

Afrique - Ghana

Les Syndicats dans le Secteur Nonstructuré, Par Kwasi Adu-Amankwah Secrétaire général Congrès des syndicats du Ghana (Education Ouvrière, no 116, IBT)

Pour organiser les travailleurs dans le secteur informel, les syndicats devraient développer et entretenir des liens dynamiques avec les pouvoirs publics et les organisations compétentes, tant nationales qu'internationales, afin d'obtenir le soutien nécessaire. **Kwasi Adu-Amankwah Secrétaire général adjoint Congrès des syndicats du Ghana**

1. Le secteur informel du Ghana

1.1. Origines et expansion récente

L'origine du secteur informel de l'économie ghanéenne remonte aux premiers jours du capitalisme colonial dans la région côtière, alors dénommée 'Gold Coast'(1). Dès cette époque, l'économie s'est scindée en deux sous-secteurs parallèles. Cette économie coloniale se caractérisait par l'exportation de produits de base et l'investissement dans le secteur minier, les transports et les services connexes, les infrastructures et les travaux publics et le développement social. A cette époque, le Ghana était doté d'un secteur 'moderne' de modeste dimension, dont l'activité portait essentiellement sur les investissements dans le secteur minier, les transports, les infrastructures, le commerce, les services sociaux et l'administration. Ce secteur était doté d'un personnel salarié. Quant au secteur informel, il a commencé à se développer lorsque l'accroissement des exportations s'est doublé d'une expansion des importations sur le marché intérieur pour créer un vaste bassin d'emploi dans l'agriculture et le petit commerce. Les travailleurs engagés dans ces activités étaient soit indépendants, soit salariés dans le cadre d'arrangements traditionnels ou informels. Mais, dès ces premiers stades, la main-d'œuvre du secteur informel présentait déjà un caractère hétérogène et rassemblait toutes sortes d'exploitants et ouvriers agricoles, agents de distribution, acheteurs, propriétaires et salariés d'entreprises de transport, réparateurs, porteurs, etc. (Ninsin, 1991).

C'est dans le cadre du débat sur le développement, vers les années 1985-1990, que le secteur informel a commencé à retenir l'attention. C'est alors que certaines institutions gouvernementales et non gouvernementales, et notamment les syndicats, ont lancé quelques initiatives et activités de politique économique dans ce secteur. S'il a fait l'objet d'un tel intérêt intellectuel et politique, c'est non seulement parce que ce secteur existait depuis la création du Ghana en tant qu'Etat-nation, mais aussi et surtout parce qu'il était en pleine expansion. L'ajustement structurel appliqué au Ghana à partir du milieu des années 1980 s'est soldé, entre autres, par une régression du secteur formel au profit du secteur informel. Ce fut en particulier la conséquence d'une réforme du secteur public qui reposait notamment sur des licenciements massifs. Tandis que les licenciements ravageaient l'ensemble du secteur public, il n'est pas sans intérêt de relever que le secteur privé officiel enregistrait également une baisse de l'emploi. Le tableau ci-dessous fait ressortir les tendances de l'emploi dans le secteur formel entre 1960 et 1991. Il ressort du tableau 1 que l'emploi dans l'ensemble du secteur formel a chuté de 464 000 en 1985 à 186 000 en 1991, soit une suppression de 2 78 000 emplois sur une période de six ans. Hormis les personnes - relativement peu nombreuses - ayant opté pour la retraite volontaire ou le redéploiement, les licenciés étaient pour la plupart des jeunes travailleurs et des ouvriers, nettoyeurs, chauffeurs, balayeurs, messagers et a u t res professions du bas de l'échelle de la fonction

publique. Si les licenciements ont surtout frappé ces catégories de travailleurs, c'est en raison du principe 'dernier entré, premier sorti'.

Tableau 1. Tendances de l'emploi dans le secteur formel, 1960-1991 (en milliers)

Année	Emploi dans le secteur public	Emploi dans le secteur formel privé	Emploi dans l'ensemble du secteur formel
1960	184	149	333
1965	278	118	396
1970	288	110	398
1975	318	137	455
1980	291	46	337
1985	397	67	464
1986	347	66	414
1987	315	79	394
1988	252	55	307
1989	177	38	215
1990	189	40	229
1991	156	31	186

Les femmes, qui souffrent souvent d'un manque de qualifications, formaient une proportion importante de ces licenciés. Alors qu'elles ne représentaient que 23,5 pour cent de l'emploi total dans le secteur formel, elles constituaient 31,7 pour cent des personnes ayant perdu leur emploi en 1987 (BIT/JASPA, cité dans Galarraga et Gogue, 1997; Boateng, 1998).

Parallèlement à la chute rapide de l'emploi dans le secteur formel, on constatait, selon les estimations, une augmentation de la population active. Pendant cette période, on a chiffré à près de 100 000 personnes le nombre de diplômés sortant chaque année des établissements d'éducation et se tournant vers le marché de l'emploi. L'emploi salarié est estimé actuellement à 16,1 pour cent de la main-d'œuvre du Ghana, tandis que le reste de la population active exerce une activité indépendante, notamment dans le secteur informel. Selon une autre évaluation, le secteur informel du Ghana occuperait 80 pour cent de la main-d'œuvre totale du pays (Hormeku, 1998).

Les licenciements de masse, qui n'ont pu être compensés par l'offre d'emplois de substitution, ont précipité d'innombrables travailleurs dans l'orbite du secteur informel.

1.2. Caractéristiques des travailleurs du secteur informel

Tandis que l'emploi dans le secteur formel régressait tout au long des années 1980 et 1990, le secteur informel connaissait durant la même période une forte expansion. Ce double phénomène est l'un des résultats les plus persistants des programmes d'ajustement structurel au Ghana.

La plupart des études sur le secteur informel menées durant les années 1990 portent sur les zones urbaines, qui constituent un pôle d'attraction pour les travailleurs pauvres. Parmi eux se trouvent des personnes âgées, des jeunes et des femmes, pour la plupart peu qualifiées, surtout actives dans le secteur des services et dans une moindre mesure, dans la construction et la production. Mais depuis quelques années, le secteur informel des régions rurales suscite aussi de plus en plus d'intérêt. C'est en grande partie le résultat du travail entrepris par le Syndicat général des travailleurs agricoles (General Agricultural Workers' Union - GAWU), affilié au Congrès des syndicats du Ghana (GTUC), pour organiser les travailleurs ruraux. Cette évolution tient aussi à l'intervention de certaines autres organisations non gouvernementales (ONG). Si le secteur informel rural suscite autant

d'intérêt, c'est aussi parce qu'il emploie environ les deux tiers de la masse relativement importante des travailleurs indépendants du Ghana (Adu-Amankwah et Tutu, 1997).

1.2.1 Le travail informel dans le monde rural

Une enquête effectuée par un groupe de dirigeants du Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) en 1995 fournit un panorama intéressant des activités du secteur informel au Ghana. Dans le secteur rural, l'étude distingue les activités suivantes:

- 1) Activités agricoles. Elles sont majoritairement le fait d'exploitations agricoles familiales et occupent de très nombreux petits exploitants dans les régions rurales et semi-urbaines. Ces agriculteurs sont pour la plupart illettrés ou semi-illettrés et ne possèdent aucune formation officielle. Les connaissances agricoles sont acquises par l'apprentissage.
- 2) Activités de pêche et de transformation du poisson. Celles-ci se déploient essentiellement dans la région côtière du Ghana et occupent principalement des hommes mariés de 18 à 40 ans. Ces travailleurs, pour la plupart illettrés, ont acquis la pratique de la natation depuis leur plus jeune âge. Les activités de transformation et autres tâches à valeur ajoutée, notamment le fumage et la commercialisation du poisson, sont essentiellement assurées par les femmes.
- 3) Activités de transformation agricole en régions rurales. Celles-ci incluent la transformation du manioc en 'gari', la pâte de manioc, de la noix de palme, des huiles d'arachide et de coprah, la récolte de vin de palme, le brassage de la boisson locale, le 'pito', les distilleries locales de gin et la fabrication traditionnelle du savon. Ces activités sont exercées par des femmes de plus de 30 ans pour la plupart, le plus souvent illettrées. Elles ont acquis leurs qualifications au sein de la famille. Elles sont particulièrement exposées au sous-emploi saisonnier.

