

**LES BUS À
HAUT NIVEAU
DE SERVICE
(BRT) ET LA**

**FORMALISATION
DES TRANSPORTS
PUBLICS
INFORMELS**

**GUIDE DE NÉGOCIATION
SYNDICALE**



**NOS
TRANSPORTS
PUBLICS**

SOMMAIRE

PRÉFACE	3
INTRODUCTION	4
Comment utiliser ce guide ?	4
Qu'est-ce que le système de bus à haut niveau de service (BRT) ?	4
La logique qui sous-tend le système BRT	5
La transition juste vers une industrie du transport urbain formalisé ?	6
PRINCIPES GÉNÉRAUX À PRENDRE EN COMPTE	8
DROITS ET RECONNAISSANCE	11
Les partenaires de négociation	11
Plateforme de négociation	13
CONCEPTION ET EXPLOITATION DES BRT	14
Le modèle de BRT de Bogota et ses alternatives	14
Conception structurelle du système BRT	21
Exploitation des BRT	26
LA FORMALISATION DES TRANSPORTS PUBLICS INFORMELS	30
La réforme du système d'objectifs	30
Intégration du système BRT	31
Lutte contre la corruption policière et le crime organisé	31
L'inégalité entre hommes et femmes dans le cadre du processus de formalisation	32
Sécurité et santé au travail	33
Informations et statistiques	36
Les principales revendications syndicales relatives aux systèmes BRT	37
Les principales revendications syndicales relatives à la formalisation des transports informels	39
ANNEXES	40
Annexe 1. Résumé de la Recommandation n° 204 de l'OIT	40
Annexe 2. Politique populaire des transports publics de l'ITF	42
Annexe 3. Énoncé de position conjoint des syndicats du transport kényans sur le BRT	43
Annexe 4. Résolution du Congrès de l'ITF 2018 : Organisation syndicale – Organiser les travailleurs des transports informels	46
Annexe 5. Charte des travailleurs informels de l'ITF	48
Annexe 6. Politique ITF/UITP de promotion de l'emploi des femmes à l'intention des entreprises	50
RÉFÉRENCES	57

PRÉFACE

Le présent guide a été commandé au Global Labour Institute (GLI) par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), dans le cadre du programme « Nos transports publics » (OPT) de l'ITF. Le programme OPT a notamment pour objectif de « promouvoir les transports publics de qualité et les villes inclusives en Afrique, y compris les emplois décents, une transition juste pour les travailleurs et travailleuses informels, une représentation syndicale forte et l'amélioration de l'accès à une mobilité abordable. »¹.

Le GLI souhaite remercier toutes les personnes qui ont contribué, d'une manière ou d'une autre, et ont prêté leur concours à la préparation de ce rapport, notamment John Mark Mwanika (ATGWU, Ouganda) ; Jess Wellington (SOAS, Université de Londres) ; Erick Manga (Institute for Development Studies, Université de Nairobi) ; Bayla Sow, Claire Clark ; Stephenson Kisingu, Ali Howes et Alana Dave (ITF) ; et l'équipe d'universitaires et de syndicalistes qui a réalisé l'étude auprès des travailleurs et travailleuses du secteur des matatus à Nairobi en 2017-18.

Nous souhaitons également remercier toutes les personnes qui ont participé aux ateliers :

- BRT et planification inclusive pour un transport durable à Dakar, Sénégal, du 13 au 15 mai 2019
- BRT et négociation collective à Nairobi, Kenya, les 27 et 28 mai 2019

Parmi les participant(e)s figuraient des dirigeant(e)s et membres de l'Union des Routiers du Sénégal (URS), de la Fédération des Transports de l'UDTS, du Transport Workers Union of Kenya (TAWU-K), du Public Transport Operators Union (PUTON) et du Matatu Workers' Union (MWU).

Le présent guide s'inspire notamment de :

La **Politique populaire des transports publics** (2019) – à l'initiative du programme Nos transports publics de l'ITF avec, entre autres, des documents d'orientation sur la propriété publique, le financement public, l'emploi ainsi que le travail décent et le changement climatique. Voir www.optpolicy.org.

Le **BRT Planning Guide** (2017) – Guide de planification des BRT – publié par l'Institute for Transportation and Development Policy (ITDP), une organisation internationale à but non lucratif, bien ancrée dans le mouvement écologiste, qui est en première ligne des campagnes de plaidoyer pour le BRT. Il a été financé grâce à des subventions émanant de fondations et d'entreprises, notamment de grandes entreprises ayant des intérêts commerciaux dans les transports publics. Le Guide est un document de portée générale de 1 000 pages, qui comprend de nombreux détails techniques sur la planification opérationnelle, les opérations, les infrastructures, les technologies, etc. mises en œuvre dans le contexte des BRT. Il s'adresse manifestement aux spécialistes de la planification des transports, mais comprend également des informations utiles aux syndicats intéressés par la mise en place des BRT.

Voir : <https://brtguide.itdp.org/branch/master/guide/pdf/the-brt-planning-guide.pdf>.

La **Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle** (Recommandation n° 204, 2015), adoptée par la Conférence internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Voir : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Dave Spooner, Global Labour Institute, Manchester
Octobre 2019

INTRODUCTION

Le présent guide s'efforce de proposer des options stratégiques à l'intention des syndicats des transports, sur lesquelles ils pourront se pencher en amont des négociations à engager avec les administrations au sujet de la mise en place du système de bus à haut niveau de service (BRT) et de la formalisation du secteur des transports informels. Il est principalement destiné aux syndicats des transports affiliés à l'ITF en Afrique et en Asie, où les BRT se développent rapidement, mais il intéressera sûrement aussi l'ensemble des syndicats actifs dans le secteur des transports urbains.

COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

Le guide a vocation à informer les représentants syndicaux, les négociateurs, les éducateurs et les chercheurs en politiques qui doivent gérer des propositions de mise en place du BRT et de formalisation du secteur des transports informels dans leur ville. Il est important que les négociateurs syndicaux comprennent les principales questions et les hypothèses politiques sur lesquelles s'appuient les partisans du BRT – les institutions internationales telles que la Banque mondiale, les entreprises et les gouvernements nationaux, les organismes de recherche sur les politiques de l'industrie du transport.

Les questions soulevées par le BRT et par la formalisation pouvant être complexes et techniques, le guide se conçoit comme un outil de référence relativement détaillé et exhaustif, plutôt que comme un manuel présentant un plan d'organisation étape par étape – qui, bien sûr, dépend du contexte industriel et politique local.

Le guide ne formule aucune hypothèse concernant les positions syndicales locales en faveur ou en défaveur de la mise en place du BRT. Nous avons tous conscience du besoin urgent de moyens de transport urbain de voyageurs efficaces, propres et de qualité dans nos villes surpeuplées et engorgées, et chacun de nous réclame des moyens d'existence adéquats et sûrs pour les travailleurs et travailleuses des transports. Le BRT offre une solution technique qui pourrait y contribuer utilement, aux côtés d'autres grands projets d'infrastructure tels que les systèmes de métro léger.

Les problèmes ne concernent pas avant tout la conception technique ou mécanique, mais les aspects politiques, sociaux et économiques : la propriété et l'exploitation du BRT, les hypothèses du gouvernement

au sujet de la viabilité économique et de la rentabilité, les relations avec les services de transport informel de voyageurs et – surtout – dans quelle mesure les associations et les syndicats des transports jouent un rôle essentiel dans la négociation d'une « transition juste » d'activités informelles vers des activités formelles dans le cadre d'un réseau de transport de voyageurs intégré à l'échelle d'une ville.

QU'EST-CE QUE LE SYSTÈME DE BUS À HAUT NIVEAU DE SERVICE (BRT) ?

Le système de BRT est un système de transport public qui vise à améliorer les capacités et la fiabilité de la mobilité dans les villes engorgées. Il s'appuie sur des voies dédiées qui sont interdites aux véhicules autres que les grands autobus exploités par les compagnies de BRT. Le BRT nécessite la construction de nouvelles routes, d'échangeurs, de terminaux et de stations modernes tout au long du parcours. En substance, il s'agit d'un système de métro léger fonctionnant avec des autobus et non avec des trains.

Partout dans le monde, et notamment dans l'hémisphère Sud, les grandes villes sont encouragées par la Banque mondiale et par les gouvernements nationaux à adopter le BRT. Ils sont d'avis que le BRT permettra d'atténuer les embouteillages, d'améliorer l'efficacité et de réduire la pollution atmosphérique.

Un certain nombre de facteurs complexes interviennent pour déterminer ce qui constitue un système de BRT immédiatement identifiable, notamment la planification des services, l'infrastructure, la conception des stations, les communications et la prise en compte des piétons et des autres modes de transport.

L'Institute for Transportation and Development Policy (ITDP)² a élaboré la « norme BRT », un outil d'évaluation international qui sert à définir les meilleures pratiques de BRT. Selon l'ITDP, les cinq éléments essentiels des BRT sont :

- des voies de bus séparées physiquement qui permettent aux autobus d'éviter les embouteillages
- des stations et des voies de bus alignées sur l'axe central de la voirie afin d'éviter les retards dus aux véhicules qui manœuvrent ou qui déposent des passagers ou des marchandises
- le paiement des billets à l'extérieur du bus pour éviter les retards causés par les passagers qui achètent leur billet à bord

- la montée dans le véhicule à partir d'une plateforme située au même niveau que le plancher du bus afin que l'embarquement soit plus rapide et plus accessible
- des restrictions de circulation et la priorité aux autobus aux intersections afin de limiter les pertes de temps aux croisements à cause des feux rouges.

La norme BRT s'appuie sur un tableau de bord, qui permet d'évaluer les systèmes de BRT prévus ou déjà en service, comprenant 43 autres critères, avec un score total de 100 (voir www.itdp.org/the-brt-standard/).

LA LOGIQUE QUI SOUS-TEND LE SYSTÈME BRT

Pourquoi la Banque mondiale, les gouvernements et d'autres organismes montrent-ils tant d'enthousiasme pour le BRT en tant que solution aux problèmes des transports urbains ?

Ces dernières décennies, les gouvernements n'ont pas été en mesure ou n'ont pas souhaité mettre à disposition des usagers des services de transport public adaptés et ont échoué à imposer une réglementation aux propriétaires de véhicules ou à contrôler les organisations criminelles (cartels) qui, bien souvent, dominent le secteur des transports informels. De nombreux propriétaires de véhicules, souvent organisés en associations, contrôlent les itinéraires, la réglementation et la répression gouvernementales se limitant à leur plus stricte expression.

Le secteur attire toujours davantage de personnes souhaitant acheter des véhicules, car ces activités peuvent être très rémunératrices. Ce qui se traduit par une **offre excédentaire**, avec pour conséquences des **embouteillages** et de la **concurrence**. Aucune mesure ou moyen incitatif n'invite à entretenir les autobus ou à en acheter de nouveaux, ce qui contribue à la **pollution** atmosphérique. En outre, les travailleuses et travailleurs doivent se livrer à une concurrence pour s'accaparer les passagers, dans des **conditions précaires, avec d'interminables journées de travail et des revenus incertains et imprévisibles**.

Il est indispensable de restructurer de fond en comble les transports publics.

Les planificateurs des transports s'intéressent à trois objectifs :

1. Libérer la rue de toute concurrence. À cet effet, la main-d'œuvre doit bénéficier de **salaires réguliers** se substituant au système d'objectifs (voir page 30).
2. **Réduire la pollution et les embouteillages.** Cela passe par des flottes neuves et bien entretenues de véhicules de grande capacité et écoénergétiques. Mais les petits propriétaires n'ont pas les moyens **de s'équiper de ce genre de véhicules de grandes dimensions qui respectent les normes environnementales.**
3. Fusionner **les différents itinéraires et modes de transport, de sorte que les passagers n'aient à payer qu'une seule fois pour voyager sur l'ensemble du réseau.** Ce système impose un mécanisme de partage des recettes entre les propriétaires et les entreprises de transport.³ L'exercice est manifestement bien plus complexe quand les services informels relèvent d'un système intégré, non seulement pour ce qui concerne le partage des recettes mais pour un ensemble de questions bien plus nombreuses.

Trois grandes options s'offrent aux gouvernements pour réorganiser les transports publics :

- les systèmes de métro léger ou de tramway, mais les infrastructures sont coûteuses.
- des mesures réglementaires radicales pour freiner l'usage des véhicules privés, mais cette option est souvent considérée comme impensable sur le plan politique.
- le système BRT.

Le BRT est l'option privilégiée par de nombreuses villes, car le coût des investissements nécessaires pour construire les infrastructures (routes, stations, autobus, etc.) est estimé à un tiers voire à un dixième du coût de construction d'un système de métro léger. Le BRT peut également être rapidement mis en œuvre, ce qui en fait un moyen de transport attractif pour les dirigeants politiques désireux d'obtenir des résultats pendant leur mandature.

Dans de nombreux pays, la mise en œuvre du BRT met l'accent sur les questions techniques ou de planification des transports, et accorde peu d'attention aux aspects politiques, sociaux ou économiques du BRT : Qui doit en être le propriétaire ? Qui doit en

assurer l'exploitation ? Comment le financer ? Sera-t-il abordable ? Combien et quel genre de nouveaux emplois formels seront créés ? Quelles sont les implications pour la main-d'œuvre employée dans le secteur des transports informels ?

LA TRANSITION JUSTE VERS UNE INDUSTRIE DU TRANSPORT URBAIN FORMALISÉ ?

La mise en place du BRT offre l'occasion pour le mouvement syndical d'amorcer un vaste débat avec les autorités sur la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel dans le secteur du transport de voyageurs.

De nombreux planificateurs des transports soutiennent que le BRT doit être adopté dans le cadre d'une **politique de transport intégrée** à l'échelle de la ville. Pourtant, il est souvent difficile de savoir si ces politiques se limitent à une intégration entre le BRT et d'autres moyens de transport formels de voyageurs (métro léger, services de bus formels, etc.), ou à une intégration complète avec l'ensemble

des modes de transport de voyageurs, y compris les services informels. Le modèle d'intégration plus limité concerne au premier chef la question de l'ingénierie et de la conception technique du mode de transport (échangeurs physiques, billetterie intégrée et centralisée, etc.), alors que l'intégration complète avec les services informels nécessite une réforme bien plus profonde de l'économie informelle du transport en vue de la formalisation.

Le BRT ne permet pas de répondre à tous les besoins d'une ville en matière de transport de voyageurs mais il remplacera, dans la plupart des cas, les services informels actuels sur certains des principaux couloirs empruntés par les usagers. Les principaux itinéraires seront toujours assurés dans le cadre d'opérations informelles.

Néanmoins, le BRT aura une incidence considérable sur le transport informel. Les autobus BRT auront un accès exclusif à des voies réservées, strictement interdites aux autres véhicules, ce qui contraindra les autres services à emprunter d'autres itinéraires ou à partager un espace plus restreint empruntant la même route que le BRT.

DART – BRT de Dar Es Salaam Source : National Observer



Il est peu probable que les passagers se contentent d'utiliser le seul réseau BRT. La plupart devront prendre une correspondance pour le BRT à partir des itinéraires de bus, de taxi ou de moto-taxi habituels, entre leur domicile et leur lieu de travail. Cela nécessite des échangeurs et des terminaux au niveau des échangeurs reliant les **lignes de rabattement** au BRT.

Dans l'idéal, du point de vue des planificateurs des transports, le BRT doit faire partie d'un nouveau **système de billettique numérique** intégré, où les usagers ne paient qu'une seule fois pour leur trajet, y compris lorsqu'ils utilisent le BRT et ses itinéraires de rabattement. Ce système intégré global pourrait imposer la suppression du paiement en espèces, les transactions des opérations informelles se réglant alors sans numéraire, et la perception des recettes auprès de l'exploitant du BRT, selon une formule de partage convenue.

La mise en place du BRT aura une **incidence non négligeable sur l'emploi**. Il permettra de créer directement de nouveaux emplois dans l'économie formelle, mais risque de mettre en péril les moyens de subsistance d'un grand nombre de travailleurs évoluant dans le secteur des transports informels. La récente étude *Enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi*, commandée par l'ITF, estimait que le BRT peut créer directement 5 000 à 6 000 nouveaux emplois, mais que près de 35 000 petits métiers seraient menacés⁴. Avec cinq voies séparées, le système de BRT prévu à Nairobi est une entreprise ambitieuse, dont la construction et la mise en service prendront plusieurs années ; les effets seront donc perçus sur une longue période pendant laquelle des mesures pourront être décidées afin de limiter les pertes d'emploi. Par ailleurs, comme la population de Nairobi continue de croître au même titre que le besoin de transport, au cours des quelques prochaines années, de nouveaux emplois devraient être créés. Néanmoins, cela reste un sujet de grande préoccupation pour les milliers de travailleuses et travailleurs des transports informels et pour leurs familles qui vivent de l'industrie des *matatus*.

Certains partisans du BRT (l'ITDP, par exemple) soutiennent que ce moyen de transport peut n'avoir aucune incidence en termes d'emploi ; ainsi pour les conducteurs de BRT, les journées de travail sont plus courtes et les salaires équivalents ou supérieurs. Dans les systèmes informels, un conducteur seul peut travailler jusqu'à 16 heures par jour, alors qu'avec le BRT, plusieurs conducteurs partagent le même véhicule. En outre, de nouveaux emplois sont créés

avec de nouveaux postes à la perception des titres de transport, à l'administration, à la direction et à la sécurité⁵. Cependant, il s'agit là d'une définition très étroite de la main-d'œuvre informelle, qui ne s'intéresse qu'aux possibles pertes d'emplois chez les conducteurs. Comme l'a démontré l'étude consacrée à Nairobi, les conducteurs représentent moins de 25 % du total de la main-d'œuvre informelle touchée par le BRT. Par ailleurs, il apparaît que les revenus et les conditions de travail du personnel affecté au BRT à Bogota, par exemple, sont à peine meilleurs que ceux de leurs homologues du secteur informel, voire pire.

Les autorités municipales savent parfaitement que les propriétaires de flottes de transport informel peuvent s'opposer farouchement au BRT, si leurs intérêts commerciaux sont menacés. Beaucoup disposent d'un réel pouvoir politique, avec des relais au sein du gouvernement, de la police et de l'armée. Ils ont les moyens de provoquer de graves perturbations et de retarder la mise en place du BRT. C'est pourquoi la Banque mondiale et d'autres institutions encouragent les gouvernements à inviter des propriétaires dans les consultations et les négociations relatives au BRT, notamment en leur offrant des possibilités d'investissement.

Mais qu'en est-il des travailleuses et des travailleurs ? Si la mise en place du BRT représente une menace pour les petits métiers, elle offre également la possibilité d'améliorer les transports publics dans leur ensemble, si les autorités reconnaissent le besoin d'un système intégré qui favorise la transition des opérations informelles vers les opérations formelles et la formalisation de l'emploi dans le secteur des transports.

La majorité des travailleuses et des travailleurs du secteur des transports informels sont confrontés à des conditions de travail déplorables, avec des salaires de misère, de l'insécurité, des horaires de travail manifestement excessifs, de graves problèmes de santé et de sécurité, la corruption, le crime organisé et des violences fréquentes.

Avec la mise en place du BRT, les syndicats qui représentent les employés du secteur des transports informels ont l'occasion d'exiger des modèles d'entreprise et des conceptions techniques d'infrastructure et d'exploitation du BRT qui minimisent l'incidence négative sur l'emploi, tout en proposant de nouvelles mesures propices à la formalisation des opérations, qui assurent aux travailleurs des salaires suffisants, des conditions de travail décentes et le respect des droits du travail.

Le développement du BRT est susceptible de bénéficier aux travailleuses des transports publics, par exemple, en ouvrant de nouvelles perspectives de travail dans le secteur formel et en tournant le dos au travail informel précaire, en améliorant le fonctionnement et la sécurité des véhicules afin de rendre le métier de conducteur plus attrayant pour les femmes, et en offrant davantage de flexibilité dans le rythme et le temps de travail grâce au travail de plateforme. Cependant, nombre des emplois généralement tenus par les femmes sont informels et affectés par l'automatisation des ventes de billets, provoquant à l'occasion des pertes d'emplois.

Les femmes sont trop souvent considérées comme de simples usagers des transports publics, les difficultés auxquelles font face les nombreuses femmes qui jouent divers rôles dans les transports publics ne retenant guère l'attention.

PRINCIPES GÉNÉRAUX À PRENDRE EN COMPTE

- Avant de se lancer dans des négociations sur la mise en place du BRT et sur la formalisation des transports publics, il importe d'être **bien informé**. Les revendications et les propositions sont bien plus crédibles lorsqu'elles s'appuient sur des éléments probants.
- Les syndicats doivent exiger que les gouvernements et/ou la Banque mondiale procèdent à une **évaluation des conséquences pour l'emploi**, dans le but de recueillir des informations sur la main-d'œuvre informelle dans le secteur des transports (nombre et caractéristiques des travailleurs, métiers, questions relatives au genre, etc.) et d'évaluer les conséquences éventuelles d'un système BRT sur les petits métiers. La Banque mondiale et d'autres établissements de prêt mettent déjà l'accent sur les études relatives à l'incidence environnementale et sociale : pourquoi pas des études sur l'incidence sur l'emploi ? Si cela n'est pas possible, les syndicats peuvent diligenter leurs propres études – voir par exemple, le rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi.⁶
- L'ITF **reconnait la nécessité d'un changement** et souhaite s'engager activement dans la création d'un système de transport public moderne, accessible, efficient, abordable et respectueux de l'environnement et **réduire le recours aux véhicules privés**. Les travailleuses et travailleurs des transports comptent parmi les plus touchés par les effets néfastes pour la santé des embouteillages.
- L'ITF soutient **la mise en place de nouveaux systèmes d'autobus** comme moyen d'instaurer un système de transport public plus durable et plus efficient, mais insiste sur le principe de **planification inclusive**, avec des travailleuses et des travailleurs du secteur des transports qui participent pleinement au processus décisionnel afin d'atténuer les risques pour les petits métiers et de garantir la transition juste d'une économie informelle vers une économie formelle. La planification inclusive permettra également de ménager un espace de débat sur les différents modèles d'autobus qui répondent le mieux aux besoins des travailleurs et des communautés.

