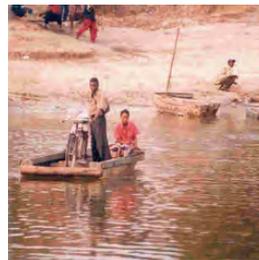


ORGANISATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS INFORMELS DES TRANSPORTS



Étude de cas : la Zambie

Soumission de la Workers' Education Association of Zambia
à la Fédération internationale des ouvriers du transport
Juin 2006

Projet mondial de recherche de l'ITF : L'organisation des travailleuses et travailleurs informels des transports

Cette étude de cas participe à un projet mondial de recherche portant sur l'organisation des travailleurs informels des transports. Ce projet a été initié par le Département de l'éducation de l'ITF en 2005, en coopération avec la Section des transports routiers de l'ITF. L'objectif global de ce projet est de fournir un outil de référence exhaustif aux syndicats du transport qui organisent, ou souhaitent organiser, la main d'œuvre informelle du transport.

Les objectifs de cette recherche étaient de :

- recueillir, analyser et résumer les expériences, les stratégies et les méthodes de syndicalisation des syndicats qui organisent des travailleurs informels du transport au travers de trois études de cas détaillées;
- identifier les formes et l'étendue du travail informel dans les transports, notamment en identifiant les femmes employées dans le transport informel;
- résumer les problèmes liés à l'organisation au sein de l'économie informelle et déterminer s'ils affectent les syndicats du transport;
- élaborer des propositions à soumettre à la considération des organes de décision de l'ITF;
- fournir du matériel utilisable lors de l'élaboration de programmes d'éducation à propos de l'organisation dans le secteur informel.

La recherche s'articule autour de deux éléments indissociables :

- trois études de cas détaillées portant sur des pays précis, à savoir le Bénin, la Zambie et les Philippines, de syndicats organisant des travailleuses et des travailleurs informels des transports et reprenant également des informations contextuelles;
- une présentation générale de l'organisation de la main-d'œuvre informelle du transport reprenant : des informations sur le travail informel dans les transports et sur les hommes et les femmes qui travaillent dans ce secteur; les défis posés par l'organisation et ses stratégies; des résumés des études de cas et des recommandations à soumettre à la considération des instances de décision de l'ITF.

Pour les études de cas, l'ITF a identifié trois syndicats affiliés. Les organisations désignées proviennent de pays où, en Asie et en Afrique, le nombre d'emplois informels est supérieur à celui du secteur formel. Nous avons désigné des organismes de recherche dans ces pays pour mener à bien notre projet. Une coordinatrice de la recherche, basée en Afrique du Sud, a été désignée pour rédiger la présentation générale.

L'ITF souhaite remercier les organisations affiliées suivantes pour leur participation au projet : National Transport Workers' Union (Philippines); National Union of Transport and Allied Workers' Union (Zambie); Syndicat national des zémijan du Bénin; LEARN (Philippines); WEA (Zambie), LARES (Bénin).

L'ITF souhaite également exprimer ses remerciements à la coordinatrice de la recherche, Chris Bonner (Afrique du Sud) et à la FNV Mondiaal pour le financement du projet.

Contexte	5
Évolution de l'économie informelle en Zambie	5
Étendue et importance économique de l'économie informelle en Zambie	6
Tendances en matière d'emploi et de chômage	6
Le secteur informel des transports en Zambie	7
Caractéristiques de l'emploi dans le secteur informel des transports	10
Données quantitatives	12
Le système de protection sociale en Zambie	13
Organisation des travailleurs informels des transports	15
Aperçu de la composition syndicale	15
National Union of Transport and Allied Workers (NUTAW)	17
Bus Drivers & Motor Taxis' Association of Zambia (BDMTAZ)	19
Truck Drivers' Association of Zambia (TDAZ)	20
Public Transport Drivers' Union	20
Zambia Bus & Taxis Workers' Union	21
Conclusions et enseignements tirés	24
Organisation des travailleurs informels des transports par les syndicats	24
Organisation des travailleurs informels des transports par des associations indépendantes	24
Références	26
Acronymes	28

Contexte

Cette étude a été réalisée à la demande de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Il s'agit d'une étude comparative portant sur trois pays, dont la Zambie. L'objectif global de ces travaux de recherche est de mieux comprendre les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs informels des transports ainsi que les stratégies efficaces d'organisation et de représentation de ces travailleurs. Le rapport contient un aperçu général de l'économie informelle zambienne et souligne les plans et stratégies d'organisation des syndicats National Union of Transport and Allied Workers (NUTAW) et Zambia Bus and Taxis Workers' Union, qui travaillent à l'organisation de la main-d'œuvre informelle des transports.

Évolution de l'économie informelle en Zambie

La Zambie est une république du centre de l'Afrique australe limitrophe de la République démocratique du Congo (RDC, l'ancien Zaïre) et de la Tanzanie au nord ; du Malawi à l'est ; du Mozambique au sud-est ; du Zimbabwe, du Botswana et de la bande de Caprivi en Namibie au sud ; et de l'Angola à l'ouest. Sa superficie est de 752 614 km². Lusaka est la capitale et la ville principale de la Zambie.

Essentiellement rurale, la population zambienne est constituée de plus de 70 groupes ethniques, dont beaucoup parlent le bantou. Ces groupes sont de petite taille pour la plupart ; les plus grands d'entre eux sont formés par les peuples Bemba, Nyanja et Tonga.

À l'époque du recensement de 1990, la population zambienne était de 7 818 447 habitants. Elle a été estimée à 10 307 333 en 2003, soit une densité démographique nationale globale de 14 habitants au km² ; une grande partie du nord-est et de l'ouest du pays n'est que peu peuplée.

Si la Zambie a toujours connu le phénomène de l'économie informelle, celui-ci s'est affirmé dans les années 1980. Selon certains auteurs, l'économie informelle existerait en Zambie depuis l'époque coloniale, suite à l'essor de l'industrie minière (Nawiko et Tolosi, 1997), (Muneku et Mpuku, 2001). Ce qui est incontestable, c'est la très forte corrélation qui semble exister entre le développement de l'économie informelle et les succès et les revers de l'économie principale.

Le gouvernement constitué après l'indépendance hérite d'une mono-économie relativement dynamique reposant sur l'extraction du cuivre et les exportations. Ce gouvernement fonde d'ailleurs sa stratégie de croissance sur l'utilisation des recettes issues de l'activité cuivre, lucrative, qui représentent alors près de 90% des recettes à l'exportation et près de 50% du PIB.

L'objectif du gouvernement de l'époque est de se servir de cette énorme richesse minérale pour développer tant l'assise industrielle que l'infrastructure socio-économique de la Zambie. Une économie de substitution des importations bien diversifiée voit le jour, dominée par des entreprises parapubliques qui, à l'apogée de la prospérité du pays, contrôlent quelque 82% de l'économie.

En 1973/74, le pays commence à être confronté à une crise économique provoquée par l'augmentation du prix du pétrole, qui vient gonfler la facture nationale des importations pétrolières. Survient ensuite une chute brutale du cours du cuivre à la Bourse des métaux de Londres (LME), qui réduit massivement les recettes en devises étrangères du pays. Avec des revenus en déclin et une facture des importations de plus en plus élevée, la Zambie rencontre des difficultés de balance des paiements. Il faut aussi rappeler qu'à cette époque, la Zambie participe à la guerre de libération de l'Afrique australe, participation qui met très à mal l'économie.

Les années 1980 marquent un tournant dans la situation économique nationale. On enregistre une importante pénurie de devises étrangères, qui se traduit entre autres par une pénurie de matières premières et de pièces détachées indispensables au bon fonctionnement d'une industrie nationale fortement tributaire des importations. Certains secteurs industriels commencent à réduire l'envergure de leurs opérations et, de manière générale, il y a sous-utilisation des capacités, de nombreuses entreprises opérant à moins de 30% de leur capacité économique. Cela se solde par l'émergence d'un phénomène de marché noir et de contrebande transfrontalière. En fait, on pourrait dire que cette période correspond au début de la « globalisation » de l'économie informelle en Zambie (Muneku, 2001). En 1991, le gouvernement du parti MMD (Movement for Multi-party Democracy) prend le pouvoir et s'attache à mettre en œuvre des réformes globales

concernant la politique d'ajustement structurel (SAP). Cette SAP consiste en un train de mesures économiques, reposant essentiellement sur la libéralisation et la privatisation, des réformes du secteur public et des programmes de partage des coûts.

En 1992, le gouvernement zambien promulgue la loi sur la privatisation 21 (1992) instaurant le cadre institutionnel et juridique de la privatisation de toutes les entreprises d'État. Il crée la ZPA (Zambia Privatisation Agency ou Agence de privatisation de la Zambie) pour présider au processus.

Partant d'un portefeuille de 284 entreprises d'État, il a, en juillet 2005, vendu – d'aucuns diraient donné – 260 d'entre elles en démantelant et en décimant avec succès le secteur parapublic, vaste à une époque. Le mois d'avril 2000 marque le point culminant de ce processus, avec le démembrement du trésor national, le conglomérat minier Zambia Consolidated Copper Mines (ZCCM), qui est vendu sous forme d'unités opérationnelles plus petites : Konkola Copper Mines PLC (KCM), Mopani, Luanshya Mine, NFC- Chambishi, etc. Parallèlement à ce programme de privatisation, le gouvernement s'engage également dans un programme de réforme du secteur public (PSRP), son intention déclarée étant d'alléger le service public, d'en améliorer l'efficacité et d'en rendre le coût abordable. Ces mesures – privatisation et PSRP – ont pour effet cumulatif de provoquer un chômage massif par l'intermédiaire de processus de licenciements désignés avec force euphémismes – *retrenchments*, *redundancies*, *lay-offs*, *delaying* (ou réduction des niveaux hiérarchiques) et même « redimensionnement du service public », selon l'expression actuellement utilisée par le gouvernement. Au mois de juillet 2000, plus de 100 000 pertes d'emplois avaient été enregistrées suite à la vente et à la liquidation des entreprises d'État par la ZPA (Responsable de la ZPA, 2002).

Les réformes du secteur public ont fait baisser le nombre d'emplois de 150 000 en 1992 (estimation) à 120 000 en 2004. Le gouvernement est cependant déterminé à réduire encore ce chiffre, en le ramenant à 80 000 – « la bonne taille » (MTEF 2004 - 6) (site web de la ZPA, 2003).

Étendue et importance économique de l'économie informelle en Zambie

Le rôle très important de l'économie informelle dans les démarches de création d'emploi et de lutte contre la pauvreté a été reconnu – le fait est irréfutable. Le

gouvernement a même tendance à considérer cette économie informelle comme une panacée, en romançant la vie des travailleurs dans ce secteur de l'économie.

