

---

# Elaboration et maintien d'un regroupement démocratique pour les travailleurs de l'économie informelle



Le regroupement dans l'économie informelle:  
Livres de référence pour les organisateurs

Numéro

2

Cette série de livres de référence sur le regroupement dans l'économie informelle fait partie du programme du Comité international de coordination sur le regroupement dans l'économie informelle (ICC). C'est une réponse aux questions des syndicats et des regroupements de travailleurs pour des idées pratiques sur la manière de promouvoir le regroupement dans l'économie informelle. C'est une tentative de partager plus largement les expériences des travailleurs informels déjà organisés.

Le projet a été initié par le Comité international de coordination sur le regroupement dans l'économie informelle (ICC) composé des représentants de Self Employed Women's Association (SEWA) en Inde, de StreetNet International, de Ghana Trade Union Congress (GTUC), de Nigeria Labour Congress (NLC), Home Net South East Asia, Confederation Revolucionario de Obreros y Campesinos of Mexico (CROC) et de General Federation of Nepal Trade Unions (GEFONT).

Écrit par : Christine Bonner, Directrice de programmes - Regroupement  
et Représentation, WIEGO

Photo de couverture : Martha Chen

Mise en page et design : Julian Luckham, (Luckham Creative)

Publié par : StreetNet International et WIEGO

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

## Table des matières

### Aperçu:

Le regroupement dans l'économie informelle :

Livres de référence pour les organisateurs ..... iii

Problèmes et défis:

Travailleurs informels dans les différents secteurs .....v

### 1. Introduction

Dans ce livre ..... 1

Les regroupements démocratiques, fondés sur les membres ..... 1

Les défis internes ..... 2

### 2. Les leaders des travailleurs de l'économie informelle

Qualités ..... 5

Femmes leaders ..... 7

Le leadership collectif ..... 8

### 3. Une fondation solide

L'acte constitutif ..... 11

Politiques, procédures et valeurs ..... 13

### 4. Choisir les leaders: Le processus électoral

Principes des élections ..... 17

Organisation d'une élection ..... 18

Après une élection ..... 21

Voir aux situations difficiles ..... 21

### 5. Participation et prise de décision par les membres .....23

Construction d'une base solide ..... 24

Tenue des réunions couronnées de succès ..... 25

Il y a d'autres voies : alternatives aux réunions ..... 31

## **6. Responsabilité devant les membres**

Responsabilité financière.....	33
Responsabilité politique .....	37

## **7. Education et autonomisation des travailleurs**

Education formelle et informelle .....	39
Education des travailleurs pour bâtir le regroupement.....	40
Perfectionnement des compétences.....	43

<i>Activités d'apprentissage</i> .....	45
--	----

<i>Documentation et références</i> .....	46
--	----

## **Remerciements**

Merci à tous les travailleurs, aux organisateurs et leurs regroupements qui ont contribué, directement ou indirectement, à la production de cette série de livres. Et un merci tout spécial à Pat Horn, coordinatrice de StreetNet pour ses conseils pertinents et ses rétroactions durant tout le processus, et à Crystal Dicks initialement de la Fédération internationale des associations des travailleurs de l'éducation (IFWEA) qui a contribué à l'élaboration de ces livres. Nos remerciements s'adressent aussi aux membres du personnel de StreetNet International, de l'Institut de développement pour la formation, soutien et d'éducation pour le travail (DITSELA) et Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Regroupement (WIEGO). Enfin, nous remercions la Fondation Ford pour avoir fourni les fonds à StreetNet en vue de produire ces livres.

## **Reconnaissance des photos**

Couverture : Martha Chen, Réunion de la SEWA, Inde

Sommaire : Dave Spooner, réparateur de chaussures, Mongolie

1. Chris Bonner, Femme au marché de Makola, Ghana
2. Marth Chen: Ela Bhatt, fondatrice de la SEWA, Inde
3. StreetNet: Congrès constitutif de StreetNet, Afrique du Sud
4. Lucia Fernandez: Réunion de ramasseurs de résidus, Uruguay
5. Lucia Fernandez: Conférence mondiale des ramasseurs de résidus, Colombie
6. LEARN: Les chauffeurs de cyclo-pousse, Philippines



## Aperçu

---

### **Le regroupement dans l'économie informelle: Livres de référence pour les organisateurs**

#### **Les livres**

Il y a six livres dans la série :

1. Recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des regroupements démocratiques
- 2. Elaboration et maintien d'un regroupement démocratique pour les travailleurs de l'économie informelle**
3. Gestion des problèmes quotidiens des travailleurs de l'économie informelle
4. Négociations collectives pour les travailleurs de l'économie informelle
5. Gestion des conflits entre les travailleurs de l'économie informelle et les autorités
6. Mouvement collectif pour les travailleurs de l'économie informelle



## Les objectifs

Cette série de livres de référence vise à assister chacun des animateurs dans la tâche de regroupement des travailleurs de l'économie informelle. On souhaite que cela apporte aux animateurs des idées pratiques sur ce qu'il y a à faire et comment le faire.

## L'usage des livres

Les livres de référence fournissent des idées, des directives et des exemples qui peuvent vous inspirer pour regrouper les travailleurs de l'économie informelle.

Utilisez-les :

- **comme guide de regroupement :** Puisez-y des idées, des listes de contrôle et des expériences ;
- **pour information :** lisez et partagez vos connaissances avec les autres ;
- **pour générer des idées :** utilisez les étapes et les stratégies pour vous aider à réaliser votre projet ;
- **pour éduquer et autonomiser :** dans des discussions informelles, des ateliers ou séances de formation.

## Les trois principes clés du regroupement

- Gain réel, amélioration immédiate et concrète dans la vie des travailleurs
- Donner aux travailleurs le sens de leur propre pouvoir
- Modifier les relations de pouvoir

« Soyez passionné, engagé, innovateur et créatif dans vos efforts de regroupement et de mobilisation des travailleurs de l'économie informelle. »

*(Kwasi Adu – Amankwah, Secrétaire Général du Ghana Trade Union Congress, Septembre 2006, discours à la conférence sur le regroupement de l'économie informelle)*

## Problèmes et défis :

### Travailleurs informels dans différents secteurs

<b>Secteurs/ groupes</b>	<b>Difficultés majeures (en plus du revenu et de la sécurité sociale)</b>	<b>Organiser des défis</b>
Rue, colporteurs, vendeurs ambulants	Droits et espace de vente Installations – stockage, abri, eau et toilette Protection contre le harcèlement policier Sécurité et protection Concurrence – protection contre les méfaits Accès au crédit	Non perçus comme travailleurs tant par eux-mêmes que par les autres Contrôlés par les autorités, crainte du harcèlement policier Concurrence entre eux et le secteur formel Le temps perdu à se regrouper équivaut à une perte de gain Pas de cadre de négociation
Travailleurs à domicile	Revenus égaux, bénéfices similaires aux travailleurs en usine Identification de l'employeur Fin de l'exploitation par des intermédiaires Accès au travail régulier Accès aux marchés (compte personnel) Accès au crédit (compte personnel)	Isolés à la maison donc non visibles Double fardeau – travail et entretien domestique Crainte de perdre son emploi Restrictions imposées en raison de la religion et la culture Travail des enfants Non protégés par un code du travail ou quelconque statut
Travailleurs du textile	Salaire décent Droit de se regrouper Heures supplémentaires excessives Sécurité d'emploi	Les femmes travailleuses sont perçues comme étant « saisonnières » ou des salariées pour un salaire d'appoint Harcèlement des syndicats Souvent de petits ateliers
Ramasseurs de résidus et de matières recyclables	Accès et droits au recyclage Intégration aux infrastructures municipales Possibilités d'avancement dans la chaîne Prix équitable des matières recyclables Reconnaissance et amélioration du statut Santé et sécurité Fin de l'exploitation par les intermédiaires	État général et estime de soi faibles Crainte de perdre son emploi Crainte/dépendance des intermédiaires Le temps de réunion équivaut à une perte de revenu Travail des enfants Non protégés par un code du travail