- Négocier la prise en compte de certaines conditions dans les contrats conclus entre la direction et les exploitants du BRT relatives au **travail décent et aux droits du travail**, par exemple le salaire minimum, le temps de travail, les infrastructures et les mesures en faveur de l'égalité des genres, telles que les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel, la promotion et les possibilités de formation.
- **En Afrique, un bon nombre ou la plupart des systèmes de BRT ont échoué ou risquent d'échouer.** C'est au moins en partie attribuable au modèle d'entreprise global encouragé par la Banque mondiale, avec des partenariats public-privé, dans lequel le gouvernement est l'organisme de surveillance et le propriétaire des infrastructures, mais où les autobus sont exploités par des entreprises du secteur privé, **sans subvention publique.**
- Les syndicats pourraient envisager d'élaborer des **modèles alternatifs** concernant la propriété, la direction et l'exploitation du BRT. Par exemple, sous la forme d'une propriété publique avec des investissements publics. D'autres solutions pourraient être explorées, telles que les coopératives ou les entreprises à but non lucratif avec un niveau élevé d'implication syndicale et publique, mais en évitant le piège que certains syndicats n'ont su contourner en créant leur propre compagnie d'exploitation pour faire concurrence au secteur privé ; mais sans subvention, ils ont fini par faire faillite. Il existe d'autres options telles que l'aide à la modernisation des flottes de véhicules en place afin de disposer d'autobus plus efficaces et respectueux de l'environnement.
- Il est important de **faire la distinction entre consultation et négociation collective.** Les administrations peuvent souhaiter ajouter une représentation syndicale à une longue liste de « parties prenantes » qu'elles consultent au moment et à l'endroit de leur choix, au lieu de reconnaître officiellement le droit à la négociation collective aux termes d'un accord procédural.
- Il est essentiel que les **travailleurs informels participent directement**, en tant que représentants syndicaux, aux négociations collectives avec les autorités, au lieu d'y envoyer des délégués syndicaux n'ayant aucune expérience vécue du travail dans l'économie informelle des transports. Conserver le principe *Rien sur nous sans nous*.
- Il est indispensable de **se pencher sur le sens du terme « opérateurs »**, très largement utilisé par les autorités et les planificateurs des transports. Il sert souvent à décrire des personnes qui travaillent dans le secteur des transports et sous-entend qu'elles ont des intérêts communs, mais en réalité, il ne concerne que les *propriétaires* et non les *travailleurs* dans le cadre des consultations et des négociations. Les autorités doivent admettre que les propriétaires et les travailleurs ont en général des intérêts très différents (à l'exception, peut-être, des conducteurs-propriétaires indépendants relevant du secteur informel).
- Les planificateurs des transports attachent souvent plus d'importance à l'incidence sociale, économique et environnementale des BRT sur les **voyageuses** au détriment des **travailleuses du secteur**. Manifestement, les questions se recoupent et, de fait, il existe des possibilités non négligeables d'alliance entre les associations de voyageuses et les femmes appartenant à des syndicats et à des organisations de travailleurs, mais il est essentiel que les autorités en charge des transports ne se servent pas des premières pour exclure les dernières.
- Il est également indispensable que les syndicats représentent et que **les interlocuteurs dans les négociations aient une compréhension claire de l'ensemble des emplois et des petits métiers** qui dépendent de l'industrie des transports informels, et non seulement les conducteurs et les receveurs, en accordant une attention particulière aux **travailleuses**. Les études menées à Nairobi, par exemple, ont révélé qu'un grand nombre de professions dépendaient de l'industrie des *matatus*.

PROFESSIONS EXERCÉES PAR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES MATATUS, NAIROBI, KENYA

● **PERSONNELS DE BORD :**

conducteurs, receveurs, conducteurs de relève, receveurs de relève, conducteurs de kamagera, receveurs de kamagera.

● **PERSONNELS DES TERMINAUX :**

superviseurs de la SACCO (coopérative d'épargne et de crédit), « superviseurs », agents de la SACCO, agents des propriétaires, agents des terminaux, crieurs (mananba), changeurs de monnaie, chargeurs/porteurs, vendeurs, cireurs de chaussures, « chauffeurs de siège » (piggaseti), réparateurs de rétroviseur, balayeurs d'autobus, agents de police, agents de circulation, travailleurs des « cartels » (bagations), chauffeurs de moto-taxis, chauffeurs de rickshaws.

● **PERSONNELS DES SERVICES :**

mécaniciens (entretien courant, freins, réparateurs de pneus, soudeurs, tôliers, revendeurs de pièces détachées), techniciens (ingénieurs du son, ingénieurs vidéo, peintres, spécialistes éclairage, artistes, tailleurs, tapissiers), personnel de soutien (employés de station-service, préposés au lavage de véhicules, hommes radars, gardes de nuit, vendeurs de nourriture, agents M-PESA).

Source : Rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi, 2019.

DROITS ET RECONNAISSANCE

En juin 2015, la Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté une « **recommandation concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle** » (Recommandation n° 204), qui comprend de nombreuses clauses importantes pertinentes pour les négociations avec les gouvernements sur la mise en place du BRT et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (voir Annexe 1).

L'OIT n'est pas une organisation syndicale ; c'est pourtant le seul organisme des Nations Unies où les syndicats sont représentés à sa conférence annuelle et au sein de son organe directeur – aux côtés des employeurs et des gouvernements. Les recommandations de l'OIT (et les conventions) sont le fruit des négociations entre les trois mandants. Bien que les recommandations de l'OIT aient un statut différent des conventions de l'OIT, elles assurent malgré tout une fonction utile dans le cadre des négociations avec les administrations.

La Recommandation n° 204 confère une responsabilité aux gouvernements afin de :

« **S'ASSURER QUE LES PERSONNES OPÉRANT DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE JOUISSENT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE, Y COMPRIS LE DROIT DE CONSTITUER LES ORGANISATIONS, FÉDÉRATIONS ET CONFÉDÉRATIONS DE LEUR CHOIX ET DE S'Y AFFILIER, SOUS RÉSERVE DES STATUTS DE L'ORGANISATION CONCERNÉE.** »⁷

Les organismes publics devraient donc reconnaître que les syndicats sont des représentants légitimes et responsables, d'un point de vue démocratique, de la main-d'œuvre du secteur des transports, y compris les travailleuses et travailleurs informels, et que les syndicats ont le droit de participer aux négociations collectives relatives à la mise en place du BRT et à la formalisation de l'industrie des transports. Certains syndicats peuvent avoir des adhérents individuels directs chez les travailleurs informels du transport, d'autres disposent d'accords de partenariat ou d'affiliation avec des organisations non syndicales de travailleurs informels qui décident de négocier au moyen de procédures syndicales.

La première tâche peut consister à convaincre les autorités que les *travailleurs* informels du secteur des transports ont des intérêts et des préoccupations différents des *propriétaires*. La documentation relative aux BRT se réfère presque toujours aux « opérateurs », ce qui, en pratique, limite leurs préoccupations aux seuls propriétaires de véhicules. Même lorsque la différence est prise en compte, les préoccupations se limitent souvent aux conducteurs plutôt qu'à la totalité de la main-d'œuvre qui vit de l'industrie des transports informels.

LES PARTENAIRES DE NÉGOCIATION

Il peut s'avérer difficile, au premier abord, de connaître les institutions compétentes auprès desquelles se faire reconnaître et avec lesquelles négocier – les *partenaires de négociation* – pour la mise en place d'un BRT et les processus de formalisation.

À un stade relativement précoce de l'élaboration d'un projet de BRT, les gouvernements sont encouragés à instaurer de **nouvelles autorités de transport à l'échelle de la ville** chargées de superviser la mise en place du BRT.⁸

Ces autorités assument la responsabilité principale de la mise en œuvre du BRT, notamment :

- les décisions relatives aux propositions d'itinéraires, de voies de rabattement du BRT, etc.
- la conception des services du BRT (généralement réalisée par des consultants) et la préparation et la direction des contrats d'exploitation, notamment l'exploitation des véhicules, l'encaissement du paiement des billets, le contrôle opérationnel, la gestion et la maintenance des stations, la perception des recettes tarifaires
- la production de la conception technique et du plan d'acquisition détaillés pour les travaux de génie civil du BRT, notamment la supervision des travaux de construction, la mise en œuvre des contrats et le suivi de l'avancement
- la planification du système, notamment l'échéancier du projet, la définition des couloirs réservés du BRT, le plan conceptuel de l'infrastructure
- la supervision de l'acquisition de terrains et de tout déplacement nécessaire
- la définition des aspects opérationnels des services du BRT, notamment la supervision des contrats de service
- l'administration financière, en particulier la politique tarifaire et la perception des recettes ainsi que la définition du plan d'entreprise et du modèle financier

- les communications (stratégie de marque, relations publiques, informations sur l'utilisateur, publicité, etc.)

Avant tout, elles sont aussi responsables de la « transition de l'industrie » :

« DANS LES ÉCONOMIES À FAIBLE REVENU, OÙ LES SERVICES EXISTANTS SONT GÉRÉS PAR DES OPÉRATEURS PRIVÉS INFORMELS, L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE EXPLIQUANT COMMENT LES OPÉRATIONS EXISTANTES DE TRANSPORT PUBLIC QUI NE CONCERNENT PAS LE BRT MAIS AFFECTÉES PAR LES OPÉRATIONS DU BRT SONT PRISES EN COMPTE DANS LES NOUVEAUX CONTRATS D'EXPLOITATION DU BRT SONT ESSENTIELLES POUR LA RÉUSSITE DU PROJET.

CELA IMPLIQUE D'UTILISER LE PLAN DE SERVICES AFIN DE DÉFINIR QUELS SERVICES DE TRANSPORT PUBLIC EXISTANTS SONT TOUCHÉS OU NON, PUIS DE PASSER EN REVUE LES OPTIONS AVEC LES DÉCIDEURS SUR LE MEILLEUR MOYEN D'IMPLIQUER LES EXPLOITANTS CONCERNÉS. GÉNÉRALEMENT, CE SONT LES PERSONNES AYANT DE L'EXPÉRIENCE DANS LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES, LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET LA GESTION DES PROCESSUS DE PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE QUI SONT LES MIEUX PLACÉES À CET ÉGARD. C'EST NORMALEMENT LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉQUIPE EN CHARGE DES OPÉRATIONS DU BRT. »⁹

Généralement, les autorités du BRT ne sont pas les services gouvernementaux, mais des organismes publics gérés par un conseil d'administration, nommés par la ville et/ou par l'administration nationale, comprenant du personnel politique, des fonctionnaires, des universitaires et des experts techniques.

« BIEN QUE CELA ARRIVE PARFOIS, IL N'EST EN GÉNÉRAL PAS CONSEILLÉ D'INTÉGRER DES TRANSPORTEURS PRIVÉS (PAR EXEMPLE, DES EXPLOITANTS DE VÉHICULES) OU DES SYNDICATS DIRECTEMENT AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN RAISON DU RISQUE DE CONFLITS D'INTÉRÊT, DANS LA MESURE OÙ LES OPÉRATEURS DE TRANSPORT PUBLIC ET LES SYNDICATS RISQUENT DE SE RETROUVER FACE À LA DIRECTION DE L'AUTORITÉ DU BRT, À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS. »¹⁰

Ces administrations focaliseront certainement l'attention, mais il peut s'avérer nécessaire d'identifier d'**autres institutions** avec lesquelles négocier – selon la question abordée. Il peut s'agir de ministères, de fonctionnaires municipaux, de la police, des organismes de délivrance des certificats d'immatriculation, des associations de propriétaires de véhicules et d'autres instances.

Il est également possible d'envisager de négocier avec des représentants locaux de la **Banque mondiale** ou d'autres organismes de prêt, comme les banques régionales de développement, l'Union européenne ou des organismes nationaux tels que l'Agence française de développement (AFD). Ces organismes proposent des prêts, des subventions, une assistance technique pour financer les projets d'investissement, à l'instar du BRT, et la mise en œuvre de réformes des politiques destinées à mettre fin aux inégalités, à réduire la pauvreté et à encourager le développement social et économique.

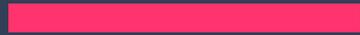
Ces organismes de prêt suivent un ensemble de procédures appelé « cycle de projet » pour chaque projet de BRT financé :

CYCLE DE FINANCEMENT DU PROJET

IDENTIFICATION +

PRÉPARATION

- Identification du projet
- Lancement des évaluations



APPRÉCIATION, NÉGOCIATION, APPROBATION

- Évaluation indépendante
- Négociations relatives aux conditions générales
- Soumission pour approbation
- Finalisation et signature



MISE EN ŒUVRE

- Construction + fonctionnement
- L'emprunteur met en œuvre
- La banque supervise



ÉVALUATION

- Résultats du projet



Chaque phase du cycle de projet offre aux syndicats la possibilité d'intervenir ou d'exprimer des revendications et, **plus l'intervention est précoce, plus les chances de faire évoluer le projet sont élevées.**

Il existe également des **mécanismes de plainte** permettant à des personnes, des associations ou des collectivités – notamment, les syndicats – dont les droits ou les intérêts ont été ou risquent d'être affectés par un projet de BRT soutenu par la banque, de déposer une plainte. Par exemple, le refus du gouvernement de consulter d'autres travailleurs dont les sources de revenus sont menacées.

La Banque mondiale, par exemple, dispose d'un service de règlement des plaintes (GRS)¹¹ afin de « rendre la banque plus accessible pour les collectivités concernées par un projet et de favoriser la résolution rapide des plaintes relatives au projet. » La procédure est ouverte à toutes les personnes qui pensent avoir subi un préjudice en raison d'un projet financé par une banque, notamment les syndicats.

PLATEFORME DE NÉGOCIATION

Une fois que l'autorité a accepté de négocier avec le syndicat, il est nécessaire d'instaurer un cadre procédural officiel dans lequel les négociations peuvent se dérouler – *la plateforme de négociation*. Il peut s'agir, par exemple, d'un échange de lettres qui fixe la fréquence et le lieu des réunions, la composition des équipes de négociation, l'établissement de l'ordre du jour, l'accès aux documents, etc.

Il est important de retenir que le développement d'un projet de BRT peut prendre plusieurs années, de la conception, en passant par la planification et le financement, jusqu'à la construction et l'exploitation, selon l'envergure du système envisagé et la vitesse à laquelle le gouvernement peut faire progresser le projet.

Plus tôt un syndicat peut se faire reconnaître et participer au processus de négociation, plus fort sera son impact sur les principes fondamentaux et les hypothèses qui sous-tendent la conception et l'exploitation d'un BRT ainsi que la formalisation de l'industrie informelle.

CONCEPTION ET EXPLOITATION DES BRT

LE MODÈLE DE BRT DE BOGOTA ET SES ALTERNATIVES

Le modèle dominant pour la mise en œuvre d'un BRT, promu dans le monde entier, est le système *TransMilenio* de Bogota. Il est entré en service en l'an 2000 et a ensuite été commercialisé auprès de villes en développement aux quatre coins du globe, par des banques de développement et des organisations comme l'ITDP.

Le modèle de Bogota est bien plus qu'un simple ensemble de normes techniques de conception. Il comprend également un modèle opérationnel de partenariat public-privé, qui est supposé faire émerger un marché international pour les services de bus publics, sans fonds publics ni subventions. Les villes sont encouragées à régler le problème de l'informalité dans les transports urbains en créant un marché d'achat de services d'autobus auprès de grandes entreprises privées, parfois internationales. Le gouvernement assume le risque initial, garantissant les paiements aux opérateurs privés. L'absence de subventions publiques incite à fixer des tarifs élevés, au risque d'exclure les pauvres, tout en limitant simultanément les services informels les plus abordables dont ils dépendent.

- **Partenariat public-privé (PPP)**

Le PPP est une forme de privatisation. Il s'inscrit dans le cadre d'un contrat entre un gouvernement et une entreprise privée au terme duquel cette dernière finance, construit et exploite certains éléments d'un service public et est rémunérée pendant un certain nombre d'années, soit au moyen de redevances payées par les usagers (souvent appelées concession) ou de paiements versés par l'autorité publique, voire une combinaison des deux. En 2018, les Nations Unies ont conclu dans un rapport sur la pauvreté et les droits de l'homme que :



LA PRIVATISATION A SOUVENT POUR EFFET DE DÉTRUIRE COMPLÈTEMENT LES MÉCANISMES DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET D'AGGRAVER LA MARGINALISATION DES INTÉRÊTS DES PERSONNES À FAIBLE REVENU ET DE CELLES QUI VIVENT DANS LA PAUVRETÉ. »

Pourtant, la privatisation est encouragée partout dans le monde, selon la croyance que l'adjudication des transports publics à des prestataires privés permet de réduire les coûts et d'améliorer l'efficacité.

La force de la preuve contredit cette hypothèse. Les recherches sur le *TransMilenio*, par exemple, révèlent que la société d'exploitation a donné la priorité aux économies financières au détriment des conditions de travail et de la qualité de service.¹² Par ailleurs, les opérateurs privés choisissent souvent les services les plus profitables. Par exemple, une étude menée en Inde a conclu que les opérateurs privés de bus semblaient plus efficaces, mais a observé que cela pouvait être dû au fait que l'opérateur avait privilégié des itinéraires plus rentables et imposé des réductions de salaire et une dégradation des conditions de travail.¹³

Selon les rapports de l'ITF contenus dans sa Politique populaire des transports publics, l'infrastructure initiale du BRT de Bogota était dans une large mesure financée au moyen d'une taxe sur les carburants, et le *TransMilenio* fonctionne en ayant quasiment recouvert les coûts. Malgré un régime de subventions favorable aux pauvres, la plupart des pauvres des villes sont exclus du système.

Le coût total de l'infrastructure initiale du BRT s'élevait à 240 millions de dollars américains. Ce coût a été financé, dans une large mesure, grâce à une taxe sur les carburants (46 %), aux recettes locales (28 %), à un crédit auprès de la Banque mondiale (6 %) et à des subventions du gouvernement national (20 %).

Pour les phases 2 à 4 de développement du BRT, Bogota a également perçu 360 millions de dollars de financement climatique grâce au Mécanisme de développement propre (MDP) et à la vente d'Unités de réduction certifiée des émissions (URCE) sur le marché obligatoire du carbone. Cette somme a été investie dans des mesures d'infrastructure (voies de bus dédiées et stations de bus pour faciliter le transfert vers les lignes de rabattement) et dans l'achat de nouveaux autobus plus grands ayant une meilleure efficacité énergétique par passager transporté. Le MDP a permis

de couvrir 10 % du coût total du projet, le reste du financement provenant des administrations nationale et régionale.

Le *TransMilenio* a attribué des contrats de concession à des entreprises privées qui exploitent le système et sont responsables de la perception du paiement des billets. Les compagnies d'autobus se voient accorder des concessions pour certains itinéraires et sont rémunérées au nombre de kilomètres parcourus. Le *TransMilenio* établit les horaires et les itinéraires de service. Les entreprises privées poursuivent leurs activités grâce au prix des billets.

Comme aucune subvention n'a été versée pour financer l'acquisition ou l'exploitation des équipements, le *TransMilenio* est censé couvrir 100 % de ses coûts de fonctionnement grâce au prix du titre de transport. Toute hausse des recettes liée à une augmentation de la fréquentation va directement à l'exploitant. Pour dégager le maximum de profits, les entreprises exploitantes ont beaucoup insisté sur les économies financières, ce qui a nui aux conditions de travail et à la qualité du service.

Ce système a également engendré une grande précarité en termes de mobilité. En 2011, 66 % des ménages de Bogota appartenaient aux tranches de revenu les plus faibles, avec un revenu du ménage inférieur à 680 dollars par an. Ces ménages dépensent plus de 20 % de leurs revenus dans les transports et, par endroits, près de 28 %. Pour répondre à ce problème, Bogota a mis en place un système de subvention des transports publics. La subvention correspondait à une remise de 45 % pour les services opérés sur les lignes principales et 53 % pour les services de rabattement. Elle reste plafonnée à 40 voyages par mois. Cependant, les études semblent indiquer qu'environ 68 % des bénéficiaires visés par le régime de subvention sont toujours exclus.

Cette situation contraste nettement avec le BRT de Quito (Équateur), qui appartient et est exploité par l'État, où les prix des billets sont très bas (0,25 dollar par trajet).

Dans le cadre du schéma de mobilité de Bogota 2006, un Système de transport public intégré (SITP) a été construit pour venir en complément du *TransMilenio*, avec des services de rabattement et de nouveaux itinéraires de bus dans toute la ville, intégrés à la circulation habituelle. Outre ce système de transport public officiel, un système informel de cyclo-pousse (bicitaxis) est en service à Bogota. Les études menées en 2013 ont conclu que près de 8 000 personnes travaillaient dans le secteur informel des bicitaxis. En réalité, le nombre de travailleurs est probablement plus élevé. Depuis 2004, plusieurs tentatives ont été menées pour réglementer les bicitaxis, mais sans succès.

Bien que les bicitaxis ne soient pas autorisés à circuler partout (notamment, quand des itinéraires de transport formel existent), ils sont tolérés dans les rues transversales et alimentent les stations du BRT. Les bicitaxis répondent à une demande qui, actuellement, n'est pas prise en compte par le SITP, et qui a peu de chances de l'être, même lorsque le système sera complètement mis en œuvre.

● **Crime et surpopulation**

En 2016, le *TransMilenio* était le plus grand système de BRT du monde, transportant 2,4 millions de passagers par jour. Il a été inauguré en 2 000 avec un formidable soutien populaire et a reçu le tout premier Sustainable Transport Award (Prix du transport durable) de l'ITDP en 2005. Pourtant en 2015, les sondages ont montré que seuls 20 % des habitants de Bogota appréciaient le *TransMilenio*, à cause de la criminalité élevée, des autobus bondés et des attentes de près de 45 minutes à certaines stations aux heures de pointe.

Les anciens services de bus informels existent toujours et sont moins coûteux que le *TransMilenio*, mais le nombre de véhicules est tombé de 20 000 à 6 000 depuis l'an 2000, et la ville envisage de les supprimer complètement avec la future extension du BRT.

Les encombrements actuels sont imputés au défaut global d'investissements dans les infrastructures depuis 2004, ainsi qu'aux spécifications techniques originales du système. Ce système était initialement conçu pour accueillir six personnes par mètre carré. Par comparaison, les systèmes de BRT dans les pays européens, par exemple en Suède, sont conçus pour deux personnes par mètre carré.