En Zambie, l'économie informelle prend une telle importance qu'un service spécial vendeurs est créé à State House. De plus, un ministre adjoint est nommé à plein temps à la tête des affaires relatives aux vendeurs de rue et aux vendeurs des marchés. On pourrait en conclure que ces initiatives traduisent une prise de conscience de l'importance économique de ce secteur de la part du gouvernement. Malheureusement, elles tiennent en fait purement à l'étroitesse d'esprit des politiciens et à leurs intérêts égoïstes et politiques. Surnommée « bureau du président », cette nouvelle administration est synonyme de non-respect des lois et d'anarchie dans les rues et les marchés des villes. Les vendeurs de rue et ceux présents sur les marchés deviennent des cadres du parti dirigeant n'ayant aucun respect pour une forme d'autorité quelconque en dehors de la personne du président (Shikwe, 2003).

Cela conduit à une transformation radicale des activités de commerce dans les rues et sur les marchés. Ce type de commerce connaît en effet un développement pratiquement sans frein et s'apparente aujourd'hui à une anarchie institutionnalisée dans les villes de Zambie. L'importance de la contribution effective de cette économie informelle à l'emploi et au PIB est très controversée. Longtemps, on n'a pu déterminer l'envergure de ces contributions avec le moindre degré de précision et de certitude. On dispose de témoignages anecdotiques, exprimant ce que les gens voient effectivement dans les rues et sur les marchés de différentes villes et zones d'habitation par exemple.

Tendances en matière d'emploi et de chômage

Dans son enquête de 2002/3 Living Conditions Monitoring Survey (LCMS III), le CSO (Central Statistical Office, l'institut national de statistique zambien) indique que la population active est constituée à 70% de personnes âgées de 12 ans et plus. Parmi ces personnes, 59% ont un emploi et 11% sont sans emploi.

Le taux d'activité est estimé à 70% pour les hommes comme pour les femmes. 83% de toutes les personnes employées le sont dans l'économie informelle, l'emploi dans l'économie informelle étant plus fréquent chez les femmes, qui y sont employées à 91%, contre 76% chez les hommes.

Il ressort également que, parmi toutes les personnes employées dans l'économie informelle, 77% le sont dans l'agriculture informelle et 23% dans le secteur informel hors agriculture. On peut récapituler ainsi ces statistiques :

(i) Les personnes âgées de 12 ans et plus dont les principales activités économiques consistent à fournir leur capacité de travail en vue de produire biens et services constituent la population économiquement active, ces personnes pouvant soit exercer un emploi, soit être sans emploi. Par conséquent, le pourcentage d'actifs est établi à 70%, dont 59% occupent un emploi et 11% sont sans emploi.

(ii) Sur ces 59% d'actifs ayant un emploi, 83% sont employés dans l'économie informelle, les 17% restants relevant de l'économie formelle. L'emploi dans l'économie informelle est plus fréquent chez les femmes (91% des cas), que chez les hommes (76%). De plus, l'emploi dans l'économie informelle est plus répandu en zone rurale qu'urbaine : 93%, contre 53% en zone urbaine.

(iii) La population active totale est de 5 814 389 personnes : 3 023 301 hommes et 2 791 008 femmes.

Concernant la contribution de l'économie informelle au PIB, on ne dispose pas de statistiques fiables pour le pays. Cependant, les statistiques de la Banque mondiale de 2001 situent dans une fourchette de 20 à 50% la contribution de l'économie informelle au PIB hors agriculture dans les économies de l'Afrique subsaharienne, hors Afrique du Sud.

Le secteur informel des transports en Zambie

En Zambie, comme dans beaucoup d'autres pays en développement, les modes de transport sont les suivants : route, rail, eau, air et oléoduc . Environ 80% des personnes et des marchandises sont transportées par la route, le rail arrivant en deuxième position (Politique des transports, p.3, mai 2002).

Très peu d'informations sont disponibles sur le transport de passagers par eau et, de plus, elles sont très difficilement accessibles. Néanmoins, la Zambie bénéficie d'importantes ressources en eau. Le pays possède quatre grands fleuves/rivières : le Zambèze, la Kafue, la Luapula et la Luangwa. Il compte en outre quatre lacs : les lacs Mweru, Bangweulu, Mweru-watipa (lac Tanganyika) et Kariba, lac artificiel (Texte de Zambie et la sous-région, pp.216 & 217).

D'après le président de Zambia Marketeers and Fisheries' Union, M. Julius Chishala, le nombre d'adhérents au syndicat est estimé à 5 000. Le syndicat organise les travailleurs dans les secteurs géographiques Luapula et lacs Mweru et Bangweulu. Il n'y a pas de femmes parmi les syndiqués car les femmes tendent à se consacrer au commerce plutôt qu'aux activités de transport ou de poissonnerie.

La plupart des pêcheurs sont propriétaires de leurs barques, qu'ils louent à d'autres quand ils ne pêchent pas. On estime que sur 20 barques, 2 seulement appartiennent à des femmes.

Les petites barques transportent un maximum de 10 personnes, outre des marchandises, *mealie meal* notamment, tandis que les barques plus grandes peuvent transporter un maximum de 20 personnes. Les trajets les plus courants sont les suivants : Chilubi-Nsombo, Luapula-Mweru et Kashikishi-île de Kilwa.

La plupart des femmes ont créé des associations d'épargne et de crédit qui aident les commerçantes à obtenir des prêts de faveur afin de disposer des capitaux nécessaires à l'achat de poisson, revendu ensuite sur les marchés urbains.

« Le taux de mortalité concernant le transport par eau est très élevé, étant donné la fréquence des chavirements de barques par mauvais temps ou en raison d'une surcharge de marchandises. Dans la plupart des cas, ces chavirements ne sont pas signalés et ne font pas même l'objet d'une enquête de police, celle-ci ne possédant pas de bateaux patrouilleurs modernes », déclare M. Julius Chishala.

Le National Union of Transport and Allied Workers a estimé que, sur l'ensemble de la Zambie, environ 400 travailleurs travaillaient pour l'Engineering Services Cooperation, une entreprise quasi-publique. Le syndicat a organisé 70 travailleurs, principalement dans le port de Mpulungu sur le lac Tanganyika (Rapport de conférence sur la navigation, juin 2005).

Dans les années 1990, lors de l'application des programmes néolibéraux, les entreprises de transport de passagers par eau ont souffert d'un manque d'investissements durables. La plupart des bateaux ont depuis cessé de transporter des passagers, et ce sont aujourd'hui les barques ou les bananiers qui assurent des services intensifs d'acheminement de marchandises et de passagers sur les grands fleuves/rivières et lacs.

Sur ces fleuves/rivières et lacs, les conditions de travail dans le secteur informel du transport sont médiocres. Les travailleurs n'ont pas de gilets de sauvetage et des chavirements sont souvent signalés, surtout pendant la saison des pluies.

De même que pour le transport par eau, peu d'informations sur le transport à bicyclette sont disponibles. Cependant, l'institut national de statistique (CSO) signale que dans les zones rurales de Zambie, 53% de la population ne recourt pas aux transports publics, mais utilise plutôt bicyclettes, brouettes et chars à bœufs. La plupart des bicyclettes appartiennent soit à des familles ou à des individus, et en particulier aux hommes jeunes de 15-35 ans qui utilisent les bicyclettes pour faire taxi.

Dans la province de l'Est, le conseil municipal de Chipata a en fait introduit une taxe sur les bicyclettes (rapport financier du conseil municipal de Chipata, 2004) du fait de l'essor de l'activité de transport de passagers à bicyclette, principalement entre le centre-ville et la zone frontalière avec le Malawi.

Un groupe de cyclistes interrogé en octobre 2005 a observé que Chipata, la ville principale de la province de l'Est, compte beaucoup de taxis, mais que peu de gens les louent en raison du prix élevé des courses ; l'alternative est donc d'utiliser le vélo-taxi.

On recense un certain nombre de success-stories dans le domaine des vélos-taxis, dont celle d'Andrew Mwanza qui est à la tête d'une entreprise de transport à bicyclette, Ziba Zako Transport (Mind your business). Il travaille dans le transport en vélo-taxi depuis 34 ans et a réussi à se construire une maison et à acheter une voiture d'occasion (The Post, samedi 11 mars 2006). En achetant sa voiture, M. Mwanza a déclaré : « C'est certainement le plus beau jour de ma vie ; je me souviendrai ainsi à jamais de la sueur que j'ai versée » (The Post, 11 mars 2006).

Dans le secteur de la navigation aérienne, il y a des catégories de travailleurs (les manutentionnaires, par exemple) qui connaissent aujourd'hui des conditions de travail informelles. Avant la liquidation de Zambia Airways et la commercialisation d'Airports Corporation dans les années 1990, la quasi-totalité des travailleurs étaient employés soit chez Zambia Airways, soit chez Airports Corporation et bénéficiaient d'emplois stables et de retraites assurées. Le syndicat Airways & Allied Workers' Union of Zambia (AAUZA) comptait quelque 5 000 adhérents (rapport de conférence quadriennale du ZCTU, 2002), mais après la liquidation de Zambia Airways et

la commercialisation d'Airports Corporation, le syndicat a perdu beaucoup d'adhérents et n'en compte plus désormais que 700.

Le syndicat estime que 70% des personnels licenciés suite à la liquidation de Zambia Airways étaient principalement des femmes travaillant comme agents de service, personnel navigant commercial, agents de restauration, etc. (rapport du secrétaire général de l'AAWUZA, 2000).

Dans le cas de la commercialisation d'Airports Corporation, le syndicat estime que 80% environ des personnels licenciés étaient des hommes, les plus touchés étant les manutentionnaires, les personnels de sécurité et autres personnels peu qualifiés.

Bien qu'il soit très difficile d'obtenir des statistiques précises sur le nombre de ces personnes qui ont retrouvé un emploi dans d'autres compagnies aériennes, le syndicat pense que la plupart des manutentionnaires travaillent à présent comme porteurs et survivent grâce aux pourboires des passagers.

La plupart des camionneurs travaillaient chez Contract Haulage, une entreprise parapublique qui a également été liquidée dans les années 1990 dans le cadre du programme de privatisation. Les camionneurs travaillent aujourd'hui dans des conditions déplorables : bas salaires, longues journées de travail, accidents souvent mortels avec, dans la plupart des cas, une absence de compensation pour les familles des défunts, et non-représentation par le National Union of Transport and Allied Workers. Préoccupé par cette situation, un groupe de 25 camionneurs travaillant dans des entreprises de transport petites et moyennes s'est réuni à Matero en août 1999 et a formé une association, la Trucker Drivers' Association of Zambia.

L'association compte environ 50 membres issus de 20 entreprises assurant des services de transport de marchandises ; 14 de ces sociétés sont implantées dans la région dite ceinture du cuivre. L'association n'a pas de vocation syndicale et se concentre actuellement sur des questions sociales telles qu'obsèques et problèmes médicaux des membres. Pour pouvoir résoudre ces questions, il est demandé aux membres de verser une cotisation de 20 000 K (5 USD), argent qui est investi dans des projets générateurs de revenus. La direction intérimaire considère que la fragmentation des travailleurs du secteur informel des transports représente un grand défi. Elle juge par ailleurs que l'absence d'une association d'employeurs

pose aussi une grosse difficulté concernant l'instauration de relations permettant la négociation collective.