Travailleurs agricoles, forestiers et de la pêche	Droit et utilisation des terres Droit aux ressources naturelles Travail régulier Accès aux ressources et à l'équipement Accès au crédit et aux marchés	Localisations dispersées Localisations isolées et éloignée Non protégés par un code du travail Travail saisonnier ou par intermittence
Travailleurs domestiques	Reconnaissance en tant que travailleurs Protection contre la discrimination et l'abus Liberté de circulation Liberté de changer d'emploi (migrants) Moins d'heures et plus de pauses Meilleures conditions de travail	Isolés dans les maisons donc non visibles Craintes de l'employeur et de perte d'emploi Dépendance envers l'employeur pour le logement Non protégés par un code du travail Manque de loisirs: longues heures de travail Crainte des autorités (migrants)
Travailleurs du transport en commun	Accès aux routes et aux passagers Protection contre le harcèlement Santé et sécurité/protection contre les accidents, parkings et installations Prix et tarifs/carburant et autres frais Compétition – protection contre les méfaits	Mobilité Concurrence entre eux et le secteur formel Contrôlés par les autorités Menacés par les employeurs Crainte du harcèlement policier et des autorités Le temps perdu à se regrouper équivaut à une perte de gain
Les travailleuses de tous les secteurs	Accès à la surveillance adéquate des enfants à coût réduit Assurance de revenu pendant et après la maternité Sécurité physique Protection contre le harcèlement sexuel Équité du revenu pour un travail égal Accès à un travail plus rémunérateur	Crainte et manque de confiance Barrières culturelle et religieuse Souvent éloignées du lieu de travail Dominées par les hommes du secteur Manque de loisirs Surveillance des enfants et entretien de la maison
Tous les secteurs	Meilleurs revenus assurés Conditions de travail améliorées Protection sociale	





---

## 1. Introduction

---

### **Dans ce livre**

Vous trouverez de l'information et des idées pratiques sur comment diriger un regroupement démocratique de travailleurs informels. Nous étudions le type de leadership dont on a besoin ; certains des documents de base dont vous aurez besoin ; tel l'acte constitutif ; et certains des processus qui définissent un regroupement démocratique telles que des élections et des réunions efficaces. Le livre met l'accent sur les principes démocratiques, par exemple, la participation totale et le leadership des femmes, de même qu'un leadership collectif et responsable. Dans la dernière section, le livre donne des idées et expériences sur l'éducation des travailleurs pour les travailleurs de l'économie informelle. A la fin du livre, vous trouverez des activités d'apprentissage, à utiliser dans les discussions et ateliers, qui peuvent aider à renforcer le leadership démocratique et pratiques du regroupement.

### **Les regroupements démocratiques, fondés sur les membres**

« Un regroupement fondé sur les membres est celui où les membres (qui sont des travailleuses) sont les utilisateurs des services de regroupement, des gérants et ses propriétaires ».

*(Ela Bhatt, Fondatrice de SEWA, Inde)*

Lorsque nous parlons de bâtir un regroupement de travailleurs informels, nous voulons dire beaucoup plus que recruter et accroître le nombre des membres. Nous voulons parler de bâtir et maintenir un regroupement, dirigé et contrôlé par les membres, à travers des structures et des processus de regroupement démocratiques. Nous voulons parler de bâtir et maintenir un regroupement qui représente efficacement les intérêts de tous ses membres, hommes et femmes. Nous voulons dire s'assurer que le regroupement vit longtemps.

Un regroupement démocratique des travailleurs, fondé sur les membres, peut prendre plusieurs formes. Il peut être un syndicat, une association, un réseau, une coopérative de travailleurs parmi d'autres. Il peut être petit ou grand; local, national ou international. Ses membres peuvent être des travailleurs informels, formels ou un mélange de deux. Quelle que soit sa forme ou son nom, il est basé sur de fortes structures démocratiques de base (atelier, ferme, marché, gare à taxi, rue, site de décharge publique, etc.) et dirigé par un leadership élu qui est responsable devant les membres. Il opère avec un objectif défini, et est soutenu par des valeurs et des principes fondamentaux.



#### **Définition Démocratie**

Gouvernance par les personnes (membres) à travers une participation directe et/ou un système de représentants élus.

#### **Regroupement démocratique**

Basé sur les principes et pratiques de la démocratie.

### **Les défis internes**

Ce n'est jamais facile de diriger un regroupement démocratique fondé sur les membres. Etant donné que les membres sont les propriétaires, les gestionnaires et les bénéficiaires, la prise de décision est souvent lente et compliquée, et l'administration et la gestion ne sont pas toujours efficaces. Pour les travailleurs informels, c'est particulièrement exigeant de diriger un regroupement démocratique et efficace :

**Défi 1 : Le choix du meilleur type de leader.** Certains leaders proviennent de regroupements caractérisés par des pratiques organisationnelles faibles et antidémocratiques. Certains d'entre eux veulent être des leaders pour faire avancer leurs propres intérêts. D'autres sont corrompus, et d'autres sont à la solde de politiciens et de criminels. Les hommes prédominent dans des positions de leadership même là où la majorité des membres sont des femmes.

**Défi 2: Développer les compétences et les connaissances nécessaires pour diriger un regroupement.** Plusieurs travailleurs de l'économie informelle n'ont pas eu suffisamment d'opportunité pour acquérir une bonne éducation et des compétences formelles. Ils manquent souvent de confiance et d'expérience pour bien diriger leurs regroupements.

**Défi 3: Avoir suffisamment de fonds pour réaliser les objectifs du regroupement.** Les regroupements fondés sur les membres dépendent des cotisations payées par leurs membres. Les travailleurs informels sont généralement pauvres et ne peuvent pas payer les frais de cotisation élevés et/ou réguliers. Il est souvent difficile de recouvrer les cotisations régulièrement en raison de la pauvreté des membres, les lieux éloignés et le manque d'infrastructures financières. Ce n'est pas facile de trouver des donateurs qui sont intéressés à les soutenir.





## **2. Les leaders des travailleurs de l'économie informelle**

Les leaders peuvent créer ou briser un regroupement. Là où les leaders sont forts, représentatifs, travaillent collectivement et écoutent leurs membres, le regroupement peut prospérer. Mais là où les leaders sont individualistes et se servent eux-mêmes, les regroupements peuvent mourir ou rester une coquille vide.

Un organisateur joue un rôle important de leadership. Ceci est d'autant vrai pour un leader élu, un officiel nommé ou un volontaire. Un organisateur/leader est souvent celui qui éduque et guide les leaders nouvellement élus. Un organisateur peut avoir à travailler avec les leaders existants pour les aider à changer leur approche et leur style.

### **Qualités**

Utilisez la liste de contrôle ci-dessous pour évaluer vos propres qualités de leadership, et comme guide pour d'autres organisateurs, leaders des travailleurs et membres.

 **Liste de contrôle 1 :**  
**Qualités d'un leader efficace des travailleurs informels**

<b>Je suis...</b>	✓
Dévoué aux objectifs, politiques et valeurs du regroupement.	
Décidé à servir les intérêts des membres.	
Une personne qui comprend et est proche des membres.	
Honnête et sincère.	
Respectueux des opinions des autres.	
Juste quand je traite avec les gens sans égard au sexe, à la religion, à la couleur et aux idées politiques.	
Quelqu'un qui écoute ce que les membres disent et agit selon le mandat.	
Capable de travailler collectivement et contribuer comme membre du groupe.	
Capable d'inspirer et d'influencer les autres.	
Prêt à accepter la responsabilité.	
Prêt à accepter les erreurs et en tirer leçon.	
Sensible à l'équité entre les sexes et engagé à la promotion des femmes.	
Sûr de moi-même et j'ai confiance aux membres.	
Posé, calme et sûr de moi-même même sous la pression.	
Plein de tact, diplomatique et humble.	
Brave, et capable de défendre mon regroupement et moi-même.	
Plein d'initiatives, de dynamisme et d'énergie.	
<b>Je...</b>	
Ne parle pas beaucoup.	
Ne me considère pas comme expert sur tous les sujets.	
Ne manipule pas pour servir mes propres intérêts.	
Je considère que je suis un spécialiste dans toute question.	
Ne fais pas mauvais usage des ressources du regroupement.	
Ne me considère pas comme leader à vie.	