- **Propriété : infrastructure et exploitation**

Au cœur du BRT se pose la question de la propriété des infrastructures et de l'exploitation.

Certains planificateurs des transports et décideurs qui soutiennent le modèle de Bogota partent du principe que les **systèmes de transport publics** se caractérisent par « une faible rentabilité due à des objectifs d'entreprise confus (service ou profit ?) ; des investissements faibles, irréguliers ou inadaptés ; des services de médiocre qualité ». ¹⁴

MAIS LES SYNDICATS PEUVENT PRÉCONISER D'AUTRES SOLUTIONS, PAR EXEMPLE, EN PLAIDANT POUR LA PROPRIÉTÉ PUBLIQUE. L'ITF PENSE QUE LA PROPRIÉTÉ PUBLIQUE OFFRE LE MEILLEUR CADRE POUR CRÉER UN GRAND SYSTÈME DE TRANSPORT PUBLIC POUR LES VOYAGEURS ET LES TRAVAILLEURS, RÉPONDANT

AUX BESOINS DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'ÉCONOMIE DANS SON ENSEMBLE, ET NON SEULEMENT AUX ACTIONNAIRES UNIQUEMENT MOTIVÉS PAR LES PROFITS.

Le Guide de planification du BRT de l'ITDP compare les institutions chargées de la gestion des systèmes de BRT dans 40 villes. Parmi celles-ci, 15 villes étaient propriétaires de services de bus BRT publics et 20 avaient des agences publiques de perception des droits de transport.

Quito (Équateur), fut l'une des premières villes à mettre en place un BRT, ouvrant son premier couloir de bus en 1995, avant d'évincer les exploitants titulaires privés, de reprendre à sa charge le contrôle du couloir et d'instaurer un service public et une politique tarifaire à bas prix.

En réalité, d'après l'expérience de l'Amérique latine, il existe une grande variété de régimes de propriété :

EXEMPLE DE MODÈLES INSTITUTIONNELS DE SYSTÈMES BRT EN AMÉRIQUE LATINE ¹⁵				
	Détenu et exploité par une entité publique	Faible participation du secteur privé	Participation moyenne du secteur privé	Forte participation du secteur privé
	QUITO, ÉQUATEUR	MEXICO, MEXIQUE	BOGOTA, COLOMBIE	GUAYAQUIL, ÉQUATEUR
INFRASTRUCTURE ¹⁶	Publique	Publique	Publique	Publique
LIGNE(S) PRINCIPALE(S)	Publique(s)	Contrats mixtes - chiffre d'affaires basé sur le montant par véhicule-km	Contrats privés distincts - revenus répartis sur la base véhicule-km	Contrats privés distincts - revenus basés sur le coût brut par passager
LIGNES DE RABATTEMENT	Privées	Lignes de rabattement non intégrées	Contrats privés distincts - revenus basés sur le coût brut par passager	Contrats privés distincts - revenus basés sur le coût brut par passager
CONTRÔLE OPÉRATIONNEL	Public	Public	Public	Privé intégré - revenus basés sur le coût brut par passager
TRAITEMENT DES TITRES DE TRANSPORT	Public	Détenu par une entité publique, exploité par un prestataire privé	Contrats privés distincts (part en pourcentage)	Privé intégré - revenus basés sur le coût brut par passager

Bien sûr, il existe **d'autres options**.

À Dar es Salaam (Tanzanie), le BRT était géré par une entreprise créée par les **associations de propriétaires de bus** (informelles). Cependant, le système se heurtant à d'innombrables difficultés de fonctionnement, le gouvernement a cherché un nouvel opérateur et le PDG de l'entreprise a reconnu qu'il était difficile de gérer le système sans subvention.

À Lagos (Nigeria), et à Accra (Ghana), les **syndicats** ont créé des entreprises pour gérer les services de BRT, mais sans réelle réussite. À Lagos, le gouvernement a mis fin au contrat de concession et à Accra, de nombreux problèmes se sont soldés par de lourdes pertes pour le système.

À Johannesburg (Afrique du Sud), les syndicats ont négocié leur **participation** dans le nouveau système de BRT au profit des membres des associations de taxi et une indemnisation pour les propriétaires quand leurs véhicules étaient mis au rebut, mais les manifestations violentes contre les conséquences du BRT se poursuivent.

● **Contrats d'exploitation**

Quel que soit le régime de propriété, les sociétés d'exploitation du BRT sont, d'une manière ou d'une autre, sous contrat avec l'autorité du BRT. Il existe plusieurs sortes de contrats qui déterminent le modèle d'entreprise et le régime d'exploitation du système. Par exemple, on peut citer :

La participation aux bénéfices : un exploitant perçoit une part fixe des recettes totales du système, selon une formule convenue (généralement liée au kilométrage du bus, au nombre de clients desservis ou à une combinaison des deux)

Le contrat de service : un opérateur est payé pour exploiter un nombre minimum de kilomètres de services de transport public, pendant la durée d'un contrat, partout où la municipalité l'exige. Les recettes sont la propriété de la municipalité, bien qu'elles puissent être collectées par l'exploitant.

Le contrat de zone (coût brut) : un opérateur est payé pour exploiter un ensemble de services dans une zone, selon les exigences de la municipalité, généralement

au kilomètre parcouru ou à l'heure de service. Les recettes des ventes de billets sont la propriété de la municipalité.

Le contrat de zone (coût net) : un opérateur privé offre un ensemble de services déterminés par l'autorité municipale dans une zone précise et est le propriétaire de toutes les recettes tarifaires dans cette zone.

Conception-Réalisation-Exploitation : un concessionnaire se voit accorder un contrat de longue durée pour concevoir, réaliser et exploiter un système de transport public. L'entrepreneur est le propriétaire des recettes tarifaires.

Le contrat de ligne (coût brut) : l'exploitant dispose d'une licence octroyée par une autorité municipale pour des services de bus définis par celle-ci sur un trajet ou un itinéraire particulier, mais les recettes tarifaires sont la propriété de l'autorité municipale.

Le contrat de ligne (coût net) : l'exploitant dispose d'une licence octroyée par une autorité municipale pour des services de bus définis par celle-ci sur un trajet ou un itinéraire particulier, mais toutes les recettes tarifaires sont la propriété de l'exploitant.

L'accès non réglementé avec contrôle de qualité : un opérateur privé peut obtenir une licence d'exploitation n'importe où, n'importe quand, tant que le véhicule appartient à la catégorie appropriée et est entretenu comme il se doit.

L'accès non réglementé sans contrôle de qualité : un opérateur privé peut obtenir une licence d'exploitation n'importe où, n'importe quand, avec tout type de véhicule, quel qu'en soit l'état, tant qu'il relève de la catégorie appropriée.¹⁷

Dans l'hypothèse où le système n'est pas exploité par l'État ou par un organisme public à but non lucratif, quelle forme de contrat est susceptible d'être la plus avantageuse pour les travailleurs et les passagers ? Quelle forme de contrat se prête le mieux à un contrôle démocratique du fonctionnement du BRT ? Quelle forme de contrat se prête le mieux à l'intégration et à la formalisation des services informels de transport ?

DU POINT DE VUE DES SYNDICATS, ON POURRAIT FAIRE VALOIR QUE LES CONTRATS PRÉFÉRÉS SONT CEUX OÙ LA MUNICIPALITÉ CONSERVE LE MEILLEUR CONTRÔLE FINANCIER ET DÉCISIONNEL – UN CONTRAT DE SERVICE OU UN CONTRAT DE ZONE OU DE LIGNE (COÛT BRUT), TOUT EN S’OPPOSANT AU DÉVELOPPEMENT D’OPÉRATIONS BRT FONDÉES SUR DES CONTRATS DE TYPE CONCEPTION-RÉALISATION-EXPLOITATION OU SUR UNE LICENCE D’ACCÈS NON RÉGLEMENTÉ.

- **Subventions publiques et accessibilité économique**

Le BRT est-il viable sans subventions publiques ? De nombreux planificateurs des transports, universitaires et professionnels des organismes de prêt estiment que tel n’est pas le cas. Il existe un lien évident entre les subventions publiques, l’accessibilité des tarifs du BRT pour les voyageurs et la nécessité pour les gouvernements de réduire la dette. Le débat est très animé chez les économistes et les planificateurs des transports sur la question de savoir si les subventions sont nécessaires, et si l’absence de subventions implique inévitablement que les tarifs soient accessibles aux seuls usagers de la classe moyenne.

De fait, pour certains, les systèmes de BRT devraient s’attacher expressément à détourner les classes moyennes de l’usage de leur véhicule et ainsi éviter les trop grandes affluences et l’exclusion des pauvres.

Certains gouvernements ont admis que les subventions sont nécessaires au fonctionnement des BRT. À Santiago (Chili), par exemple, des subventions ont été mises en place dans le cadre d’un système de BRT intégré :

« SANTIAGO DU CHILI A FAIT ÉVOLUER SES SERVICES DE TRANSPORT DANS L’ENSEMBLE DE LA VILLE ET, MALGRÉ DES DIFFICULTÉS INITIALES, LES OPÉRATIONS INTÉGRÉES FONCTIONNENT À UN NIVEAU DE QUALITÉ ACCEPTABLE APRÈS PLUSIEURS MODIFICATIONS ET LA MISE EN PLACE DE **SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT**. »¹⁸

- **Malgré l’intense promotion du modèle de BRT non subventionné, une étude menée par l’ITDP sur les 28 systèmes de BRT privés montre que la moitié d’entre eux sont subventionnés.**

Transantiago Bus, Chili. Source : Wikimedia Commons



SYSTÈME BRT	TYPE DE CONTRAT	SUBVENTIONS
São Paulo, Brésil	Contrat de zone (coût brut)	Subventionné
État de Mexico	Conception-Réalisation-Exploitation	Subventionné
Puebla, Mexique	Conception-Réalisation-Exploitation	Subventionné
Rouen, France	Conception-Réalisation-Exploitation	Subventionné
Djakarta, Indonésie	Contrat de ligne (coût brut)	Subventionné
Las Vegas, États-Unis	Contrat de ligne (coût brut)	Subventionné
Quito, Équateur	Contrat de ligne (coût net)	Subventionné
Amsterdam, Pays-Bas	Contrat de ligne (coût net)	Subventionné
Ahmedabad, Inde	Contrat de service (coût brut)	Subventionné
Johannesbourg, Afrique du Sud	Contrat de service (coût brut)	Subventionné
Santiago, Chili	Contrat de service (coût brut)	Subventionné
Le Cap, Afrique du Sud	Contrat de service (coût brut)	Subventionné
Paris, France	Contrat de service (coût brut)	Subventionné
Nantes, France	Contrat de service (coût brut)	Subventionné
Curitiba, Brésil	Contrat de zone (coût brut)	Non subventionné
Belo Horizonte, Brésil	Contrat de zone (coût net)	Non subventionné
Rio de Janeiro, Brésil	Contrat de zone (coût net)	Non subventionné
León, Mexique	Contrat de zone (coût net)	Non subventionné
Monterrey, Mexique	Conception-Réalisation-Exploitation	Non subventionné
Bogota, Colombie	Participation aux bénéfices	Non subventionné
Guangzhou, Chine	Participation aux bénéfices	Non subventionné
Lima, Pérou	Participation aux bénéfices	Non subventionné
Pereira, Colombie	Participation aux bénéfices	Non subventionné
Cali, Colombie	Participation aux bénéfices	Non subventionné
Guayaquil, Équateur	Participation aux bénéfices	Non subventionné
Mexico, Mexique	Contrat de ligne (coût brut)	Non subventionné
Cambridge, Royaume-Uni	Contrat de ligne (coût net)	Non subventionné
Delhi, Inde	Accès non réglementé sans contrôle de qualité	Non subventionné

Source : ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 436

- **Intégrés ou autonomes ?**

Les BRT offrent des possibilités de formalisation des transports informels. À cette fin, il faut avoir une vision et une stratégie de services de transport public intégrés, à l'échelle de la ville, au lieu de se contenter de construire et d'exploiter le BRT comme un système autonome.

Cela impose que l'autorité responsable du BRT devrait également assumer la responsabilité des services autres que le BRT, ce qui peut provoquer des résistances.

Selon l'ITDP, en général, les autorités du BRT ne sont pas chargées de gérer la concession de licences et la réglementation des autres services informels de transport. Outre l'ampleur et la complexité de la tâche, l'ITDP reconnaît que la réglementation des opérations informelles représente une importante source de recettes pour les administrations municipales (« licites comme illicites »), qui serait menacée par le BRT et qui doit donc être écartée, au moins dans un premier temps.

Néanmoins, l'ITDP affirme qu'il est important que l'autorité du BRT ait le pouvoir d'annuler ou de rediriger les licences vers les itinéraires où le BRT se substituera aux opérations informelles. « Contraindre [les autorités d'octroi des licences] à se conformer à ce mandat s'est souvent avéré difficile » comme le prouvent les expériences de Bogota, de Djakarta, de Johannesburg et du Cap.

Le maire de Bogota a dû licencier plusieurs chefs de service des transports afin que le service se conforme à la décision du *TransMilenio* de rediriger ou de suspendre certaines licences d'itinéraire que le *TransMilenio* avait rendu superflues. À Djakarta (Indonésie), la coordination en matière d'octroi de licence des itinéraires autres que le BRT entre le TransJakarta et le service des transports a été une source permanente de tensions. À Johannesburg, au Cap, et pour de nombreux autres BRT, il s'est avéré très difficile de coordonner les services de BRT avec les autres services.¹⁹

Y aura-t-il un **système de billetterie intégré** pour le BRT, des voies de rabattement et des services informels sans échangeurs directs avec les services du BRT ? Il est important de ne pas oublier le nombre de travailleurs qui dépendent de la vente de billets pour vivre, notamment parce qu'il s'agit d'un métier qui fournit des emplois à de nombreuses femmes.

Les projets de BRT ont une portée et un niveau d'intégration tarifaire très variés. Il existe des exemples de BRT sans intégration tarifaire avec les lignes de rabattement ou avec d'autres modes de transport (Mexico, Pékin) ; des systèmes de BRT qui s'intègrent progressivement à d'autres services (Quito, Djakarta, Bogota, Guayaquil) ; et des BRT avec une restructuration et une intégration globales des tarifs (São Paulo, Santiago, León). Les analyses universitaires sur les systèmes de BRT recommandent une mise en œuvre séquentielle avec une intégration claire, plutôt que le développement de couloirs isolés et une intégration plus tardive. Les systèmes globaux de Santiago et São Paulo sont particulièrement recommandés.

Néanmoins, « cette approche se confronte à une vive opposition de la part des exploitants titulaires et peut être risquée en raison du poids exagéré des questions institutionnelles ou financières »²⁰, et les autorités du BRT devraient « s'efforcer de réorganiser les services de transport à l'échelle de la ville uniquement dans les régions où la loi est appliquée avec fermeté, où les transports informels sont généralement maîtrisés, et qui bénéficient d'un fort soutien public. »²¹

L'ITDP suggère qu'« il peut être souhaitable au cours de la [première phase]... de ne pas bouleverser trop d'itinéraires de transport public existants qui ne seront pas intégrés au nouveau système. Les négociations avec les exploitants de transport public existants sont une phase délicate de la planification des BRT, et de manière générale, il est conseillé de ne pas prendre en charge, de front, l'ensemble de l'industrie du transport du secteur privé ... Les couloirs où opèrent un grand nombre d'exploitants d'autobus distincts rendent les négociations en vue d'une réforme du système bien plus complexes que les couloirs exploités par un petit nombre d'opérateurs. »²²

IL EST CLAIREMENT DE L'INTÉRÊT DES TRAVAILLEUSES, DES TRAVAILLEURS ET DES SYNDICATS (COMME DES VOYAGEURS), QUE LES AUTORITÉS LANCENT UNE RÉFORME COMPLÈTE DES TRANSPORTS PUBLICS EN S'APPUYANT SUR UNE PLANIFICATION INCLUSIVE, ET QUE LES SYNDICATS AIENT UNE VISION CLAIRE DE CE QU'EST ET DOIT ÊTRE UN SYSTÈME INTÉGRÉ, BÉNÉFICIAIRE DU SOUTIEN SANS RÉSERVE DU PERSONNEL.

CONCEPTION STRUCTURELLE DU SYSTÈME BRT

Du point de vue des syndicats des transports, les principaux éléments de l'infrastructure d'un système BRT sont **les lignes principales et de rabattement, les stations, les terminaux et les dépôts**. Les modes d'aménagement de ces différents lieux revêtent un caractère essentiel pour la subsistance et les conditions de travail des travailleurs des transports informels et formels.

● Lignes principales et de rabattement

Les *lignes principales* sont au cœur des systèmes BRT, caractérisées par la circulation d'autobus de grande capacité sur des voies dédiées. Certains services BRT circulent uniquement d'une extrémité à l'autre de l'infrastructure principale. Le système BRT se compose également de *lignes de rabattement*, qui desservent les zones situées en dehors du réseau BRT. Les lignes de rabattement peuvent être exploitées par les services informels existants ou par des autobus classiques non-BRT exploités par la société de BRT.

Dans certains systèmes BRT, les lignes de rabattement peuvent poursuivre leur itinéraire parallèlement aux lignes principales. Dans d'autres, les voyageurs circulant sur les lignes de rabattement sont contraints de changer d'autobus pour intégrer un BRT au niveau des terminaux ou des pôles d'échange. Dans les derniers kilomètres menant au centre-ville, les bus BRT doivent parfois rejoindre des voies de circulation mixte.

Les autobus non-BRT autorisés à circuler en parallèle des lignes BRT évitent aux voyageurs d'avoir à changer de moyen de transport contre leur gré. Le risque est toutefois de voir diminuer le nombre de voyageurs utilisant le BRT (surtout si les services parallèles sont moins onéreux), ce qui peut compromettre sa viabilité financière.

DU POINT DE VUE DES PERSONNELS DU RÉSEAU INFORMEL D'AUTOBUS, LA POSSIBILITÉ DE CIRCULER EN PARALLÈLE DES ITINÉRAIRES BRT PEUT PERMETTRE DE RÉDUIRE LE RISQUE DE PERTE D'EMPLOI, EN DÉPIT D'UN RISQUE QUASI CERTAIN DE RALENTISSEMENT ET DE CONGESTION ACCRUE DES LIGNES NON-BRT, ET DONC DE RÉDUCTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES.

Certains concepteurs de services en site propre considèrent que les opérateurs informels proposeront spontanément des services de rabattement vers les lignes principales. Une réglementation des services

informels dûment appliquée et efficace peut diriger des voyageurs vers le système BRT, bien que l'utilisateur soit en théorie contraint de payer deux fois. Si les lignes de bus de rabattement informels sont autorisées à circuler aux côtés des BRT, le personnel de bord pourrait hésiter à s'arrêter au niveau des terminaux BRT et des pôles d'échange ce qui, encore une fois, se répercuterait négativement sur les recettes des BRT et intensifierait la congestion sur les voies de circulation mixte.

Le système BRT de Djakarta (*TransJakarta*) a longtemps fonctionné en site propre, sans réseau de rabattement. En conséquence, et bien qu'étant l'un des systèmes BRT les plus longs au monde avec plus de 172 kilomètres de réseau, au début de 2012, il n'était fréquenté que par 350 000 usagers par jour et près de 4 000 usagers par heure et par direction aux heures de pointe. Près des deux tiers de tous les usagers des transports publics empruntant les couloirs dédiés du *TransJakarta* continuaient en fait de circuler dans leur ancien autobus et dans des conditions de trafic mixte très congestionné. En dépit de certaines améliorations opérationnelles et de l'ajout de quelques nouveaux services directs, le système a continué de fonctionner à perte.

Mexico City BRT (*Metrobús*) opère également en site propre. Plutôt que d'autoriser les lignes d'anciens bus à circuler en parallèle, ces dernières ont été supprimées, réduisant ainsi la congestion du trafic mixte tout en augmentant le nombre d'usagers du *Metrobús*. Ces résultats n'auraient d'ailleurs généré aucune incidence négative sérieuse sur les prestataires de services informels, qui ont ainsi pu exploiter de nouvelles liaisons entre les couloirs de BRT.

Les systèmes BRT à Bogota, Curitiba, Rio, Lima et ailleurs fournissent des services de bus de rabattement intégrés permettant de rejoindre les lignes principales au niveau des terminaux de transfert formels, proposant ainsi un service en porte-à-porte plus complet que les systèmes en site propre. Dans ce cas, une ancienne ligne de bus dont un tronçon recoupe un couloir BRT se répartit en deux types de services : une ligne principale opérant uniquement au sein du système BRT et une ligne de rabattement opérant dans un flux de circulation mixte.

Dans ce que l'ITDP décrit comme « une configuration optimale », l'opérateur BRT exploite à la fois les lignes principales et les lignes de rabattement, en vertu de « contrats de services de qualité professionnelle impliquant des sociétés qui exploitent des véhicules privés. Ces lignes de rabattement ne sont pas exploitées par des opérateurs informels mais par des entreprises

modernes, et elles font partie intégrante du système BRT, affichant une stratégie cohérente en matière d'image de marque, de tarification, de technologies de l'information et d'autres services liés aux BRT. »²³

IL SEMBLE DÈS LORS QUE, CONTRAIREMENT AUX « ENTREPRISES MODERNES », DES OPÉRATIONS DE TRANSPORT INFORMELLES NE PEUVENT ÊTRE FORMALISÉES ET RÉGLEMENTÉES DE FAÇON À PROPOSER DES SERVICES « DE QUALITÉ PROFESSIONNELLE » INTÉGRÉS AU BRT. LES SYNDICATS POURRAIENT FAIRE VALOIR LES REVENDICATIONS SUIVANTES : QUE LES AUTORITÉS DES BRT ÉTABLISSENT UNE RÉGLEMENTATION ET MOBILISENT DES INVESTISSEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSITION DES SERVICES INFORMELS ACTUELS VERS UN SYSTÈME FORMALISÉ, EFFICACE ET EFFICIENT, PLUTÔT QUE DE S'EN REMETTRE À DES ENTREPRISES EXTERNES POUR SOUS-TRAITER LES SERVICES.

Les systèmes BRT de grande envergure, composés de lignes multiples (tels que les projets de BRT à Nairobi), ne peuvent être mis sur pied en une seule fois mais sont vraisemblablement planifiés et construits sur plusieurs années, généralement ligne après ligne. Les syndicats doivent donc s'attendre à se voir impliqués et engagés dans les négociations sur une longue période – peut-être même indéfiniment ; ils se forgeront ainsi une précieuse expérience au fil du temps.