Dans le secteur ferroviaire, l'entreprise Zambia Railways n'a pas en fait été privatisée, mais mise en concession. Elle opère aujourd'hui sous le nom de Railway System of Zambia, mais même avant la signature des accords de concession, Zambia Railways avait déjà commencé à licencier du personnel et à externaliser certains services comme la restauration et le nettoyage des wagons. Toutes les femmes qui travaillaient comme gardes postées dans les gares ou comme agent d'accompagnement de train ont été licenciées, tandis que seule une partie des hommes l'a été. Même si ces femmes faisaient partie des effectifs de sécurité ferroviaire opérant 24 heures sur 24 dans le réseau ferroviaire d'État, la nouvelle entreprise de sécurité privée aurait jugé que des femmes n'étaient pas capables de faire ce genre de travail.

Le service de soins infirmiers des chemins de fer a été sous-traité à une agence privée qui semble également opérer ailleurs en Afrique australe. Le personnel soignant est désormais recruté en groupes de moins de 25 personnes, nombre minimum requis pour créer une cellule de négociation selon la législation du travail zambienne. Le personnel soignant se rend compte qu'il a perdu ses droits de négociation et est inquiet au sujet de la sécurité de l'emploi et du niveau des salaires.

Pendant ce temps, des « briefcase businessmen » (littéralement, hommes d'affaires avec attaché-case), selon l'expression zambienne, ont pris le contrôle des agents de service. Ce sont des opérateurs connus pour se jouer de la législation du travail et mal payer la main-d'œuvre. Ils emploient les agents de service et les licencient à leur gré, faisant planer sur eux la menace de la perte d'emploi. Comme le dit Gertrude Bwalya, employée des chemins de fer licenciée : « Cela veut dire que les agents de service ont maintenant rejoint les rangs des travailleurs informels, extrêmement nombreux en Zambie. Pourtant, ils travaillent toujours dans les chemins de fer ».

Gertrude, qui a fait partie du Comité des femmes de l'ITF, considère ces récents développements pour ce qu'ils sont – une grave menace pour les syndicats. Elle déclare : « Le mouvement syndical est menacé, particulièrement en Afrique, où une part importante de la main-d'œuvre migre aujourd'hui vers le secteur informel. Si nous voulons soutenir le mouvement syndical, nous devons organiser le secteur informel. » (ITF Femme : 2004).

Le transport routier est le mode de transport de passagers le plus répandu en Zambie. Avant l'indépendance il est surtout en mains privées, et dominé par la société Thatcher and Hobson. Puis, durant la période de la Fédération, une entreprise régionale de transport routier de passagers, Central African Services, est créée ; elle remplace Thatcher and Hobson, devenant la seule à assurer le transport de passagers du pays et de la Fédération.

Après l'indépendance de 1964, et après les réformes économiques de 1968, le gouvernement nationalise Central African Services. Il fonde une entreprise publique, United Bus Company of Zambia (UBZ), qui met fin à la participation du secteur privé dans les transports routiers en Zambie.

Au début des années 1990, le gouvernement privatise l'United Bus Company of Zambia. À travers le processus de liquidation, et afin d'encourager la participation du secteur privé dans le sous-secteur des transports routiers, le gouvernement accorde des concessions fiscales sur l'importation de véhicules de transport de passagers en 1994 et 1995, ce qui permet d'améliorer le parc d'autobus.

En 1998, le CSO (institut national de statistique) estime que le sous-secteur des transports enregistre une augmentation de 18,2% de sa production réelle. La valeur ajoutée augmente de 63,1 milliards de K en 1997 à 74,6 milliards de K en 1998.

Le secteur informel des transports routiers est essentiellement constitué de petits exploitants d'autobus, opérant pour la plupart un parc de trois taxis minibus. Ils emploient des chauffeurs travaillant à la commission dans un cadre contractuel. Les receveurs sont recrutés par les chauffeurs à la journée. Il y a aussi des « call boys », dont la mission est de faciliter l'embarquement des passagers et le chargement des marchandises à bord moyennant une rémunération versée par les receveurs.

La plupart des minibus sont exploités par des entreprises familiales qui n'engagent que des membres de la famille. Ce phénomène est encore plus prononcé aujourd'hui avec la vague de licenciements des dix dernières années occasionnée par l'ajustement structurel et les réformes du secteur public. Si les gains réalisés dans le secteur informel peuvent être insuffisants pour permettre à la majorité des actifs de ce secteur de vivre décemment, ils sont cependant substantiels dans leur globalité. Le secteur informel des transports routiers est actuellement peu aidé que ce soit par le gouvernement ou les milieux financiers.

Caractéristiques de l'emploi dans le secteur informel des transports

On identifie quatre types distincts de travail en Zambie : le travail familial, le travail occasionnel (souvent receveurs et call boys), le travail contractuel (chauffeurs) et le travail des enfants.

Comme nous nous intéressons à la situation de l'emploi et des relations du travail dans le secteur informel des transports, il convient de rappeler qu'un certain nombre de lois s'appliquent dans ce domaine.

Le cadre législatif général qui régit le fonctionnement du marché du travail et les relations employé - employeur se compose d'environ cinq textes de loi, à savoir :

- i. Loi sur l'emploi # 269 et 270
- ii. Loi sur les relations sociales et les relations du travail # 268 (ILRA # 268)
- iii. Loi sur les salaires minima et les conditions d'emploi # 276
- iv. Loi sur l'emploi des jeunes et des enfants # 274
- v. Loi sur les usines # 441

Outre les lois susmentionnées, la Zambie a ratifié plusieurs protocoles internationaux. Il s'agit de normes de travail internationales et de conventions, dont les conventions de l'OIT relatives à la liberté d'association et aux négociations collectives, et particulièrement les conventions 87, 98 et 151. À cet égard, il conviendrait d'analyser la mesure dans laquelle le gouvernement zambien a intégré ces conventions et normes de travail internationales à la législation nationale et également la mesure dans laquelle elles sont mises en œuvre et observées par le gouvernement et les organisations patronales.

La législation actuelle distingue trois catégories d'emploi, à savoir :

- i. Emplois permanents – Cette catégorie se compose des travailleurs employés pour une période indéfinie. Ils sont parfois décrits comme employés permanents et ayant droit à une pension de retraite. Si tout se passe bien, on peut s'attendre à ce qu'ils continuent à travailler pour leur employeur jusqu'à l'âge légal du départ à la retraite (55 ans) ou jusqu'à ce qu'ils optent pour un départ volontaire à la retraite.
- ii. Emplois contractuels à durée déterminée – Cette catégorie comprend les travailleurs bénéficiant de contrats d'au moins un an. En général, les périodes contractuelles tendent à varier de un à trois ans.

iii. Emplois occasionnels – Dans ce type d'emploi, les travailleurs sont recrutés pour effectuer un travail spécifique, quelquefois pour la journée, et ne peuvent pas être employés pour une période continue supérieure à six mois.

Ces trois catégories d'emploi identifiées dans le cadre légal existant confèrent différents avantages et responsabilités à l'employé comme à l'employeur. Par exemple, un emploi permanent garantit la sécurité de l'emploi et de la rémunération et le versement d'une pension de retraite (dans l'idéal). Il existe toutefois des problèmes dans la réalité, certains retraités ne parvenant pas à accéder aux prestations qui leur sont dues, et mourant même dans la misère.

Dans le cas d'un emploi contractuel à durée déterminée, l'employé reçoit une gratification dont la forme dépend des conditions négociées dans le contrat. Cette gratification est plus ou moins individuelle ou « personnalisée » et dépend beaucoup du talent de négociateur de l'employé considéré.

Enfin, il y a les emplois occasionnels. Dans ce cas, les employés sont très exposés aux caprices de l'employeur. Un employé peut être mis à pied dans les 24 heures et ne bénéficie d'aucun avantage. Avec l'application trop zélée du programme de libéralisation sous le gouvernement MMD (Movement for Multiparty Democracy), le pays a connu une augmentation de la précarisation tandis qu'il poursuivait un objectif d'assouplissement du marché du travail et de préservation de la compétitivité internationale.

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale passe en revue la législation du travail depuis 2003. À ce jour, seule la Loi sur l'emploi des jeunes a été amendée avec succès en 2004. Les principaux textes législatifs concernant le marché du travail, à savoir la Loi sur l'emploi, la Loi sur les relations sociales et les relations du travail et la Loi sur les salaires minima et les conditions d'emploi, sont toujours débattues au sein du Labour Consultative Council (Exposé de principe du Tripartite Consultative Labour Council. Juillet 2005).

Les aspects visés par la Loi sur l'emploi, ch. 268, sont les suivants : augmentation des pouvoirs de fonctionnaires dûment habilités, et réglementation des activités des conseils privés en matière de travail et des prestataires de services de placement. La précarisation du travail en Zambie revêt une grande importance pour notre étude, et la proposition suivante est actuellement examinée : si une personne

est employée à titre occasionnel pour une période de six mois et qu'elle soit réemployée par la même entreprise pour exécuter la même fonction ou une fonction analogue, il convient que cette personne acquière le statut d'employé permanent (Exposé de principe du Tripartite Consultative Labour Council. Juillet 2005).

Quant à la Loi sur les relations sociales et les relations du travail, ch. 269, elle vise les aspects suivants : augmentation des pouvoirs du commissaire au travail, négociations avec le syndicat le plus représentatif, interdiction de procéder à des lock-out avant d'avoir épuisé toutes les possibilités de résolution de conflit, et enregistrement des syndicats.

Deux points sont controversés : l'augmentation des pouvoirs du commissaire au travail et l'enregistrement des syndicats (Exposé de principe du Tripartite Consultative Labour Council. Juillet 2005) :

- Pouvoir de nommer des auditeurs indépendants de bonne réputation et pratiquant des tarifs abordables pour auditer les livres de comptabilité des syndicats.
- Pouvoir de dissoudre ou de suspendre les comités exécutifs syndicaux et d'appeler à de nouvelles élections s'il est établi que les syndicats ont un comportement qui laisse à désirer, particulièrement concernant l'utilisation des fonds syndicaux.
- Non-enregistrement des syndicats dans les secteurs où les employeurs spécifiés ne sont pas habilités à conclure des accords de reconnaissance individuels avec le syndicat.

Concernant l'enregistrement des syndicats, le Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU) a fait observer qu'il était nécessaire de respecter les libertés et les droits fondamentaux exposés dans la Constitution républicaine. La constitution confère aux personnes le libre choix de s'associer à toute association ou institution légale et reconnue, comme un syndicat enregistré conformément à la législation zambienne (ZCTU : observations sur les projets d'amendements, 2005, p1).