Généralement mariées, avec des enfants, elles ne bénéficient d'aucune protection sociale. A ces activités s'ajoute aussi la foresterie, où les hommes dominent. Parmi eux se trouvent des charpentiers, des artisans spécialisés dans le travail du bambou et du rotin, des tailleurs de bois et des conducteurs de machines de transformation du bois. Une étude de cas sur le secteur informel agricole dans les régions rurales (APADEP, 1998) distingue six types de travail rural:

- 1) **Le travail familial.** C'est une caractéristique marquante du travail informel rural. Ce type de travail prévaut dans l'ensemble des filières agricoles. Il est particulièrement présent dans l'agriculture vivrière autant que commerciale, dans la pêche et les activités de transformation agricole. Source d'emploi et de revenu, il est crucial pour la survie et la viabilité de l'entreprise familiale. Il constitue aussi une forme d'apprentissage en assurant le transfert des compétences d'une génération à l'autre.
- 2) **Le travail occasionnel.** Connu dans le langage local sous l'appellation 'travail à la journée', c'est la deuxième grande catégorie de travail dans le secteur rural informel. Il prévaut en particulier dans l'agriculture vivrière et marchande et consiste entre autres dans le défrichage, la préparation des buttes, la plantation, le désherbage, l'épandage d'engrais et de produits de traitement chimique, et la récolte. Ce travail occasionnel peut faire l'objet de différents types de contrats et se caractérise par un niveau élevé de mobilité puisqu'il fait intervenir des travailleurs migrants originaires de la moitié nord du pays et même de pays voisins (Burkina Faso). Ces migrants viennent travailler dans les exploitations de cacao et d'huiles de coprah et de palme de la région d'Asante, à l'est, et dans l'ouest du pays. Dans

la région de Brong-Ahafo, les travailleurs offrent leurs services aux exploitations productrices de maïs et d'igname. Ils effectuent de multiples tâches et notamment le défrichage et la préparation du sol, la préparation des remblais et la plantation. Ils retournent dans leur région d'origine pour profiter également de la saison agricole. Les travailleurs occasionnels non migrants possèdent souvent leur propre exploitation de cultures vivrières. Les travailleurs occasionnels sont rémunérés soit en espèces, soit en nature.

3) **L'apprentissage.** L'apprentissage prévaut dans le sous-secteur de la pêche et dans celui de la transformation agricole - en particulier l'extraction de l'huile de palme, de l'huile de coprah et la transformation du beurre de karité. Les apprentis ne sont généralement pas payés, mais ils peuvent recevoir de l'argent de poche ou, comme dans le cas de la pêche, être payés en nature, par exemple avec du poisson.

4) **L'emploi permanent.** Celui-ci intéresse une proportion relativement faible de la main-d'œuvre agricole rurale. Le travail permanent est dans une large mesure tributaire de la taille de l'exploitation agricole et du type de produits récoltés. Les récoltes provenant de végétaux vivaces, tels le cacao, l'huile de palme, le coprah et le caoutchouc, sont une source de travail permanent.

5) **Le travail communautaire.** Il s'agit d'un arrangement par lequel les agriculteurs d'une région donnée passent un accord pour unir leurs forces et s'entraider à tour de rôle dans le travail.

6) **Le travail des enfants.** Cette forme de travail constitue un élément important de la main-d'œuvre du secteur informel. Il fait partie intégrante du travail familial, en particulier dans le contexte rural. Il implique différentes catégories d'enfants: ceux qui n'ont jamais eu accès à la scolarité, les enfants déscolarisés, et ceux qui continuent à fréquenter l'école tout en aidant leurs parents. Certains enfants ont été engagés par un parent ou un proche de la famille avec ou sans rémunération. Ces enfants sont âgés de 8 à 10 ans, parfois plus. Certains enfants sont également employés par des personnes étrangères à leur famille. Ces enfants, de 10 à 15 ans, ont pour la plupart quitté l'école et sont pleinement actifs sur le marché du travail. Les travailleurs enfants effectuent de multiples activités économiques. Dans le sous-secteur de la pêche, le long de la région côtière, ils s'affairent notamment à réparer et rassembler les filets, écoper l'eau des canoës et les nettoyer, ou travaillent en tant que porteurs. Dans les régions agricoles, en particulier au nord et sur les hautes terres de l'est, les travailleurs enfants sont occupés à la préparation du sol, la plantation, le désherbage, la récolte, la cueillette et la transformation des noix de karité. Dans les exploitations rizicoles du nord du pays et à Dawhenya, dans le Grand Accra, des enfants, en particulier des filles, sont employés pour faire fuir les oiseaux et travaillent du lever au coucher du soleil. Ces multiples formes de travail sont régies par différentes formes de contrats. Une étude sur le travail en sous-traitance dans le secteur agricole du Ghana relève que l'emploi atypique non seulement persiste mais qu'il est en augmentation. L'étude fait ressortir les disparités dans les conditions d'emploi des différents groupes de travailleurs agricoles. Ces disparités tiennent à différents facteurs: la nature du contrat (écrit ou verbal); la responsabilité de l'employeur dans l'exécution du travail (mise à disposition d'outils ou de vêtements de protection) et sa responsabilité générale en matière de santé et de sécurité; les niveaux de qualification des travailleurs; les niveaux de rémunération, et enfin, l'accès à la protection sociale et autres prestations. Quant aux conditions de travail, l'étude présente en particulier de piètres résultats en matière de santé et de sécurité. L'expansion du travail en sous-traitance est le résultat de l'approche économique suivie par les employeurs pour obtenir des gains de productivité et de rentabilité. Cependant, pour les

travailleurs employés en sous-traitance, cette forme d'emploi constitue une rare occasion d'obtenir un emploi salarié.

1.2.2. Les travailleurs du secteur informel urbain

Comme dans le reste de l'Afrique (BIT, 1997), le secteur informel urbain du Ghana se distingue par son hétérogénéité et sa variété. Les études effectuées sur le secteur informel urbain du Ghana recensent une vaste palette d'activités dans ce secteur, que l'on peut regrouper en trois grandes catégories: 1) services; 2) production manufacturière; et 3) construction.

1) Services

- les commerçants et transformateurs de produits alimentaires, qui rassemblent les vendeurs de produits alimentaires sur le marché, les grossistes et détaillants itinérants, les boulangers, les restaurateurs et les marchands de produits cuisinés. Ces travailleurs sont pour la plupart des femmes, le plus souvent illettrées ou semiillettrées. Elles ont généralement acquis leurs connaissances et qualifications au sein de la famille. Ce sont des travailleurs à bas salaires, ne bénéficiant d'aucune protection sociale;
- les travailleurs de la santé et des services sanitaires - vendeurs de produits pharmaceutiques, exploitants de drugstores, entrepreneurs de pompes funèbres, transporteurs de déchets de vidange, éboueurs, guérisseurs traditionnels/herboristes, personnels auxiliaires dans les maternités privées et sagesfemmes traditionnelles;
- les fabricants de vêtements, tailleurs et couturiers, les employés de maison - ici encore des femmes pour la plupart;
- les réparateurs de montres, de matériel de réfrigération, de radios et d'équipements mécaniques ou électriques/électroniques, pour la plupart des travailleurs masculins de moins de 45 ans, soit titulaires d'une formation de base, soit déscolarisés. Parmi eux peuvent aussi se trouver certains travailleurs qualifiés qui ont le plus souvent acquis leurs compétences après des années d'apprentissage;
- les garages - mécanique automobile, carrosserie, soudure, vulcanisation, électricité automobile; nombre de travailleurs de ces branches ont soit reçu une éducation scolaire de base, soit quitté l'école avant la fin de leur scolarité et ont acquis leurs qualifications par des années d'apprentissage;
- les graphistes, pour la plupart des hommes de 25 à 50 ans; dans les entreprises, deux travailleurs sur six ont acquis leurs qualifications à l'issue d'une formation professionnelle ou d'un apprentissage sommaires;
- les travailleurs de l'audiovisuel - photographes, opérateurs de cinéma/vidéo, artistes exécutants, musiciens, réalisateurs de films - qui sont des travailleurs qualifiés titulaires d'une formation scolaire de base mais dont la formation professionnelle et l'apprentissage restent limités. Il s'agit pour la plupart d'hommes, bien que le nombre de femmes soit en augmentation;

- les coiffeurs, les barbiers et les agents privés de sécurité, qui sont des travailleurs âgés et dont le niveau d'éducation est très bas; ils sont mal équipés, n'ont pas de sécurité d'emploi ni de possibilités de carrière et aucune protection sociale.