POUR LES NÉGOCIATEURS SYNDICAUX, LES QUESTIONS IMMÉDIATES À SE POSER SONT LES SUIVANTES : QUI PREND LES DÉCISIONS RELATIVES À LA CONCEPTION DU SYSTÈME ET QUELLES SONT LES DÉCISIONS QUI ONT DÉJÀ PRISES, ET DE FAÇON IRRÉVERSIBLE ? LES SYNDICATS PEUVENT-ILS ACCÉDER À DES INFORMATIONS DÉTAILLÉES CONCERNANT LA PLANIFICATION, TELLES QUE DES CARTES ET DES PLANS ? QUEL EST L'ÉCHÉANCIER EN CE QUI CONCERNE LES TRAVAUX DE CONSTRUCTION ET LA MISE EN SERVICE ? QUELS COULOIRS DE BRT SERONT CONSTRUITS LES PREMIERS ?

IL IMPORTE ÉGALEMENT DE SAVOIR QUI ASSURE LE FINANCEMENT ET QUELS SONT LES CONSULTANTS IMPLIQUÉS. PARMIS LES PLUS GRANDS SYSTÈMES BRT,

CERTAINS FERONT PROBABLEMENT APPEL À DIVERS PRÊTEURS, DONATEURS ET CONSULTANTS POUR LES DIFFÉRENTS COULOIRS ET LES DIFFÉRENTES LIGNES, AVEC POUR EFFET DE COMPLIQUER LA SITUATION. LES SYNDICATS DOIVENT IDENTIFIER LES DIFFÉRENTES OPPORTUNITÉS ET ÉTAPES QUI LEUR PERMETTRONT D'INFLUENCER LE PROCESSUS.

- **Stations**

Les **stations standard** sont normalement dotées de plateformes surélevées à hauteur du plancher du bus, à l'usage exclusif du BRT. Une zone de traitement des titres de transport est située à l'entrée de la station, incluant les points de vente de tickets (automates de billetterie ou guichets avec une présence humaine, voir ci-dessous) qui permettent d'acheter et valider les titres, les équipements de traitement de titres tels que les portillons d'accès et tourniquets, et les informations relatives au système.

Les **stations de transfert** (échangeurs) permettent également aux passagers d'utiliser d'autres lignes principales BRT, des lignes de rabattement, des services informels (tels que les taxis) ou d'autres systèmes (métro léger, par ex.).

Les **terminaux** sont les points d'extrémité des couloirs BRT. Il s'agit généralement de constructions plus importantes qui intègrent les lignes de rabattement et les lignes principales, et d'autres services permettant aux passagers de se déplacer vers ou depuis les régions périphériques d'une ville.

Les modes d'aménagement des stations standard, des stations de transfert et des terminaux revêtent un caractère essentiel pour la subsistance et les conditions de travail tant des personnels du BRT que de ceux des autres transports en commun affectés par le BRT, et représentent un facteur important dans la formalisation de l'économie des transports informels.

L'ITDP reconnaît que les dépôts BRT devraient abriter des installations répondant aux besoins du personnel, comme les conducteurs, les mécaniciens et les employés administratifs. Ces installations peuvent inclure des douches et des casiers, des espaces repas ainsi que des aires de loisirs. L'environnement du lieu de travail devrait être conçu pour laisser aux conducteurs et aux autres employés l'occasion de se détendre après ou entre les quarts de travail et de se préparer avant le début de leur service²⁴, mais cela ne profite qu'aux conducteurs directement employés par le BRT.



Cafétéria réservée aux conducteurs et autres membres du personnel au terminal Américas du TransMilenio. Source : Lloyd Wright

GÉNÉRALEMENT, LES STATIONS ET LES TERMINAUX NE PROPOSENT QUE LE STRICT MINIMUM EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENTS, TANT POUR LES TRAVAILLEURS QUE POUR LES VOYAGEURS. LES SYNDICATS POURRAIENT REVENDIQUER DES AMÉNAGEMENTS PERMETTANT D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRÉSERVER L'EMPLOI DES PERSONNELS DU BRT AINSI QUE DES TRAVAILLEURS RELEVANT DES TRANSPORTS INFORMELS RATTACHÉS AU RÉSEAU BRT. ET PLUS IMPORTANT ENCORE – EN PARTICULIER POUR LES STATIONS DE TRANSFERT ET LES TERMINAUX, LES AMÉNAGEMENTS DEVRAIENT INTÉGRER DES TOILETTES, L'ACCÈS À L'EAU POTABLE, DES ABRIS POUR SE PROTÉGER DE LA PLUIE ET DU SOLEIL, DES ZONES DE REPOS ET DES ESPACES REPAS AINSI QU'UN ESPACE DÉDIÉ POUR LES DIFFÉRENTS VENDEURS.

- **Toilettes et installations sanitaires**

Les planificateurs soutiennent que les systèmes BRT sont rarement équipés de toilettes en raison des coûts additionnels générés mais aussi du besoin

supplémentaire d'espace, d'installations (électricité et plomberie) et d'entretien associés à ce type d'aménagement.

Les stations et terminaux de taille importante sont parfois équipés de toilettes dédiées aux voyageurs, utilisables également par le personnel et dotées d'un niveau de sécurité adéquat. L'ITDP admet qu'il est essentiel que les conducteurs puissent accéder à des toilettes au niveau des terminaux, afin de leur éviter toute gêne durant leur service. Ces installations peuvent être distinctes des toilettes accessibles aux voyageurs. L'existence de toilettes revêt également un caractère essentiel pour le personnel travaillant dans les stations à temps plein, en charge de l'entretien et/ou du service à la clientèle.²⁵

Les besoins des travailleurs non-BRT employés au niveau des stations de transfert et des terminaux, quant à eux, sont le plus souvent négligés. Lorsque des autobus informels, par exemple, assurent des services de rabattement, les stations concernées doivent abriter des installations dédiées à leur personnel de même qu'aux employés du BRT et au personnel de la station.

L'ACCÈS AUX TOILETTES DEVRAIT FIGURER PARMIS LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DES SYNDICATS. CETTE DEMANDE TROUVE D'AILLEURS

APPUI DANS LA CHARTE DE L'ITF POUR LE DROIT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS À L'ASSAINISSEMENT, APPELANT À DES INSTALLATIONS SÉPARÉES POUR LES VOYAGEURS ET LES EMPLOYÉS, ACCESSIBLES AUX PERSONNELS INFORMELS DES LIGNES DE RABATTEMENT. LE FAIT DE NE POUVOIR ACCÉDER À DES TOILETTES ET AUTRES INSTALLATIONS SANITAIRES EN TOUTE SÉCURITÉ S'ACCOMPAGNE DE RÉPERCUSSIONS IMPORTANTES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES TRANSPORTS.

- **Activités de vente**

Les vendeurs ou colporteurs proposant des biens, de la nourriture et des services au niveau des terminaux et des stations de bus informels constituent une importante main-d'œuvre informelle. La conception des stations BRT devrait inclure un espace et des installations réglementés de manière à permettre à ces travailleurs de continuer de gagner leur vie et proposer des services populaires auprès des usagers et des autres travailleurs des transports.

Il est toutefois quasiment certain que les autorités ou les sociétés exploitant les BRT chercheront à maximiser les opportunités commerciales des stations et des terminaux et à imposer des réglementations restrictives ou fixer des montants de charges élevés, excluant ainsi les anciens commerçants pour qui ces terminaux de bus informels étaient un gagne-pain. Certaines des principales stations BRT peuvent être spécifiquement conçues pour être intégrées à des centres commerciaux haut de gamme. À Lanzhou par exemple, dans le nord-ouest de la Chine, six centres commerciaux souterrains ont été construits sous le couloir du BRT, dans le cadre du projet de BRT.

LES SYNDICATS POURRAIENT REVENDIQUER LA PRISE EN COMPTE DES VENDEURS INFORMELS LORS DE LA CONCEPTION DES STATIONS, DE FAÇON À PRÉVOIR UN ESPACE BIEN ORGANISÉ AFIN DE LEUR PERMETTRE DE CONTINUER D'ASSURER LEUR SUBSISTANCE TOUT EN BÉNÉFICIAINT DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL. BEAUCOUP D'ENSEIGNEMENTS PEUVENT ÊTRE TIRÉS DE L'EXPÉRIENCE DES VENDEURS DE RUE

À DURBAN (AFRIQUE DU SUD), SOUTENUS PAR ASIYE ET AFULENI (AET), UNE ONG DÉDIÉE À LA CRÉATION D'ENVIRONNEMENTS URBAINS CONÇUS POUR ASSURER LA SUBSISTANCE DES TRAVAILLEURS INFORMELS ET AMÉNAGER DES ESPACES URBAINS DYNAMIQUES ET CULTURELLEMENT IMPORTANTS.²⁶

- **Véhicules**

Le système BRT repose sur des autobus de grande capacité, capables de transporter jusqu'à 300 passagers, contre 16 à 32 passagers pour les bus informels classiques. Les autobus doivent être construits conformément au cahier des charges propre au système BRT, avec des portes à hauteur de la plateforme, des systèmes informatiques intégrés, etc.

De nombreux fabricants produisent des bus BRT. Les systèmes de grande envergure, tels que Bogota et Mexico, exploitent des autobus BRT acquis auprès de différents fabricants : Volvo, Mercedes et Scania. Les bus bi-articulés de Curitiba sont fabriqués par Volvo, dont l'usine de fabrication d'autobus sud-américaine est basée à Curitiba. Les bus BRT qui circulent en Chine sont en général produits par des constructeurs chinois ou par le biais de coentreprises ; Tata s'est accaparé le marché BRT en Inde. Les fabricants chinois, tels que Kinglong à Xiamen, produisent des bus destinés aux réseaux BRT de Xiamen, Guangzhou, Lianyungang et Zaozhuang, ainsi que Lima, au Pérou.

La sphère politique fait pression en faveur de pratiques d'achat locales dans le but de soutenir l'emploi dans les usines d'assemblage de bus. En Afrique, nombre de bus BRT sont importés d'Afrique du Sud, où ils sont fabriqués par des entreprises comme Real African Works (RAW), Iveco et Scania, bien que des usines d'assemblage soient aussi implantées dans d'autres pays. Certaines autorités affirment couramment que les autobus fabriqués localement ne permettent pas de répondre de façon adéquate aux spécifications exigées.

À Nairobi, le gouvernement a annoncé en 2018 que les bus destinés au réseau BRT seraient fabriqués localement, avant de revenir sur sa décision quelques mois plus tard en annonçant que des véhicules fabriqués en Afrique du Sud avaient été commandés. À la vue de la version locale proposée par Isuzu, qui n'était de toute évidence pas à la hauteur des normes de pointe du système BRT, on comprend aisément la raison de ce renversement de situation.

Bus BRT Isuzu à Nairobi. Source : Nairobi News



La **taille de l'autobus** a son importance. L'autorité et/ ou la société exploitant le réseau BRT devra trouver un compromis entre des véhicules de taille inférieure, qui peuvent circuler à haute fréquence et permettent ainsi

une diminution du temps d'attente des usagers, et des véhicules de taille supérieure mais moins nombreux, qui permettent de réduire le nombre de conducteurs nécessaires et donc les coûts de la main-d'œuvre.



Habitacle d'un bus à Dar es-Salaam. Source : GLI

IL EST ÉVIDENT QUE LES SYNDICATS DEVRAIENT NÉGOCIER EN FAVEUR D'UN SERVICE À HAUTE FRÉQUENCE, QUI S'AVÈRE BÉNÉFIQUE POUR LES USAGERS ET POUR L'EMPLOI.

EXPLOITATION DES BRT

● Normes minimales dans les contrats d'exploitation

Le plus tôt possible, et de préférence bien avant la mise en service du réseau BRT, les syndicats devraient s'employer à définir des mécanismes d'appels d'offre et d'achats ouverts et éthiques pour les entreprises exploitantes et fournisseurs du réseau BRT, et négocier un ensemble de normes minimales à inclure dans les contrats, par exemple :

- le plein respect des droits syndicaux et du droit de négociation collective par les entreprises exploitantes et fournisseurs du réseau BRT
- le salaire minimum (décent), une durée maximale de travail et l'interdiction des contrats à durée déterminée et précaires
- une interdiction de délocalisation des emplois dans les services de nettoyage, de restauration, de sécurité, etc.
- des mesures en faveur de l'égalité des genres, telles que des politiques sur le harcèlement sexuel, et des opportunités de promotion et de formation
- l'accès prioritaire à la formation, la reconversion professionnelle et les possibilités d'emploi pour les travailleurs informels dont les moyens d'existence se trouvent menacés
- Promotion de l'égalité des chances pour l'accès à des professions mieux rémunérées dans les transports en vue de promouvoir et de renforcer l'emploi des femmes dans les transports publics
- des accords de réinstallation et des lignes directrices sur la restructuration des emplois devraient également couvrir les emplois principalement occupés par des femmes, tels que les receveurs et les vendeurs au niveau des terminaux des matatus, et pas uniquement les conducteurs
- des possibilités de promotion, de formation et de reconversion devraient être incluses pour soutenir l'accession des femmes de tous âges à des postes mieux rémunérés, comme la conduite ou les

fonctions managériales et de supervision, et les rôles créés par les nouvelles technologies

Il est essentiel de veiller à l'application de ces normes tout au long de la chaîne d'approvisionnement de chaque exploitant.

● Les personnels des BRT jouiront-ils pleinement de leurs droits syndicaux ?

Les membres du SNTT, qui compte parmi les affiliés de l'ITF en Colombie, ont fait face à des perturbations et ont été pris pour cibles par les employeurs lorsqu'ils ont tenté d'organiser des personnels des BRT, y compris la prolongation excessive des quarts de travail fractionnés ; l'organisation des équipes de manière à ce que les organisateurs syndicaux ne soient plus en contact les uns avec les autres au cours de leur journée de travail ; l'imposition de sanctions injustes et arbitraires en lien avec les résultats ; et le licenciement des organisateurs syndicaux. Pour reprendre les propos d'un membre du SNTT à Bogota : « Pour eux, le syndicat est un fléau, une maladie pernicieuse. »²⁷ (Porter 2014).

● Qui sera l'employeur/qui seront les employeurs ?

Il est évidemment indispensable d'identifier précisément qui sera l'employeur (ou qui seront LES employeurs) dans le cadre du système BRT. Les modèles de BRT à employeurs multiples sont monnaie courante, impliquant dès lors différents contrats et sous-contrats, et des responsabilités distinctes pour l'exploitation des bus, l'entretien de l'infrastructure, la billetterie et la billettique, les technologies de l'information, la planification opérationnelle, la collecte et la distribution des recettes, la sécurité, et ainsi de suite. Dans les systèmes BRT de grande envergure, il est également courant que les différentes lignes soient régies par des contrats avec différentes sociétés.

Les syndicats pourraient exiger qu'un seul employeur soit responsable de l'ensemble des opérations BRT, bien que cela soit très inhabituel. Il est clairement à l'avantage des travailleurs de minimiser le niveau de la sous-traitance et l'externalisation et d'assurer que le syndicat soit en mesure de représenter les membres au sein d'une unité unique de négociation collective.

● Les effectifs

Il est important de savoir dès les premiers stades de la planification **quel sera l'effectif des BRT** – emplois directs et indirects – et de faire en sorte que la totalité de l'effectif soit incluse, et pas uniquement les conducteurs. Il peut ainsi s'agir des vendeurs de billets,

des ingénieurs chargés de l'entretien des véhicules, des agents en charge de l'entretien des chaussées et des stations, des équipes de nettoyage des véhicules et des stations, du personnel de sécurité, du personnel des salles de contrôle, des équipes de direction et d'inspection, du personnel de restauration, des techniciens en informatique et d'autres encore.

À un stade précoce, il est également essentiel d'établir le principe de **l'égalité entre hommes et femmes** dans le recrutement et la formation pour tous les postes, y compris ceux plus traditionnellement considérés comme des « métiers d'homme », à l'image de la conduite et de l'entretien des véhicules.

L'ITF et l'UITP²⁸ (Union internationale des transports publics) ont conclu un accord commun visant à renforcer l'emploi des femmes dans les transports publics. Parmi les membres de l'UITP figurent de nombreuses autorités en charge des transports, de même que des opérateurs de transport privés. Les recommandations pratiques relatives à des politiques visant à renforcer l'emploi des femmes, l'égalité des chances et la promotion du travail décent couvrent neuf domaines : la culture d'entreprise et les stéréotypes de genre, le recrutement, le cadre de travail et la conception de celui-ci, les installations (y compris les installations sanitaires), la santé et la sécurité au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la formation, l'égalité salariale et la politique d'entreprise.

LES SYNDICATS POURRAIENT S'APPUYER SUR L'ACCORD UITP/ITF AFIN DE FAIRE PRESSION SUR L'EMPLOYEUR BRT OU LE BAILLEUR DE FONDS AVANT QUE LES CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE

SE DÉCIDENT ET APPELER À DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DU TRAVAIL DÉCENT AU PROFIT DES HOMMES COMME DES FEMMES.

- **Les personnels de bord**

La plupart des **bus BRT fonctionnent selon le système équipement agent seul (EAS)**, sans receveur ou autre agent en dehors du conducteur. Bien que cela permette aux entreprises exploitantes de réaliser des économies de coût, le manque de personnel à bord du bus peut être à l'origine de graves problèmes pour la sûreté et la sécurité des usagers, en particulier le harcèlement sexuel des passagères des bus. Les personnels de bord sont en mesure d'aider les voyageurs, comme les personnes accompagnées de jeunes enfants ou chargées de bagages, les personnes handicapées, etc.

LES SYNDICATS DEVRAIENT REVENDIQUER L'EMPLOI DE PERSONNEL DE BORD, EN PLUS DES CONDUCTEURS, CE QUI PROFITERAIT ÉGALEMENT À L'EMPLOI ET AUX SERVICES ASSURÉS AUX USAGERS DANS LE CAS DE VÉHICULES DE PLUS PETITE TAILLE CIRCULANT À UNE FRÉQUENCE PLUS IMPORTANTE, COMME PRÉCÉDEMMENT MENTIONNÉ.

- **Le personnel des stations**

En général, les planificateurs des transports partent du principe que les stations BRT fonctionnent sans personnel. En théorie effectivement, les distributeurs de titres de transport et les portillons d'accès peuvent



Guichetier à Dar es-Salaam. Source : GLI

être automatisés, les installations ou les équipements présents ne nécessitent aucune surveillance, et les usagers peuvent monter ou descendre des autobus sans assistance. Néanmoins, une aide peut être nécessaire lors de l'achat des titres de transport ou du franchissement des portillons d'accès, les voyageurs et le personnel doivent pouvoir accéder à des installations sanitaires, et les usagers vulnérables peuvent avoir besoin d'aide pour embarquer dans l'autobus et en sortir.

Il est intéressant de noter que la société publique de gestion des opérations BRT à Guangzhou (Chine) compte en permanence huit à dix membres du personnel par station, pour un total de près de 500 employés dans l'ensemble des stations.²⁹

La **sécurité** est également un facteur important qui renforce la nécessité de disposer de personnel au niveau de la station. « Le sentiment d'insécurité (criminalité et agressions) est un facteur motivant dans le cadre de la dynamique vers davantage de modes de transport privés, en particulier pour les femmes, les personnes âgées et les autres groupes vulnérables. La promiscuité fournit un environnement idéal pour le vol à la tire et les autres formes d'agression.... La présence de personnel de sécurité en uniforme dans les stations et à bord des bus peut considérablement limiter l'activité criminelle et susciter la confiance des clients. »³⁰

Également, les stations requièrent des **équipes d'entretien et de nettoyage**, qui opèrent généralement de nuit. L'ITDP recommande que les espaces stratégiques d'une station soient entretenus sur une base hebdomadaire et que tout élément usé, défectueux ou endommagé soit remplacé sans délai ; de plus, les stations devraient être lavées et nettoyées à fond toutes les deux semaines ou tous les mois.³¹

LES SYNDICATS DEVRAIENT ENVISAGER D'EXIGER LA PRÉSENCE PERMANENTE DE MEMBRES DU PERSONNEL DANS CHAQUE STATION, À DES FINS DE SÉCURITÉ ET D'ASSISTANCE AUX USAGERS ET AUX TRAVAILLEURS.

- **Formation et recrutement**

LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DES BRT SOULÈVENT DES QUESTIONS ESSENTIELLES, NOTAMMENT LE FAIT D'ASSURER, EN CAS DE NOUVELLES POSSIBILITÉS D'EMPLOI, QUE LA PRIORITÉ SOIT ACCORDÉE AUX TRAVAILLEURS

INFORMELS DONT LES MOYENS D'EXISTENCE PEUVENT SE TROUVER MENACÉS, ET GARANTIR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES.

Le BRT offre une occasion de mettre fin aux emplois informels abusifs en y substituant des emplois formels de meilleure qualité, mais les femmes se heurtent régulièrement à des difficultés pour accéder à l'immatriculation des véhicules et d'autres formes de formation, qui sont généralement à prédominance masculine.

IL EST ESSENTIEL QUE LES NÉGOCIATIONS INCLUENT LA PROMOTION, LA FORMATION ET LA RECONVERSION POUR SOUTENIR L'ACCESSION DES FEMMES DE TOUS ÂGES À DES POSTES MIEUX RÉMUNÉRÉS, COMME LA CONDUITE OU LES FONCTIONS MANAGÉRIALES ET DE SUPERVISION, DES RYTHMES ET HORAIRES DE TRAVAIL QUI TIENNENT COMPTE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES DE LA TRAVAILLEUSE ET DU TRAVAILLEUR, ET LA GESTION DES RISQUES DE SÉCURITÉ ASSOCIÉS AU TRAVAIL EN ÉQUIPES DU MATIN ET DU SOIR.

LES SYNDICATS PEUVENT EXIGER LA PARITÉ HOMMES-FEMMES POUR L'ENSEMBLE DES POSTES, Y COMPRIS LA CONDUITE ET LES FONCTIONS MANAGÉRIALES.