Pour ce qui est de la Loi sur les salaires minima et les conditions d'emploi, ch. 276, elle vise les textes réglementaires n°2 de 2002 et n°3 de 2002 relatifs aux (ordonnances générales) et aux (ouvriers d'usine) respectivement. Les propositions portent sur l'existence de trois types de contrat de travail en Zambie, à savoir :

- Contrat statutaire pour les employés vulnérables stipulé au titre de la Loi sur les salaires minima et les conditions d'emploi. La loi fournira une définition détaillée pour la désignation « employé vulnérable ». Pour qu'un employé puisse être considéré comme vulnérable, il doit remplir deux critères : premièrement, son revenu doit se situer dans une fourchette de 800 K /heure à 400 000 K/mois ; deuxièmement, l'employé ne doit pas être syndiqué.
- Contrat de travail pour employés non vulnérables : employés qui ne sont pas syndiqués mais qui ont la possibilité de négocier librement, soit à titre individuel ou en tant que catégorie, leurs conditions d'emploi avec leurs employeurs, superviseurs et managers respectifs. La loi définira aussi cette catégorie d'employés de manière détaillée.

Les ateliers organisés par WEA Zambia en 2003 ont mis en lumière la persistance et le développement de modèles atypiques de relations de travail dans le secteur informel des transports. Il existe des variations dans les conditions d'emploi de différents groupes de travailleurs au point que la plupart des travailleurs informels des transports peuvent être définis comme travailleurs occasionnels d'après le cadre juridique actuel. En fait, il convient de noter que l'étude future devra analyser la mesure dans laquelle les processus et institutions de négociation collective ont été autorisés à s'opérer et à intervenir dans l'intérêt des droits des travailleurs du secteur informel des transports.

Le développement du travail sous contrat (chauffeurs) est attribué aux préoccupations des employeurs quant aux gains de productivité. Les chauffeurs qui travaillent dans le cadre de ces accords contractuels verbaux sont satisfaits de ces rares occasions qui leur sont données d'obtenir un travail salarié sûr. On ne sera pas surpris d'apprendre que les chauffeurs ne sont guère satisfaits de leurs conditions de travail médiocres, notamment : longues heures de travail, absence de vêtements de protection et absence d'allocations médicales et éducatives. Les conditions de travail ne sont pas comparables à celles du secteur formel, particulièrement du fait du manque de sécurité sociale, de soutien économique et de protection juridique.

Selon Shikwe (2003), la législation du travail ne couvre pas adéquatement le travail occasionnel en ce qui concerne les contrats écrits, les indemnités versées aux travailleurs, l'inspection du travail, les congés

annuels et les congés de maternité. L'auteur considère en outre que les institutions légales, quand elles existent, sont inefficaces et évoque l'incapacité des autorités publiques à protéger la main-d'œuvre.

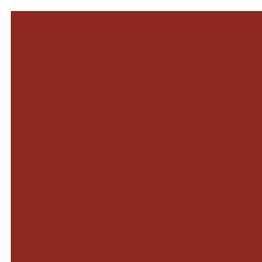
Données quantitatives

En Zambie, bien que peu de données quantitatives sur la situation dans le secteur informel des transports soient disponibles et que cette situation soit mal comprise, il ne fait aucun doute que le secteur informel des transports existe bien, que son envergure est considérable et qu'il emploie un grand nombre de personnes.

Tableau III, Population généralement active (personnes de 12 ans et plus) par situation par rapport à l'emploi et par secteur d'activité, 1999 et 2000.

Secteur/Année		Nombre total d'actifs	Travailleurs indépendants	Employés	Employeurs	Travailleurs membres de la famille	Non spécifiés
Nombre total	1990	1 838 409	27,3	30,6	1,8	37,4	2,9
	2000	2 812 428	39,7	18,3	0,4	41,6	0
Agriculture	1990	916 084	35,7	8,6	0,9	43,6	1,2
	2000	2 014 028	42,5	4,1	0,2	53,2	0
Extraction minière	1990	61 540	1	93,2	3,3	0,3	2,1
	2000	36 463	3,3	95,4	0,7	0,6	0
Fabrication	1990	94 218	24,7	65,7	3,2	4	2,4
	2000	77 515	40,3	50,8	1,1	7,8	0
Électricité	1990	10 551	4	89,2	4,2	0,4	2,2
	2000	11 016	8,7	88,8	0,9	1,6	0
Construction	1990	34 352	15	75,8	3,6	3,3	2,3
	2000	36 790	31,4	64	1,2	3,4	0
Commerce	1990	70 310	52,9	37,3	2,7	4,6	2,5
	2000	190 354	60,9	23,6	0,8	14,7	0
Transport	1990	52 423	6,3	86,5	4,1	0,8	2,3
	2000	53 736	9,4	87,4	1,4	1,8	0
Finance	1990	37 399	29,6	61,2	3,1	3,9	2,2
	2000	29 151	32,2	60,9	1,5	5,4	0
Communauté	1990	222 639	17,2	72,1	3,4	5,3	2
	2000	212 280	14,7	79,8	0,9	4,6	0

Source : CSO. Recensement de la population et rapport analytique sur le logement de 2000



Le système de protection sociale en Zambie

En Zambie le système de protection sociale recouvre les grands volets suivants : assurance sociale, assistance sociale et soins de santé.

Régimes d'assurance sociale

Les régimes d'assurance sociale sont obligatoires en Zambie. Ils procurent surtout pensions de retraite et prestations en espèces à court terme aux travailleurs formels. Selon de récentes estimations, plus de 90% des travailleurs formels sont couverts par des régimes de retraite, bien que cela ne représente que 13% environ de la main-d'œuvre totale. Les régimes offrent généralement une protection contre la perte de revenu à l'issue d'un départ en retraite ou d'une invalidité, des indemnités pour frais funéraires et des pensions de réversion (Olivier et al. 2004).

En Zambie, les institutions fournissant des pensions de retraite se répartissent généralement ainsi :

- a) Régimes de retraite légaux et
- b) Régimes de retraite privés professionnels

Régimes de retraite légaux

Il existe trois régimes de retraite légaux qui fournissent un revenu de substitution au moment du départ en retraite, en cas d'incapacité et dans le cadre de prestations de réversion, à savoir : National Pension Scheme Authority (NAPSA), Public Service Pensions Fund (PSPF) et Local Authorities Superannuation Fund (LASF). Il existe aussi un régime offrant aux employés une protection en cas d'accident du travail : le Workers' Compensation Fund (Cheta, 2005).

Avec 360 000 cotisants environ, NAPSA est le principal régime de retraite légal. Il s'agit d'un régime obligatoire à prestations définies qui couvre les « personnes régulièrement employées dans les secteurs privé et parapublic et tous les nouveaux fonctionnaires ».

Les contributions aux régimes sont réparties à parts égales entre employeurs et employés : ils versent chacun 5% du salaire mensuel de l'employé. Seuls ceux dont le revenu se situe en dessous de 15 000 K et le personnel des forces armées sont exemptés. Bien que le cadre stratégique prévoie l'inscription volontaire des travailleurs de l'économie informelle en tant que membres du régime, aucune information n'est disponible sur le nombre de membres qui relèvent du secteur informel (Cheta, 2005 ; Queisser, 1997).

Les fonctionnaires, enseignants et membres des forces de défense inclus, sont couverts par le Public Service Pensions Fund (PSPF), qui totalise 157 066 membres. Par ailleurs, les employés des administrations locales, de la National Housing Authority et de la Zambia Electricity and Supply Corporation (ZESCO) sont couverts par le Local Authorities Superannuation Fund (LASF), dont le nombre total de membres est estimé à 20 335 (PIA ; Cheta, 2005).

Régimes de retraite privés professionnels

En 2003, la PIA (Pensions and Insurance Authority ou autorité responsable des pensions et des assurances) a estimé à plus de 200 le nombre de régimes de retraite professionnels, soit plus de 240 000 cotisants. Les régimes de retraite professionnels sont surtout complémentaires car la Loi sur les régimes de retraite nationaux n° 40 de 1996 oblige tous les employeurs du secteur privé à enregistrer tous leurs employés auprès de NAPSA. Les compagnies d'assurance gèrent la plupart des régimes professionnels pour les groupes de travailleurs relevant des secteurs privé et parapublic.

Programmes d'assistance sociale

Outre l'assurance sociale, il existe des programmes d'assistance sociale destinés à pourvoir aux besoins des plus vulnérables et à alléger les souffrances des victimes de catastrophes.

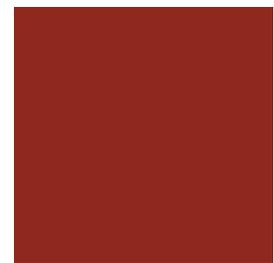
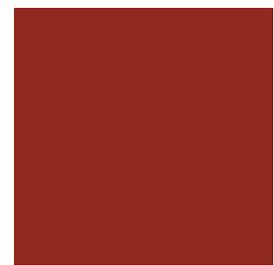
Le Public Welfare Assistance Scheme (PWAS), qui dépend du ministère du Développement communautaire et des Services sociaux, est l'un des principaux programmes publics d'assistance sociale conçus pour fournir une protection sociale aux ménages ne rentrant pas dans le cadre des régimes formels d'assurance sociale.

D'autres programmes publics de protection sociale dépendent du ministère des Finances et de la Planification nationale (MOFNP), dont le Zambia Social Investment Fund (ZAMSIF). Le ZAMSIF a été lancé en 1991 en tant que projet de relance sociale (SRP) après l'obtention par le gouvernement d'un prêt social auprès de la Banque mondiale. Le ZAMSIF dirige les ressources vers des sous-projets à petite échelle en faveur de groupes démunis et vulnérables. Autre projet d'origine analogue relevant du MOFNP : l'Unité des microprojets (MPU), appuyée par deux programmes subventionnés par le Fonds européen de développement (FED). Il s'agit du Programme de microprojets (MPP) et du Programme de développement des capacités éducatives en Zambie (ZECAB). L'objectif de la MPU est de réduire la dégradation des normes de bien-être social et

économique des populations démunies et vulnérables. La MPU a été créée afin de remédier aux problèmes rencontrés par les plus démunis et d'amortir l'impact du programme d'ajustement économique. La MPU apporte une assistance financière et technique aux projets à gestion communautaire et aux institutions locales. Tant pour les projets du ZAMSIF que de la MPU, les communautés apportent une contribution en main-d'œuvre, en matériels ou en argent comptant afin de soutenir les projets (Chase, 2001).

En 1993, le gouvernement instaure le NSSN (National Social Safety Net ou filet national de protection sociale) qui relève du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et dont le but principal est de développer les capacités des personnes licenciées à travers une autonomisation au niveau des éléments d'actif (asset empowerment). Le comité de coordination du NSSN traite aussi les interventions d'assistance sociale liées au marché du travail, avec notamment le Future Search Programme de la Division de gestion des services publics et le Resettlement Programme (programme de réintégration) du cabinet du vice-président. Au nombre des autres interventions auxquelles participe le NSSN, on peut citer le Public Welfare Assistance Programme du ministère du Développement communautaire et des Services sociaux, le Programme de développement des petites entreprises du ministère du Commerce et de l'industrie, des programmes de lutte contre la pauvreté dans le cadre de la protection sociale comme Peri-Urban Self-Help (PUSH) et les microcrédits (Kangwa, 2001).