*(Adapté de FIAET, 2006, Bâtir un regroupement démocratique des travailleurs et représentation dans l'économie informelle. Un manuel en deux parties)*



## Femmes leaders

« Il s'inquiète de la longueur du temps que je passe en dehors de la maison familiale. Il y a beaucoup de réunions et toutes les heures passées loin du salon constituent une sérieuse perte des revenus ».

*(Eliane Quedraogo, Syndicat national des coiffeurs et esthéticiens du Burkina Faso (SYNACEB) dans CSI, Union View #3, Mars 2007)*

Les femmes sont souvent exclues des positions de leadership pour plusieurs raisons : « internes » telles le manque de confiance en soi ou la croyance que seuls les hommes devraient être des leaders, et « externes » telles la religion, les attitudes traditionnelles des hommes et le surplus de travail occasionné par les travaux de ménage et les enfants. Mais là où on leur a donné la chance, les femmes ont prouvé qu'elles sont des leaders très efficaces. La *Self Employed Women's Association (SEWA)* en Inde est le plus grand et le plus prospère syndicat des travailleurs informels dans le monde. Ses membres et leaders sont toutes des femmes.

## # Stratégies pour encourager le leadership féminin

- Cibler les hommes : Conscientiser, défier la tradition, éduquer sur l'égalité des sexes.
- Cibler les femmes : Conscientiser, développer la confiance, surmonter la peur, développer les compétences, fournir des modèles.
- Cibler les structures : fixer les objectifs et les quotas pour les femmes en position de leadership, mettre en place et donner un statut aux comités des femmes, s'assurer que les sujets propres aux femmes sont à l'ordre du jour.
- Cibler les leaders : changer le raisonnement, défier la volonté politique, défier l'intérêt personnel.



### Expérience :

#### Des femmes leaders surmontent la résistance

##### « Je n'étais pas l'une d'eux, mais j'ai pris position »

Beauty Gaza était élue trésorière d'un syndicat qui regroupe les travailleurs du commerce formel et informel. Elle était la première femme à être élue à une position de leadership. « Les trois autres membres de l'exécutif sont tous des hommes. Ils opèrent comme si je ne suis pas l'une d'entre eux. Ils se rencontrent, prennent des décisions et m'écartent. Ils ne m'ont jamais envoyé des documents. Je venais au bureau pour une réunion et je trouvais qu'ils avaient la correspondance mais je n'avais rien du tout. C'était devenu très frustrant parce que les gens te téléphonent pour quelque chose et tu ne sais pas qu'une décision a déjà été prise. J'ai décidé de prendre position. Je leur ai dit que ce n'était pas de chance s'ils refusaient de travailler avec moi. Je suis ici et j'y reste. Les membres ont voté pour moi, et je veux faire mon travail. Eventuellement les choses ont commencé à s'améliorer. Maintenant ils me téléphonent toujours et m'incluent dans toutes les décisions ».

**« Ils s'en remettent aux coutumes et à la culture, mais je leur ai montré que j'étais capable »**

Anna Dlamini était élue comme représentante syndicale dans une petite usine de recyclage des métaux où la plupart des membres sont des hommes. « Je n'ai pas su pourquoi ils m'ont élue. Ils croient aux coutumes et à la culture et disaient souvent, « nous aimons ce syndicat mais le leader est une femme. Que diront nos femmes à la maison? Notre culture ne permet pas qu'une femme se tienne debout devant nous ». Mais l'attitude des hommes à mon égard a graduellement changé lorsqu'ils ont vu que j'étais un leader capable et qu'ils peuvent me faire confiance pour assister aux réunions et leur rendre compte par la suite. J'ai été réélue avec un très grand soutien ».

*(Adapté à partir de Ditsela, Cours de fondation sur le leadership féminin, Johannesburg, Mai 2003)*

## **Le leadership collectif**

« Combats l'esprit du Grand Homme ».

« Combats l'esprit des cercles fermés ».

*(Amilar Cabral)*

L'un des principes d'un regroupement démocratique de travailleurs c'est le leadership collectif. En pratique, vous trouvez souvent que les associations des travailleurs informels ont des leaders puissants, charismatiques qui agissent seuls. Ceci peut être le résultat de normes culturelles (le leader est accepté comme étant une figure d'autorité qui prend des décisions pour le peuple) ou un intérêt personnel (leadership veut dire contrôle et accès à l'argent, ressources et pouvoir). Vos membres et vos leaders/leaders potentiels peuvent être habitués à ce modèle et à ce style de leadership. Les leaders actuels peuvent résister au changement. Les membres peuvent avoir peur, ou ne pas être intéressés de le défier. Vous aurez besoin d'argumenter soigneusement le cas du leadership collectif. Montrez ses avantages aux leaders actuels mais surtout aux membres. Là où vous regroupez les travailleurs informels en un syndicat bien établi, les représentants des travailleurs informels doivent faire partie du leadership collectif.



### **Définition**

#### **Leadership collectif**

« Le leadership collectif veut dire un leadership constitué d'un groupe de personnes et non pas d'une seule personne ou quelques personnes dans le groupe ».

*(Amilar Cabral, Unité et Lutte, 1979)*

## **# Argumentation d'un cas d'un leadership collectif**

Le leadership collectif est un leadership fort parce qu'il :

- Combine les idées, la créativité et l'expérience de tout le monde
- Fait un meilleur usage des compétences et des forces de chaque personne
- Fournit un soutien mutuel
- Partage le pouvoir
- Partage la responsabilité
- Partage les éloges
- Facilite la transparence
- Combat la corruption et l'abus du pouvoir
- Combat l'individualisme
- Renforce les aptitudes de leadership de chacun dans le groupe

## **# Le leadership qui provient de la base**

« Le leadership ne peut pas être imposé d'en haut. Il doit fleurir à partir de la base afin que l'regroupement puisse demeurer dynamique, efficace et unifiée ».

*(Académie de SEWA)*

Le leadership collectif veut aussi dire un leadership qui est réparti sur toute une regroupement et ne se limite pas à ceux qui sont à la tête. Un regroupement démocratique a plusieurs couches de leaders. Les leaders de la base constituent le lien direct entre les membres et les leaders en tête, et les animateurs du regroupement et du personnel. Ils sont les leaders de « haut niveau » de demain. Assurez-vous de consacrer beaucoup d'efforts à développer cette couche de leadership. Lorsque vous regroupez les travailleurs informels en un syndicat établi, il sera très important de développer un leadership qui provient des travailleurs informels.





### **3. Une fondation solide**

---

Un fort regroupement des travailleurs informels a une fondation solide, constitué de membres actifs, un leadership représentatif et collectif et une prise de décision démocratique. Pour permettre à ces éléments de travailler ensemble, un regroupement a besoin des objectifs, de structures et de règles clairs. Il a besoin des politiques et procédures. Celles-ci doivent exister par écrit et être formellement adoptées. Si vous formez un nouveau regroupement, vous avez l'immense tâche de développer ces documents. Mais, lorsque bien fait, cela préviendra bien des problèmes et des difficultés dans l'avenir. Si vous êtes un syndicat bien établi qui regroupe maintenant les travailleurs informels, un changement de l'acte constitutif peut être nécessaire.