Il est important de reconnaître que la formation pose parfois des questions complexes. En Tanzanie, par exemple, les travailleurs informels ont reçu une formation mais les sociétés exploitant les BRT n'étaient pas tenues de les engager. À Bogota, les travailleurs concernés par des amendes impayées ou qui n'avaient pas donné satisfaction à l'examen médical ont été exclus de la formation.³² (Porter 2014).

- **Politiques en matière de marchés publics et d'appel d'offres**



LES GOUVERNEMENTS DEVRAIENT « FACILITER L'ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS ... PAR EXEMPLE EN ADAPTANT LES PROCÉDURES ET LE VOLUME DES MARCHÉS, EN DISPENSANT DES FORMATIONS ET DES CONSEILS SUR LA PARTICIPATION AUX APPELS D'OFFRES

PUBLICS ET EN RÉSERVANT DES QUOTAS [AUX] UNITÉS ÉCONOMIQUES [INFORMELLES]. »³³

Les syndicats peuvent souhaiter que des travailleurs informels et/ou des propriétaires de véhicules informels aient la possibilité d'exploiter des services BRT. Comme précédemment décrit, il est arrivé que des syndicats des transports constituent de nouvelles entreprises dans le but d'exploiter des services BRT. Il est toutefois plus courant que des entreprises informelles ou des associations de propriétaires de véhicules informels négocient avec l'autorité BRT afin d'établir une société d'exploitation de BRT.

Dans de nombreux pays, les propriétaires de véhicules informels jouissent d'un pouvoir considérable, tant dans la rue (capacité d'organiser des « grèves » des transports et des manifestations) que dans la sphère politique, c'est-à-dire auprès du gouvernement, de la police et de l'armée, des partis politiques, etc. Les autorités BRT cherchent bien entendu à éviter le conflit par tous les moyens et peuvent donc remplacer ou modifier les processus d'appel d'offres ouverts par la négociation directe aux fins de favoriser les propriétaires de moyens de transport informels.



QUITO ET BOGOTA ONT ÉTÉ LE THÉÂTRE DE PROTESTATIONS INITIÉES PAR DES OPÉRATEURS DE TRANSPORT AFFECTÉS ; SANTIAGO A AUSSI ÉTÉ TOUCHÉE PAR DE TELS MOUVEMENTS, MAIS DANS UNE PHASE INITIALE SEULEMENT (AU COURS DU PROCESSUS D'APPEL D'OFFRES ASSOCIÉ AU METROBÚS). L'APPLICATION STRICTE DES LOIS POUR RÉTABLIR L'ORDRE PUBLIC ET LA RÉPRESSION DES PROTESTATIONS ONT PARFOIS ÉTÉ NÉCESSAIRES. PAR CRAINTE DE MANIFESTATIONS ET DE TROUBLES, DES VILLES ONT ÉTÉ AMENÉES À IMPLIQUER DES OPÉRATEURS HISTORIQUES DANS LES NÉGOCIATIONS DIRECTES (MEXICO, LEÓN, DJAKARTA) OU À DONNER À CES OPÉRATEURS HISTORIQUES DES POINTS SUPPLÉMENTAIRES DANS LE CADRE DES PROCESSUS D'APPEL D'OFFRES (QUAND IL NE S'AGISSAIT PAS D'EMPÊCHER LA

PARTICIPATION DE SOUMISSIONNAIRES EXTERNES) (BOGOTA, PEREIRA, GUAYAQUIL, SÃO PAULO). »³⁴

LES SYNDICATS REPRÉSENTANT LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR INFORMEL PEUVENT SE HEURTER À UN CHOIX DIFFICILE AU MOMENT DE DÉCIDER QUI OU QUOI SOUTENIR DANS LE CADRE D'UN APPEL D'OFFRES POUR UN CONTRAT D'EXPLOITATION BRT. PLUSIEURS POSSIBILITÉS PEUVENT APPARAÎTRE.

Certains syndicats, en particulier ceux qui comptent parmi leurs effectifs à la fois des travailleurs informels et des propriétaires de véhicules informels ou qui entretiennent de bonnes relations avec eux, peuvent décider de soutenir les campagnes des propriétaires désireux d'exploiter des BRT à travers la négociation directe, plutôt qu'à travers un processus d'appel d'offres ouvert. La démarche pourrait reposer sur un accord conclu par les propriétaires afin d'officialiser les précédentes modalités d'emploi informel.

D'autres pourraient choisir de soutenir une autre entreprise soumissionnaire, engagée en faveur de la pleine reconnaissance syndicale, de la négociation collective et de bonnes modalités et conditions d'emploi pour les travailleurs.

Il est possible également que le syndicat, avec ou sans la participation des propriétaires de véhicules informels, souhaite établir sa propre entreprise ou coopérative d'exploitation de BRT, par la négociation directe ou par le biais d'un processus d'appel d'offres ouvert.

Il pourrait sinon ne pas souhaiter soutenir les propositions de quiconque, choisissant de rester neutre et ainsi d'assurer un processus d'appel d'offres ouvert et transparent, mais en concluant éventuellement avec l'organisme gouvernemental un accord garantissant les droits syndicaux et des normes minimales en matière d'emploi dans les contrats d'exploitation.

Les syndicats pourraient également faire campagne en faveur de bus publics dans la droite ligne du principe de propriété publique et de contrôle démocratique, incluant les travailleurs et les collectivités. Telle était d'ailleurs l'une des revendications du NUMSA lors d'une grève déclenchée l'année passée au sein du réseau BRT au Cap.

LA FORMALISATION DES TRANSPORTS PUBLICS INFORMELS

La Recommandation n° 204 de l'OIT énonce précisément la nécessité pour les gouvernements de :

« **PRENDRE D'URGENCE DES MESURES APPROPRIÉES PERMETTANT LA TRANSITION DES TRAVAILLEURS ET DES UNITÉS ÉCONOMIQUES DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE VERS L'ÉCONOMIE FORMELLE, TOUT EN GARANTISSANT LA PRÉSERVATION ET L'AMÉLIORATION DE LEURS MOYENS DE SUBSISTANCE...TOUT EN RESPECTANT LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS ET EN OFFRANT DES POSSIBILITÉS DE SÉCURITÉ DU REVENU, DE SUBSISTANCE ET D'ENTREPRENEURIAT DURANT LA TRANSITION. »**

L'introduction des BRT s'accompagne de perspectives de formalisation des transports informels du fait de la création de nouveaux emplois formels directement gérés par les sociétés d'exploitation des BRT mais aussi en raison d'une planification plus globale des services de transports publics intégrés à l'échelle de la ville.

Avant toute autre chose, il est essentiel de déterminer si :

- les autorités acceptent que l'introduction des BRT mette en péril les moyens de subsistance d'un grand nombre de travailleurs évoluant dans le secteur des transports publics informels
- le système de BRT est prévu dans le cadre d'un système intégré plus vaste
- des plans sont en place afin d'atténuer les risques de perte substantielle des sources de revenus dans le secteur informel

SI LES AUTORITÉS CONVIENNENT DE L'EXISTENCE DE RISQUES IMPORTANTS POUR LEURS MOYENS DE SUBSISTANCE, LES TRAVAILLEURS DIRECTEMENT AFFECTÉS (TELS QUE CEUX QUI DÉPENDENT ACTUELLEMENT DES SERVICES OPÉRANT LE LONG DES COULOIRS DE BRT) SE VERRONT-ILS PROPOSER UNE INDEMNISATION ? SERONT-ILS

PRIORITAIRES AFIN DE POSTULER AUX OFFRES D'EMPLOI PROPOSÉES PAR LES SOCIÉTÉS D'EXPLOITATION DES BRT ? LES TRAVAILLEURS CONTRAINTS DE SE DÉLOCALISER (TELS QUE LES PERSONNELS DE SOUTIEN ET LES PERSONNELS DES TERMINAUX) SE VERRONT-ILS PROPOSER DES LIEUX DE TRAVAIL ALTERNATIFS ? LES ACCORDS DE RÉINSTALLATION COUVRIRONT-ILS ÉGALEMENT LES EMPLOIS PRINCIPALEMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES, TELS QUE COLPORTEURS, VENDEURS DE NOURRITURE ET AGENTS DE BILLETTERIE, ET PAS UNIQUEMENT LE PERSONNEL DES BUS ?

Plus largement, concernant le système de transports urbains informels dans son ensemble, les syndicats devraient se pencher sur certaines des principales questions entrant en ligne de compte dans le cadre de la transition vers l'emploi formel : la réforme du **système d'objectifs**, l'intégration des BRT, la lutte contre la corruption policière et le crime organisé, l'égalité entre hommes et femmes, la santé et la sécurité au travail, l'employabilité et le développement des compétences ainsi que l'accès à l'information et aux statistiques.

LA RÉFORME DU SYSTÈME D'OBJECTIFS

Dans l'hémisphère Sud, l'économie des transports informels est dominée par le « système d'objectifs », imposant à la plupart des chauffeurs de bus urbains informels de verser quotidiennement un montant donné aux propriétaires des véhicules, qui correspond en fait à des frais de location. Des frais qui peuvent s'avérer astronomiques. Ainsi, les chauffeurs sont tenus de transporter suffisamment de clients chaque jour pour pouvoir acquitter ce montant, en plus du coût du carburant et de multiples autres dépenses (telles que les salaires des receveurs, les frais acquittés aux mécaniciens, les pourboires versés aux agents de police, le personnel des terminaux, etc.) ; les chauffeurs doivent donc acquitter l'ensemble de ces frais sur les courses payées par les passagers, avant de commencer à empocher de l'argent.

Le système d'objectifs implique des revenus peu élevés et incertains pour tous ces travailleurs dont les moyens de subsistance dépendent du secteur informel. Ce système oblige les conducteurs et les receveurs à effectuer de très longues journées, à l'origine d'un niveau élevé de fatigue et d'accidents. Il génère une concurrence féroce entre les véhicules dans les rues, qui entraîne la corruption, la criminalité et des actes de violence fréquents.

LA FORMALISATION DU SECTEUR INFORMEL DU TRANSPORT DE VOYAGEURS EXIGE DE RÉFORMER ET RÉGLER LE SYSTÈME D'OBJECTIFS AFIN DE PROPOSER UN SALAIRE DÉCENT PRÉVISIBLE, ASSORTI D'UN CONTRAT DE TRAVAIL FORMEL, D'HORAIRE DE TRAVAIL FIXES ET DE L'ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE.

Pour cela, une nouvelle réglementation peut s'imposer ou (comme cela s'avère nécessaire à Nairobi, par exemple) l'application efficace de la législation existante, afin de contraindre les propriétaires de véhicules à accepter leur responsabilité en tant qu'employeurs et respecter les droits des travailleurs.

En **Indonésie**, le gouvernement provincial de Djakarta a lancé le programme *JakLingko* en 2018 afin d'intégrer le système de BRT *Transjakarta* aux services de minibus informels appelés *angkot*. Selon un rapport de l'ITDP en Indonésie³⁵, l'initiative prévoit une transition du système d'objectifs vers un système de rémunération mensuelle des conducteurs assorti d'une formation adéquate, de quarts de travail d'une durée de huit heures, et de cotisations sociales versées par les propriétaires des véhicules. Les minibus sont tenus de circuler sur des itinéraires fixes entre divers arrêts où ils ramassent et déposent les voyageurs, et le transport est payé au moyen de cartes à puce sur la base d'un nombre illimité de trajets BRT et *angkot* sur une période de trois heures. Le système de BRT *Transjakarta* rémunère les propriétaires d'*angkot* sur la base du kilométrage parcouru.

L'ITDP joue un rôle important dans la médiation entre les « opérateurs » (ce terme inclut-il les travailleurs ?) et les autorités et insiste sur le fait que « la phase de négociation avec les opérateurs constitue l'étape la plus décisive de la réforme » et « précipiter les négociations et la mise en œuvre pourrait conduire à des protestations de la part d'une partie ; c'est pourquoi la communication doit intervenir de façon progressive et continue. » L'ITDP évoque de fréquentes situations d'impasse lorsque les autorités et les opérateurs ne parviennent pas à s'entendre sur le niveau de rémunération au kilomètre. Il convient de souligner que le programme bénéficie d'une **subvention de l'État**, et « les autorités doivent accepter et attribuer la subvention du gouvernement » ; on ne sait toutefois pas avec certitude si cela a déjà été fait.

INTÉGRATION DU SYSTÈME BRT

LES SYNDICATS DEVRAIENT EXIGER DES NÉGOCIATIONS AU SUJET DE LA CONCEPTION ET LA PLANIFICATION DES ITINÉRAIRES DE RABATTEMENT, DES PÔLES D'ÉCHANGE ENTRE LES SERVICES INFORMELS ET LE BRT, AINSI QUE DE L'ALIGNEMENT DES VOIES DE BUS ET L'AMÉNAGEMENT DES INTERSECTIONS (AFIN DE MINIMISER LES CONFLITS AVEC LES SERVICES INFORMELS).

Ces négociations devraient également porter sur la conception des stations et des terminaux BRT aux fins d'assurer un transfert sans heurts et efficace des usagers entre les services informels et les services BRT, et en particulier :

- proposer des abris, des aires de repos, des installations sanitaires et de fourniture d'eau au personnel des BRT et des minibus informels
- permettre aux vendeurs de nourriture de travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité à proximité du personnel des BRT et des minibus informels
- intégration d'un espace commercial au profit des vendeurs de rue dans les principaux espaces voyageurs de manière à ne pas entraver la circulation des piétons / passagers
- soutien de l'État en faveur de la modernisation et la mise à niveau de la flotte de minibus informels, pour opérer une transition vers des véhicules économes en carburant / peu polluants / électriques

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION POLICIÈRE ET LE CRIME ORGANISÉ



LES GOUVERNEMENTS DEVRAIENT « PRENDRE DES MESURES POUR PROMOUVOIR LA BONNE GOUVERNANCE ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ». (RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT)

L'extorsion de fonds, les pots-de-vin et la corruption impliquant les forces de police ainsi que le crime organisé sont des problèmes endémiques dans l'ensemble du secteur des transports informels. Le versement quotidien de pots-de-vin à la police est une pratique si ordinaire que les chauffeurs les prennent

en compte dans leurs calculs financiers et nombre de travailleurs évoquent la corruption policière comme le problème le plus important auquel ils se heurtent.

Un contexte de forte syndicalisation peut permettre de réduire ou d'éliminer le harcèlement de la police. En Ouganda, l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) a fait savoir que le harcèlement policier subi par les conducteurs de *boda-boda* (taxis-moto) avait presque totalement cessé après l'adhésion de leur association au syndicat, qui menaçait d'entreprendre une action perturbatrice de grande ampleur en cas de poursuite du harcèlement policier.³⁶

Bien entendu, la compétence, la capacité et la volonté de l'État de faire appliquer la loi sont nécessaires pour vaincre la corruption et le crime organisé. Dans le cas des transports informels, la corruption est une raison et, en particulier, la propriété clandestine de parcs de véhicules particulièrement rentables par des membres des forces de police, de l'armée et du gouvernement.

LES SYNDICATS POURRAIENT REVENDIQUER DES PROCESSUS DE RÉGLEMENTATION ET D'APPLICATION DE LA LOI NOUVEAUX OU RENFORCÉS AFIN D'ASSURER LA TRANSPARENCE DE LA PROPRIÉTÉ PAR LE BIAIS DE PROCÉDURES D'IMMATRICULATION DES VÉHICULES ; INTERDIRE AUX MEMBRES DES FORCES DE POLICE ET DU GOUVERNEMENT AINSI QU'AUX FONCTIONNAIRES LA PROPRIÉTÉ OU LA DÉTENTION DE CERTIFICATS D'IMMATRICULATION CONCERNANT DES VÉHICULES DE TRANSPORT PUBLIC ; ET S'ASSURER QUE LES AGENCES GOUVERNEMENTALES LOCALES OU NATIONALES EN CHARGE DE LA RÉGLEMENTATION DES TRANSPORTS PUBLICS ONT AUTORITÉ SUR LA POLICE DE LA CIRCULATION.

L'INÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE FORMALISATION



ENCOURAGER LA PRESTATION DE SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET D'AIDE À LA PERSONNE QUI SOIENT DE QUALITÉ ET FINANCIÈREMENT ABORDABLES, AINSI QUE L'ACCÈS À CES SERVICES, AFIN DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES EN MATIÈRE D'ENTREPRENEURIAT

ET DE POSSIBILITÉS D'EMPLOI ET DE PERMETTRE LA TRANSITION VERS L'ÉCONOMIE FORMELLE. » (RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT)

Dans l'économie informelle des transports, les femmes sont en proie à une forte discrimination. Le secteur est clairement dominé par les hommes, en particulier si l'on s'en tient aux personnels de bord. Mais une définition plus large des effectifs, incluant l'ensemble des travailleurs qui dépendent des transports informels pour leur subsistance, révèle un nombre bien plus élevé de femmes, qui plus est dans les emplois les plus précaires – ce qui n'est guère surprenant – à l'instar des vendeurs de rue (y compris les vendeurs de nourriture).

IL EST ESSENTIEL DE VEILLER À CE QUE LES NÉGOCIATIONS TIENNENT D'EMBLÉE COMPTE DES IMPLICATIONS DE LA FORMALISATION POUR LES TRAVAILLEUSES ET À CE QUE LES FEMMES SYNDICALISTES SOIENT INTÉGRÉES AUX ÉQUIPES DE NÉGOCIATION EN GÉNÉRAL, ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN PARTICULIER.

En mars 2019, l'ITF et l'UITP ont signé une déclaration de recommandations communes intitulée : « *Renforcer l'emploi des femmes et l'égalité des chances dans les transports publics urbains* » (voir Annexe 6). Ces recommandations pourraient constituer d'importantes revendications syndicales à l'égard des BRT et de la formalisation des transports urbains de voyageurs.

Une « **transition juste** » doit s'opérer pour les travailleuses des transports dans le cadre de la transition du travail informel vers le travail formel, et les syndicats devraient remettre en question le discours entourant le « travail des femmes » face au « travail des hommes » et garantir le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale.

Les syndicats devraient envisager et appeler à des **politiques de discrimination positive** qui renforcent la diversité genrée sur les lieux de travail dans les transports, y compris des objectifs/quotas pour certaines fonctions comme la conduite de véhicules, promouvoir des politiques de recrutement non discriminatoires qui visent directement le recrutement des femmes, appuyer l'accès des femmes aux fonctions mieux rémunérées dans les transports et proposer des opportunités de développement des compétences et des formations techniques pour faciliter l'entrée des femmes dans le secteur et leur avancement à des postes mieux rémunérés et plus qualifiés.

LES SYNDICATS DEVRAIENT EXIGER DES PROCÉDURES ET LIGNES DIRECTRICES CLAIRES POUR LE SIGNALLEMENT DE VIOLENCES ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL À L'ÉGARD DES FEMMES, DES FORMATIONS SUR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DE LA DIRECTION, ET LA PRISE DE MESURES CONCRÈTES POUR ENRAYER LA VIOLENCE AU TRAVAIL (PAR EXEMPLE UN BON ÉCLAIRAGE, DES RADIOS, DES EFFECTIFS SUFFISANTS).

Au moment de négocier les rythmes et le temps de travail, il est important de tenir compte des **responsabilités familiales** des effectifs et de parer aux risques de sécurité associés au travail en équipes du matin et du soir, par exemple en assurant un transport en sécurité vers et depuis le lieu de travail.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

« LES GOUVERNEMENTS DEVRAIENT
« PRENDRE DES MESURES IMMÉDIATES
AFIN DE REMÉDIER AUX CONDITIONS DE

**TRAVAIL DANGEREUSES ET INSALUBRES QUI CARACTÉRISENT SOUVENT LE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE; ET PROMOUVOIR LA PROTECTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET L'ÉTENDRE AUX EMPLOYEURS ET AUX TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE. »
(RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT)**

La plupart des travailleurs du secteur des transports informels connaissent des conditions de santé et de sécurité affligeantes.

Les employés interrogés dans le cadre de l'enquête menée à Nairobi³⁷ se sont plaints des journées de travail interminables qui engendraient fatigue, accidents, stress, mal de dos, ainsi qu'un niveau élevé de toxicomanie et d'alcoolisme chez les personnels de bord. Près de 30 % des travailleurs ont connu des problèmes respiratoires en raison des poussières et fumées inhalées. Pour la plupart des travailleurs employés au niveau des arrêts de bus et des terminaux, l'accès à l'eau potable et à des installations sanitaires est



Mécanicien d'autobus à Dar es-Salaam. Source : GLI

inexistant, et aucun abri ne permet de se protéger de la pluie et du soleil, créant une discrimination particulière à l'égard des femmes. La plupart des personnels de soutien, tels que mécaniciens, réparateurs de pneumatiques et carrossiers, travaillent au bord de la route ou dans des lieux de travail informels dépourvus d'installations, et souvent sans un équipement de sécurité de base.

LES SYNDICATS POURRAIENT ENVISAGER DE SOUMETTRE TOUT UN ÉVENTAIL DE REVENDECTIONS À L'ENDROIT DES PLANIFICATEURS BRT ET DES AUTORITÉS MUNICIPALES EN VUE D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS INFORMELS DES TRANSPORTS. NOTAMMENT :

- **Réforme du cadre de travail**

Les autorités devraient veiller à ce que certains terminaux, appelés localement « stages » (arrêts de bus, stations de taxis et taxis-moto, etc.), disposent d'un

niveau minimum d'équipement pour les travailleurs : toilettes, douches, accès à l'eau potable, aires de repos, abri contre la pluie et le soleil, installations propres et sûres pour les vendeurs de nourriture.

Tous les travailleurs devraient avoir accès à des **toilettes** propres, abordables, sûres, accessibles et fermées au public. Des infrastructures séparées devraient être prévues pour les travailleuses, et celles-ci devraient être associées à la conception de ces espaces pour qu'ils soient conformes à leurs besoins. Des pauses toilettes régulières devraient également être intégrées à l'emploi du temps.