2) **Construction**

Les travailleurs de la construction - maçons, charpentiers, cintreurs, plombiers pour des travaux à petite échelle et électriciens pour les installations de particuliers - sont en majorité des hommes âgés de 20 à 40 ans, presque tous déscolarisés. Les électriciens ont souvent un minimum de formation de base, tandis que tous les autres groupes apprennent le métier par des années d'apprentissage.

3) **Production manufacturière**

Dans ce segment du secteur informel, les principales activités concernent la transformation alimentaire, le textile et l'habillement, le travail du bois et du métal. Les femmes prédominent dans la transformation des produits alimentaires, tandis que les hommes constituent une nette majorité dans la transformation du métal et du bois. L'apprentissage est la forme la plus répandue d'acquisition des qualifications et d'emploi dans les usines du secteur informel urbain.

1.2.3. **Les besoins communs aux travailleurs informels ruraux et urbains**

De manière générale, on dira que les normes de travail dans le secteur informel ne sont pas les mêmes que celles appliquées dans le secteur officiel. Les travailleurs du secteur informel n'ont pas accès à la sécurité sociale, à l'aide économique et à la protection juridique. Tous ces travailleurs ont des besoins communs bien que sous des formes différentes selon les groupes de travailleurs - secteur informel, rural ou urbain. Ces besoins communs sont:

1) des besoins sociaux - sécurité d'emploi, infrastructures de santé et promotion de la santé et sécurité au travail, vêtements de protection, protection contre la perte de rémunération en cas de maladie, droit aux congés annuels et au congé de maternité, salaire minimum, infrastructures générales et sanitaires; et

2) des besoins économiques - éducation et formation pour le développement des qualifications, outils essentiels, locaux d'entreprise, crédits, débouchés commerciaux. Si la législation du travail et les pratiques en vigueur défendent les intérêts de l'ensemble des travailleurs, elles restent néanmoins d'application limitée lorsqu'il s'agit des travailleurs du secteur informel. La législation du travail ne prévoit pas de réglementation adéquate pour le travail occasionnel, en particulier dans les domaines suivants: contrats, rémunération, inspection du travail, congés annuels et congé de maternité. Quant aux institutions destinées à faire appliquer la législation, lorsqu'elles existent, elles ne fonctionnent pas de manière efficace; il s'agit notamment de l'Office national de l'emploi, de l'Inspection du travail et du Service de fixation du salaire minimum et de surveillance des salaires. On apprend également que les pouvoirs publics usent et abusent de leurs vastes pouvoirs discrétionnaires en matière de protection du travail (Adu-Amankwah, 1997).

1.3. **Institutions et programmes relatifs au secteur informel**

L'expansion du secteur informel a été jalonnée, depuis une vingtaine d'années, par l'apparition de nombreuses institutions et de multiples programmes en ce domaine. Dans le foisonnement des institutions et des programmes, on citera l'Office national des petites entreprises (National Board for Small-Scale Enterprise - NBSSI), le Fonds pour le développement des petites et moyennes entreprises (Fund for Small and Medium Enterprises Development - FUSMED), le Programme d'action pour l'allègement des coûts sociaux de l'ajustement.

Office national des petites entreprises (NBSSI)

L'Office national des petites entreprises (NBSSI) est l'organisation faîtière créée par le gouvernement pour promouvoir et développer le secteur des petites entreprises. Le NBSSI a été institué par la loi du parlement n° 434 de 1981. Il est régi par un conseil de direction. Le gouvernement nomme les représentants au conseil de direction qui, placé sous la responsabilité d'un directeur exécutif, supervise le fonctionnement quotidien de l'organisation. L'office est subventionné et financé essentiellement par le gouvernement du Ghana. La loi 434 confère au NBSSI la mission spécifique de promouvoir et développer les petites et micro-entreprises, étant donné la contribution qu'elles peuvent apporter au développement économique du Ghana. Toutefois, le NBSSI ne dispose pas de fonds suffisants pour accomplir son mandat. L'organisation ne perçoit qu'une modeste dotation budgétaire de l'Etat. De plus, des considérations politiques viennent parfois s'immiscer dans la gestion de l'organisation. Par ailleurs, le personnel est mal rémunéré, d'où un manque de motivation. Le NBSSI opère en collaboration avec la Fondation Friedrich Ebert (les services de développement allemands), le projet GRATIS, la Banque mondiale, le Bureau international du Travail (BIT) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et en reçoit un soutien.

Service industriel régional pour l'application des technologies appropriées (GRATIS)

Le service GRATIS a été créé en 1987 sous forme de projet par le gouvernement du Ghana et plus particulièrement son ministère de l'Environnement, de la science et de la technologie. Il a pour objet de promouvoir l'industrialisation à petite échelle et d'offrir des possibilités d'emploi, d'améliorer les revenus et de promouvoir le développement du Ghana. Ces objectifs doivent être atteints par la diffusion de technologies appropriées, par la promotion et la démonstration de produits et processus commercialisables à la portée des petites et micro-entreprises. L'institution fonctionne sur la base d'un réseau d'unités intermédiaires de transfert de technologie (ITTU) implantées dans les dix régions du Ghana. GRATIS est géré par un conseil de direction chargé de formuler des politiques générales et des directives en vue de leur application. Le directeur exécutif assure la coordination générale, la supervision et l'orientation du réseau GRATIS/ITTU. Le projet est financé par le gouvernement du Ghana, qui offre des locaux à GRATIS et au réseau ITTU dans dix régions. Le gouvernement emploie et rémunère également le personnel et prend en charge la totalité des coûts administratifs. GRATIS offre une formation et une aide technique aux artisans. Depuis 1987, on chiffre à 22 221 les personnes ayant bénéficié de la formation offerte par GRATIS/ITTU. Sur ce nombre, plus de 4 000, dont des femmes, ont suivi le programme d'apprentissage technique sur quatre ans. Durant la même période, 452 étudiants de l'université et des instituts techniques et de formation

professionnelle, dont 134 femmes, ont été affectés au réseau ITTU afin d'acquérir une expérience pratique. Les formations offertes portent sur les secteurs suivants: la construction de machines, la fonderie, la soudure et la fabrication, la vannerie et la teinture de tissus noués pour la production du batik. GRATIS enregistre un taux élevé de fluctuations de main-d'œuvre dans le cadre du projet en raison de la faible rémunération et du manque de motivation des travailleurs. Les travailleurs sont très mécontents en raison des médiocres conditions d'emploi. De nombreux travailleurs pensent que GRATIS, en sa qualité de projet, devrait leur offrir de bonnes prestations salariales et autres émoluments. GRATIS coopère avec l'Union européenne (UE), l'Agence internationale du développement du Canada (CIDA) et TECHNOSERVE, qui offre le matériel, les ordinateurs et autres intrants, ainsi qu'un soutien logistique.

TECHNOSERVE

TECHNOSERVE Ghana est une filiale de TECHNOSERVE Incorporated, une organisation internationale non gouvernementale à but non lucratif (ONG) dont le siège se trouve dans le Connecticut - Etats-Unis. TECHNOSERVE a été créé en 1971 par Edward Bullard qui a travaillé au Ghana durant deux ans en tant que directeur d'hôpital à Adidome dans la région de la Volta. L'organisation est régie par un conseil de direction formé de représentants du secteur privé des Etats-Unis. TECHNOSERVE est représenté au Ghana par un directeur national chargé de superviser les programmes déployés dans ce pays.

TECHNOSERVE est financé par des particuliers, par l'organisation USAID et également par des fonds provenant de contrats de projets menés pour le compte du gouvernement du Ghana et de la Banque mondiale.

TECHNOSERVE s'est tourné vers le secteur informel après avoir acquis la conviction que les Ghanéens des régions rurales avaient besoin de compétences de gestion et de moyens techniques afin de tirer un meilleur revenu de leur pénible travail.