Il existe beaucoup d'autres programmes d'assistance sociale non publics gérés par différentes organisations non gouvernementales (ONG) internationales et nationales, les agences des Nations unies, les organisations confessionnelles, ainsi que le secteur corporate dans le cadre des programmes de responsabilité sociale des entreprises. La majeure partie de l'assistance sociale apportée par ces organisations consiste en des initiatives visant à amortir les effets des catastrophes climatiques sur les populations vulnérables (Schubert, 2003).



Aperçu de la composition syndicale

La Loi sur les relations sociales et les relations du travail (1997) régleme l'enregistrement des syndicats, l'appartenance syndicale et les affiliations syndicales. Les syndicats nationaux individuels, fédérations comprises, sont tenus par la loi de rédiger leur propre constitution, qui doit être approuvée par le commissaire au travail et stipule les règles et le fonctionnement internes (Enquête sur les syndicats, 2003).

Selon une enquête ZCTU/CISL-Afro de 2002, le ZCTU est la fédération syndicale dominante, et la plus représentative puisqu'elle représente quelque 26 affiliés (voir tableau ci-dessous). L'autre fédération est la Federation of Free Trade unions of Zambia (FFTUZ), qui regroupe quatre affiliés.

** Affiliés hors ZCTU

Source : Trade Union Membership and Profile in Zambia (Appartenance syndicale et profil des syndicats en Zambie)

Rang	Syndicat	1998	1999	2000	2001	2002
1	AAWUZA	2500	775	775	775	701
2	BUZ	500	135	135	135	135
3	CBUWU	560	560	560	321	321
4	CSAWUZ	30 000	39 267	34 973	34 973	34 973
5	GUZ	8 000	8 000	8	8 500	8 500
6	HCWUZ	5 600	8 000	8 000	8 000	9 918
7	MUZ	38 000	31 351	29 106	29 106	24 245
8	NESAWU	4 000	4 000	4 000	3 980	3 980
9	NUBEGW	7 000	11 392	11 392	11 346	15 463
10	NUCW	3 900	4 381	4 381	4 381	3 980
11	NUCIW	12 000	18 000	18 000	16 270	16 270
12	NUPAW	19 000	16 020	11 711	11 711	11 711
13	NUTEL	800	800	800	800	800
14	NUTAW	3 000	1 099	1 099	2 050	3 000
16**	PETUZ	3 751	3 751	8 628	8 628	8 628
17	RWUZ	4 000	4 000	2 800	2 726	1 395
18	UHDWUZ	-	-	-	2 000	2 000
19	UNZAAWU	2 500	2 500	2 500	2 150	2 150
20	UNZARALU	100	282	282	220	212
21**	SESTUZ	4 500	4 500	4 500	4 500	4 500
22	WUTAZ	2000	2 383	2 000	1 500	1 283
23	ZATAWU	1 000	900	1 000	1 000	1 401
24	ZNUHAW	5 000	5 000	2 843	2 843	2 843
25	ZNUT	46 500	38 249	33 380	33 380	33 380
26	ZRAWU	2 000	1 743	1 500	1 500	1 394
27**	ZUFIAW	5 800	5 000	5 000	5 000	5 000
28	ZUJ	300	300	300	1 500	363
29	ZULAWU	17 000	15 000	15 000	15 000	15 000
Total		243 311	243 288	228 685	230 3315	230 503

Le Zambia Congress of Trade Unions a vu le jour en 1965 et a été enregistré en 1966 au titre de l'ordonnance sur les conflits syndicaux et du travail de 1949 (voir Trade Unions Membership - appartenance syndicale, p.12)

Au début des années 1990, le ZCTU est confronté à la réalité du chômage croissant et de la précarisation de l'emploi, des revenus bas et insuffisants, et des conditions de travail médiocres.

L'appartenance syndicale s'effondre, passant de 447 000 en 1990 à 274 000 en 1995 en conséquence de la baisse de l'emploi formel, imputable principalement à l'application de politiques néolibérales (Shikwe, 2004).

Avec le déclin des effectifs syndicaux et sachant que la plupart des travailleurs licenciés rejoignent l'économie informelle, la 9e conférence quadriennale du ZCTU en 1994 souligne que les travailleurs du secteur informel font partie des actifs. Aussi, la conférence demande-t-elle l'adoption d'une approche créative prenant en compte les différences entre secteurs informel et formel. La conférence demande aussi la redéfinition de l'appartenance syndicale et l'introduction de différentes catégories et niveaux d'appartenance pour disposer de plus de flexibilité et tenir compte des travailleurs du secteur informel.

La nécessité de collaborer avec les travailleurs du secteur informel est encore soulignée par l'amendement de la constitution du ZCTU en 1995 pour permettre l'affiliation des associations de travailleurs de l'économie informelle. La nouvelle constitution, notamment l'article 3(b) et l'article 6, indique le mode d'affiliation d'une organisation émanant de l'économie informelle et le genre de services que le ZCTU peut proposer. Ces services recouvrent les aspects suivants : assistance aux employés de l'économie informelle pour qu'ils soient représentés dans les forums nationaux, formation, fonctions de conseil, identification de ressources, y compris ressources financières, et promotion du développement de réseaux.

La 10e conférence quadriennale du ZCTU recommande que les affiliés apportent des amendements à leur propre constitution afin d'élargir l'envergure de l'appartenance syndicale et d'inclure les travailleurs de l'économie informelle du secteur où ils opèrent.

Article 6

Membre associé du Congrès

Une association du secteur informel peut s'associer au Congrès en tant que membre associé conformément aux dispositions de cette constitution.

Article 8

Association au Congrès

La demande d'association au Congrès se fait à la majorité aux deux tiers des délégués présents et le vote a lieu lors de la conférence générale de l'association.

Une fois associé au Congrès, le membre associé verse au Congrès une cotisation en tant qu'association dont le montant dépend de ses effectifs, comme suit :

EFFECTIFS	MONTANT
Moins de 1 000	50 000 K
1 001-3 000	100 000 K
3 001-5 000	150 000 K
5 001-10 000	200 000 K
10 001-25 000	250 000 K
25 001- 45 000	300 000 K
Plus de 45 000	350 000 K

La cotisation pour les associations est versée annuellement.

Cependant, si le membre associé le décide, et en concertation avec le Congrès, la cotisation prescrite en tant qu'association pourra être acquittée par versements trimestriels ou mensuels, au pro rata.

En cas de changements économiques et/ou de pressions inflationnistes dans l'économie, le conseil général est habilité à modifier le montant des cotisations stipulées pour les associations.

Statuts du ZCTU, pp.14-16

On recense quatre syndicats des transports en Zambie : Airways and Allied Workers Union of Zambia (AAWUZA), Railway Workers Union of Zambia (RWUZ), Workers Union of Tazara et National Union of Transport and Allied Workers (NUTAW). Sur les quatre, seul NUTAW se concentre résolument sur l'organisation des travailleurs informels des transports. Ces syndicats ont toutefois engagé entre eux des discussions préliminaires au sujet d'une éventuelle fusion.

National Union of Transport and Allied Workers (NUTAW)

Le Zambia Congress of Trade Unions a commencé à organiser les travailleurs informels à la fin des années 1990. Le ZCTU travaille en partenariat avec la Workers' Education Association of Zambia (WEAZ) et Concept for Informal Employment Promotion (CISEP).

Les interventions sérieuses commencent après un séminaire national à Lusaka en 2001, lors duquel les 13 associations de travailleurs de l'économie informelle décident de former une alliance nationale. Les associations demandent une assistance à la WEAZ et au ZCTU pour faciliter la création de cette alliance nationale.

L'Alliance for Zambia Informal Economy Associations (AZIEA) voit le jour en tant qu'alliance nationale à la Mindolo Ecumenical Foundation le 19 octobre 2002. À la convention inaugurale, le ZCTU est représenté par M. Ian Mkandawire. M. Mkandawire réaffirme l'engagement du ZCTU vis-à-vis d'une représentation appropriée des travailleurs informels, qui nécessite des amendements à la constitution pour permettre aux associations de l'économie informelle de s'affilier en tant que membres associés (rapport de convention de l'AZIEA, 2002).

Outre l'Alliance for Zambia Informal Economy Associations (AZIEA), il existe beaucoup d'autres associations axées sur l'économie informelle en Zambie. On peut notamment mentionner la Chambre zambienne des associations de PME, l'association des femmes dans l'exploitation minière à petite échelle, le réseau associatif de micro-entreprises et la coopérative Lesa wamaka.

Soixante-dix pour cent des effectifs de la plupart des associations sont des femmes. Cela englobe les femmes travaillant dans l'exploitation minière à petite échelle, dont l'association accueille également des hommes parmi ses membres, même si sa désignation suggère qu'elle se compose exclusivement de femmes.

S'inspirant des efforts du ZCTU, le NUTAW engage des discussions préliminaires au sujet de l'organisation des travailleurs informels des transports.

En 2001, le Comité exécutif national adopte une résolution portant sur la création d'une antenne « économie informelle » au secrétariat national, avec un directeur à sa tête, afin d'organiser les travailleurs informels des transports ; toutefois, en raison de

ressources limitées, cette résolution n'est pas appliquée.

La création du NUTAW remonte aux années 1960. À l'époque, le secteur des transports routiers était sous contrôle privé, et dominé par de grandes entreprises comme Johnson, Smith and Young, et ce qui s'appelait alors Central African Road Services (CARS). Cette domination se maintiendra jusqu'à l'ère des transports nationalisés, la relève étant alors prise par les entreprises quasi-publiques, dont la United Bus Company of Zambia (UBZ) dans les années 80.

Le syndicat est régi par la conférence quadriennale et, entre deux conférences, par le Comité exécutif national composé de dix membres. Les affaires syndicales de routine sont prises en charge par le secrétaire général et deux secrétaires généraux adjoints, d'autres technocrates étant affectés aux fonctions d'organisation, de recherche et d'éducation, et à la comptabilité.

Afin de promouvoir une participation féminine active à la direction et aux programmes syndicaux, le Comité exécutif national a créé le sous-comité des femmes, en charge de la coordination et de la recommandation de mesures à adopter au Comité exécutif national.

En ce qui concerne les structures de la base syndicale, le syndicat ne possède pas de structures régionales ni de structures de district. Il a toutefois des sections qui sont dirigées et gérées par les comités de section, composés d'un maximum de dix membres.

Dans les années 1990, le syndicat est confronté à une baisse de ses effectifs suite aux licenciements pour cause de suppression d'emploi. La plupart des travailleurs licenciés trouvent un autre emploi dans le secteur des transports privé et informel, dominé par de très petites entreprises employant moins de dix personnes.

Au milieu des années 1990, le gouvernement privatise la United Bus Company, tandis que Contract Haulage est liquidé. Le syndicat enregistre un déclin de ses effectifs qui, de 18 000 dans les années 1980, tombent à 2 500 seulement à l'heure actuelle (Andrew Banda, document présenté à l'atelier sur l'organisation dans l'économie informelle, février 2004).

Face à une baisse d'effectifs de cette ampleur, et motivé par la résolution du ZCTU, le NUTAW s'engage, en partenariat avec la Workers' Education Association of Zambia et le ZCTU, dans un projet

préliminaire en collaboration avec l'ITF en 2002. Ce projet a pour objet d'analyser les efforts de mobilisation et l'activisme des travailleurs informels des transports et leurs associations opérant à Lusaka, Kitwe, Ndola, Kalulushi et Mansa, et sur de grands marchés comme Soweto et Inter City à Lusaka et Chisokone à Kitwe.