- **Mise à disposition d'un espace de travail**

« LES GOUVERNEMENTS « DEVRAIENT RECONNAÎTRE L'IMPORTANCE DE PRÉSERVER LES POSSIBILITÉS DE SÉCURISER LE REVENU DES TRAVAILLEURS ET DES UNITÉS ÉCONOMIQUES DANS LA TRANSITION VERS L'ÉCONOMIE FORMELLE,



Mécanicien pour matatus à Nairobi. Source : GLI

EN OFFRANT À CES TRAVAILLEURS OU UNITÉS ÉCONOMIQUES LES MOYENS D'OBTENIR LA RECONNAISSANCE DE LEUR PROPRIÉTÉ EXISTANTE AINSI QUE LES MOYENS DE FORMALISER LES DROITS DE PROPRIÉTÉ ET L'ACCÈS À LA TERRE. » (RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT)

Bon nombre de travailleurs des transports informels ont besoin d'un espace pour travailler, qu'il s'agisse des personnels de soutien (mécaniciens, peintres, selliers-garnisseurs, etc.) ou des agents employés au niveau des terminaux (vendeurs, cireurs de chaussures, etc.), mais le niveau d'insécurité est souvent élevé dans ces lieux de travail qui sont aussi peu équipés et vulnérables au harcèlement, à l'agitation, et à la corruption de la police et des autorités publiques locales. Peu travaillent sur la base d'accords formels avec les propriétaires fonciers ou jouissent de leurs droits légaux.

LES SYNDICATS PEUVENT JOUER UN RÔLE IMPORTANT EN DÉFENDANT CES TRAVAILLEURS FACE AUX MENACES PESANT SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL OU EN NÉGOCIANT AVEC LES PROPRIÉTAIRES FONCIERS OU LES AUTORITÉS MUNICIPALES AFIN D'ASSURER LA RECONNAISSANCE OFFICIELLE DES DROITS D'ACCÈS À DES TERRES OU DES LOCAUX APPROPRIÉS.

- **Qualité de la route et des véhicules**

La vétusté et le piètre entretien des véhicules et des routes contribuent fortement aux problèmes de santé et de sécurité des effectifs, mais aussi des voyageurs et de l'environnement. Les gaz d'échappement, les freins et les pneus mal entretenus ; les chaussées inondées, dégradées et truffées de nids de poule présentent des dangers potentiels graves et sont à l'origine de nombreux accidents de la circulation.

Disposer d'un parc de véhicules modernes, efficaces et bien entretenus est dans l'intérêt de tout un chacun, mais les propriétaires choisissent souvent de ne pas investir (ou ne peuvent se le permettre).

LES SYNDICATS PEUVENT ARGUMENTER EN FAVEUR DE L'INVESTISSEMENT PUBLIC DANS LA MODERNISATION DE LA FLOTTE DE VÉHICULES ET D'UNE RÉGLEMENTATION PLUS STRICTE VISANT À GARANTIR QUE LES PROPRIÉTAIRES SE CHARGENT

DE VEILLER AU BON ÉTAT DE LEURS VÉHICULES. LES SYNDICATS PEUVENT ÉGALEMENT EXIGER DES NÉGOCIATIONS AUTOUR DES INITIATIVES DU GOUVERNEMENT DESTINÉES À MODERNISER LES PARCS DE VÉHICULES, CE QUI SUPPOSE GÉNÉRALEMENT UNE INDEMNISATION POUR LES VÉHICULES À RETIRER DU MARCHÉ.

En 2017, le gouvernement des Philippines a lancé un programme visant à retirer de la circulation les milliers de jeepneys (minibus emblématiques des Philippines), d'autobus et autres véhicules de transport public de plus de 15 ans, afin de les remplacer progressivement par des véhicules modernes plus respectueux de l'environnement, sur une période de trois ans. Comme chacun sait, les jeepneys, équipés de moteurs diesel, représentent un fléau en termes de pollution atmosphérique. Les syndicats des transports, qui représentent les petits propriétaires et les travailleurs, étaient opposés au programme, estimant que les petites coopératives et les opérateurs de jeepney possédant un seul véhicule ne pouvaient se permettre de contracter de nouveaux crédits pour acquérir de nouveaux véhicules ; ils y voyaient également une manœuvre du gouvernement en vue de remplacer les petits opérateurs par des opérateurs franchisés de plus grande envergure, constitués en société. Le programme s'est heurté à une vaste opposition de la part des propriétaires de jeepney, des chauffeurs et des syndicats des transports.

Les syndicats ont appelé à l'adoption d'un plan d'action alternatif reposant sur le principe d'une *transition juste*, revendiquant notamment :

- la protection des moyens de subsistance des chauffeurs et leur droit de travailler jusqu'à l'âge de la retraite ou, pour ceux qui choisissent de quitter le secteur, l'octroi d'un soutien et de possibilités de formation
- la transition entre l'actuel système de fonctionnement individuel et informel vers un système de coopératives et de sociétés de gestion collective
- la résistance face aux investissements et à la domination des puissants politiciens et des grandes entreprises

Ils s'opposent à la suppression progressive systématique des jeepneys, mais reconnaissent le besoin urgent de moderniser la flotte. Ils soutiennent qu'une période de transition adéquate est nécessaire, de même qu'un nombre accru de possibilités de représentation des travailleurs et la présentation d'alternatives durables.

Plus précisément, ils plaident pour la réhabilitation des jeepeys au moyen de nouveaux moteurs afin de réduire les coûts, plutôt que d'investir dans des véhicules flambant neufs onéreux, soulignant l'importante valeur culturelle et touristique de l'emblématique jeepney. Ils aspirent également à une hausse des budgets publics en faveur de la modernisation et à l'établissement d'un mécanisme tripartite (gouvernement, institutions financières, syndicats) permettant de réduire les taux d'intérêt et d'allonger les périodes de remboursement.³⁸

● **Inspection du travail**

« LES GOUVERNEMENTS « DEVRAIENT DISPOSER D'UN SYSTÈME D'INSPECTION ADÉQUAT ET APPROPRIÉ, ÉTENDRE LA COUVERTURE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL À TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE AFIN DE PROTÉGER LES TRAVAILLEURS, ET FOURNIR DES ORIENTATIONS AUX ORGANES CHARGÉS D'ASSURER L'APPLICATION DES LOIS, Y COMPRIS SUR LA FAÇON DE TRAITER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE. »
(RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT)

Dans bien des pays, les ressources des ministères du Travail et les effectifs d'inspecteurs du travail sont si insuffisants qu'il peut paraître absurde de demander à ce que les inspections du travail interviennent également dans le secteur des transports informels. Il incombe néanmoins aux propriétaires des grandes stations de bus, qui sont fréquemment les municipalités locales, de mettre à disposition un environnement de travail sûr.

LES SYNDICATS ONT LA POSSIBILITÉ D'EXIGER DE LA PART DU MINISTÈRE DU TRAVAIL UNE INSPECTION DES LIEUX DE TRAVAIL MAJEURS ET DE DEMANDER DES COMPTES AUX PROPRIÉTAIRES.

INFORMATIONS ET STATISTIQUES

« LES GOUVERNEMENTS « DEVRAIENT PRENDRE DES MESURES ASSURANT LA MISE À DISPOSITION EFFECTIVE D'INFORMATIONS, UNE ASSISTANCE À LA MISE EN CONFORMITÉ AVEC LA LÉGISLATION

APPLICABLE ET LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ACTEURS CONCERNÉS. »

**IL DEVRAIENT, « EN CONSULTATION AVEC LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS, RÉGULIÈREMENT : COLLECTER, ANALYSER ET DIFFUSER DES STATISTIQUES VENTILÉES PAR SEXE, ÂGE, LIEU DE TRAVAIL ET AUTRES CRITÈRES SOCIO-ÉCONOMIQUES SPÉCIFIQUES CONCERNANT L'AMPLEUR ET LA COMPOSITION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE, NOTAMMENT LE NOMBRE DES UNITÉS ÉCONOMIQUES INFORMELLES, DES TRAVAILLEURS QU'ELLES EMPLOIENT ET LES SECTEURS OÙ ELLES OPÈRENT ; ET SUIVRE ET ÉVALUER LES PROGRÈS ACCOMPLIS VERS LA FORMALISATION. »
(RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT)**

Pour aborder la négociation collective, il est essentiel de s'armer de données fiables et faisant autorité au sujet des effectifs des transports informels. Rares sont les autorités qui recueillent des données détaillées sur l'économie informelle et lorsque tel est le cas, l'accès à ces données n'est pas aisé.

LES SYNDICATS POURRAIENT ENVISAGER D'EXIGER DE NOUVELLES INITIATIVES DE LA PART DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX (À L'INSTAR DES SERVICES STATISTIQUES), AFIN D'ENTREPRENDRE DES ENQUÊTES RÉGULIÈRES AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE INFORMELLE ET AINSI DÉTERMINER LA TAILLE ET LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR.

Si cela est impossible (probablement en raison de l'incapacité du gouvernement à réaliser des enquêtes sur le lieu de travail), les syndicats pourraient alors envisager de mener leurs propres enquêtes, avec l'aide éventuelle des établissements universitaires locaux (L'enquête d'évaluation des conséquences des BRT pour l'emploi à Nairobi, par exemple).

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS SYNDICALES RELATIVES AUX SYSTÈMES BRT

- Envisager d'élaborer des **modèles alternatifs concernant la propriété**, la direction et l'exploitation du BRT. Les syndicats ont la possibilité de plaider pour la propriété publique avec des investissements publics. D'autres solutions pourraient être explorées, telles que les coopératives ou les entreprises à but non lucratif avec un niveau élevé d'implication syndicale et publique.
- Exiger des **contrats BRT** en vertu desquels la municipalité conserve le meilleur contrôle financier et décisionnel – par ex. un contrat de service ou un contrat de zone ou de ligne (coût brut), tout en s'opposant au développement d'opérations de BRT fondées sur des contrats de type Conception-Réalisation-Exploitation ou sur une licence d'accès non réglementé.
- Les autorités gouvernementales devraient lancer une réforme complète des transports publics en s'appuyant sur une planification inclusive, offrant une vision claire de ce qu'est et doit être un système **intégré**, bénéficiant du soutien sans réserve du personnel.
- Envisager d'exiger la possibilité pour les travailleurs informels de **circuler en parallèle** sur les itinéraires BRT (et non pas seulement sur les voies de rabattement), car cette option a le potentiel de réduire le risque de perte d'emploi, en dépit d'un risque quasi certain de ralentissement et de congestion accrue des lignes non-BRT, et donc de réduction du chiffre d'affaires.
- Les syndicats pourraient faire valoir les revendications suivantes : que les autorités des BRT établissent une réglementation et mobilisent des investissements en faveur de la transition des services informels actuels vers un système formalisé, efficace et efficient, plutôt que de s'en remettre à des entreprises externes pour sous-traiter les services.
- Les syndicats doivent être impliqués, dès les premiers stades, dans la planification du BRT et avoir accès à des informations détaillées concernant la planification ainsi qu'aux échéanciers établissant les délais de construction et de mise en service. Cela dépendra de l'entité finançant le système BRT et des consultants impliqués. Parmi les plus grands systèmes de BRT, certains feront probablement appel à divers prêteurs, donateurs et consultants pour les différents couloirs et les différentes lignes, à l'instar des possibilités de consultation qui devraient elles aussi impliquer des prestataires distincts, avec pour effet de compliquer la situation.
- Les stations et les terminaux devraient être équipés de façon adéquate pour les travailleurs et les voyageurs, notamment en incluant des toilettes, l'accès à l'eau potable, des abris pour se protéger de la pluie et du soleil, des zones de repos et des espaces repas ainsi qu'un espace dédié pour les différents vendeurs. Les aménagements devraient permettre d'améliorer les conditions de travail et de préserver l'emploi des personnels du BRT ainsi que des travailleurs relevant des transports informels rattachés au réseau BRT. Il devrait y avoir des toilettes séparées pour les voyageurs et pour les travailleurs. Le fait de ne pouvoir accéder à des toilettes et autres installations sanitaires en toute sécurité s'accompagne de répercussions importantes pour la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses des transports.

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS SYNDICALES RELATIVES AUX SYSTÈMES BRT

- Envisager de revendiquer la prise en compte des **vendeurs informels** lors de la conception des stations, de façon à prévoir un espace bien organisé afin de leur permettre de continuer d'assurer leur subsistance tout en bénéficiant de meilleures conditions de travail.
- Revendiquer l'emploi de **personnel de bord**, en plus des conducteurs.
- Tenter de négocier l'acquisition de véhicules de plus petite taille mais circulant à une fréquence plus importante, une option bénéfique tant pour les usagers que pour l'emploi.
- Envisager d'exiger la présence permanente de membres du **personnel dans chaque station**, à des fins de sécurité et d'assistance aux usagers et aux travailleurs.
- En cas de nouvelles possibilités d'emploi et de formation, exiger que la priorité soit accordée aux travailleurs informels dont les moyens d'existence peuvent se trouver menacés.
- Exiger des possibilités de promotion, de formation et de reconversion pour soutenir **l'accession des femmes** de tous âges à des postes mieux rémunérés, comme la conduite ou les fonctions managériales et de supervision, des rythmes et horaires de travail qui tiennent compte des responsabilités familiales du travailleur, et la gestion des risques de sécurité associés au travail en équipes du matin et du soir.
- Les syndicats peuvent exiger la **parité hommes-femmes** pour l'ensemble des postes, y compris la conduite et les fonctions managériales.
- Les syndicats pourraient s'appuyer sur l'accord UITP/ITF afin de faire pression sur l'employeur BRT ou le bailleur de fonds et appeler à des politiques en faveur de **l'emploi des femmes** et du travail décent au profit des hommes comme des femmes.
- Les syndicats représentant les travailleurs du secteur informel peuvent se heurter à un choix difficile au moment de décider qui ou quoi soutenir dans le cadre d'un appel d'offres pour un contrat **d'exploitation BRT**. Plusieurs possibilités peuvent apparaître.
- Exiger une indemnisation pour les travailleurs informels dont les sources de revenus sont affectées. Exiger un poste ou un lieu de travail alternatif pour les travailleurs contraints de se délocaliser (tels que les personnels de soutien et les personnels des terminaux). Veiller à ce que les accords de réinstallation couvrent les emplois principalement occupés par des femmes, tels que colporteurs, vendeurs de nourriture et agents de billetterie, et pas uniquement le personnel des bus.

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS SYNDICALES RELATIVES À LA FORMALISATION DES TRANSPORTS INFORMELS

- La réforme et la réglementation du système d'objectifs afin de proposer un **salaire** décent prévisible, **assorti d'un contrat de travail formel**, d'horaires de travail fixes et de l'accès à la **protection sociale**.
- Exiger des négociations au sujet de la conception et la planification des itinéraires de **rabattement**, des pôles d'échange entre les services informels et le BRT, ainsi que de l'alignement des voies de bus et l'aménagement des intersections (afin de minimiser les conflits avec les services informels).
- Les syndicats pourraient appeler à des processus de réglementation et d'application de la loi nouveaux ou renforcés afin d'assurer la transparence de la **propriété** par le biais de procédures d'immatriculation des véhicules ; interdire par exemple aux membres des forces de police et du gouvernement ainsi qu'aux fonctionnaires la propriété ou la détention de certificats d'immatriculation concernant des véhicules de transport public ; et s'assurer que les agences gouvernementales locales ou nationales en charge de la réglementation des transports publics ont autorité sur la police de la circulation.
- Veiller à ce que les négociations tiennent d'emblée compte des implications de la formalisation pour les **travailleuses** et à ce que les femmes syndicalistes soient intégrées aux équipes de négociation en général, et de négociation collective en particulier.
- Les syndicats devraient exiger des procédures et lignes directrices claires pour le signalement de violences et de **harcèlement sexuel** à l'égard des femmes, des formations sur la prévention de la violence à l'égard des femmes à l'intention des employés et de la direction, et la prise de mesures concrètes pour enrayer la violence au travail (par exemple un bon éclairage, des radios, des effectifs suffisants).
- Les syndicats pourraient envisager de soumettre tout un éventail de revendications à l'endroit des planificateurs BRT et des autorités municipales en vue d'améliorer les conditions de **santé et de sécurité** des travailleurs informels des transports.
- Défendre les travailleurs informels (mécaniciens, peintres, vendeurs, cireurs de chaussures, par ex.) face aux menaces pesant sur leur **lieu de travail** ou négocier avec les propriétaires fonciers ou les autorités municipales afin d'assurer la reconnaissance officielle des droits d'accès à des terres ou des locaux appropriés.
- Les syndicats peuvent argumenter en faveur de l'investissement public dans la **modernisation de la flotte** de véhicules, assorti d'une réglementation plus stricte visant à garantir que les propriétaires se chargent de veiller au bon état de leurs véhicules. Les syndicats doivent également exiger des négociations autour des initiatives destinées à moderniser les parcs de véhicules, ce qui suppose généralement une indemnisation pour les véhicules à retirer du marché.
- Bien que les ressources des ministères du Travail de nombreux pays soient souvent insuffisantes, les syndicats peuvent néanmoins exiger des inspections du lieu de travail et demander des comptes aux propriétaires.
- Les syndicats pourraient envisager d'exiger de nouvelles initiatives de la part des organismes gouvernementaux (à l'instar des services statistiques), afin d'entreprendre des **enquêtes** régulières auprès de la main-d'œuvre informelle et ainsi déterminer la taille et les caractéristiques de l'emploi dans le secteur.

ANNEXES

ANNEXE 1.

RÉSUMÉ DE LA RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT

EN VERTU DE LA RECOMMANDATION N° 204 DE L'OIT, LES GOUVERNEMENTS DEVRAIENT :	
TRANSITION	Prendre d'urgence des mesures appropriées permettant la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en garantissant la préservation et l'amélioration de leurs moyens de subsistance...tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat durant la transition.
DROITS SYNDICAUX	S'assurer que les personnes opérant dans l'économie informelle jouissent de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, sous réserve des statuts de l'organisation concernée. <i>(Cette clause réaffirme que les travailleurs de l'économie informelle jouissent des mêmes droits fondamentaux que les travailleurs de l'économie formelle, couverts par les conventions de l'OIT)</i>
RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTATION	Lorsqu'ils élaborent, mettent en œuvre et évaluent des politiques et des programmes concernant l'économie informelle, et notamment sa formalisation, ... consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active de représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.
SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL	Prendre des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle; et promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et l'étendre aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle.
PROTECTION SOCIALE	Étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes et un salaire minimum.
ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES	Encourager la prestation de services de garde d'enfants et d'aide à la personne qui soient de qualité et financièrement abordables, ainsi que l'accès à ces services, afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en matière d'entrepreneuriat et de possibilités d'emploi et de permettre la transition vers l'économie formelle.

CORRUPTION	Prendre des mesures pour promouvoir la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption.
MISE EN CONCURRENCE DES CONTRATS D'EXPLOITATION	Faciliter l'accès aux marchés publics, ... par exemple en adaptant les procédures et le volume des marchés, en dispensant des formations et des conseils sur la participation aux appels d'offres publics et en réservant des quotas à ces unités économiques. <i>(Cette clause revêt un caractère important eu égard à la capacité des travailleurs informels de se positionner sur des appels d'offres liés à des contrats d'exploitation BRT)</i>
COMMUNICATION D'INFORMATIONS	Prendre des mesures assurant la mise à disposition effective d'informations, une assistance à la mise en conformité avec la législation applicable et le renforcement des capacités des acteurs concernés. Il devraient, « en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, régulièrement : collecter, analyser et diffuser des statistiques ventilées par sexe, âge, lieu de travail et autres critères socio-économiques spécifiques concernant l'ampleur et la composition de l'économie informelle, notamment le nombre des unités économiques informelles, des travailleurs qu'elles emploient et les secteurs où elles opèrent ; et suivre et évaluer les progrès accomplis vers la formalisation. »
ESPACE DE TRAVAIL	<i>Promouvoir des stratégies de développement local, notamment l'accès réglementé aux espaces publics en vue de leur utilisation.</i> <i>(Cette clause revêt un caractère particulièrement important pour les personnels des terminaux et les personnels de soutien, tels que les colporteurs et les mécaniciens)</i>
PROCÉDURES DE PLAINTÉ	Instituer des procédures efficaces et accessibles de plainte et de recours.
ASSISTANCE DU BIT	Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent solliciter l'assistance du Bureau international du Travail afin de renforcer les capacités des organisations représentatives des personnes opérant dans l'économie informelle.

ANNEXE 2.

POLITIQUE POPULAIRE DES TRANSPORTS PUBLICS DE L'ITF

LE PROGRAMME DE L'ITF « NOS TRANSPORTS PUBLICS » PRÉCONISE UN MODÈLE SOCIAL DE TRANSPORTS PUBLICS. IL INCLUT DES PROPOSITIONS POLITIQUES SPÉCIFIQUES³⁹ :

1. LES SERVICES DE TRANSPORTS PUBLICS DOIVENT ÊTRE DÉTENUS ET EXPLOITÉS PAR UNE ENTITÉ PUBLIQUE
2. AMÉLIORER ET DÉVELOPPER DES TRANSPORTS PUBLICS INTÉGRÉS ET DES EMPLOIS DANS LES TRANSPORTS PUBLICS
3. GARANTIR UNE RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE DANS LA PLANIFICATION, LE DÉVELOPPEMENT ET L'AVENIR DES TRANSPORTS PUBLICS
4. DONNER LA PRIORITÉ À L'INVESTISSEMENT DANS LES TRANSPORTS PUBLICS
5. PROMOUVOIR DES MODÈLES FINANCIERS PUBLICS
6. ENVISAGER LA GRATUITÉ DES TRANSPORTS PUBLICS
7. INTÉGRER LE TRAVAIL DÉCENT EN TANT QU'OBJECTIF CENTRAL DES TRANSPORTS DURABLES
8. FAIRE LE LIEN ENTRE EMPLOIS DE QUALITÉ ET SERVICES DE QUALITÉ
9. RÉGLEMENTER L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS PUBLICS INFORMELS
10. ASSOCIER LES TRAVAILLEURS INFORMELS À LA FORMALISATION DES TRANSPORTS PUBLICS
11. RENFORCER L'EMPLOI DES FEMMES ET PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT DANS LES TRANSPORTS PUBLICS
12. METTRE FIN À LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES TRAVAILLEUSES DES TRANSPORTS
13. INTRODUIRE LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE FAÇON À FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES
14. ASSOCIER LES TRAVAILLEUSES AUX DÉCISIONS RELATIVES AUX TRANSPORTS PUBLICS
15. PROPRIÉTÉ PUBLIQUE DES INFRASTRUCTURES NUMÉRIQUES POUR LE BIEN COMMUN
16. CONSULTER ET NÉGOCIER LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
17. CONTRÔLER LES TECHNOLOGIES D'ÉVALUATION, DE SUIVI ET DE SURVEILLANCE
18. CONTRÔLER L'UTILISATION D'ALGORITHMES ET DE BANQUES DE DONNÉES
19. RÉGLEMENTER LA MOBILITÉ EN TANT QUE SERVICE
20. RÉGLEMENTER LES PLATEFORMES À LA DEMANDE EN TANT QU'OPÉRATEURS DE TRANSPORT PUBLIC
21. FACILITER LA MOBILITÉ D'EMPLOI ET FORMER LES TRAVAILLEURS
22. UTILISER ET PARTAGER LES DONNÉES POUR LE BIEN COMMUN
23. RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL SI LA PRODUCTIVITÉ AUGMENTE
24. RÉGLEMENTER LES DISPOSITIFS DE COMMANDE À DISTANCE ET D'ESSAIS DE VÉHICULES AUTONOMES (SANS CONDUCTEUR)
25. GARANTIR UNE « TRANSITION JUSTE » POUR LES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS
26. ADOPTER UNE APPROCHE ÉCONOMIQUE GLOBALE POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS LIÉES AU TRANSPORT
27. SOUTENIR L'ÉLECTRIFICATION DES TRANSPORTS PUBLICS
28. MENER CAMPAGNE POUR UNE DÉMOCRATIE DE L'ÉNERGIE ET DES TRANSPORTS

ANNEXE 3.

