUA
21. Federación Nacional de Vendedores y Trabajadores de Mercados (Fenavemer) de la République dominicaine
22. Fédération des syndicats indépendants de Russie
23. General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT)
24. General Workers' Union (GWU)
25. Korean Confederation of Trade Unions (KCTU)
26. Congrès du travail du Nigeria (NLC)
27. Confédération norvégienne de syndicats (LO Norvège)
28. Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM)
29. Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO)
30. Service Employees International Union (SEIU)
31. Sindikato de empleado en bibienda (SEBI)
32. Trade Union Congress of Namibia (TUCNA)
33. União Nacional dos Trabalhadores Angolanos (UNTA - CS)
34. Union des syndicats des travailleurs du Niger (USTN)
35. Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM)
36. Union of Informal Workers Associations (UNIWA) of TUC (Ghana)
37. Union syndicale des travailleurs de Guinée (USTG)

Pays

1. Angola
2. Argentine
3. Botswana
4. Brésil
5. Colombie
6. Costa Rica
7. Curaçao
8. El Salvador
9. Éthiopie
10. France
11. Ghana
12. Guinée
13. Corée
14. Mali
15. Malte
16. Mozambique
17. Namibie
18. Népal
19. Nicaragua
20. Niger
21. Nigeria
22. Norvège
23. Pays Basque/Espagne
24. Pérou
25. Philippines
26. République bolivarienne du Venezuela
27. République dominicaine
28. République démocratique du Congo (RDC)
29. Fédération russe
30. Sénégal
31. Albanie
32. Togo
33. États-Unis d'Amérique



À propos de WIEGO

Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation (WIEGO, pour son sigle en anglais) est un réseau mondial consacré à promouvoir l'autonomisation des personnes travailleuses démunies – en particulier des femmes – dans l'économie informelle afin de garantir leurs moyens de subsistance. Nous considérons que toutes les personnes travailleuses doivent avoir les mêmes droits, opportunités économiques et protections, ainsi qu'être en mesure de s'exprimer sur un pied d'égalité. Pour favoriser le changement, WIEGO vise à améliorer les statistiques et élargir les connaissances sur l'économie informelle, à créer des réseaux et renforcer les capacités des organisations des travailleuses et travailleurs de l'informel et, en collaboration avec ces réseaux et organisations, à influencer les politiques locales, nationales et internationales. Visitez www.wiego.org/fr



About CUT Brasil

La Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brésil) est une organisation syndicale brésilienne de masse, au plus haut niveau, basée sur le concept de classe, autonome et démocratique, dont l'engagement est de défendre les intérêts immédiats et historiques de la classe ouvrière. Fondée sur les principes d'égalité et de solidarité, elle a pour objectif d'organiser, de représenter les syndicats et de mener la lutte des travailleuse·eur·s dans les villes et les campagnes, dans les secteurs public et privé, en activité ou non, pour de meilleures conditions de vie et de travail et pour une société juste et démocratique. Visitez www.cut.org.br



cutbrasil



cutbrasil



cut_brasil



cutbrasil



wiegoglobal



wiegoglobal



wiegoglobal