TECHNOSERVE coopère sur le terrain avec des représentants du ministère de l'Agriculture ainsi qu'avec diverses coopératives et fondations pour l'action autonome. La pénurie de capitaux est le problème le plus grave, dans un contexte où beaucoup s'attendent à des cadeaux et des oboles, alors que l'objectif déclaré de TECHNOSERVE est de former les travailleurs afin qu'ils acquièrent les compétences de gestion requises pour agir sur le terrain. (Programme of Action for the Mitigation of the Social Costs of Adjustment - PAMSCAD), le Service industriel régional pour l'application des technologies appropriées (Ghana Regional Appropriate Technology Industrial Service - GRATIS), TECHNOSERVE et le Conseil des associations économiques nationales (Council for Indigenous Business Associations - CIBA). Des institutions telles que le Service des revenus internes (Internal Revenue Service), ainsi que les Conseils métropolitains et de district assurent le cadre réglementaire nécessaire au fonctionnement du secteur. L'ensemble des institutions et des programmes destinés au secteur informel offrent aux intéressés différentes formes de crédit et de soutien technique. Si le gouvernement a reconnu l'importance du secteur informel et sa contribution potentielle à l'emploi, au revenu et même à la constitution d'une base industrielle nationale, ses déclarations n'ont pas été suivies d'un engagement financier effectif. Le budget de l'Etat affecté au secteur informel est pour le moins

inadéquat. D'autre part, des organisations non gouvernementales interviennent également dans le secteur informel, mais là encore, la pénurie des ressources financières est leur handicap le plus grave.

2. Les syndicats dans le secteur informel du Ghana

2.1. La situation des syndicats au Ghana

Toutes les catégories de travailleurs du Ghana ont le droit de créer des syndicats. Ce droit leur est garanti par la Constitution de la République du Ghana de 1992. Son article 21, relatif aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, prévoit la liberté syndicale, qui inclut la liberté pour chacun d'adhérer à une association ou à une organisation syndicale ou d'en créer de nouvelles, à l'échelle nationale et internationale, pour la protection de ses intérêts.

Le Ghana applique dans une très large mesure les normes internationales du travail, en particulier celles concernant la liberté syndicale et la protection du droit de créer des syndicats et de négocier collectivement.

Au mois de mars 1999, le gouvernement du Ghana a ratifié six des sept conventions fondamentales de l'OIT. Les conventions fondamentales adoptées sont celles concernant la liberté syndicale et le droit de négociation collective (conventions nos 87 et 98), le travail forcé (conventions nos 29 et 105), et l'égalité de chances et de traitement (conventions nos 100 et 111). Le processus officiel de ratification de la convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (convention no 138) est en cours.

En dépit d'un solide cadre démocratique et juridique censé assurer la concrétisation des espoirs et des aspirations des travailleurs, la population active du secteur informel ghanéen, quelle que soit sa force numérique par rapport à la totalité de la main-d'œuvre, n'est pas adéquatement représentée dans les processus politiques. Elle est d'ailleurs totalement absente des allées du pouvoir et du processus de décision. Les travailleurs du secteur informel ne disposent pas non plus des moyens ou des possibilités requis pour influencer de manière systématique les situations et les décisions qui les concernent; ils n'ont pas non plus accès aux services nécessaires pour fonctionner de manière efficace et rentable. Les problèmes des travailleurs du secteur informel ont déjà été définis. Ils portent sur la nature de leurs relations avec le gouvernement, avec les institutions sociales, les syndicats et les organisations patronales. Autre question en suspens, celle de la reconnaissance des associations du secteur informel en tant qu'entités légales, condition nécessaire pour leur offrir accès aux instances et services du gouvernement (BIT, 1997).

2.2. Le syndicalisme dans le secteur informel

Les travailleurs du secteur informel tentent de s'associer pour surmonter les contraintes économiques qui pèsent sur eux. Parmi ces contraintes figurent notamment les prix élevés d'achat des intrants, les bas prix de vente des marchandises produites, les difficultés d'accès au crédit et aux services, les menaces d'éviction par les autorités municipales et le risque de perte de revenus en cas de décès ou de maladie (BIT, 1997).

Au Ghana, c'est précisément dans l'organisation du secteur informel que le mouvement syndical a pris racine. Dans la région côtière, alors dénommée 'Gold Coast', la densité syndicale était forte parmi les journaliers agricoles, les cuisiniers, les conducteurs de

machines, les mécaniciens, les orfèvres et différentes autres catégories d'artisans, en particulier après la première guerre mondiale (Adu-Amankwah, 1998). Toutefois, lorsque le syndicalisme a commencé à se consolider au Ghana, c'est parmi les personnels de la fonction publique qu'il s'est surtout propagé, en particulier dans les villes. Pour autant, l'un des affiliés du Congrès des syndicats du Ghana (GTUC), le Syndicat des transports routiers privés du Ghana (Ghana Private Road Transport Union - GPRTU), est un syndicat du secteur informel à part entière. Du reste, depuis la fin des années 1970, les syndicats ghanéens ont résolument commencé à recruter dans le secteur informel.

2.2.1. Le Syndicat des transports routiers privés du Ghana (GPRTU)

Le GPRTU se compose essentiellement de chauffeurs salariés, de chauffeurs propriétaires et de détenteurs de véhicules. Le syndicat recrute également le personnel paramilitaire employé pour surveiller le paiement de l'impôt journalier sur le revenu prélevé auprès des transporteurs routiers. Le syndicat est doté d'une structure assez originale lui permettant de défendre les intérêts de ses différents effectifs. Il possède des structures locales, régionales et nationales. Les structures nationales et régionales sont dominées par les propriétaires de véhicules, tandis que les chauffeurs syndiqués sont principalement organisés au niveau des sections locales. Les sections locales du GPRTU s'étendent pratiquement à tous les districts du pays. Les chauffeurs salariés (et leurs apprentis) représentent la majorité des effectifs du syndicat.

Le GPRTU joue un rôle d'intermédiaire avec les propriétaires et exploitants d'entreprises de transports qui se sont affiliés pour avoir un lien avec les pouvoirs publics. Avec le soutien du gouvernement, le syndicat a été en mesure d'obtenir des facilités de crédit permettant à ses membres d'acquérir des véhicules. Certains d'entre eux ont ainsi pu améliorer leur capacité de gain et leur sécurité économique. (On a toutefois l'impression que cette facilité a surtout profité aux propriétaires de véhicules et, dans une moindre mesure, aux chauffeurs propriétaires, mais beaucoup moins aux chauffeurs salariés.) Le syndicat offre aussi un cadre de référence pour la fixation des taxes de transports routiers privés. Il négocie en outre les taxes à payer pour la manutention dans les terminaux de transports routiers. Le GPRTU est également consulté par les pouvoirs publics sur de nombreuses questions pratiques intéressant le secteur des transports routiers. Le GPRTU a la réputation de bénéficier d'un soutien considérable de la part du parti au pouvoir et du gouvernement, en échange de sa loyauté et de son soutien.

Le syndicat offre également une tribune pour le règlement des différends entre les chauffeurs salariés et les propriétaires des véhicules qui les emploient. Toutefois, l'absence persistante de protection sociale pour les chauffeurs - sécurité d'emploi, services de santé et promotion de la santé et de la sécurité au travail, protection contre la perte de revenu en cas de maladie, congés annuels, salaire minimum, etc. - montre bien clairement quels sont les intérêts que le syndicat ne sert pas de manière adéquate. Dans ce syndicat, la balance du pouvoir penche en faveur des propriétaires, au détriment des chauffeurs.

Le syndicat détient un fonds de prévoyance pour ses adhérents en difficulté. Le fonds est généralement utilisé en cas de décès. Le GPRTU est membre du Syndicat des transports routiers d'Afrique de l'Ouest (West African Road Transport Union) et de la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF).