ÉNONCÉ DE POSITION CONJOINT DES SYNDICATS DU TRANSPORT KÉNYANS SUR LE BRT

PROBLÈMES EN JEU ET POSITION

Le Kenya est déjà bien avancé dans la mise en œuvre du système de Bus à haut niveau de service, un projet ambitieux qui vise à améliorer la capacité et la fiabilité des transports publics ainsi qu'à décongestionner la ville de Nairobi. Les travailleuses et travailleurs du Kenya sont conscients de la nécessité de cette intervention, cependant, les décisions et les plans mis en place ne rendent pas compte des critiques et des contributions formulées par les salariés du secteur des matatus, qui sont des acteurs clés. La marginalisation du point de vue et des contributions des travailleurs des matatus dans la conception et dans la planification initiale du BRT est une erreur stratégique en contravention de l'article 184(1) de la Constitution : il dispose que la législation nationale doit pourvoir à la gouvernance et à la gestion des zones urbaines et des villes et, en particulier – (c) permette la participation des résidents à la gouvernance des zones urbaines et des villes, et de l'article 27 : dans lequel la Constitution garantit l'égalité et la non-discrimination. Par conséquent, la participation publique doit assurer l'égalité et la non-discrimination. Ce serait une grave erreur si le déploiement et la mise en œuvre du projet de BRT négligeaient aussi l'importance de l'implication des travailleuses et des travailleurs des transports.

CONTEXTE DÉTAILLÉ

Le système de transports publics de Nairobi relève quasiment intégralement de l'économie informelle. Cette économie est informelle dans la mesure où la majorité des travailleurs employés dans le secteur des matatus ne bénéficient pas de contrat officiel, ni des prestations légales associées à un emploi formel, notamment le NHIF et le NSSF. Ces travailleurs exercent des emplois extrêmement précaires. La plupart sont totalement indépendants ou employés dans le cadre de « contrats » informels à la journée ou à l'heure.

Une étude récente a révélé que seul un infime pourcentage (3,9 %) bénéficie d'une entente ou d'un contrat de travail écrit.

En outre, le secteur est organisé en coopératives d'épargne et de crédit (SACCO) qui, dans l'idéal, sont réglementées conformément au *NTSA Operating of PSV legal notice 219* (avis juridique de la NTSA relatif à l'exploitation de véhicules des services publics). Cependant, en réalité, les SACCO ne contrôlent pas la flotte enregistrée chez elles. Les propriétaires gardent le contrôle de leurs véhicules et ne recourent aux SACCO que pour se conformer à la loi. On estime à 10 000 le nombre de bus matatus de 14, 25 et 33 places assises (Envag Associates 2012), parallèlement à un nombre croissant de taxis-moto boda-boda et de tricycles tuk-tuk.

Les conditions et le cadre de travail des matatus au Kenya sont rudes et déplorables. Ils se caractérisent par de longues journées de travail, à raison de 13 à 15 heures par jour (Khayesi 1997). Les travailleurs des matatus ne bénéficient pas de commodités, comme des toilettes et l'accès à l'eau potable. Ce droit est pourtant prévu au chapitre quatre de la Constitution du Kenya, article 43 (1) a, b, c, d et e ; qui dispose que toute personne a le droit -- au meilleur état de santé possible, qui comprend le droit à des services de soins de santé, notamment les soins de santé reproductive ; à un niveau raisonnable d'hygiène ; à de l'eau propre et salubre en quantité suffisante ; et à la sécurité sociale.

Le chômage reste un sujet sensible au Kenya, à l'heure actuelle. Au total, 175 SACCO et 6 000 véhicules seront concernés par le projet de BRT. On estime que 35 193 emplois sont menacés, si tous les systèmes de BRT devenaient opérationnels, sans tenir compte de la ligne 5 (Outer Ring Road / East Nairobi). Parmi ceux-ci, les personnels de bord représentent 18 400 emplois potentiellement menacés. Soit plus de la moitié du total. Les vendeurs, vendeurs de nourriture, manutentionnaires, assistants des terminaux, et les

conducteurs de boda-boda dans les terminaux de matatus sont plus particulièrement menacés. Les activités du BRT permettront de créer 5 760 nouveaux emplois.

Les travailleurs du secteur des matatus au Kenya sont confrontés à l'exclusion à l'extérieur en matière de représentation. Ce que confirme l'absence remarquable de représentation directe de la parole des travailleurs dans les processus décisionnels et dans les plans de la Nairobi Metropolitan Area Transport Authority (NATAMA) - Autorité du transport de la zone urbaine de Nairobi. Le système de Bus à haut niveau de service (BRT) est une composante à part entière à haute priorité du MRTS, qui vise à améliorer la capacité et la fiabilité à Nairobi et dans les comtés environnants. Le point de vue des travailleurs n'est pas pris en compte, bien que plus de 70 000 personnes soient employées par le secteur à Nairobi et plus de 300 000 sur le plan national (Eshiwani, 2016).

Des projets de BRT similaires ont été menés dans le monde, et plus encore en Afrique subsaharienne. Le Kenya peut tirer des enseignements de certains facteurs de réussite des expériences menées au Nigeria et en Afrique du Sud. En 2008, une évaluation du BRT de Lagos avait identifié un certain nombre de facteurs de réussite dont « une action entreprise pour mobiliser les principaux partenaires et s'assurer qu'ils en tirent profit et un programme d'engagement communautaire destiné à assurer aux habitants de Lagos que le BRT est un projet communautaire créé et utilisé par eux et qui leur appartient » (Moboreola, 2009). Le rapport d'évaluation de la performance des projets 2016 de la Banque mondiale sur le Lagos Urban Transport Project (Projet de transport urbain de Lagos) mettait plus particulièrement l'accent sur l'importance de l'implication du syndicat National Union of Road Transport Workers (NURTW).

En Afrique du Sud, l'industrie du taxi minibus « Kombi » partageait de nombreux points communs avec les matatus de Nairobi. Le projet de BRT de Johannesburg enseigne une leçon importante sur la nécessité pour les différents syndicats du transport d'avoir une position commune afin que l'initiative de BRT minimise les controverses et soit couronnée de succès. L'Institute for Transportation and Development Policy (ITDP) (Institut pour les politiques de transport et de développement) observe que « comme un peu partout dans le monde, à Johannesburg, les réseaux informels de chauffeurs

de taxi ou de minibus sont les premiers prestataires de transport public, et la transition vers un système de BRT formel entrainerait une profonde mutation et susciterait à coup sûr la controverse ». Au cœur de cette controverse : la question de la propriété des bus, la répartition et la gestion des itinéraires et la représentation des différentes catégories de travailleurs dans le contrôle et la gestion du BRT.

PROPOSITIONS DE SOLUTIONS AUX PROBLÈMES

La priorité doit être donnée à l'inclusion et à la représentation du point de vue des travailleurs dans le processus du BRT, de la conception à la mise en œuvre. La NAMATA doit faire preuve de volonté afin qu'au sein des structures décisionnelles, de planification et de mise en œuvre du BRT de Nairobi, le point de vue des employés du transport soit directement représenté et entendu. Cela permettra de s'assurer que les problèmes sous-jacents, auxquels le secteur du transport fait face, tiennent compte du contexte et que des stratégies appropriées et pleinement inclusives soient mises en place.

Les entreprises exploitantes du BRT doivent s'astreindre à penser en priorité à l'emploi des plus de 35 000 travailleurs menacés. À cet effet, les procédures de recrutement, le partage d'informations sur le nombre d'emplois disponibles, le parcours professionnel et les qualifications et autres conditions requises doivent être transparents. Ainsi, les travailleurs pourront se préparer correctement à postuler à ces emplois.

Pour garantir ces perspectives d'emploi aux travailleurs actuels, un programme de reconversion et de développement des capacités des travailleurs est essentiel. Les travailleurs dont l'emploi est menacé en raison des qualifications et autres conditions exigées par les exploitants du BRT méritent d'être bien préparés, sans distinction et de manière réfléchie, afin qu'ils puissent continuer de gagner leur vie. Nous suggérons d'organiser un programme de développement des capacités en vue de préparer l'ensemble des travailleurs à s'adapter aux changements et aux chocs qui accompagneront la mise en place du BRT.

L'industrie des matatus doit faire l'objet d'une formalisation et d'une intégration énergiques et devenir ainsi un complément efficient et efficace du BRT. Le niveau d'organisation et de soutien apporté par le

gouvernement aux exploitants du BRT doit également être accordé au secteur des matatus, de manière à harmoniser la croissance et le développement du secteur des transports publics.

La NAMATA doit, comme en bénéficie le BRT, veiller à ce que le développement des infrastructures prenne en compte la rénovation et la standardisation des voies de liaison au même niveau de prestation que le BRT. Cela comprend l'organisation des terminaux, des services sociaux, le bon entretien des routes et la sécurité.

Références :

- i. **La Constitution du Kenya de 2010**
- ii. **Le Rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi, 2019.**

Mars 2019

ANNEXE 4.

RÉSOLUTION DU CONGRÈS DE L'ITF 2018 : ORGANISATION SYNDICALE – ORGANISER LES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS INFORMELS

LE 44^E CONGRÈS DE L'ITF, RÉUNI À SINGAPOUR, DU 14 AU 20 OCTOBRE 2018 :

1. Note la déclaration du 43^e Congrès qui présente l'organisation des travailleuses et travailleurs informels des transports comme un « défi majeur » et propose de « mettre en œuvre un programme spécifique pour former les syndicats à des méthodologies d'organisation des travailleuses et travailleurs engagés dans des activités informelles de transport ».
2. Note les accomplissements très positifs du projet Organisation des transports informels de l'ITF et le succès du modèle d'organisation « syndicat-mentor », et félicite les cinq syndicats-mentors qui ont mené le projet : ATGWU (Ouganda), NCTU (Philippines), NETWON & ITWAN (Népal), SNTT (Colombie) et SYNATRA (Niger).
3. Note que les affiliés sont parvenus à créer des syndicats de masse de travailleuses et travailleurs informels des transports durant le projet ; voici quelques faits et chiffres à cet égard :
 - Plus de 100 000 travailleuses et travailleurs informels des transports nouvellement organisés au sein de syndicats affiliés à l'ITF parmi tous les syndicats participant à des projets.
 - Lancement de trois nouveaux syndicats représentant la main-d'œuvre informelle dans les transports.
 - Dirigeantes élues pour représenter les travailleuses informelles dans les comités de syndicats de transport nationaux de six pays.
 - Augmentation de plus de 300 % des adhésions syndicales féminines dans l'économie informelle des transports de six pays.
- Nouveaux statuts et/ou procédures incluant la main-d'œuvre informelle adoptés par les syndicats de six pays.
- Nouvelles stratégies d'organisation visant spécifiquement la main-d'œuvre informelle adoptées par 15 syndicats dans neuf pays.
- Nouvelles conventions collectives couvrant la main-d'œuvre informelle des transports dans six pays.
- Grandes victoires remportées par les travailleuses et travailleurs informels des transports contre les harcèlements policiers.
4. Soutient les revendications de la charte des travailleuses et travailleurs informels des transports, adoptée par les 16 syndicats affiliés à l'ITF qui ont participé à l'atelier d'évaluation de projet tenu le 28 juillet 2016 à Kampala (Ouganda).
5. Note l'importance de la contribution des travailleuses et travailleurs informels organisés dans les transports au succès de la campagne Nos transports publics, et notamment de l'introduction des systèmes de bus de transit rapide en Afrique.
6. Note l'impact de l'automatisation et de la numérisation sur le développement du travail informel et précaire dans le secteur des transports, et les possibilités de tirer des enseignements des stratégies d'organisation de la main-d'œuvre informelle et des compétences d'organisation des travailleuses et travailleurs de l'économie « collaborative » dans les transports.
7. Note l'importance capitale de la durabilité et de l'autonomie des syndicats via la collecte et l'administration régulières, efficaces et responsables des cotisations syndicales.

8. Demande à l'ITF ce qui suit :

- Élaborer un programme de longue durée destiné à soutenir l'organisation syndicale parmi les travailleuses et travailleurs informels des transports, en s'appuyant sur l'expérience des syndicats-mentors et en élargissant les activités de manière à englober d'autres pays et régions.
- Développer le volet « Visibilité des femmes » du programme d'organisation de la main-d'œuvre informelle afin d'accroître les possibilités pour les travailleuses informelles d'obtenir des emplois plus qualifiés et sécurisés dans le transport, de même que les possibilités de représentation et d'accès à des postes de direction pour les travailleuses informelles, et enfin les initiatives pour combattre la violence et le harcèlement contre les femmes sur les lieux de travail dans les transports informels.
- Renforcer la coopération entre et à l'intérieur des syndicats qui représentent les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle et formelle, particulièrement ceux qui organisent dans le contexte de la numérisation et de l'automatisation.
- Reconnaître que le transport routier et les transports urbains ont été au centre de l'organisation de la main-d'œuvre informelle jusqu'à présent, et élargir le soutien offert afin d'inclure les travailleuses et travailleurs informels d'autres secteurs de transport et leurs chaînes d'approvisionnement, notamment la manutention portuaire, les chemins de fer, la logistique, la pêche et le tourisme.
- Soutenir l'innovation dans la collecte, la protection et l'administration des cotisations syndicales pour renforcer la durabilité des syndicats de masse chez les travailleuses et travailleurs informels, en recourant notamment aux applications bancaires mobiles et aux logiciels de gestion des adhésions et de formation (« Projet Syndicats durables »).
- Veiller à ce que les représentant-e-s des travailleuses et travailleurs informels des

transports soient pleinement inclus dans l'élaboration des politiques de l'ITF et la représentation aux niveaux régional et mondial auprès des principales institutions concernées, notamment la Banque mondiale, l'OIT, le PNUD, etc.

Présentée par :

- **Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON), Népal**
- **Association des travailleurs des transports indépendants du Népal (ITWAN), Népal**
- **Amalgamated Transport & General Workers Union (ATGWU), Ouganda**
- **Public Transport Operators Union (PUTON), Kenya**
- **Matatu Workers Union (MWU), Kenya**
- **Confédération nationale des syndicats des transports (NCTU), Philippines**
- **Shivsangram Taxi & Rickshaw Union (STRU), Inde**
- **Auto, Taxi, Private Transport Workers HMS Federation (ATPSTW HMS), Inde**

ANNEXE 5.

CHARTRE DES TRAVAILLEURS INFORMELS DES TRANSPORTS DE L'ITF

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

RESPECT DE NOS DROITS FONDAMENTAUX

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

SYNDICATS, NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET CONSULTATIONS

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

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

RECONNAISSANCE DE TOUS LES TRAVAILLEURS DANS L'ÉCONOMIE DES TRANSPORTS

- 8.** Reconnaissance de la gamme étendue d'occupations et d'activités assurées par un grand nombre de travailleurs informels dont le gagne-pain dépend de l'industrie des transports et des lieux de travail du transport.

DROITS DES FEMMES

- 9.** Reconnaissance des droits et moyens de subsistance des travailleuses dans l'industrie des transports informels, y compris :
 - a.** Éradication de la violence et du harcèlement sexuel à l'égard des femmes

- b.** Éradication de la discrimination à l'emploi et égalité des chances en termes de formation, de développement des compétences et d'accès à des métiers du transport mieux rémunérés
- c.** Lieux de repos, installations sanitaires et mesures de sécurité personnelle adéquats pour les femmes dans les lieux de travail du transport
- d.** Structures de garde d'enfant de qualité et abordables et autres services de soin
- e.** Salaire égal pour les femmes et les hommes
- f.** Accès à des services de santé reproductive et sexuelle gratuits ou abordables

SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE DES TRANSPORTS

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

ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE

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

ÉRADIQUER LE HARCÈLEMENT, L'EXPLOITATION ET LA CORRUPTION

- 4.** Éradiquer le harcèlement et l'extorsion arbitraires exercés par les forces de polices, forces armées, agents frontaliers et autres autorités, et protection envers la criminalité organisée.
- 5.** Élimination avec force exécutoire des pratiques d'exploitation de faux artisanat utilisées par les propriétaires de véhicules, telles que des coûts élevés de location journalière imposés aux conducteurs et opérateurs, entraînant des heures de travail excessives et des conditions dangereuses de conduite.
- 6.** Hausse de tarifs et des prix des billets pour compenser les hausses de prix des carburants.
- 7.** Protection contre l'exploitation des personnes vulnérables sur les lieux de travail du transport, y compris les femmes, les enfants et les personnes souffrant d'un handicap.

RECONNAISSANCE INTERNATIONALE

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



ANNEXE 6.

POLITIQUE ITF/UITP DE PROMOTION DE L'EMPLOI DES FEMMES À L'INTENTION DES ENTREPRISES

RECOMMANDATIONS COMMUNES

RENFORCER L'EMPLOI DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS

INTRODUCTION

Les femmes sont au cœur des transports publics urbains – elles y travaillent, mais en sont aussi les premières utilisatrices. Pourtant, tant du point de vue de l'emploi que des valeurs portées par la structure et l'offre de transports publics, ces services demeurent à prépondérance masculine. Celle-ci transparaît clairement à divers niveaux, par exemple dans la structure de tarification et la planification des lignes.

Il apparaît de plus en plus clairement que l'embauche de femmes contribue de façon cruciale à l'amélioration générale des conditions de travail. Quand on supprime les entraves à l'accès des femmes et que l'on agit pour leur santé et leur sécurité, par exemple en mettant à leur disposition des sanitaires corrects, la situation s'améliore pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

On constate cependant une réelle sous-représentation des femmes dans les transports. Au niveau mondial, les femmes constituent moins de 15 % des effectifs des transports publics, faisant de ceux-ci un secteur hautement masculin, alors que les femmes en sont les principales utilisatrices. On ne tient pas compte ici des transports informels, qui peuvent employer un très grand nombre de personnes dans certaines villes. Si les femmes sont sous-représentées parmi les effectifs des transports en général, elles sont en revanche fortement surreprésentées dans les emplois précaires et informels.

Les travailleuses des transports publics se heurtent à divers problèmes. Nous savons que ceux-ci – en particulier le harcèlement sexuel et la violence – peuvent leur rendre le secteur moins attrayant d'un point de vue professionnel et inciter les femmes qui y travaillent déjà à s'en éloigner, sans parler de la dégradation de l'environnement de travail dont tout le monde fait les frais. Cette causalité a été reconnue dans le rapport de l'OIT sur les transports en 2013.

Voilà pourquoi les partenaires sociaux internationaux ITF et UITP ont décidé d'unir leurs forces afin d'inverser la tendance et d'accélérer la marche vers l'égalité, la parité, la dignité et le respect à tous les niveaux. Ces organisations ont mis au point des recommandations visant à encourager et aider les employeurs et les syndicats à renforcer l'emploi des femmes et l'égalité des chances, et à promouvoir le travail décent dans les transports publics urbains partout dans le monde. Ces recommandations sont développées ci-dessous, et constituent la politique commune ITF-UITP de promotion de l'emploi des femmes à l'intention des entreprises.

En élaborant ces recommandations, nos organisations s'appuient également sur le projet WISE des partenaires sociaux européens, qui a identifié que le recrutement, la culture d'entreprise, la santé et la sécurité, les qualifications et la formation, l'égalité salariale et l'équilibre travail-vie privée sont extrêmement importants pour l'emploi des femmes dans les transports publics urbains. L'OIT a également mis au point un cadre intitulé « Cycle de carrière des femmes dans le secteur des transports » (OIT, 2013).

Comme l'indique le Protocole d'accord ITF/UITP, l'ITF et l'UITP s'engagent au niveau international à promouvoir la reconnaissance syndicale et la négociation collective dans chaque pays. Nous savons que, pour obtenir les droits décrits dans cette politique, les travailleuses ont besoin d'une représentation syndicale efficace et d'un mécanisme de négociation collective.

L'ITF et l'UITP sont conscientes qu'en renforçant l'emploi des femmes et l'égalité des chances et en promouvant le travail décent, c'est l'ensemble du secteur qui en sort gagnant – les employeurs, les effectifs et les passagers, les hommes comme les femmes, ainsi que les pouvoirs publics.

- La diversité est source d'innovation et de talents multiples dans le secteur et sur les lieux de travail ;
- L'amélioration des conditions de travail des femmes est synonyme de meilleures conditions pour tous ;
- Les mutations démographiques qui se produisent dans certaines régions du monde se traduisent par un vieillissement de la population active, dont découle une pénurie de main-d'œuvre ;
- Principe d'égalité des chances : une main-d'œuvre inclusive sera perçue comme un choix positif de l'employeur ;
- La diversité améliore le fonctionnement et l'efficacité des services grâce à une meilleure représentativité des différentes catégories d'utilisateurs ;
- Le recrutement de femmes en plus grand nombre améliore la sécurité des transports publics pour les travailleuses comme pour les usagères ; et
- L'accès à l'emploi dans le secteur des transports permet aux femmes de s'extirper de la pauvreté pour entrer dans la vie professionnelle – et ainsi subvenir aux besoins de leur famille et contribuer à la vie en société et à la pérennité économique de leur pays.