Des réunions et ateliers consultatifs ont lieu dans des villes sélectionnées et à proximité de celles-ci, avec le principal résultat suivant : on se rend compte que les travailleurs informels des transports sont organisés au sein d'associations d'aide sociale. Ces associations sont des associations bénévoles, qui permettent à leurs membres de bénéficier de prestations économiques et sociales.

L'organisation des travailleurs informels des transports représente effectivement un défi de taille pour le NUTAW. La poursuite du déclin des effectifs est l'un des problèmes-clés. En conséquence, le syndicat a perdu une source de revenus puisqu'il dépend des cotisations et des dons pour conduire ses activités.

Parmi les autres problèmes qui se posent, on recense un scepticisme très répandu chez les travailleurs informels des transports qui, par le passé, ont déjà été trompés par de pseudo-associations et des associations mafieuses censées organiser les travailleurs du secteur informel des transports. Il va donc falloir un certain temps pour regagner la confiance des travailleurs informels des transports ayant vécu des expériences négatives dans ce domaine.

Sur le plan de la direction, il sera difficile au syndicat d'organiser les travailleurs informels des transports sans vraiment confier des postes de direction aux recruteurs ayant de l'influence sur les travailleurs informels des transports, et le syndicat n'a pas les moyens de rémunérer les recruteurs à plein temps.

Beaucoup de travailleurs informels des transports ont de l'expérience pour ce qui est d'organiser les travailleurs du secteur informel des transports par l'intermédiaire d'associations, mais ne bénéficient pas toujours de l'expérience et du prestige nécessaires concernant l'interaction et la prise de contact avec de nombreuses institutions, ministères compétents notamment.

Bus Drivers & Motor Taxis' Association of Zambia (BDMTAZ)

Selon les rapports de la WEAZ (2003), les dirigeants des associations régulent les activités dans le secteur informel des transports en veillant à ce que le fair-play règne dans les transactions et en réglant les conflits parmi les membres. Ils interviennent aussi dans les négociations externes avec d'autres associations et avec les organismes de réglementation tels qu'organismes administratifs nationaux et locaux. De plus, les associations fournissent une aide financière pour les frais de santé et les frais funéraires des membres.

La BDMTAZ a été révoquée par le gouvernement suite à des tactiques mafieuses très lourdes relativement aux prélèvements imposés aux membres. Il a cependant été admis que l'association représentait bien ses membres sur le plan du bien-être social (santé et deuil des conducteurs ou de membres de leur famille, par exemple).

M. Kachekate, ancien membre du conseil de la BDMTAZ, déclare : « Aucun conducteur ne serait prêt à donner de l'argent de son plein gré, donc une certaine coercition est nécessaire. En fait, certains des bénéficiaires sont principalement les fonctionnaires du parti dirigeant ; c'est pourquoi les structures de la BDMTAZ sont toujours en place ». (Interview, 20 janvier 2006.

Il était demandé aux conducteurs de verser une certaine somme d'argent au comité de la gare routière dépendant de la BDMTAZ. Si le conducteur avait des obsèques à régler, il devait le signaler au comité, qui se chargeait alors de régler tous les frais funéraires. Tous les membres de la famille n'étaient pas habilités à recevoir une indemnité pour frais funéraires de la part du comité ; seulement la conjointe du conducteur et un maximum de six enfants ou personnes à charge de moins de 18 ans.

Mais le Zambia Bus and Motor Workers' Union fait valoir que c'est la raison même qui a fait que des membres de la BDMTAZ ont formé une faction et opéré une scission, donnant ainsi naissance à la nouvelle entité. Ces membres voulaient que l'indemnité pour frais funéraires émane de l'exploitant/propriétaire d'autobus en tant que prestation due aux conducteurs, au lieu de provenir d'un prélèvement imposé aux membres.

L'association aidait ses membres en leur concédant des prêts de faveur atteignant jusqu'à 250 000 K (25 USD) et renouvelait les licences des membres

ayant des problèmes de santé. Dans certains cas, l'association aidait aussi les membres à obtenir leurs prestations de fin de service s'ils faisaient l'objet d'un licenciement immédiat de la part de leurs employeurs.

Cependant, l'association n'était pas démocratique car les dirigeants ne voulaient pas d'élections. Ils opéraient souvent comme une mafia en raison d'une absence d'obligation de rendre compte et d'un manque de transparence.

L'association se concentrait uniquement sur l'organisation des conducteurs d'autobus, et ne s'occupait pas des receveurs ou des call boys (chefs de station) ; ces catégories de travailleurs informels des transports dépendaient uniquement du bon vouloir des conducteurs et des exploitants (propriétaires des autobus).

Les travailleurs informels des transports, conducteurs compris, travaillent dans des conditions absolument déplorable. Souvent, ils sont victimes de maltraitance physique de la part de leurs employeurs et de leur famille s'ils ne parviennent pas à atteindre les recettes cibles quotidiennes et sont licenciés sans indemnités de cessation d'emploi.

Voici le témoignage de l'un des conducteurs qui s'est exprimé à l'occasion de l'atelier de Mansa :

Parmi les principaux problèmes qui se posent aux travailleurs informels des transports figurent la précarité de l'emploi (absence de protection contre les licenciements abusifs par exemple) et le manque de sécurité du revenu (absence de revenu décent pour vivre par exemple). La sécurité de représentation fait aussi défaut aux travailleurs informels, de même que la possibilité de s'exprimer d'une voix commune à travers des syndicats indépendants ou des associations démocratiques.

En octobre 2005, le NUTAW a organisé un atelier « remue-méninges » sur le thème du meilleur modèle d'organisation des travailleurs informels des transports. Participaient à cet atelier la WEAZ, le ZCTU et des représentants du Zambia Buses and Taxis Workers' Union.

L'atelier a reconsidéré la résolution du syndicat portant sur la création d'une antenne « économie informelle » et conclu que cette résolution ne serait pas viable. Au lieu de cela, il a recommandé à la direction du syndicat d'identifier tous les acteurs (sur une base professionnelle) du secteur informel des transports, et de convoquer une conférence nationale

pour débattre d'une fusion, le NUTAW devant servir de cadre institutionnel.

L'atelier a par ailleurs recommandé que le processus d'identification soit étayé par des programmes éducatifs focalisés sur les droits des travailleurs, l'organisation syndicale, le rôle des mouvements du travail ou sociaux dans la promotion de la justice sociale, etc. Ces programmes prendront la forme d'ateliers ou de séminaires organisés à Kitwe, Lusaka, Ndola et Livingstone en 2006.

Les recommandations de l'atelier ont été communiquées au Comité exécutif national du NUTAW pour décision et pour conseils complémentaires.

Truck Drivers' Association of Zambia (TDAZ)

L'association a été constituée le 30 août 1999 lors d'une réunion de 25 chauffeurs organisée à Nsokolo, Matero à Lusaka, suite aux préoccupations des camionneurs, conscients des nombreux problèmes qui se posaient à eux, dont bas salaires, longues journées de travail et accidents – parfois mortels.

L'association compte environ 50 membres issus de 20 entreprises assurant des services de transport de marchandises ; 14 de ces sociétés sont implantées dans la région dite ceinture du cuivre.

L'association n'a pas de vocation syndicale et se concentre actuellement sur des questions sociales telles qu'obsèques et problèmes médicaux des membres. Pour pouvoir résoudre ces questions, il est demandé aux membres de verser une cotisation de 20 000 K (5 USD), argent qui est investi dans des projets générateurs de revenus.

Public Transport Drivers' Union

Ce syndicat a été formé en 2003, suite à la révocation de la Bus Drivers and Motor Association par le gouvernement. Le syndicat a déposé une demande d'enregistrement auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Dans l'attente de cet enregistrement, le comité intérimaire national mène une campagne de sensibilisation afin de recruter des membres potentiels dès que le certificat aura été émis.

Le syndicat se sert de la structure de direction de la Bus Drivers and Motor Taxis Association dissoute pour diffuser des informations sur les buts et objectifs du syndicat.

Les objectifs du syndicat sont notamment les suivants :

- Maintenir la discipline dans les gares en tant que lieux de travail
- Assurer de bonnes conditions de travail aux membres
- Résoudre les conflits internes et externes touchant les membres
- Promouvoir l'unité et la solidarité.

Le syndicat a également posé le principe de l'apolitisme de la direction.

Le syndicat compte actuellement quelque 1 500 membres titulaires d'une carte, principalement à Lusaka et à Kabwe.

Le syndicat cible toutes les catégories de travailleurs du secteur informel des transports. Le comité intérimaire national se félicite d'atteindre un degré de notoriété élevé parmi les chauffeurs du secteur ; il reçoit en effet des appels téléphoniques de différentes parties du pays.

Je m'appelle James Kalongalanga. J'ai 25 ans, je suis marié et père de deux enfants : Mary, âgée de 5 ans, et James junior, qui a 3 ans. J'habite à Senama, où je loue un deux-pièces pour un loyer mensuel de 30 000 K.

Je travaille comme conducteur d'autobus pour le compte de M. Mutale, qui est propriétaire de trois autobus. Je dois souvent me lever à 04h00 du matin. Le soir, je termine ma journée vers 20h00. Je suis de retour chez moi vers 21h00. Je ne vois donc pas souvent mes enfants, qui se couchent tôt.

Mon salaire mensuel est d'environ 250 000 K ; il est calculé sur la base d'une commission journalière de 15% de la recette du jour. J'embauche le receveur ou l'agent de transport. C'est moi qui décide du montant de la rémunération du receveur.

Je suis souvent victime de maltraitance de la part de clients hostiles et du patron. Comme mon salaire est très faible, je n'ai pas de congés, même pour Pâques. Quand je suis malade, ce sont des amis qui m'aident pour les soins médicaux.

Je souhaiterais qu'il existe une association ou un syndicat influent pour défendre nos intérêts, de manière à ce que nous puissions bénéficier de meilleures conditions de travail, au lieu de la situation actuelle, c'est-à-dire : devoir se lever tôt, recevoir un salaire faible, basé sur un pourcentage de la recette du jour (15% par exemple), pas de congés (même pour les jours fériés), pas d'indemnités médicales ou éducatives. En fait, la majorité d'entre nous souffre de stress lié au travail en raison des longues journées de travail que nous faisons pour atteindre ce qu'on appelle communément les « cibles ».

La direction intérimaire voit dans la fragmentation des travailleurs du secteur informel des transports un défi de taille. Elle considère également que l'absence d'une association d'employeurs représente une grosse difficulté en matière de négociation collective.

Le syndicat ne demande pas encore à ses membres de verser de cotisation, mais dépend de la générosité des membres qui font des dons divers en sa faveur.

Zambia Bus & Taxis Workers' Union

Le Zambia Bus & Taxis Workers' Union a été fondé en tant que faction de la Bus Drivers and Motor Taxis Association en avril 2002, après des divisions internes sur des questions de démocratie et de gestion financière.