2.2.2. Syndicat général des travailleurs de l'agriculture (GAWU)

Le GAWU a commencé à organiser sa division des travailleurs ruraux (RWOD) dès 1979. C'est un syndicat national dont les effectifs sont plus particulièrement concentrés dans les régions de la Volta et du Grand Accra, ainsi que dans les régions du nord, des hautes terres de l'est et dans l'ouest du pays. En 1998, l'effectif total dépassait les 12000 adhérents, dont 60 pour cent de femmes. Les adhérents sont des travailleurs agricoles et des ruraux sans terre, des travailleurs loués, des conducteurs de tracteurs, des travailleurs employés dans les carrières de pierre et autres travailleurs ruraux indépendants. Hormis les conducteurs de tracteurs, qui ont leur propre association rattachée au GAWU, tous les autres travailleurs sont affiliés et versent directement leurs cotisations au syndicat.

Le GAWU aide ses adhérents, en particulier les femmes, en leur offrant des crédits renouvelables, et leur facilite l'accès à d'autres formes de crédit institutionnel. Il aide également ses adhérents à se procurer les outils essentiels et autres intrants, par exemple des couteaux, des engrais, etc., ainsi que des articles essentiels tels que des lanternes et du pétrole. Le GAWU a également donné le bon exemple dans les hautes terres de l'est du Ghana en procurant des machines à coudre à un groupe de femmes adhérentes afin qu'elles puissent fabriquer des vêtements pour leur famille. Le syndicat construit également des bâtiments destinés au stockage des produits et à des salles de classe pour l'alphabétisation qu'il pratique auprès de ses adhérents. Il leur offre également une éducation de base et des cours de formation, dans le cadre de séminaires et d'ateliers sur les sujets suivants: apiculture, transformation des produits alimentaires, comptabilité et administration financière des syndicats, techniques de labour propres à réduire l'érosion des sols, entretien de machines, règles d'hygiène et de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques, et pratiques agricoles respectueuses de l'environnement.

Les travailleurs ruraux membres du syndicat peuvent maintenant se mobiliser pour faire valoir leurs droits au sein de leur communauté et unir leurs efforts dans le cadre de projets d'action autonome. Ils témoignent une grande confiance en leur syndicat, le GAWU, auquel ils demandent de les conseiller et parfois de les guider dans des négociations, par exemple lors de l'acquisition d'un terrain. Le syndicat n'hésite pas non plus à offrir une aide juridique à ses adhérents en cas de nécessité.

Mais les travailleurs ruraux n'ont toujours pas de protection sociale, de garantie de revenu, de congés annuels, de salaire minimum et de services de santé. Le syndicat est encore loin de pouvoir assurer à ses adhérents des normes de travail minimales. Du fait des bas salaires dans le secteur rural, le syndicat dépense plus pour recruter les travailleurs ruraux qu'il ne peut espérer recevoir sous forme de cotisations (les travailleurs ruraux paient une cotisation de 1200 cedis par année, soit environ US\$ 0,50). Le manque de fonds est la principale entrave aux capacités d'organisation du GAWU.

Le syndicat collabore avec le ministère de l'Alimentation et de l'Agriculture (MOFA), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA), la Fédération internationale des travailleurs du bois et du bâtiment (FITBB), la Fédération néerlandaise des syndicats (FNV) et d'autres institutions défendant les intérêts des travailleurs ruraux.

2.2.3. Syndicat des travailleurs du bois et de la construction (TWU)

Le TWU a commencé à organiser le secteur informel en 1988. L'initiative faisait suite à la Conférence quadriennale du TWU de 1987, qui avait adopté une résolution sur le recrutement des travailleurs indépendants actifs dans le secteur informel de l'industrie forestière. Par ce recrutement, le TWU entendait:

- promouvoir les intérêts de tous les travailleurs indépendants et parvenir à l'unité d'action sur toutes les questions les concernant;
- canaliser leur activité par l'éducation; et
- obtenir, aux niveaux national et international, la reconnaissance de leur rôle socioéconomique dans le développement national.

Le premier groupe d'indépendants visé par la syndicalisation était celui des travailleurs opérant dans la forêt: utilisateurs de tronçonneuses électriques, coupeurs de bois de chauffe, charbonniers et tailleurs de canoës. Le TWU a créé l'Association nationale des scieurs (National Sawyers Association-NSA) pour les regrouper. Depuis 1991, la NSA fonctionne en tant qu'organisation indépendante. Elle est affiliée au TWU et compte deux représentants au sein de son comité exécutif national. Le syndicat a nommé l'un de ses membres responsable officiel à plein temps pour le secteur informel. L'organisation compte 12 000 adhérents disséminés dans les six régions de la partie méridionale du pays. La région septentrionale en compte également quelques-uns.

Le syndicat offre une éducation et une formation à ses adhérents. Grâce à cette formation, il leur est plus facile d'inscrire leur entreprise au registre du commerce et de la déclarer à l'Office national des revenus, auprès des collectivités locales et au ministère de la Foresterie. Ces inscriptions sont nécessaires pour obtenir un permis d'abattage des arbres. Le TWU finance les conférences de la NSA (et prend en charge les repas, le logement et les coûts d'organisation), ainsi que l'impression des cartes d'adhérents.

Les artisans du bois sont également organisés dans l'Association des petites entreprises de charpente. Ce sont les utilisateurs des produits issus de l'activité des scieurs à la tronçonneuse - charpentiers, menuisiers, ébénistes. Selon le syndicat, une récente étude nationale estime à 1,5 million le nombre de ces artisans. Le syndicat a recruté 30 000 d'entre eux à l'échelle nationale, dont la plus grande partie est concentrée dans les régions de Kumasi et d'Accra. Le reste est réparti dans l'ensemble des dix régions du pays et intégré aux structures locales, municipales et régionales du syndicat.

L'Association des propriétaires de machines de transformation du bois constitue le troisième groupe de travailleurs indépendants recrutés par le syndicat. Son activité est concentrée dans les six régions forestières du Ghana. Tandis que le nombre de travailleurs dans ce secteur est estimé à 6 000, le syndicat progresse régulièrement grâce à ses efforts de recrutement et compte déjà 3 000 adhérents.

L'Association des travailleurs du bambou et du rotin regroupe les fournisseurs et les vanniers du secteur. Les activités de recrutement syndical ont débuté dans ce secteur en février 1996 et se poursuivent. Le syndicat couvre à présent le Grand Accra et les régions de l'est, où près de 1 000 travailleurs se sont affiliés. Le syndicat prévoit également de recruter les tailleurs de bois concentrés dans les régions d'Accra et d'Aburi.

Les membres du TWU appartenant au secteur informel savent se montrer reconnaissants. Ils soutiennent le syndicat dans sa lutte contre les politiques et les lois gouvernementales contraires à leurs intérêts. Amaintes reprises, le syndicat les a aidés à récupérer certains de leurs outils saisis par les pouvoirs publics. Ces démarches contribuent à leur insuffler le sens de la protection sociale. Quant aux conditions de travail et au niveau de vie, certains sont mieux lotis que d'autres. Quelques-uns ont amélioré leurs conditions de travail par une meilleure disposition des outils et des établis dans leurs échoppes (par exemple les

charpentiers), par le port de masques, de tabliers et de bottes. Les installations et branchements électriques ont également été améliorés. Toutefois, les utilisateurs de tronçonneuses ont vu leur niveau de revenu baisser au cours des deux dernières années en raison d'une nouvelle réglementation qui limite leur activité. En revanche, les revenus des tailleurs de bois et des travailleurs du bambou et du rotin ont augmenté. Leurs produits sont très demandés par les touristes qui offrent des prix élevés. Certains charpentiers sont également entrés en contact avec le marché international par le biais de foires commerciales.

La force de négociation et la représentativité du TWU se sont accrues, bien que le syndicat n'ait aucune relation directe avec ses adhérents. Il peut occasionnellement accepter des adhérents qui se présentent directement mais, en général, l'adhésion s'effectue par l'intermédiaire des associations. Depuis que le TWU a syndiqué les travailleurs du secteur informel, toute personne souhaitant traiter avec ces travailleurs doit passer par le syndicat. A titre d'exemple, citons des organes tels que l'Office de développement de l'exportation du bois (Timber Export Development Board - TEDB), le Ministère de l'aménagement du territoire et de la foresterie et le Parlement. Le TWU négocie les taux d'imposition de ses adhérents avec les administrations régionales et les services fiscaux. Il négocie également avec les administrations régionales l'octroi de terrains aux fins de réinstallation des charpentiers.