Aussi important soit-il, l'intérêt économique de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail ne peut être le seul invoqué. Il s'agit avant tout d'une question de justice sociale, et de droits syndicaux et humains. En renforçant l'emploi des femmes dans les transports publics urbains et en promouvant le travail décent, le secteur contribuera aussi à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Pour que les transports publics soient sûrs, accessibles et équitables, nous devons veiller à ce que les voix des femmes – travailleuses comme usagères – soient

entendues aux étapes de planification, de décision, de recherche, de développement et d'exploitation. Ceci impose de prendre des mesures concrètes pour accroître la participation des femmes à tous les niveaux dans le secteur.

Les principaux obstacles à la participation des femmes dans les transports publics urbains peuvent être classés comme suit, mais il est important de garder à l'esprit qu'ils sont indissociables et ont beaucoup de causes en commun :

- 1.** L'éducation, la formation et l'accès à l'information : les femmes ne sont pas toujours encouragées à acquérir l'expérience personnelle, éducative ou professionnelle qui leur ouvrirait les portes et/ou les compétences nécessaires pour un stage ou une fonction moins traditionnelle. Il arrive que les femmes n'aient guère accès aux informations sur les différents postes disponibles ou qu'elles ne pensent pas posséder les compétences nécessaires, et que, dès lors, elles ne se projettent pas. Les possibilités de reconversion peuvent aussi être limitées du fait, par exemple, de la discrimination sexiste – qu'elle soit directe ou indirecte.
- 2.** Organisation du travail : travail posté (roulement), travail tôt le matin/tard le soir, horaires coupés, travail le week-end – se conjuguant à l'absence de transports sûrs pour les trajets entre le domicile et le travail ; isolement sur le lieu de travail ; non prise en compte de l'équilibre vie professionnelle-vie privée ou non-conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales.
- 3.** Environnement de travail : pas d'ajustement du lieu de travail ou des politiques ; infrastructures inexistantes (dont les toilettes) ; tenues de travail inadaptées.
- 4.** Stéréotypes de genre et discrimination sexiste : la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes repose sur le préjugé selon lequel les femmes ne possèdent pas la force physique nécessaire à certaines fonctions, tâches ou professions, et sur la tendance à associer un genre à certaines compétences. Ces clichés ont la vie dure dans différents aspects des pratiques de recrutement, de l'environnement de travail et de la structure de celui-ci.

5. Violence et harcèlement à l'égard des femmes : tous les personnels des transports publics urbains sont exposés aux violences physiques et verbales, mais les femmes y sont généralement plus vulnérables.

L'externalisation entraîne parfois des conséquences disproportionnées sur les conditions de travail des femmes, leur statut d'emploi et leurs perspectives de carrière, les mesures et politiques de promotion de l'égalité n'étant pas toujours reprises par les sous-traitants. Il s'agit d'en tenir compte pour que des clauses portant sur le travail décent et les droits du travail, en particulier les mesures d'égalité hommes-femmes, soient incluses dans les contrats conclus entre les prestataires de transport, les sociétés d'exploitation et les sous-traitants.

L'ITF ET L'UITP RECONNAISSENT QUE L'AMÉLIORATION ET LE MAINTIEN DE LA REPRÉSENTATION ET DE L'INTÉGRATION DES FEMMES À TOUS LES NIVEAUX DES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS ET DES SOCIÉTÉS DE CE SECTEUR, APPELLENT DES ACTIONS ET MESURES.

Les gouvernements, employeurs et syndicats doivent jouer un rôle proactif pour accroître l'accès des femmes aux fonctions de transport traditionnellement masculines, mais également pour que les femmes aient accès aux postes à responsabilités. Les institutions financières internationales ont par ailleurs un rôle à jouer pour que les projets du secteur des transports tiennent compte des inégalités hommes-femmes, de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et de l'accès au travail.

Il convient d'aller au-delà de la simple fixation d'objectifs de recrutement. Il faut aussi repenser les politiques et cultures d'entreprise et réfléchir aux points de levier pour identifier les moyens d'améliorer les choses sur toute la ligne, depuis les salaires jusqu'aux conditions de travail, en passant par l'accès à toutes les fonctions, la formation et la promotion hiérarchique. Toutes les mesures politiques devraient adopter une approche globale afin de faire évoluer les perceptions et attitudes, et prévoir des mesures de suivi, d'exécution et de modification le cas échéant. Les femmes devraient être associées à tous les aspects de cette action.

Animées de cet esprit, l'ITF et l'UITP estiment qu'une politique forte sur l'emploi des femmes doit tenir compte de tous les éléments du cadre de l'OIT – « Cycle de carrière des femmes dans le secteur des transports » (OIT, 2013) : attrait, choix, maintien dans l'emploi, interruption, retour dans l'emploi et réalisation.

Dans le cadre de notre démarche, et en reconnaissance du fait que la technologie ouvre de nombreuses perspectives, nous devons également garder à l'esprit les inégalités potentielles qui risquent de découler de l'introduction des nouvelles technologies dans les transports publics urbains sans intervention politique significative favorisant une augmentation de la participation des femmes dans le secteur et évitant que les nouvelles technologies n'exacerbent plus encore la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.

Enfin, l'ITF et l'UITP reconnaissent que ces mesures politiques devraient être développées en coopération avec les syndicats, y compris avec les représentantes et responsables syndicales. Les principes fondamentaux de liberté syndicale et de dialogue social devraient également être reconnus et promus pour assurer des conditions de travail décentes.

L'ITF et l'UITP ont identifié neuf éléments clés d'une politique forte sur l'emploi des femmes et, pour chacun de ceux-ci, ont décidé de recommandations fondamentales :

1. CULTURE D'ENTREPRISE ET STÉRÉOTYPES DE GENRE

Alors que dans certains pays, il est tout à fait normal et bien accepté qu'une femme occupe une fonction de conduite dans les transports publics, c'est loin d'être le cas partout. La culture d'entreprise et les stéréotypes de genre peuvent poser des obstacles considérables à l'emploi des femmes dans le secteur, et dissuader les femmes d'y postuler. Ces préjugés ont la vie dure et imprègnent de multiples aspects du monde du travail.

Il peut s'agir :

- d'attitudes dans l'entreprise ou le secteur
- d'une méconnaissance des postes disponibles ou des perspectives de carrière

- du manque de possibilités d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans le secteur (en particulier pour la conduite, les fonctions techniques ou autres postes généralement occupés par les hommes) ; et
- du souhait ou du besoin de concilier responsabilités professionnelles et familiales, dont l'absence de politiques d'entreprise adéquates permettant à tous les membres du personnel de veiller sur leurs proches.

Pour y remédier, il faudrait prendre des mesures pour faire évoluer les mentalités à propos du travail dans les transports, et en particulier changer la perception de ce qui constitue un « travail de femmes » par opposition à un « travail d'hommes » en entreprise, ainsi que dans la société en général. À cet égard, il est important de donner une image positive du secteur et du rôle qu'il joue dans la société – notamment en le rendant attrayant pour les femmes dans ses visuels, par exemple en montrant des travailleuses dans les publications et en mettant en avant des femmes occupant des postes traditionnellement masculins.

La diversité genrée sur les lieux de travail dans les transports devrait être renforcée en s'attendant de façon proactive à la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes au travers, par exemple, de politiques de discrimination positive et d'objectifs/quotas pour certaines fonctions, entre autres la conduite de véhicules.

Des formations et activités de sensibilisation à l'égalité et à la diversité en entreprise à l'intention des personnels, des responsables et des superviseurs de tous niveaux, contribueront à définir les mesures permettant de déconstruire les préjugés et stéréotypes parfois profondément enracinés dans le secteur en général, et sur certains lieux de travail des transports publics urbains en particulier.

2. RECRUTEMENT

Les sociétés ont besoin d'une politique de recrutement dont les stratégies ciblent directement les femmes, et permettant aux recruteurs de veiller à ce que les procédures ne soient pas discriminatoires et n'incluent pas de conditions liées par exemple à la grossesse, à la maternité, à l'âge, à l'état civil ou à l'apparence. Voici quelques mesures proactives en la matière :

- Procédures de recrutement et de sélection non discriminatoires et équitables pour les femmes (au moyen notamment de descriptifs de poste neutres ne renforçant pas les stéréotypes et valorisant les compétences transférables) ;
- Campagnes publiques, formations et activités de sensibilisation ciblant l'emploi des femmes ;
- Journées consacrées exclusivement au recrutement de femmes (par exemple pour combattre les idées reçues sur le travail dans le secteur) ;
- Partenariats avec des agences pour l'emploi et des programmes de promotion des femmes (dont celles revenant dans le secteur) ;
- Élargissement du rayon d'action (par exemple auprès d'ONG, de conseils d'industrie, d'écoles) – pour vanter les mérites du secteur des transports et le rôle important des transports urbains dans la société ;
- Quotas et objectifs de recrutement de femmes, y compris dans les contrats de sous-traitance ;
- Jurys d'entretien incluant des femmes, avec des questions et une sélection neutres et une formation sur les préjugés inconscients ; et
- Des entretiens de départ quand les femmes décident de quitter une entreprise, pour identifier les schémas de l'inégalité hommes-femmes et y remédier.

3. CADRE DE TRAVAIL ET CONCEPTION DE CELUI-CI

Les stratégies positives de recrutement actif de femmes peuvent s'avérer fructueuses, mais il n'en demeure pas moins essentiel de s'atteler aux autres problématiques et défis qui dissuadent les femmes de travailler dans le secteur (qu'il s'agisse de postuler ou d'y rester).

À cet égard, il est fondamental que la conception de l'environnement de travail tienne compte des besoins des femmes. Ceux-ci sont souvent oubliés, notamment en termes d'uniformes et d'ergonomie des véhicules, l'industrie des transports étant majoritairement masculine. Les femmes doivent encore et toujours composer avec des tenues pensées pour les hommes, avec ce que cela implique pour leur sécurité et leur dignité, et ce qui perpétue une préférence pour les travailleurs masculins.

Quelques exemples d'initiatives liées à la conception de l'environnement de travail :

- Uniformes adéquats et taillés pour les femmes, pour les différentes fonctions et pour les femmes enceintes ;
- Établissement d'un comité paritaire sur les uniformes doté d'une représentation féminine, chargé de tester les uniformes et de participer à leur conception ;
- Équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux femmes (par exemple gilets de sécurité, casques de protection) ;
- Outils et appareils adaptés aux besoins des femmes ;
- Postes de travail réglables ;
- Cartographie corporelle pour évaluer l'environnement de travail et proposer des changements judicieux ;
- Affichage visible de l'engagement de tolérance zéro en matière de violence (effectifs, direction, autorités et clients).

4. INSTALLATIONS

L'absence d'accès sécurisé à des toilettes et autres installations sanitaires dignes de ce nom peut grandement compromettre la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs des transports.

Des infrastructures inadéquates ou inexistantes enlèvent leur dignité aux travailleuses et travailleurs. Ne pas avoir accès à des toilettes peut entraîner divers problèmes de santé, dont certains durent toute une vie. Et l'absence de toilettes séparées pour les femmes en dit long sur l'importance qu'on leur accorde dans le secteur. En outre, ne pas pouvoir prendre de pause pour se rendre aux toilettes, et plus particulièrement devoir respecter un horaire sans pauses programmées, pourtant essentielles pour les femmes, ne fait qu'accentuer le problème.

Il est dès lors important que des toilettes adaptées et suffisantes soient prévues pour les hommes comme pour les femmes sur les lieux de travail fixes, mais également sur les trajets (éventuellement en collaboration avec la municipalité), de même que des installations sanitaires, des vestiaires séparés adéquats et, le cas échéant, des salles de repos séparées, des espaces de détente et une cafétéria.

Les lieux devraient être propres, abordables, sûrs, accessibles (par exemple lors d'un changement d'équipe) et fermés au public. Des infrastructures séparées devraient être prévues pour les travailleuses, et celles-ci devraient être associées à la conception de ces espaces pour qu'ils soient conformes à leurs besoins. Des pauses toilettes régulières devraient également être intégrées à l'emploi du temps.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le travail décent est aussi synonyme de sécurité. Les employées des transports publics rencontrent des problèmes de santé et de sécurité spécifiques aux femmes, dont la violence sexiste au travail. Prendre des mesures pour y remédier améliorera non seulement la protection des travailleuses, mais aussi celle de leurs collègues masculins et des usagers.

Quand nous agissons pour prévenir et endiguer la violence à l'égard des femmes au travail, nous donnons un grand coup d'accélérateur à l'accès des femmes

au travail décent. Il est essentiel de veiller à ce que l'ensemble du personnel soit protégé au moyen de conventions collectives, de mesures de prévention, de lois et de politiques de sensibilisation et de formation, ainsi que de mécanismes d'enquête et de réactivité aux plaintes, pour améliorer le recrutement, le maintien et la participation des femmes dans le secteur.

Quelques exemples d'initiatives de ce type :

- Procédures et lignes directrices claires pour le signalement de violences à l'égard des femmes ;
- Formations sur la violence à l'égard des femmes à l'intention des employés et de la direction ;
- Mesures concrètes pour enrayer la violence au travail (par exemple un bon éclairage, des radios, des effectifs suffisants) ;
- Programmes de défense des droits des femmes sur les lieux de travail ;
- Souci de la sécurité lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail et mesures adéquates ;
- Évaluation des risques pour les femmes enceintes et réaffectation temporaire adéquate durant la grossesse.

6. ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PRIVÉE

Les longues journées de travail et le travail posté peuvent compromettre la santé et la sécurité du personnel. Mais les horaires irréguliers peuvent également s'avérer problématiques sur le plan familial.

Il est dès lors primordial de penser les politiques et installations dans le respect des responsabilités familiales des effectifs – des hommes comme des femmes. Il peut s'agir de négocier des dispositions liées à la maternité et d'autres droits d'ordre familial comme les congés de paternité, parentaux et congés de proche aidant, et de proposer des services d'accueil des enfants à un tarif abordable.

Des modalités d'horaires flexibles – par exemple le travail posté, le partage d'emploi, un temps partiel ou horaire réduit – devraient également être proposées. Tout le monde devrait avoir les mêmes droits. Et des politiques sur les pauses-carrière devraient être prévues pour gérer le retour à la vie professionnelle.

7. QUALIFICATIONS, FORMATION ET PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

La formation et la reconversion sont importantes pour améliorer l'accès des femmes au travail dans les transports et les doter des compétences professionnelles nécessaires à l'exécution de différentes fonctions au sein de ce secteur, mais également pour y faire carrière. Pour les retenir, il est essentiel de proposer des formations aux femmes de tous âges quand les infrastructures sont introduites ou modernisées, ou quand le travail évolue du fait des nouvelles technologies. Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleuses soient associées à l'élaboration des formations et à leur mise en œuvre pour que les besoins de toutes et tous soient pris en compte.

Par ailleurs, pour retenir les femmes, il est essentiel de dispenser des formations à tous les niveaux (effectifs, cadres et superviseurs), aux hommes comme aux femmes, sur l'égalité, la diversité, les droits fondamentaux, la santé et la sécurité des femmes, la violence et le harcèlement sexuel au travail.

Quelques exemples d'initiatives portant sur les qualifications, la formation et les perspectives de carrière :

- Développement des compétences et formations techniques pour faciliter l'entrée dans le secteur et l'avancement – par exemple des stages rémunérés, des formations sur le terrain, des formations d'action positive ;
- Soutien aux responsables féminines et à l'accès des femmes aux fonctions mieux rémunérées dans les transports ;
- Souci d'une « transition juste » pour aider les travailleuses des transports, actuelles et potentielles, et de tous âges – par exemple pour gérer les changements liés à l'automatisation et à la numérisation, et faciliter la transition du travail informel vers le travail formel ;
- Système de coaching et de parrainage pour compléter les processus d'apprentissage et de reconversion formels, et pour améliorer l'accès des femmes aux postes à responsabilités ;

- Conservation de l'ancienneté ou du statut (par exemple après une interruption de carrière) ; et
- Sensibilisation aux préjugés inconscients pour les cadres supérieurs.

Il devrait y avoir une égalité d'accès à la formation et à la validation des compétences. Les programmes, méthodes, horaires et lieux des formations devraient également tenir compte des besoins des travailleuses.

8. ÉGALITÉ SALARIALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

Nos recommandations fondamentales concernant l'égalité salariale et les conditions d'emploi sont les suivantes :

- Salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- Évaluation juste du travail et audits sur l'égalité salariale ; et
- Accès à la sécurité sociale, aux allocations de maternité, à la retraite.

9. POLITIQUE D'ENTREPRISE

À elles seules, les mesures et cibles quantifiables ne suffisent pas. La supervision et la mise en application sont indispensables pour que les politiques portent leurs fruits. Par exemple :

- Politiques d'emploi écrites à la disposition de toutes et tous ;
- Publication régulière de données et de plans d'action ;
- Audits sur l'égalité et analyses des conditions de travail et de rémunération, et élaboration de politiques pour redresser tout écart ;
- Mécanismes de réclamation efficaces et accessibles ; et
- Politique sur les lanceurs d'alerte.

Il est vital que les femmes participent de première main au processus décisionnel et au suivi.

SUIVI

Les partenaires sociaux internationaux des transports publics urbains s'engagent à promouvoir ces recommandations communes et à identifier les employeurs et syndicats désireux de les mettre en œuvre à titre de bonnes pratiques. Dans ce cadre, l'ITF et l'UITP établiront des mécanismes pour assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique, et corriger tout problème.

RÉFÉRENCES

- 1 Voir <https://www.itfglobal.org/fr/sector/transport-publics>.
- 2 ITDP, BRT Planning Guide, 2017
- 3 Paget-Seekins, Bus Rapid Transit As A Neoliberal Contradiction, *Journal of Transport Geography* 48, 2015, p. 115-120
- 4 Global Labour Institute, Rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi, 2019 (en anglais), ITF, 2019
- 5 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 63
- 6 Global Labour Institute, Rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi, 2019 (en anglais), ITF, 2019
- 7 OIT, Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- 8 Par exemple, the Nairobi Metropolitan Transport Authority (NAMATA), Lagos Metropolitan Area Transport Authority (LAMATA), Greater Accra Passenger Transport Executive (GAPTE)
- 9 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 404
- 10 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 409
- 11 <https://projects-beta.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>
- 12 Porter, Politique populaire des transports publics : Emploi, ITF, 2019
- 13 Pucher et al, The Crisis Of Public Transport: Overwhelming Needs But Limited Resources, *Journal of Public Transportation*, vol. 7, no. 4, 2004
- 14 Gadepalli, Bus Rapid Transit Management And Public Private Partnership, ITDP, 2010
- 15 La méthode de distribution des recettes est une question importante, à savoir un montant forfaitaire est versé à l'opérateur sur la base des kilomètres de service du véhicule, auquel cas l'autorité publique supporte le risque financier, ou si celui-ci est rémunéré sur la base du volume de passagers, auquel cas l'opérateur lui-même assume le risque. Selon des études menées en Amérique latine, la méthode de rémunération par véhicule/kilomètre est plus aisée à mettre en œuvre mais peut toutefois engendrer une situation problématique marquée par un nombre insuffisant de véhicules circulant durant les heures de pointe et des voyages à vide en dehors des périodes de pointe. On note cependant que dans les contrats de rémunération au passager, « l'intérêt commercial prime sur le niveau de service ». (Hidalgo et Gutiérrez, BRT And BHLS Around The World: Explosive Growth, Large Positive Impacts And Many Issues Outstanding, *Research In Transportation Economics* 39, 2013, p. 8-13)
- 16 Le terme « infrastructure » inclut la planification du système, la chaussée, les terminaux, les stations, la planification opérationnelle, et les dispositifs de répartition et de commande du système
- 17 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 434-5
- 18 Hidalgo et Gutiérrez, BRT And BHLS Around The World: Explosive Growth, Large Positive Impacts And Many Issues Outstanding, *Research In Transportation Economics* 39, 2013, p. 8-13
- 19 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 410-411
- 20 Hidalgo et Gutiérrez, BRT And BHLS Around The World: Explosive Growth, Large Positive Impacts And Many Issues Outstanding, *Research In Transportation Economics* 39, 2013, p. 8-13

- 21 Hidalgo et Graftieaux, Bus Rapid Transit Systems In Latin America And Asia: Results And Difficulties In 11 Cities, Transportation Research Record Journal of the Transportation Research Board, décembre 2008
- 22 ITDP, BRT Planning Guide, 2017
- 23 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 172
- 24 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 892
- 25 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 870
- 26 Voir <https://aet.org.za/>
- 27 Porter, Bus Workers And BRT: The TransMilenio Experience, Quality Public Transport Briefing 21, ITF, 2014
- 28 Les membres de l'UITP incluent des autorités et des opérateurs de transport public, des décideurs politiques, des instituts de recherche et les secteurs de l'offre et des services de transport public
- 29 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 871
- 30 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 873
- 31 ITDP, BRT Planning Guide, 2017, p. 872
- 32 Porter, Bus Workers And BRT: The TransMilenio Experience, Quality Public Transport Briefing 21, ITF, 2014
- 33 OIT, Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- 34 Hidalgo et Graftieaux, Bus Rapid Transit Systems In Latin America And Asia: Results And Difficulties In 11 Cities, Transportation Research Record Journal of the Transportation Research Board, décembre 2008
- 35 ITDP, Public Transport Reform Guideline For Indonesian Cities, 2019
- 36 Spooner et Mwanika, Transforming Transport Unions Through Mass Organisation Of Informal Workers: A Case Study Of The Amalgamated Transport & General Workers' Union (ATGWU), Uganda, Unions in Transformation Project, FES Berlin, 2017
- 37 Global Labour Institute, Rapport de l'enquête d'évaluation des conséquences pour l'emploi à Nairobi, 2019 (en anglais), ITF, 2019
- 38 Confédération syndicale nationale des travailleurs des transports (NCTU), rapport, 2019. Pinagkaisang Samahan ng mga Tsuper at Operator Nationwide (PISTON), correspondance électronique, 2019
- 39 Politique populaire des transports publics, ITF, 2019



NOS
TRANSPORTS
PUBLICS

Nos transports publics, ITF

www.OurPublicTransport.org

[#OurPublicTransport](https://twitter.com/OurPublicTransport)

opt@itf.org.uk