#### **L'acte constitutif**

L'acte constitutif est un ensemble de règles mutuellement consenties par les membres pour guider la conduite du regroupement. Il doit être respecté par tous les membres, les leaders et le personnel. L'acte constitutif :

- Préserve la démocratie
- Conserve les principes et valeurs du regroupement

- Eduque et donne le pouvoir aux membres
- Protège contre la mauvaise gestion, l'indiscipline et la corruption
- Guide en cas de conflit.

L'acte constitutif devrait être :

- Connue et disponible à tous les membres
- Etabli, révisé ponctuellement, et amendé au besoin à travers des processus démocratiques

L'acte constitutif est un document légal. Si possible, il devrait être enregistré auprès des autorités appropriées.

Une nouvelle regroupement devra développer un ensemble de règles afin de guider son travail jusqu'à ce qu'elle puisse développer et adopter un acte constitutif. Vous êtes le maillon essentiel entre l'acte constitutif et les membres. Vous devez vous assurer que les membres participent au développement d'un nouvel acte constitutif ou à l'amendement de l'ancien et/ou qu'ils ont connaissance du nouvel acte constitutif. Développer un acte constitutif peut être un outil puissant pour éduquer et donner du pouvoir aux membres et développer leur confiance et engagement.

### **# Qu'est ce qu'on doit trouver dans un acte constitutif ?**

**Votre acte constitutif devrait comprendre :**

- Les objectifs du regroupement
- Qui sont les membres
- Comment les membres sont-ils représentés du regroupement (structures)
- La fréquence de leurs réunions (leaders, membres)
- Comment les leaders rendent-ils des comptes aux membres
- Qui sont les leaders
- Comment les leaders sont-ils élus
- Quand et à quelle fréquence les leaders sont-ils élus
- Les rôles, responsabilités et les pouvoirs des leaders
- Représentation des femmes et femmes leaders
- Comment se fait la gestion et le contrôle financier
- Discipline et rappel des leaders

Votre acte constitutif devrait être clair et compréhensible par tous les membres.





## Expérience :

### Le processus d'élaboration de l'acte constitutif

#### Une regroupement de vendeurs ambulants du Kenya élabore son acte constitutif

La *Kenya National Alliance of Street Vendors and Informal Traders (KENASVIT)* a été lancée officiellement en 2006. Avant cette date, sa plus importante activité a été de consolider ses membres et de développer son acte constitutif. Un Comité directeur a élaboré une première ébauche de l'acte constitutif, avec le soutien des universitaires, des syndicalistes ainsi qu'une ONG communautaire. Cette ébauche a été envoyée à ses membres qui sont des alliances urbaines (des vendeurs de rue). Ces derniers l'ont distribuée à leur tour à leurs membres (associations locales) et ont recueilli leurs commentaires. La rétroaction et les amendements proposés par les membres de base ont constitué la base pour la réunion suivante du Comité directeur. L'acte constitutif a été élaboré de nouveau et envoyé encore une fois aux alliances urbaines qui l'ont discuté avec un plus grand nombre des membres. Ils ont envoyé de nouveaux amendements en vue de la réunion nationale des délégués. A la réunion, on a discuté des amendements, et ensuite accepté et adopté l'acte constitutif. Ceci a ouvert la voie aux délégués afin qu'ils puissent élire les membres du comité exécutif de KENASVIT.

*(The Street Trader, Bulletin Officiel de KENASVIT, avril 2006)*

#### StreetNet International s'assure que les femmes sont parfaitement représentées

L'acte constitutif de StreetNet International s'assure de la représentation féminine dans les structures de leadership et que la prise de décision est formalisée et non laissée au hasard.

#### Conseil international

« se rencontre annuellement, et consiste à une représentation par onze (11) membres en plus des Président international, Vice-président, Secrétaire et Trésorier, dont au moins (50 %) doivent être des femmes. »

#### Membres du Comité exécutif international

« Deux ou plus des quatre membres du Comité exécutif international élus doivent être des femmes. »

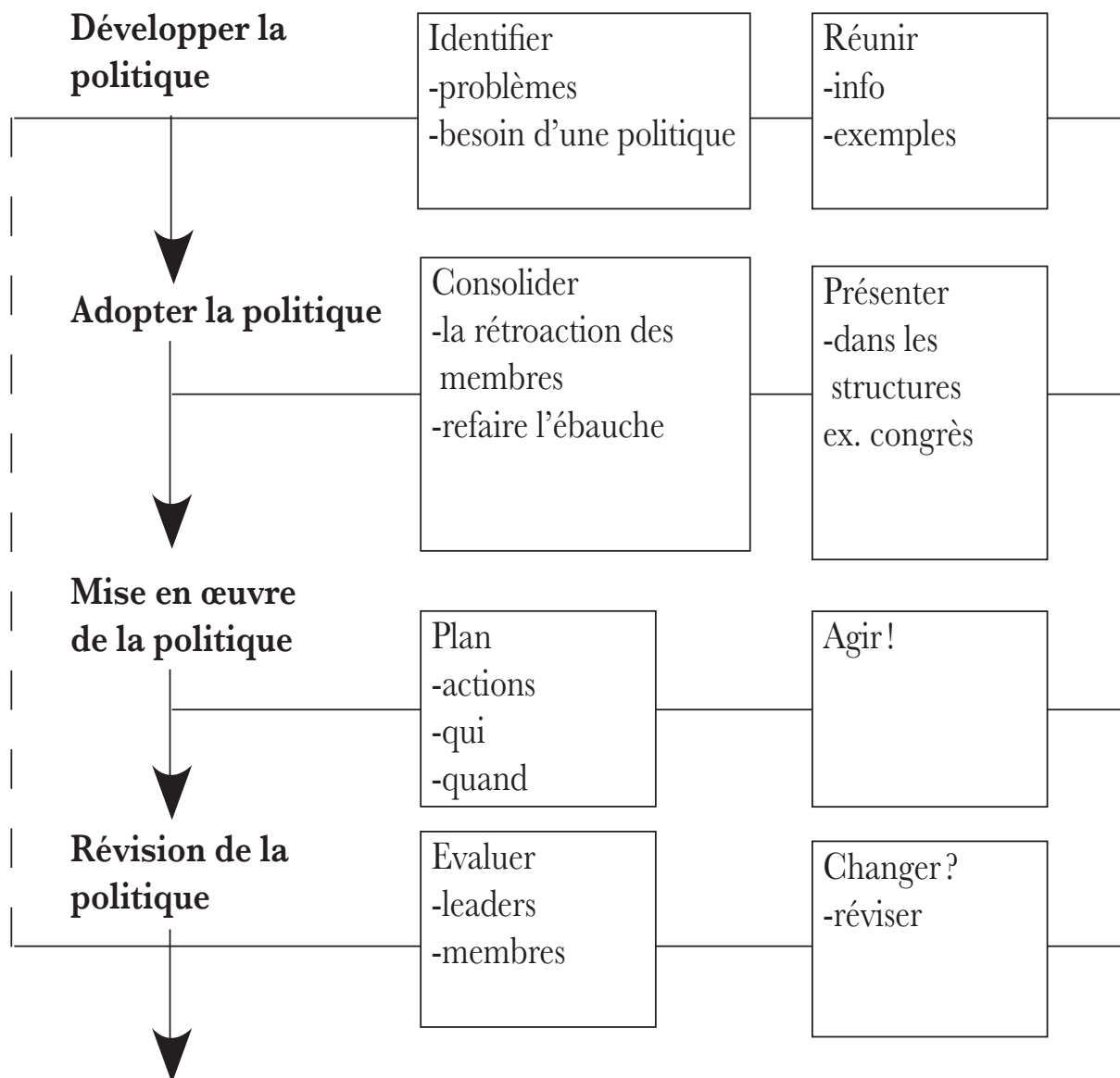
*(Acte constitutif de StreetNet International-[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za))*

## Politiques, procédures et valeurs

### # Politiques

Tous les regroupements ont recours à un certain nombre de politiques. Les politiques nous indiquent quelle est notre position face à une question. Elles guident le travail de regroupement. Un regroupement peut avoir des politiques sur plusieurs questions. Comme l'acte constitutif, les politiques devraient être respectées par les leaders et les membres. Vous devez développer vos politiques par le biais d'un processus démocratique. Il vous faut adopter vos politiques dans la structure et au niveau appropriés. En ce qui concerne les politiques clés c'est souvent lors du congrès.