Le TWU intervient pour aider ses adhérents à régler leurs litiges sans passer par les tribunaux. Ce fut par exemple le cas pour un opérateur de tronçonneuse impliqué dans un abattage illégal de bois. Le syndicat a également apporté son appui à des charpentiers auxquels un entrepreneur refusait de payer la rémunération des travaux qu'il leur avait sous-traités.

Le syndicat offre également à ses adhérents des formations sur le reboisement, l'abattage des arbres, la récolte des bois et les techniques de coupe, la santé et la sécurité, la législation relative à l'industrie et à la gestion forestières, la commercialisation, et enfin, la gestion et l'administration financière des entreprises.

La contrainte majeure qui pèse sur les efforts de recrutement du TWU est que la plupart des adhérents potentiels n'ont aucune expérience du syndicalisme et n'en voient pas immédiatement la valeur. L'autre obstacle de taille, c'est que le syndicat n'est pas en mesure de leur offrir une 'corbeille de services' qui les motiverait à s'affilier. Le TWU coopère avec la FITBB et le TEDB.

2.2.4. Le Syndicat des travailleurs du commerce et de l'industrie (ICU)

Parmi les travailleurs membres de l'ICU appartenant au secteur informel, le groupe professionnel le mieux organisé est celui de l'Association des travailleurs de la coiffure et de l'esthétique (Hairdressers and Beauticians' Association - GHABA). Ce groupe inclut les travailleurs de la coiffure et de l'esthétique et les barbiers. GHABA compte 4 000 adhérents dans l'ensemble du Ghana, plus particulièrement concentrés autour d'Accra, Kumasi et Takoradi.

L'association possède sa propre structure, au niveau du district, au niveau régional et au niveau national. A Accra, le district est subdivisé en zones du fait de la densité de la population et de l'ampleur de la palette d'activités proposées. Chaque membre de l'association verse 200 cedis par mois au comité exécutif national, qui perçoit les cotisations

et en reverse une partie à l'ICU. L'association est représentée par trois personnes au comité exécutif national et dans le comité des femmes de l'ICU.

L'ICU organise l'élection des dirigeants à l'échelle des zones, des districts et des régions ainsi qu'au niveau national, en garantissant toujours la liberté et la régularité des scrutins.

GHABA ne reçoit pas de soutien financier direct de l'ICU, mais celui-ci prend en charge les frais de secrétariat et d'organisation des conférences, et offre également des services juridiques aux adhérents en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions. L'ICU organise des ateliers et des séminaires sur les aspects essentiels du syndicalisme, la comptabilité, la santé et la sécurité, et la protection des clients. Il dispense aussi une formation aux compétences de direction et aux droits et responsabilités des citoyens, dans le syndicat et dans la société en général.

Pour GHABA, les conditions de travail commencent avec la configuration du salon - matériel, produits, installations sanitaires, environnement, santé et sécurité. Les conditions de travail des adhérents se sont quelque peu améliorées depuis qu'ils sont entrés au syndicat. Ils portent maintenant des gants pour manipuler les substances chimiques. Ils ont aussi amélioré la ventilation de leurs salons. GHABA organise également des examens d'entrée pour ceux qui souhaitent s'établir à leur compte. Avec le soutien des pouvoirs publics, l'association a institué un règlement selon lequel les salons de coiffure doivent être éloignés d'au moins 50 m les uns des autres. Les membres du comité exécutif de GHABA se rendent régulièrement dans les salons de leurs adhérents pour s'assurer de la propreté des locaux, de la présence d'un nombre suffisant de peignes et de serviettes, et de la conformité des produits utilisés. Les adhérents ont amélioré la communication avec leurs clients et leurs apprentis. GHABA les a également aidés à acquérir le matériel et les outils nécessaires à leur salon.

Pourtant, les membres de GHABA n'ont guère vu leurs revenus et leur niveau de vie s'améliorer, car le taux de fréquentation des salons est en baisse. En raison du coût élevé de la vie, la plupart des clients préfèrent maintenant prendre eux-mêmes soin de leur chevelure.

La syndicalisation du secteur informel a très certainement contribué à renforcer les effectifs de l'ICU. Mais le syndicat n'entretient pas de relations étroites avec ses adhérents. L'ICU représente les travailleurs et conduit les négociations avec l'Office national des impôts (Internal Revenue Service - IRS) et avec le conseil municipal de la ville d'Accra (Accra Metropolitan Assembly - AMA), sur les taux d'imposition et le montant des loyers à verser pour les salons. Les membres de GHABA au sein de l'ICU ont désormais plus d'assurance pour s'exprimer dans les réunions. Les bureaux de district, de zones et de régions tiennent leurs propres réunions sans avoir besoin (ou presque) de l'aide de leurs dirigeants. Certains adhérents peuvent maintenant présider des réunions et rédiger des procès-verbaux. Le syndicat peut verser, grâce à un fonds social, des dons en cas de décès parmi les adhérents des associations.

L'organisation de GHABA ne s'est pas effectuée sans mal. Certains problèmes en matière de démocratie interne et d'obligation de rendre des comptes ont quelque peu entamé la confiance et la motivation des adhérents. Chez des dirigeants qui n'avaient pas l'habitude de rendre des comptes dans un syndicat, l'exigence de gestion responsable envers les adhérents a eu bien des difficultés à s'imposer. Leur attitude a souvent découragé les adhérents de payer leur cotisation, de participer aux réunions et certains ont quitté l'association.

Certains adhérents éprouvent aussi un sentiment d'insécurité car ils ne sont pas en mesure d'obtenir une aide financière.

L'ICU a récemment syndiqué les travailleurs spécialisés dans la teinture des tissus de batik noués, les cuisiniers employés chez des particuliers et les personnels de cabine des compagnies aériennes. L'ICU coopère avec la FIET et avec le Syndicat des travailleuses (KDD) du Danemark dans le but de développer ses initiatives dans le secteur informel.

2.2.5. Autres initiatives syndicales de recrutement des travailleurs du secteur informel
Parmi les autres initiatives syndicales visant le secteur informel, il faut également citer le Syndicat ghanéen des photographes professionnels (Ghana Union of Professional Photographers - GUPP). Créée en 1987 et comptant à l'époque 1 150 membres, l'organisation s'est ensuite affiliée au Syndicat des travailleurs du secteur public (PSWU). Le GUPP est un syndicat national mais ses adhérents sont surtout concentrés dans les villes de Kumasi, Takoradi et Accra. Il est doté de structures exécutives régionales et nationales. Ses adhérents acquittent leurs cotisations au PSWU par l'intermédiaire du GUPP, mais ne sont pas représentés dans les structures du PSWU (conseil exécutif national et conseils régionaux).

En s'affiliant au PSWU, le GUPP pensait pouvoir concrétiser certaines aspirations, mais tel ne fut pas le cas. Il attendait notamment une offre d'éducation, de formation et de soutien à l'organisation d'expositions photographiques à des fins promotionnelles. Il aurait aussi souhaité que le PSWU l'aide à recruter en se chargeant des contacts avec les membres potentiels dans l'ensemble du pays. Le GUPP a vu ses effectifs chuter à 400 membres. Cette désaffection tient au découragement des adhérents, qui ne voient pas l'intérêt d'appartenir à l'association.

Le GUPP a mis en place un fonds de secours en cas de décès, mais ses versements ont été extrêmement rares. L'autre groupe de travailleurs du secteur informel organisés en un syndicat est l'Association des bouchers du Ghana. Celle-ci est affiliée au Syndicat des employés du gouvernement local (LGWU) et ne compte d'adhérents que parmi les travailleurs de l'abattoir de Kumasi. Le LGWU leur offre un conseil juridique et une aide. Par exemple, l'Association des bouchers a intenté une procédure en justice pour défendre son droit d'adhérer au LGWU plutôt qu'à l'Association coopérative des bouchers, ainsi que le proposait le ministre régional d'Ashanti, et c'est le LGWU qui a pris en charge les frais de procédure. Le LGWU a fait en sorte que l'Association puisse bénéficier du régime national de sécurité sociale et d'assurance-retraite (SSNIT). Le syndicat a également aidé l'association à mettre en place une caisse de crédit qui offre des prêts aux adhérents souhaitant créer leur propre entreprise. Le LGWU coopère avec le conseil municipal de Kumasi pour l'organisation des bouchers de la métropole.