Par la suite, la faction a quitté l'association et déposé une demande d'enregistrement auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale en 2003. Par coïncidence, c'est cette même année que le gouvernement a révoqué la Bus Drivers and Motors Taxis' Association of Zambia (BDMTAZ), la Passenger Transport Association (PTA) et la United Transport and Taxis' Association (UTTA). La BDMTAZ et la PTA organisaient les conducteurs d'autobus tandis que l'UTTA représentait les employeurs/exploitants d'autobus.

Les trois organisations ont été révoquées par le gouvernement en raison des fréquents conflits entre ces organisations au sujet de leurs membres, du contrôle des gares routières et des itinéraires d'autobus. Les conflits conduisaient souvent à des troubles de l'ordre dans les gares routières, et les factions rivales descendaient dans la rue et provoquaient des émeutes.

Le *Times of Zambia* du 2 août 2003 avait titré avec emphase : « Levy appuie la révocation des associations de transport », ajoutant que le président Levy Mwanawasa avait appuyé la révocation de la BDMTAZ, de la PTA et de l'UTTA.

Le président Mwanawasa déclara que quelqu'un avait été tué de sang-froid à la suite des querelles entre l'UTTA et la BDMTAZ, et que, par conséquent, il ne tolérerait pas que l'anarchie gagne le devant de la scène dans le pays.

« C'est le problème avec notre pays. Les meurtriers ne doivent pas être portés au pinacle comme des héros. Je ne tolérerai pas une telle anarchie », indiqua le président Mwanawasa, interrogé à ce sujet.

Toutefois, avant même la révocation de la BDMTAZ et de la PTA, certains membres des deux

organisations manifestaient une préoccupation croissante vis-à-vis de la gestion financière et du manque de représentation efficace des membres concernant leurs conditions de travail médiocres (licenciements arbitraires, longues journées de travail et bas salaires, notamment).

Selon le projet de constitution du Zambia Bus & Taxis Workers' Union, qui a été déposé devant le ministère du Travail et de la Sécurité sociale aux fins d'enregistrement, le syndicat sera régi par la conférence quadriennale, qui aura entre autres pour mission d'élire le Comité exécutif national.

Entre deux conférences quadriennales, le syndicat tiendra son conseil général, dont la mission sera de passer en revue les plans annuels du syndicat et d'en établir de nouveaux, et de traiter les questions survenant dans la période intermédiaire.

Le Comité exécutif national élu à la conférence quadriennale sera responsable de l'administration générale du syndicat et il se composera d'un président, d'un président adjoint, d'un secrétaire général et de secrétaires généraux adjoints, ainsi que de quatre administrateurs.

Le syndicat a l'intention de créer des antennes au niveau des districts de la Zambie. Les antennes seront elles-mêmes subdivisées en sections, et il appartiendra au Comité exécutif national de déterminer la taille de l'antenne/des sections en fonction du nombre de travailleurs informels des transports organisés dans le district considéré.

Pour le moment, dans l'attente de la décision du tribunal au sujet de l'enregistrement, le syndicat a instauré un Comité exécutif national intérimaire. Son président James Liambai et son secrétaire général Gabriel Tembo servent le syndicat en tant que bénévoles.

Le syndicat n'a pas ouvert de compte bancaire officiel afin de recevoir et de déposer des fonds en tant que personne morale, mais le trésorier collecte occasionnellement les contributions financières de conducteurs organisés, surtout à Lusaka.

Quand le Zambia Bus and Taxis Workers' Union avait préalablement déposé une demande d'enregistrement auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, conformément aux procédures et conditions définies dans la Loi sur les relations du travail et les relations sociales, le ministre, Patrick Kafumukache (aujourd'hui décédé), lui avait refusé un certificat d'enregistrement qui aurait avalisé ses activités syndicales, arguant qu'il

n'existait aucune association dans l'industrie agissant en tant qu'employeur aux fins de négociations collectives.

Ayant déposé une demande d'affiliation au Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU), le syndicat chercha à obtenir l'intervention du ZCTU, et le secrétaire général du ZCTU Sylvester Tembo demanda au ministre du Travail et de la Sécurité sociale de l'époque de reconsidérer sa décision et d'enregistrer le syndicat, mais le ministre ne revint jamais sur sa décision.

Le rapport du secrétaire général devant le conseil général du Zambia Congress of Trade Unions (GC/01 p.33) fait remarquer que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale s'oppose à l'enregistrement du Zambia Bus and Taxis Workers' Union parce que le parti au pouvoir risquerait de perdre 30 000 cadres/membres selon les estimations. La correspondance entre le secrétaire national adjoint du MMD Richard Kachingwe et son président national Boniface Kawimbe, qui déplore une baisse des effectifs à Lusaka en raison de la révocation de la BDMTAZ (The Post, 28/07/2004), vient confirmer la pertinence de cette remarque.

Néanmoins, malgré l'attente prolongée nécessaire pour entendre la décision du tribunal des relations du travail et des relations sociales statuant sur l'affaire, le Zambia Bus and Taxis Workers' Union, en collaboration avec le Zambia Congress of Trade Unions, avait, dès juillet 2005, organisé plus de 3 500 membres, titulaires d'une carte, parmi les travailleurs informels des transports à Lusaka et dans les provinces du Sud (Rapport sur la mobilisation, juillet 2005).

La direction intérimaire du syndicat a l'intention d'organiser toutes les catégories de travailleurs, mais ne cible actuellement que les conducteurs. Sa stratégie consiste à commencer par établir un dialogue sur une base individuelle avec les conducteurs potentiellement intéressés dans les gares routières aux moments où ils ne procèdent pas à l'embarquement de passagers. Si un ou deux chauffeurs sont recrutés, on leur donne alors pour responsabilité de recruter d'autres conducteurs. Si leur nombre atteint dix, ils constituent un comité exécutif intérimaire d'antenne/de district pour entreprendre l'organisation et le recrutement d'autres conducteurs au sein d'une antenne ou d'un district.

La difficulté tient à trouver une solution pour maintenir le même groupe de responsables, car au bout d'un certain temps, il y a toujours des responsables intérimaires qui cessent de s'intéresser à

leur tâche et quittent le comité, et il faut trouver d'autres personnes pour les remplacer.

D'autres responsables cessent simplement leur activité parce que leurs employeurs les menacent quand ils apprennent qu'ils organisent et recrutent des conducteurs au sein d'un syndicat. En raison d'un manque de moyens financiers, le syndicat ne peut pas employer de recruteur. Il compte sur le soutien de bénévoles. Au niveau exécutif national, il n'y a également que des bénévoles, bien que la possibilité d'employer le président, le secrétaire général et le trésorier à plein temps soit envisagée une fois que le syndicat en aura les moyens.

Le Comité exécutif national intérimaire constate que les cas de licenciement de travailleurs informels des transports sans indemnités quelconques sont aujourd'hui de plus en plus nombreux. Cela tient au fait qu'il n'existe actuellement pas même une association pour protéger ces travailleurs. Pourtant, il ne fait aucun doute que le secteur informel des transports emploie une proportion élevée de la population zambienne et contribue fortement à la production nationale. Il permet donc à des milliers de Zambiens de gagner leur vie, bien que très modestement, que ce soit en tant qu'employés ou propriétaires d'entreprises.

Cependant, le syndicat estime qu'il n'a pas les coudées franches, l'absence d'enregistrement constituant un obstacle juridique, et qu'il ne peut pas représenter les travailleurs informels des transports qui sont ses membres car il n'est pas reconnu par le gouvernement ni par les exploitants d'autobus.

Le syndicat s'est engagé à continuer de mobiliser les travailleurs informels des transports à travers des contacts personnels et si possible des réunions générales, ainsi que des ateliers si des moyens financiers sont disponibles, de manière à ce qu'il y ait une sensibilisation générale vis-à-vis des droits des travailleurs et du syndicalisme.

Afin de renforcer l'unité et de faire en sorte que les travailleurs informels et formels des transports s'expriment d'une voix commune, le syndicat a décidé de travailler avec le NUTAW. Il est également disposé à envisager la possibilité d'une fusion à l'avenir, à condition que les discussions se déroulent dans un climat de respect et de confiance mutuels.

Le comité exécutif intérimaire du Zambia Bus and Taxi Workers' Union a le sentiment que le NUTAW s'intéresse à présent à l'organisation des travailleurs

informels des transports parce que le syndicat a perdu beaucoup de ses membres et donc une importante source de revenus.

Il prétend aussi que la direction actuelle du syndicat informel n'est souvent pas reconnue par la direction du NUTAW.

Selon le secrétaire général du NUTAW, un syndicat informel ou une association informelle des transports n'a pas la même envergure qu'un syndicat formel des transports parce que la législation actuelle ne les reconnaît pas. Ils sont donc mieux représentés à travers les structures du NUTAW.

Le ZCTU a réaffirmé que sa constitution prévoit le statut de membre associé pour les associations (syndicats) de l'économie informelle et qu'il soutiendra les initiatives visant à organiser les travailleurs de l'économie informelle.

Concernant l'organisation des travailleurs informels des transports, le secrétaire général du ZCTU a confirmé que le Zambia Bus and Taxi Workers Union recevait actuellement soutien technique et conseils de la part de la fédération, sans que cela traduise une intention quelconque d'entraver les projets du NUTAW quant à l'organisation des travailleurs du secteur informel des transports.

Le Zambia Bus and Motor Taxis Workers' Union accueille favorablement l'intérêt croissant témoigné à l'organisation des travailleurs informels des transports par d'autres acteurs comme les syndicats (dont le ZCTU) et les universitaires. Le soutien qui a été fourni pour organiser, former et mettre à niveau les compétences de gestion organisationnelle et de leadership de ces travailleurs et les sensibiliser à leurs droits et responsabilités a été très positif et va se traduire par une amélioration de la manière dont ils s'acquittent de leurs tâches et également de leur contribution à l'économie nationale.

Le syndicat craint aussi que d'autres acteurs n'aient simplement l'intention de se servir de ces travailleurs pour des raisons politiques ou financières, étant donné l'importance potentielle des effectifs dans le secteur informel des transports.



Il existe deux modèles d'organisation des travailleurs informels des transports. Chaque modèle a ses propres mérites et faiblesses. Le choix du modèle adopté dépend largement du contexte local, que ce soit l'histoire, la scène politique locale et la situation économique particulière.

Organisation des travailleurs informels des transports par les syndicats

Le premier modèle est le suivant : un syndicat crée une antenne « économie informelle » en tant que structure d'organisation des travailleurs informels des transports ; ce modèle devient courant parmi les syndicats zambiens qui organisent les travailleurs d'autres secteurs également.

Cependant, les syndicats – y compris le NUTAW – n'ont pas de politique ni de programme d'action fournissant des cibles de recrutement pour les conducteurs d'autobus, les receveurs et les call boys, pas plus qu'ils n'ont de politique exposant les droits et les obligations de leurs membres. La stratégie de recrutement manque de clarté sur des points comme la question de savoir si le syndicat a l'intention de recruter des travailleurs informels des transports en tant que membres individuels ou qu'associations.