## Le processus politique : exemple



### Définition Politique

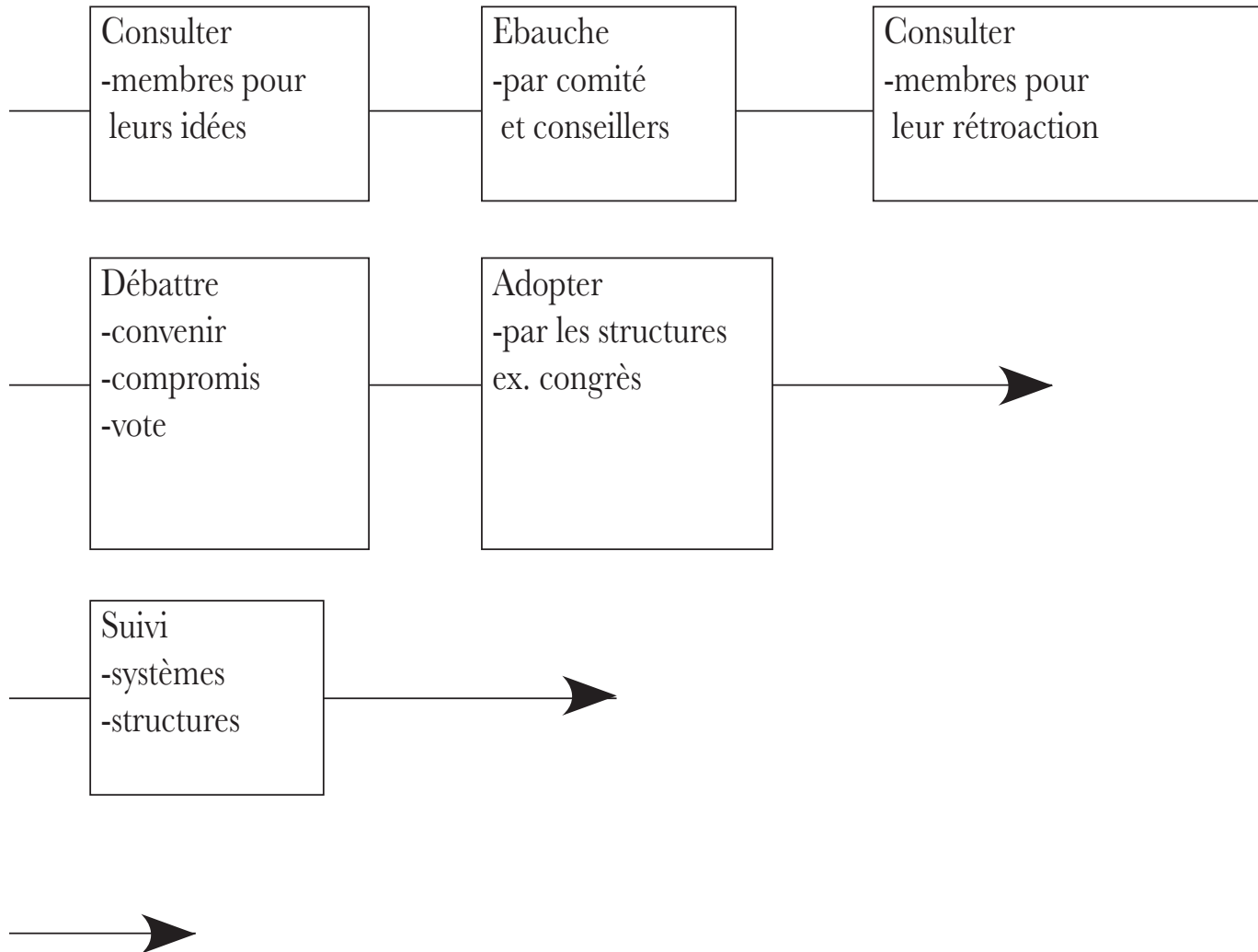
Position adoptée par un regroupement pour guider ses actions.

### Procédures

Comment faire des choses. Étapes à suivre lors de la mise en œuvre de la politique.

### Problèmes liés à la politique : exemples

Vous allez, avec le temps, développer des politiques sur des questions très variées. Les regroupements des travailleurs informels ont mis en place, dans les premières phases du regroupement, certains types de politiques suivants (variant selon le secteur et les circonstances):



- **Politiques financières** telles que l'indépendance et la viabilité financières, pas de crédit personnel de la part du regroupement, frais réduits pour les travailleurs informels (dans des regroupements mixtes) et l'administration des finances.
- **Ensemble de politiques** telles que l'indépendance politique, les alliances et les affiliations.
- **Politiques organisationnelles** telles que l'égalité des sexes, l'inclusion des travailleurs immigrants et comment traiter avec les autorités/employeurs.

## # Procédures

De concert avec l'acte constitutif et les politiques, vous aurez un ensemble de procédures qui déterminent comment les choses sont faites et quelles sont étapes à suivre. La procédure pour mener les élections est souvent contenue dans l'acte constitutif dans le but de sauvegarder la démocratie dans l'regroupement. C'est un élément qui doit être bien compris par tous les membres. Toutefois, une procédure pour commander des fournitures de bureau peut être contenue dans un document de travail, une note de service ou alors verbalement convenue. Les agents du bureau et certains leaders doivent en être informés. Vous devez établir et formaliser vos procédures au fur et à mesure que le regroupement se développe.

## # Valeurs et principes

Nos valeurs et principes soutiennent tout ce que nous faisons. En tant qu'organisateur/leader, c'est important que vous fassiez respecter les valeurs et principes de votre regroupement et guidiez les membres et d'autres leaders. Connaissez-vous vos valeurs et principes? Certains regroupements exposent clairement leurs valeurs et principes.



### Définition Valeurs

Croyances, principes et normes qui guident les comportements d'un individu ou d'un groupe.



### Expérience : Valeurs du regroupement

#### KENASVIT explique clairement ses valeurs

« Les valeurs fondamentales de l'alliance sont en trois volets :

- L'alliance ne va pas faire de distinction discriminatoire sur la base d'un handicap physique, du sexe, de la langue, la religion ou la tribu, entre autres.
- L'alliance va s'efforcer de faire respecter **la transparence et la responsabilité** dans la gestion de ses affaires internes.
- L'alliance va s'efforcer de s'assurer que les droits constitutionnels des vendeurs sont respectés. »

*(The Street Trader, KENASVIT)*



## **4. Choisir les leaders : Le processus électoral**

---

Dans un regroupement démocratique de travailleurs, les membres ont le droit et le devoir de choisir leurs propres leaders à travers un processus électoral. A leur tour, les leaders élus en nomment d'autres, comme les organisateurs rémunérés qui jouent des rôles de leadership. Ces leaders "secondaires" sont responsables devant les leaders élus et à travers eux, devant membres.

### **Principes des élections**

- Les membres élisent leurs propres leaders
- Liberté contre le harcèlement ou la victimisation
- Un membre = un vote ou un vote proportionnel (s'applique aux regroupements)
- Pas de discrimination basée sur le sexe, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou toute autre forme de discrimination
- Confidentialité (sauf autrement convenu par les votants ou selon l'acte constitutif).