3. Recommandations sur l'action des syndicats à l'avenir

3.1. Résultats de l'intervention des syndicats dans le secteur informel

Les efforts de syndicalisation exposés cidessus ont porté sur différents objectifs, visant à la fois la situation économique des travailleurs du secteur informel, leur protection sociale et la possibilité de faire entendre leur voix.

Le GAWU, le GPRTU et le LGWU facilitent, dans une plus ou moins large mesure, l'accès au crédit et au soutien financier pour leurs adhérents ou associés du secteur informel. Ils se portent garants en cas de prêt ou offrent des facilités de crédit. Le GAWU aide également ses adhérents à se procurer les intrants nécessaires à leur activité professionnelle. Le GAWU, le TWU et l'ICU offrent à leurs adhérents du secteur informel une éducation et une formation pour améliorer leurs qualifications et compétences. Le TWU aide ses adhérents à commercialiser leurs produits en leur facilitant la participation à des foires, tandis que le GUPP aspire à un soutien dans l'organisation d'expositions photographiques à des fins de promotion professionnelle. Le GAWU et le TWU sont en négociation pour des terrains au niveau de leur infrastructure générale.

En termes de protection sociale, plusieurs syndicats ont sensibilisé leurs adhérents aux droits et aux normes du travail. Les syndicats TWU, ICU, GAWU et GPRTU ont amené leurs adhérents à prendre conscience du potentiel que recèlent la syndicalisation et les négociations collectives. L'ICU, le LGWU et le TWU ont offert un soutien juridique à leurs membres. Le TWU les a protégés contre les tracasseries de l'administration publique. Le LGWU les a encouragés à s'affilier au régime national de sécurité sociale et de retraite. Les conditions de travail se sont améliorées, notamment en matière de santé et de sécurité, dans une plus ou moins large mesure, chez les adhérents de l'ICU, du TWU, du GAWU et du LGWU.

Les principaux obstacles à la syndicalisation dans le secteur informel résident, en premier lieu, dans la pénurie des recettes de cotisations compte tenu des dépenses qu'engagent les syndicats pour le recrutement dans ce secteur. Le deuxième grand obstacle est l'absence d'une 'corbeille de services syndicaux' à offrir aux travailleurs du secteur informel pour les attirer, et enfin il faut citer aussi le manque d'expérience du syndicalisme.

Les syndicats du secteur informel sont devenus des organes de représentation des travailleurs dans les négociations sur les taux d'imposition, les loyers, les taxes ou les tarifs de transports. Le GPRTU est largement consulté, tandis que le GAWU et le TWU donnent leur avis à différentes instances des pouvoirs publics sur de multiples sujets. Tous les syndicats font la preuve de leur rôle en tant que courroie de transmission entre les travailleurs et les pouvoirs publics dans le cadre des négociations collectives, et auprès d'autres organisations sur différents sujets. Mais, ce faisant, ils se limitent à indiquer les possibilités offertes aux différents groupes de travailleurs du secteur informel, auxquels il appartient ensuite d'agir pour influencer le processus politique.

Les exemples de syndicalisation du secteur informel, bien qu'impressionnants, ne sont pourtant pas à la hauteur des attentes du secteur, qui a besoin d'un soutien affirmé pour son expansion, pour l'accès à la protection sociale et l'application de normes sociales minimales.

Les possibilités de syndicalisation du secteur informel, telles que révélées par l'action des syndicats, font ressortir combien il est nécessaire de poursuivre vigoureusement les efforts de recrutement dans le secteur. Cet élan pourrait créer les conditions requises pour l'élimination du travail des enfants et de la discrimination dans l'emploi, et pour l'application de la protection sociale à tous les travailleurs.

3.2. Perspectives syndicales quant à l'organisation du secteur informel

Dans l'énoncé de sa politique sur la syndicalisation et la démocratie interne, le GTUC a reconnu en 1996 que le secteur informel constituait une part importante de l'économie du

Ghana et que les syndicats devaient y renforcer leurs efforts de recrutement. Il s'est donné pour objectif de poursuivre vigoureusement l'organisation des travailleurs du secteur.

Dès 1995, le GTUC avait défini les besoins auxquels il se devait de répondre dans le secteur informel et notamment:

- l'organisation - encourager les travailleurs du secteur informel à s'organiser d'eux-mêmes - soit en adhérant aux syndicats existants, soit en s'affiliant au GTUC, soit en créant leur propre organisation et en développant leurs relations avec les syndicats et la centrale;
- l'accès au capital - leur fournir des informations sur les facilités de crédit et de financement pouvant être consenties au secteur informel; les aider à acquérir le droit de cautionner collectivement des emprunts auprès des établissements financiers, promouvoir les fonds d'épargne et de crédit; faire campagne et plaider pour l'accroissement des facilités de crédit aux artisans du secteur informel;
- la formation et l'éducation - collecter et diffuser des informations sur les possibilités existantes; faciliter l'accès aux programmes en vigueur; promouvoir la mise en place de programmes et de projets là où ils n'existent pas; recourir à la pédagogie des adultes et utiliser des outils didactiques électroniques ou sur papier;
- le marché - promouvoir des normes de haut niveau; entreprendre des études de marché et communiquer des informations, promouvoir la diffusion des produits et services par l'accès aux foires commerciales;
- la protection sociale - explorer les possibilités du régime national de sécurité sociale et de retraite (SSNIT) et d'autres régimes d'assurance pour permettre aux travailleurs d'obtenir une protection contre la perte de gain en cas de maladie, des indemnisations et une pension de retraite;
- la fourniture d'intrants - promouvoir les coopératives, qui peuvent en améliorer l'accès; et
- la protection juridique - plaider et faire campagne en faveur d'un dispositif législatif garantissant des normes minimales à tous les travailleurs, et veiller au bon fonctionnement des institutions pour garantir l'application des normes du travail. En définissant les besoins auxquels il se devait de répondre dans le secteur informel, le GTUC a également esquissé un panorama des gains qu'il pouvait tirer de la syndicalisation. Il les évalue en termes d'effectifs, de finances et de légitimité accrue, puisqu'il représentera les intérêts des travailleurs des deux secteurs - formel et informel, et partant, aura davantage de poids pour intervenir dans le développement national. En organisant les travailleurs du secteur informel, il est reconnu que le syndicat pourrait obtenir les résultats suivants:
 - un accroissement des effectifs, à un moment où les syndicats perdent des adhérents par suite des licenciements et de la déréglementation;
 - une meilleure représentativité des syndicats;
 - un renforcement de leur position de négociation;
 - une plus grande popularité et une capacité accrue d'actions de masse;

- une meilleure reconnaissance syndicale et une valorisation de leur image sur les plans national et international;
- un développement des compétences de la base;
- un accroissement des ressources et de la base financière du syndicat;
- un recul de l'ignorance quant au rôle des syndicats.

3.3. Approche du recrutement

C'est en octobre 1997 que s'est déroulée la Conférence panafricaine sur la participation démocratique, organisée par le Programme pour le développement de la participation des travailleurs africains (APADEP) à Arusha, Tanzanie. La Conférence a affirmé qu'il était nécessaire d'organiser les travailleurs du secteur informel. Elle a passé en revue la situation des travailleurs et des syndicats africains dans le contexte des programmes d'ajustement structurel de différents pays d'Afrique au cours des deux décennies écoulées. Elle s'est également penchée sur les tendances actuelles de la mondialisation.

La Conférence a défini les principaux problèmes que rencontrent les travailleurs: la montée du chômage et, partant, une insécurité croissante pour la plupart d'entre eux; des revenus bas et insuffisants; de médiocres conditions de travail en termes d'hygiène, de santé et de sécurité; l'absence de cantines et l'insuffisance des infrastructures de transports; de faibles possibilités d'avancement et de carrière; une offre insuffisante de formation et d'éducation, et des carences dans la gestion des lieux de travail. Quant à la situation syndicale, l'amenuisement de la base fait peser un doute sur la légitimité des syndicats en tant qu'organisations représentatives des travailleurs. La Conférence parvient également au triste constat que de nombreux travailleurs n'ont pas accès à la législation du travail et aux statuts des syndicats; les budgets syndicaux ne permettent pas le fonctionnement de comités, en particulier au niveau local; l'offre d'éducation syndicale est insuffisante; les femmes sont nettement sous-représentées dans les structures des syndicats et la démocratie syndicale interne est faible.