Un avantage anticipé de l'organisation des travailleurs informels des transports directement par les syndicats, que ce soit en tant que travailleurs individuels ou qu'associations, c'est que le syndicat possède déjà l'infrastructure, y compris des forums de négociation avec le gouvernement. Par conséquent, les syndicats pourraient potentiellement favoriser des changements au niveau des politiques et de la législation dans l'intérêt des travailleurs informels des transports.

Parmi les autres avantages, on peut citer le système de gestion interne du syndicat et les procédures en place pour garantir la responsabilité financière, aspects qui font souvent défaut au sein des associations axées sur l'économie informelle. En supposant que l'image du syndicat dans l'opinion publique ne soit pas une image de corruption, son prestige institutionnel est un avantage supplémentaire pour ce qui est d'influencer cette opinion publique.

Le syndicat assure des services tels que des services d'éducation dans des domaines comme les compétences de leadership, les talents de négociation

etc. Bien que le syndicat n'ait pas de service du contentieux, il a accès à un réseau de conseillers juridiques favorables aux travailleurs, et ces services peuvent aisément être élargis aux travailleurs informels des transports.

Quels que soient les avantages anticipés de l'organisation des travailleurs informels des transports par les syndicats, le modèle comporte aussi des faiblesses. Celles-ci viennent menacer le succès de la démarche d'organisation des travailleurs informels des transports par les syndicats. En voici quelques-unes : manque de relations rapprochées entre recruteurs syndicaux et travailleurs informels des transports ; les recruteurs syndicaux ont du mal à obtenir la coopération des « rois de la mafia » qui contrôlent depuis longtemps les travailleurs informels des transports. Les recruteurs syndicaux eux-mêmes manquent d'expérience en matière d'organisation des travailleurs informels des transports, en raison de l'environnement d'organisation différent auquel ils sont confrontés.

Organisation des travailleurs informels des transports par des associations indépendantes

Le second modèle fait intervenir des associations indépendantes de travailleurs de l'économie informelle comme le Zambia Bus and Motor Taxis Drivers' Union et la National Public Drivers' Association. Elles sont constituées par les travailleurs informels des transports eux-mêmes afin de leur assurer une certaine forme de représentation. Leur intention est de fonctionner en tant que « syndicats formels » ; cependant, elles ne sont pas enregistrées dans le cadre de la Loi sur les relations sociales et les relations du travail, mais de la Loi sur les sociétés.

Ces associations sont profondément enracinées parmi les travailleurs informels des transports. Même si le gouvernement a interdit certaines associations, comme la Bus and Taxi Drivers' Association, la structure et la direction nationale opèrent toujours clandestinement et, souvent, ces associations collectent ouvertement les cotisations des travailleurs. Ce profond enracinement parmi les travailleurs est un obstacle de taille pour le NUTAW, qui a du mal à évincer les principaux dirigeants de ces associations, dont beaucoup sont extrêmement corrompus.

Les recruteurs et dirigeants des travailleurs informels des transports sont expérimentés dans l'organisation de leurs membres, recours à la coercition compris à bien des égards. Cette expérience a beaucoup été utilisée par le parti politique au pouvoir aux fins de mobilisation politique. Cela explique pourquoi le parti au pouvoir ne retire pas les « rois de la mafia » des gares routières ; un mariage de convenance existe en effet.

Les associations de travailleurs informels des transports ont leurs faiblesses, dont un manque de démocratie interne et un manque d'obligation de rendre compte et de transparence. La plupart des travailleurs, les conducteurs en particulier, se plaignent du manque de participation aux processus décisionnels. On les oblige à accepter les décisions prises par les « rois de la mafia », qui se situent en haut de la hiérarchie.

Il y a aussi un manque d'obligation de rendre compte sur le plan financier. Il n'existe pas de rapports réguliers, relevés de comptes par exemple, indiquant le montant de l'argent encaissé et si cet argent est dépensé légitimement.

Beaucoup de travailleurs informels des transports, notamment les conducteurs, n'ont jamais vraiment vu leurs griefs pris en charge par leurs représentants ou dirigeants. Cependant, la plupart d'entre eux reconnaissent que les associations leur sont d'un grand secours en cas de problèmes d'ordre social (obsèques, soins médicaux et conseil conjugal, par exemple).

La direction attribue l'absence de véritable représentation à l'absence de reconnaissance formelle entre associations de travailleurs informels des transports et associations d'exploitants comme la United Taxi Transport Association (UTTA), interdite. L'UTTA a refusé de reconnaître les associations de conducteurs, arguant que l'UTTA n'était pas une association d'employeurs, mais un organisme professionnel destiné à faire pression sur le gouvernement pour influencer les politiques et mesures d'incitation touchant au transport. L'UTTA affirme donc que les questions concernant les relations du travail doivent être résolues par les membres eux-mêmes au plan individuel et non pas par l'association en tant qu'entité.

Cependant, les dirigeants prétendent aussi avoir pris en charge maints griefs individuels, tels que des licenciements abusifs. La stratégie employée est la suivante : si l'exploitant refuse catégoriquement de

négoier ou de résoudre le problème, on veille à empêcher l'embarquement des passagers à bord de ses autobus à la gare routière. Ainsi, l'exploitant perd des clients.

En conclusion, on peut dire qu'une grande partie du travail d'organisation des travailleurs informels des transports par le NUTAW est encore en cours. La lenteur de cette organisation est attribuée à un manque de moyens financiers, tandis que, par ailleurs, le Zambia Bus and Taxi Workers' Union, avec tout l'enthousiasme qui l'anime, ne peut pas faire grand-chose en l'absence de reconnaissance juridique. Le résultat : l'expression d'une voix commune du point de vue des travailleurs informels des transports fait sérieusement défaut.

Étant donné le contexte dans lequel le NUTAW aborde le volet de l'organisation, toute stratégie efficace requiert une collaboration avec d'autres acteurs clés comme le Zambia Bus and Taxi Workers' Union. La représentation formelle des travailleurs informels des transports doit être prévue au sein des structures syndicales internes, telles que le Comité exécutif national.

Le volet de l'organisation, y compris la modification des constitutions respectives, doit être appuyé par des démarches éducatives visant à sensibiliser et à convaincre de la nécessité de disposer de syndicats/associations opérant à grande échelle pour assurer la représentation efficace des travailleurs.

- (i) Adrian Shikwe, 2004. State of Informal Economy Workers in Zambia : Etude de l'OIT.
- (ii) Zambia Privatisation Agency, 2005, Rapport d'activité.
- (iii) Bromley, Ray, 1990. "A New Path to Development? The Significance and Impact of Hernando de Soto's Ideas on Underdevelopment, Production, and Reproduction" Economic Geography. Oct. P 328.
- (iv) Central Statistical Office (institut national de statistique zambien), 2004 . Living conditions monitoring survey.
- (v) Austin Muneku. 2001. Trade Unions organising in the informal sector, Document préparé pour un séminaire OUSA/OIT/ETUF sur "les syndicats et le secteur informel", Le Caire, Égypte, 4-6 mai.
- (vi) Liimatainea, Marjo-Riitta, 2002. Programme Infocus sur les compétences, les connaissances et l'employabilité : Série économie informelle : Formation et acquisition de compétences dans le secteur informel : Analyse documentaire. OIT, Genève.
- (vii) Fashoyin, 2002. Source : Ministère des Finances et du Développement économique : Rapport économique 1999.
- (viii) Ministère de la Communication et des Transports (République de Zambie) , mai 2002. Politique des transports.
- (ix) Chomba Mulenga, 2004. An overview of Informal economy in Zambia. Document non publié.
- (x) Peattie, Lisa A. 1987. "An Idea in Good Currency and How it Grew: The Informal Sector," World Development. Vol. 15 No. 7 pp 851-860.
- (xi) Workers Education Association of Zambia (WEAZ), 2003. Organisation des travailleurs dans l'économie informelle des transports, rapport de projet.
- (xii) Exposé de principe, "Tripartite Consultative Labour Council", ministère du Travail et de la Sécurité sociale, juillet 2005.
- (xiii) Zambia Bus & Taxi Workers Union "Report of mobilisation", juillet 2005.
- (xiv) Journaux The Post - 28/07/2004
- (xv) Times of Zambia, 3 août 2003
- (xvi) National Union of Transport & Allied Workers "Report to Africa Inland navigation Conference", 30 juin 2005.
- (xvii) Andrew Banda "Informal transport workers in Zambia" document présenté à l'atelier de Lusaka en février 2004.
- (xviii) Projet de statuts du Zambia Bus and Taxis Workers' Union, pp : 6-19.
- (xix) Central Statistical Office (institut national de statistique zambien), "living conditions monitoring survey report 2002-2003" p.146.
- (xx) Zambia Congress of Trade Unions "Secretary General Report to the General Council" avril 2005.

- (xxi) L.S Ntalasha "Text of Zambia and the Sub-region" p.217.
- (xxii) Projet du Zambia Congress of Trade Unions et de la CISL : Trade Union Membership and Profile in Zambia, p.14.
- (xxiii) Kachekate, entretien, janvier 2006.
- (xxiv) Julius Chishala, président de l'Union des pêcheries, entretien de janvier 2006.
- (xxv) Extrait le 21 juin 2005 de : <http://www.napsa.co.zm/index.htm> Cité dans Shikwe, 2005, Thèse de maîtrise sur la protection sociale, non publiée.
- (xxvi) Ibid : <http://www.mpu.org.zm/index.html> [Visité le 27 juin 2005]
- (xxvii) Encyclopédie Encarta, Travel Guide to Zambia, 2004.
- (xxviii) <http://www.zpa.org.zm/>

Acronymes

WEAZ	Workers Education Association of Zambia (Association éducative zambienne des travailleurs)
NUTAW	National Union of Transport & Allied Workers (Syndicat national des travailleurs des transports et travailleurs assimilés)
ZCTU	Zambia Congress of Trade Unions (Congrès des syndicats de Zambie)
MMD	Movement for Multi-party Democracy (Mouvement pour la démocratie multipartite)
ZBTWU	Zambia Bus and Taxis Workers' Union (Syndicat zambien des conducteurs d'autobus et des chauffeurs de taxi)
BDMTAZ	Bus Drivers and Taxis Association of Zambia (Association zambienne des conducteurs d'autobus et des chauffeurs de taxi)
UTTA	United Taxis Transport Association (Association des taxis et des transports)
PTA	Passenger Transport Association (Association des transports de voyageurs)
PIB	Produit intérieur brut
TDAZ	Truck Drivers' Association of Zambia (Association des camionneurs de Zambie)
PTDU	Public Transport Drivers' Union (Syndicat des conducteurs des transports publics)
AAWUZA	Airways and Allied Workers' Union of Zambia (Syndicat zambien des travailleurs des compagnies aériennes et travailleurs assimilés)
RWUZ	Railways Workers' Union of Zambia (Syndicat zambien des cheminots)
CISEP	Concept for Informal Sector Employment Promotion (Concept pour la promotion de l'emploi dans le secteur informel)