## Organisation d'une élection

Première étape : Se préparer pour l'élection

- **Connaître les règles et procédures**  
Regardez dans votre acte constitutif et/ou règles électorales. S'il n'y en a pas, développez un certain nombre des règles et mettez-vous d'accord avec les membres à ce propos.
- **Définir les circonscriptions électorales**  
Est-ce que les travailleurs élisent leurs représentants par rue, produit de marché, station de taxi, vente et quartier?
- **Eduquer les leaders et les membres**  
Qu'est-ce qu'une élection?  
L'importance de l'élection pour les membres, le regroupement et pour la démocratie  
Comment l'élection sera-t-elle conduite?  
Les critères du leadership (qualités, sexe)
- **Préparer les aspects pratiques**  
Prévoyez la date et le lieu bien en avance  
Planifiez avec les autorités/employeurs si nécessaire  
Organisez les bulletins de vote et les urnes  
Identifiez celui qui va superviser les élections  
Nommez celui qui va compter les votes et confirmer les résultats  
Assurez-vous que les membres sont informés au bon moment  
Collectionnez les nominations et informez les membres.

Vous pouvez organiser des séances spéciales et pratiquer la conduite des élections pour vous aider à préparer les élections, surtout lorsque le regroupement est récent ou les membres sont nouveaux. Vous pouvez élaborer un feuillet simple qui explique tout sur les élections. Vous pouvez produire une affiche pour les lieux de travail. Vous pourrez aussi former des volontaires en tant qu'éducateurs électoraux qui vont circuler dans les lieux de travail, dans les communautés des travailleurs ou encore dans leurs maisons.

**Il faut** encourager une discussion ouverte et saine sur le type du leader dont le regroupement a besoin. **Il ne faut pas** essayer d'influencer ou exercer de pression sur les membres afin qu'ils votent pour vous ou votre candidat. **Il faut** défier les



suppositions et mythes sur le leadership. Vous pouvez vouloir faire appel à certaines des idées ci-dessous pour aider à vos discussions, au moyen de **la liste de contrôle 1** ci-dessus.

### # Choix des leaders : Etes-vous d'accord ?

#### **Les mythes du leadership ?**

Un leader doit toujours être bien éduqué.

Un leader doit parler anglais (ou une autre langue traditionnelle).

Les plus importants leaders doivent être des hommes.

Un leader doit être quelqu'un de vigoureux et qui s'exprime beaucoup dans les réunions.

Un leader doit avoir un statut économique et/ou politique.

#### **Les critères clés du leadership ?**

Un leader doit montrer un dévouement fort et sincère à au regroupement.

Un leader doit toujours être fidèle au mandat du regroupement.

Un leader doit être apte et en mesure de travailler collectivement.

Un leader doit être honnête, ouvert et guidé par des principes.

Un leader doit être sincèrement sensible à l'égalité des sexes.



**CONSEIL** Ne supposez pas que les hommes et les femmes ont d'égales chances d'être élus. Regardez au-delà de l'évidence. Cherchez la discrimination ou les facteurs cachés qui empêchent les femmes à se présenter aux élections. Faites remarquer que les femmes peuvent et devraient être élues aux positions de leadership. Donnez beaucoup d'encouragement aux femmes pour qu'elles puissent accepter de se présenter aux élections, et assurez-leur de votre soutien.

## **Deuxième étape: Conduire l'élection**

- **Équipement**

Assurez-vous que vous avez tout l'équipement nécessaire avec vous tels que les stylos, les bulletins de vote, les urnes, le ruban adhésif pour sceller les boîtes et de grandes feuilles pour y inscrire les nominations.

- **Respect du temps**

Soyez matinal pour que toute chose soit en place avant le temps prévu pour le vote.

- **Regroupement**

Faites les arrangements appropriés dans la salle, sous arbre ou au marché, etc. Si vous ne pouvez pas réunir les travailleurs ensemble pour voter, vous aurez peut-être à aller chez eux dans leurs maisons, quartiers ou dans les rues. Si vous devez le faire ainsi, il est préférable que vous soyez à deux pour travailler ensemble.

- **Les directeurs de scrutin**

Assurez-vous qu'ils sont prêts et qu'ils conduisent les élections librement, de façon transparente et ordonnée. Il est très important que les élections se fassent par vote secret, ou d'une façon moins formelle comme à main levée. Les élections doivent être réelles et exemptes de l'influence des candidats et leurs supporteurs. Les membres doivent se sentir en confiance. Si vous organisez une élection à vote secret, avez-vous mis en place un système pour aider les personnes qui ne peuvent pas lire?

- **Bulletins de vote**

Là où les bulletins de vote sont utilisés, ils doivent être gardés en sécurité jusqu'à ce qu'ils soient comptés.

## **Troisième étape: Traitement des résultats de l'élection**

- **Comptez les votes**

Lorsqu'on vote à main levée, on le fait directement devant les gens affectés à cette tâche. L'avantage de ce système est que tout le monde peut voir sur le champ qui a gagné et vérifier le comptage. Le désavantage est que les gens peuvent ressentir la pression de voter ou non pour quelqu'un. Avec le vote secret, des responsables au comptage seront nommés et approuvés. L'avantage de cette méthode est que chaque individu est libre de voter pour le candidat de son choix sans pression.

- **Inscrivez les résultats**

Dressez la liste des résultats en indiquant le nombre de votes pour chaque personne.

## **Quatrième étape : Communiquez les résultats**

Dès que possible, communiquez les résultats aux membres et aux personnes qui ont été élus. Introduisez les nouveaux leaders aux membres.

### **Après une élection**

- **Informez les nouveaux leaders**

Dès que possible, indiquez les grandes lignes aux nouveaux leaders au sujet de leurs rôles et de leurs tâches. Assurez-vous qu'ils disposent de tous les documents dont ils auront besoin p.ex. l'acte constitutif, les politiques, les horaires des réunions.

- **Eduquez**

Mettez en place un programme de perfectionnement continu pour les leaders. N'attendez pas un programme formel en leadership.

- **Préparez-les au travail**

Les nouveaux leaders devraient apprendre en travaillant et doivent assumer immédiatement leurs tâches. Maintenez une communication constante. Offrez conseil et soutien.

- **Conservez les notes**

Triez et conservez les notes de l'élection dans un endroit sûr (d'ordinaire, les regroupements structurés conservent ces documents durant cinq ans). Vous ne pouvez savoir si le leadership sera remis en question ou s'il y aura un conflit autour de celui-ci.

### **Voir aux situations difficiles**

« Les leaders n'ont pas voulu aller aux élections, et souvent ils opéraient comme une bande de mafia en raison du manque de responsabilité et transparence. »

*(International Transport Worker's Federation, ITF, 2006, Projet de recherche globale sur comment regrouper les travailleurs du secteur du transport informel. Rapport général d'enquête)*

Vous aurez probablement à traiter avec des situations difficiles lors des élections. Si les travailleurs n'ont pas l'habitude d'un regroupement participative et démocratique, alors vous aurez à les aider à développer cette tradition. Ci-dessous, vous trouverez certaines des situations que vous pouvez rencontrer. Comment allez-vous les surmonter ? Il n'y a pas de réponse simple. Pour surmonter de tels blocages à la démocratie, vous devez comprendre les problèmes sous-jacents et avoir la capacité de travailler avec les gens. Et plus important encore, vous aurez besoin des membres forts et informés.



## **Expérience : Des critiques à la démocratie : que racontent-elles ? (mais pas toujours à vous !)**

### **Ancré dans les vieilles habitudes**

« J'ai créé cette association. J'ai toujours été le leader. Pourquoi dois-je être élu ? Ne nous amenez pas de nouvelles idées. Notre façon de faire a réussi pendant toutes ces années ».

### **Réticent à céder sa place**

« J'ai été élu président du syndicat il y a 5 ans. Je fais un bon travail. Où est le problème si je fais mes propres affaires maintenant ? Mon cœur est avec les travailleurs. Ils font ce que je dis parce qu'ils ont confiance en moi et veulent que je reste. Personne ne va me contester, alors pourquoi organiser une élection ? »

### **Payé pour rester**

« Je vais tout faire pour demeurer le leader de l'association du marché et amener les travailleurs à soutenir votre réélection comme conseiller. Donnez-moi 5 000 roupies et aidez-moi à donner aux travailleurs ce dont ils ont besoin. Je veux leur montrer que j'ai du pouvoir et de l'influence ».