Autant de défis qui incitent le mouvement syndical à envisager une série de choix politiques et notamment:

- améliorer la démocratie interne et la représentation des femmes dans les organes des syndicats;
- renforcer les négociations collectives et la négociation sur le lieu de travail;
- promouvoir la participation sur le lieu de travail;
- accroître la syndicalisation pour englober le secteur informel; et
- développer la participation des travailleurs en dehors du lieu de travail.

La stratégie de renforcement des syndicats consiste dans un mélange bien dosé de développement et de consolidation des fonctions actuelles du syndicalisme et d'expansion de la présence et de l'activité des syndicats. Les travailleurs du secteur informel sont désormais des partenaires reconnus dans le monde du travail, et c'est pourquoi la

Conférence d'Arusha a exhorté les syndicats à les organiser. Comme il s'agit d'un nouveau domaine de syndicalisation, la Conférence a recommandé l'adoption d'une approche créative prenant en compte les spécificités du secteur informel par rapport au secteur formel, qui avait été jusqu'à présent le domaine traditionnel du recrutement syndical.

Le GTUC a déjà formulé sa propre stratégie de recrutement des travailleurs dans le secteur informel, à savoir:

- encourager et soutenir les syndicats affiliés ayant déjà commencé à organiser les travailleurs du secteur informel;
- inciter les autres affiliés à explorer les possibilités de recrutement;
- déterminer les organisations déjà actives dans le secteur informel et tenter d'établir des liens avec elles;
- encourager les organisations déjà actives dans le secteur à s'affilier soit aux syndicats nationaux, soit directement au GTUC;
- repérer, en coopération avec les syndicats affiliés, certains travailleurs du secteur informel et entreprendre avec eux des projets pilotes de recrutement, pour qu'ils acquièrent une expérience de base en vue d'activités ultérieures.

Le GTUC juge également nécessaire de redéfinir l'affiliation syndicale et d'établir plusieurs catégories et niveaux d'affiliation, qui offriraient la flexibilité requise pour accueillir les travailleurs du secteur informel.

3.4. Initiatives d'application

Il appartient maintenant aux syndicats du Ghana d'entreprendre un certain nombre d'activités décisives pour satisfaire avec efficacité et cohérence les besoins de services des travailleurs du secteur informel. La stratégie de syndicalisation dans ce secteur repose sur deux piliers principaux: premièrement, développer la capacité fonctionnelle des syndicats et, deuxièmement, coordonner les initiatives relatives au secteur informel. Plus spécifiquement, le GTUC et les syndicats du Ghana devraient:

- créer une base de données sur le secteur informel, contenant des informations sur les caractéristiques, les besoins, la composition et la situation géographique de sa maind'œuvre;
- créer une autre base de données sur les institutions actives dans le secteur et sur leurs programmes d'aide;
- mettre en évidence la relation entre la syndicalisation du secteur informel et le développement national. Cela sous-entend d'accorder une attention particulière à l'agriculture et à la production manufacturière. On pourrait ainsi démontrer comment la syndicalisation des travailleurs peut contribuer à la croissance de ces secteurs. Il s'agirait alors de mettre au point une politique d'intervention dans le cadre de la stratégie de développement national, reposant sur le soutien de l'Etat et d'autres institutions en vue de promouvoir la croissance des entreprises, la protection sociale des travailleurs et l'application généralisée des normes du travail;

- dispenser une éducation visant le développement des cadres syndicaux: recruteurs, responsables de relations publiques et organisateurs de campagnes;
- mettre sur pied des programmes de financement et de crédit; des programmes d'éducation et de formation pour le développement des compétences professionnelles et de communication; des régimes d'assurances aux fins de promouvoir la protection sociale, et des campagnes pour l'application des normes du travail.

La syndicalisation des travailleurs du secteur informel est un véritable défi pour les syndicats du Ghana. Pour le relever, ils doivent entretenir et développer délibérément leurs liens avec les pouvoirs publics et les organisations compétentes, tant nationales qu'internationales, afin d'obtenir le soutien nécessaire. Ces relations, pour être efficaces, devront être dynamiques et viser principalement un soutien d'ordre à la fois technique et financier.

Bibliographie

APADEP. 1998. *Informal sector in the agricultural sector in Ghana*, étude de cas.

Adu-Amankwah, K. 1997. *Contract Labour in the Agricultural Sector in Ghana*, étude sur mandat du BIT.

Adu-Amankwah, K. 1998. *The Informal Sector in Ghana - Challenge for Trade Union Organisation*, communication présentée à un séminaire du GTUC pour les dirigeants syndicaux, août.

Adu-Amankwah, K.; Kester, G. (éd.) 1997. *Africa for Democratic Participation*, APADEP, Bamako/Dar es Salaam/LaHaye.

Adu-Amankwah, K.; Kester, G. 1998. *Democratic workers' participation: A trade union challenge*, document de travail préparé pour le séminaire national sur "Current trends in workplace democracy", Elijah Barayi Training Centre, Yeoville, Johannesburg, 24-25 février.

Adu-Amankwah, K.; Tutu, K. 1997. "Going Beyond Politics", dans G. Kester et O.O. Sidibe (éd.), *Trade Unions and Sustainable Democracy in Africa*, Ashgate: Aldershot.

BIT. 1991. *Le dilemme du secteur non structuré*, Rapport du Directeur général (partie I), *Conférence internationale du Travail*, 78e session, Genève.

-. 1993. Quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 19- 28 janvier, Rapport de la Conférence, Genève.

-. 1997. Rapport Le travail dans le monde 1997-98. Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale, Genève.

-. Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

-. Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective.

-. Convention n° 11 concernant la discrimination (emploi et profession).

-. Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.

BIT-GTUC. 1995. *Trade Unions and the Informal Sector*, Rapport d'un séminaire BIT- GTUC, Koforidua, 15-18 août.

Boateng, K. 1998. *Impact of structural adjustment on public and private sector employment and incomes in Ghana*, communication présentée dans le cadre de la Nouvelle approche de projets relatifs à l'ajustement structurel en Afrique, GTUC/CISL-AFRO.

Constitution de la République du Ghana, 1992.

Galarraga, R.; Tchaboure Gogue A. 1997. "Africa in a period of Adjustment", dans G. Kester et O.O. Sidibe (Ed.), *Trade unions and sustainable democracy in Africa*, Ashgate: Aldershot.

Ghana Statistical Service. 1996. Mars. *Measuring Informal Sector Activity in Ghana*.

Gockel, Augustine F. 1998. *Urban informal sector in Ghana: Features and implications for unionisation*, communication présentée dans le cadre de la Nouvelle approche de projets relatifs à l'ajustement structurel en Afrique, GTUC/CISL-AFRO, octobre.

GTUC. 1996. *GTUC Policy on organization and internal democracy*.

GTUC. 1998. *Democratic Participation for Economic and Social Development*, document de travail pour un séminaire du GTUC à l'intention des dirigeants syndicaux, Koforidua, mai.

Hormeku, T. 1998. *The Transformation and Development of the Informal Sector and the Role of Trade Unions*, communication présentée à un séminaire OUSA/BIT/FSE sur "Trade unions and the informal sector", Le Caire, Egypte, 4-6 mai.

Kester, G. *Beyond the twentieth century: Beyond Tripartism. An African and European trade union challenge for democracy* (à paraître).

Ninsin, Kwame A. 1991. *The informal sector in Ghana's political economy*, publication de l'auteur, Accra, Ghana.

PNUD. 1997. *Ghana Human Development Report*, Accra, Ghana.

Note

1. Pour les besoins du présent article, le "secteur informel" est défini comme un ensemble d'unités économiques implantées dans des zones tant urbaines que rurales, appartenant essentiellement à des travailleurs indépendants qui en assurent le fonctionnement avec de modestes moyens financiers et peu de main-d'œuvre, et qui produisent des biens et des services leur procurant un revenu et du travail.