### **Victime de diffamation**

« M. Fernandez, du Parti PP, essaye d'empêcher mon élection parce que je ne soutiens ni lui ni son parti. Il a propagé des rumeurs dans la communauté, et parmi les chauffeurs des taxis, que je suis un espion pour la police routière ».

### **« Mon mari ne le permettra pas »**

« Je ne peux pas me présenter aux élections comme leader. Mon mari refuse de me laisser assister aux réunions. Je ne suis pas autorisée à fréquenter les hommes s'il n'est pas présent ».

### **Les femmes ne peuvent pas être des leaders**

« Nous ne voterons jamais pour une femme. Les femmes sont trop faibles pour diriger. Personne n'écouterait une femme ».

### **Les leaders font de l'argent**

« Tout le monde veut être leader parce que les leaders ont tous les contrats. Ils contrôlent qui a accès aux meilleurs produits de recyclage. Ils gardent le meilleur pour eux-mêmes. Il y a 20 candidats pour une position de leader. Ceci va créer de grandes bagarres ».



## **5. Participation et prise de décision par les membres**

---

La base d'un regroupement démocratique c'est des membres actifs, informés, qui participent pleinement et prennent des décisions collectivement en utilisant les structures et procédures regroupementnelles. Ce qui n'est pas facile à réaliser. En ce qui concerne les travailleurs informels, plus spécialement les travailleurs indépendants ou travailleurs à la pièce, le temps passé à des activités regroupementnelles équivaut à du temps perdu pour gagner sa vie. Les occasions d'y participer sont souvent limitées, parfois les lieux de travail sont dispersés ou alors les employeurs exigent de longues heures de la part des travailleurs. Les femmes, en particulier, luttent pour participer pleinement à la vie du regroupement.

Vous devez prendre ces difficultés et bien d'autres en considération dans vos structures, regroupement des réunions et outils de communication. Si vous amenez les travailleurs informels dans un syndicat déjà existant, vous aurez peut être à ajuster vos structures et pratiques pour accommoder ceux-ci. Vous pouvez être obligés de changer votre acte constitutif. Il peut arriver que ce soit vous qui persuadiez les leaders syndicaux et membres de le faire. Si votre syndicat a toujours eu de leaders

masculins, il vous faudra prendre une action positive pour s'assurer que les femmes sont représentées.

### **Construction d'une base solide**

La première fondation d'un regroupement de travailleurs est souvent un groupe de membres dans un lieu de travail, une combinaison de lieux de travail (p. ex. une rue accueillant des vendeurs individuels), un regroupement des marchands ou de travailleurs dans une communauté (ex. travailleurs à domicile qui fabriquent des produits en cuir). Ces unités de base vont élire leurs propres leaders et mener leurs affaires quotidiennes. Lorsque le regroupement s'élargit au-delà du niveau local, il est d'usage que ces unités de base élisent leurs représentants aux structures supérieures du regroupement. Donc ce qui se passe à la base affecte le regroupement de haut en bas. Par exemple, si un groupe de travail n'est pas suffisamment représenté à la base, il est donc improbable qu'il soit totalement représenté au niveau supérieur. Si les femmes leaders ne sont pas élues à la base, alors il y a très peu de chances que des femmes soient élues aux positions du leadership national.

Le temps passé à construire une base solide est du temps bien investi. Consacrez du temps :

- avec les membres et les leaders locaux ;
- à développer des structures de base convenables ;
- à mettre en place des mesures adéquates pour faire des réalisations ;
- à informer et éduquer les membres et leaders ;
- à soutenir les leaders dans leurs rôles ;
- à promouvoir l'élection des femmes leaders ;
- à soutenir les femmes leaders ;
- à former les leaders afin qu'ils en éduquent et en forment d'autres ;
- à maintenir les travailleurs actifs et mobilisés ;
- à aider les travailleurs à réaliser des gains concrets et à en tirer les leçons.

Les leaders de base constituent une partie vitale de n'importe quel regroupement. Leur rôle est de recruter de nouveaux membres, éduquer les membres à propos du regroupement, discuter les questions et problèmes des membres, représenter les membres dans les structures de l'regroupement, rendre compte et donner l'information provenant du regroupement. Ils peuvent aussi être responsables de percevoir les cotisations des membres. Formez-les et soutenez-les bien !

## Tenue des réunions couronnées de succès

Votre regroupement arrêtera la plupart de ses décisions importantes au cours des réunions. Une réunion est un outil de la démocratie. Une réunion permet aux membres et/ou leurs représentants de :

- Participer directement dans la prise de décision ;
- Maintenir les leaders responsables devant eux ;
- Acquérir de l'expérience, des connaissances et des habiletés à diriger le regroupement ;
- S'identifier avec le regroupement et d'autres membres.

Les ingrédients d'une réunion couronnée de succès sont :

- Une bonne planification et préparation ;
- Des règles claires et des procédures de tenue de réunions ;
- Des ordres du jour bien élaborés ;
- Une présidence de réunion informée et pleine d'habileté ;
- Des décisions éclairées ;
- Une prise efficace des procès verbaux.

*Et après la réunion :*

- Un rapport bien présenté ;
- Une mise en œuvre des décisions.

Tenez compte de tous ces ingrédients à chaque réunion. Ajustez-les selon le niveau de formalité requis. Par exemple, lorsqu'on vous convoque d'urgence à une réunion avec un groupe des membres pour les aider à résoudre un conflit immédiat avec les autorités, il vous est peu probable d'avoir un agenda formel ou un procès verbal. Mais vous allez décider informellement les points à discuter (agenda) et vous prendrez les notes de la réunion (procès verbal).

## Première étape : Planifier et préparer une réunion



**CONSEIL** Ne sous-estimez pas l'importance de bien planifier vos réunions.  
« 90 % de la réussite d'une réunion a lieu avant même qu'elle ne commence ».  
*(Alan Baker dans Ditsela, 2005. Organiser des réunions couronnées de succès)*



## # Règles et procédures d'une réunion

Des règles et procédures bien définies devraient guider vos réunions. Vérifiez si celles-ci sont déjà mise en place. Elles peuvent être écrites dans votre acte constitutif ou dans vos procédures. Dans ce cas, votre rôle est de vous assurer que tout le monde connaît et comprend les règles, et de donner le soutien nécessaire au président. Si vous travaillez avec une nouvelle regroupement, vous pouvez aider à guider le développement des règles et procédures. Il vous faudra inclure une partie ou tout ce qui suit, selon la nature de la réunion :

- Qui devrait participer ?
- Combien des membres doivent être présents avant que la réunion ne commence (quorum) ?
- Combien des fois devrait-on tenir ce type de réunion ?
- Quels sont les rôles du président, des membres du comité directeur et du personnel ?
- Comment et à quel moment doit-on distribuer les documents ?
- Quelles sont les règles pour le droit de parole (limites du temps, lever la main) ?
- Comment se prennent les décisions ?
- Quelle est la procédure de vote ?
- Comment résoudre un conflit ?

## # L'ordre du jour

L'ordre du jour est le document le plus important pour une réunion. L'ordre du jour présente les points qui seront discutés et l'ordre de ceux-ci. Avant de rédiger l'ordre du jour, vous devez décider sur le but visé par la réunion et quel résultat voulez-vous atteindre. Quand vous dressez les points à l'ordre du jour, mettez les points prioritaires au début. Réfléchissez bien autour de chaque point et demandez-vous « Que voulons-nous obtenir en discutant ce point ? Est-ce une décision, une recommandation, un débat ou un plan ? » Il est préférable que le président, le secrétaire et d'autres membres du comité directeur décident collectivement de l'ordre du jour.

Si vous connaissez ceux qui viennent à la réunion, distribuez à l'ordre du jour et d'autres documents bien avant la réunion afin que les membres aient du temps pour se préparer. Ou alors, si s'agit d'une réunion où vous avez besoin d'une grande participation, distribuez les brochures, dressez les affiches et recrutez les volontaires pour l'annoncer.



**CONSEIL** Assurez-vous que les points mis à l'ordre du jour par les femmes, ou qui sont d'un intérêt particulier pour les femmes, ne sont pas vers la fin de l'ordre du jour. Ceci arrive souvent dans les regroupements, consciemment ou inconsciemment !

### # L'heure et lieu

Fixez l'heure et le lieu qui répond aux besoins de ceux qui devraient participer. Prévoyez une réunion brève. Vos membres n'ont pas beaucoup de temps. Assurez-vous de répondre aux besoins des femmes. Ont-elles besoin de quelqu'un pour garder les enfants ? Est-ce mieux de tenir les réunions lors d'un week-end plutôt que le soir ?

### # Les rôles et responsabilités

Planifiez qui présidera la réunion, rédigera le procès verbal, présentera les différents points et préparera les documents. Si vous savez que vous devrez vous occuper de ces questions, planifiez la meilleure façon de le faire afin d'éviter des conflits et arrêter votre décision.



**CONSEIL** Certains de vos membres peuvent ne pas savoir lire. Assurez-vous du concours de ceux qui le peuvent. Trouvez d'autres voies pour communiquer les sujets de discussion. Il arrive que certains membres parlent une autre langue différente. Vous devez prévoir des services de traduction.

## Deuxième étape : Mener la réunion

### # Présidence d'une réunion

Chaque réunion nécessite un président, quelqu'un qui guide et contrôle la réunion. Même pour une réunion informelle, il faut que quelqu'un dirige la rencontre. Normalement, c'est un leader qui présidera vos réunions. Dans certains cas, il se peut que vous dirigiez, principalement si vous êtes un leader et un organisateur. Le président est la clé pour une réunion couronnée de succès. Formez-le/la adéquatement. Faites appel à une liste de contrôle pour préparer, évaluer et présider une réunion.

## Liste de contrôle 2: Présider une réunion

<b>Je?</b>	✓
Me prépare adéquatement pour les réunions.	
Connais les problèmes et les objectifs de la réunion.	
Arrive à la réunion avant qu'elle ne commence.	
Respecte l'ordre du jour.	
Encourage la participation.	
Fais que les femmes participent et bénéficient de la protection du président.	
Décourage la domination par quelques individus.	
Encourage et écoute les différents points de vue.	
Valorise et respecte toutes les contributions.	
Essaie d'exposer les agendas cachés.	
M'assure que la réunion évolue convenablement et respecte l'horaire.	
Interviens lorsque les membres répètent les points et perdent du temps.	
Fais que la réunion conduise à des décisions éclairées et que tous sont d'accord sur les actions.	
Fais que les membres quittent la réunion confiants qu'on est parvenu démocratiquement à des décisions et ce, même s'ils ne sont pas d'accord avec celles-ci.	
<b>Je?</b>	
Ne domine pas la réunion en parlant beaucoup trop à propos de certaines questions.	
N'impose pas mes propres opinions et points de vue.	
N'exclus pas ceux qui ont des points de vue différents.	
Ne manipule pas les décisions.	

### # Prise de décisions

Parfois les réunions tournent en rond. Le président ne parvient à amener les gens à prendre une décision. Suivez les étapes ci-dessous. Assurez-vous que vous orientez la discussion vers une conclusion.



#### Définition

#### Consensus

Une décision finale qui a un soutien total des membres.

#### Compromis

Une décision qui est acceptable pour tous.

- Recueillez les différents points de vue de tous.
- Amenez ceux qui demeurent silencieux à exprimer leur point de vue.
- Si un accord semble se dessiner, épargnez du temps en demandant ceux qui ne sont pas d'accord.
- Récapitulez sur les points de vue opposés et ce qu'il pourrait en résulter.
- Amenez les gens à raisonner de façon réaliste sur la possibilité de mettre en œuvre cette décision.
- Essayez d'obtenir un consensus ou trouvez un compromis. En cas d'échec, passez au vote et décidez selon la majorité.
- Résumez la décision finale clairement et précisément.
- Confirmez l'entente finale. Prenez soin de ne pas présumer que le point de vue de celui qui parle haut et fort représente la décision finale.

### # Rédaction des procès verbaux

Vous devez avoir un compte-rendu précis de vos réunions, qu'elles soient formelles ou informelles. Cela vous aidera à éviter les incompréhensions et les conflits dans l'avenir. Les procès verbaux :

- Documentent les débats, décisions et mandats.
- Indiquent qui est responsable pour l'application des décisions.
- Rappellent aux membres ce qu'ils doivent faire après la réunion.
- Vous aident à suivre les progrès.
- Vous donnent le point de départ pour votre réunion suivante.



### Liste de contrôle 3:

#### Rédaction des procès verbaux

<b>A la réunion</b>	✓
<i>Avez-vous noté ?</i>	
Le titre de la réunion	
Le lieu, temps et date de la réunion	
Qui a pris part à la réunion, y compris le nom du président et du rapporteur	
Qui n'a pas pris part à la réunion	
Les points à l'ordre du jour	
Qui a proposé et adopté le procès verbal de la dernière réunion	

Les points principaux de la discussion	
La décision ou proposition, qui l'a proposée et qui l'a appuyée	
L'action qui sera prise et les résultats escomptés	
Quand vont-ils agir	
A qui vont-ils rapporter le résultat de leur action	
<b>Après la réunion</b>	
<i>Est-ce que vos procès verbaux sont ?</i>	
Bien présentés et observent les titres de l'ordre du jour de la réunion	
Clairs et précis	
Faciles à lire et comprendre	
Numérotés de façon simple et facile à suivre	
Propres, précis, vérifiés et corrigés	
Distribués rapidement	

(Adapté à partir de DITSELA, 2005, *Organiser des réunions couronnées de succès*)

### **Troisième étape : Après la réunion**

#### **# Production du procès verbal aux membres**

Après chaque réunion, les représentants et les leaders devraient rendre compte à leurs membres. Si possible, réunissez les travailleurs ensemble. Faites appel à vos structures.

Il vous faut toujours préparer votre rapport soigneusement. Si plusieurs personnes doivent présenter un rapport, outillez-les avec un sommaire des décisions clés, des actions et la rétroaction dont on ils ont besoin. Ceci va aider à minimiser le risque de diffuser des versions très différentes d'une réunion et ses décisions.

#### **# Mise en œuvre**

Assurez-vous que la mise en œuvre des décisions est planifiée. Demandez et répondez à ces questions :

- Quelles sont les tâches ?
- Qui va exécuter chaque tâche ?
- Quand doit-on terminer la tâche ?

De quelles ressources a-t-on besoin et qu'est-ce qui est disponible?  
Comment en assurer le suivi?

Alors vous pouvez mettre en œuvre le plan !

### **Il y a d'autres voies: alternatives aux réunions**

Parfois, vous avez besoin de présenter un procès verbal aux membres ou prendre des décisions sans pouvoir vous rencontrer. Un leader ne devrait pas utiliser ceci en guise de prétexte et prendre seul une décision, ou agir sans un mandat des membres. Qu'allez-vous faire ?

Si vous disposez d'un réseau bien développé de leaders locaux et de travailleurs volontaires, faites appel à ces réseaux pour fournir l'information et recueillir les opinions. Ils peuvent organiser des discussions en petits groupes aux endroits de leur choix ou visiter les membres individuellement à leur lieu de travail, à la maison et lors de rassemblements sociaux.

Si vous avez un téléphone mobile/cellulaire, vous pouvez être à même de communiquer directement avec les membres. Ou encore, vous pouvez vous diriger vers des personnes-contacts qui, à leur tour, peuvent discuter avec les membres de leurs quartiers.

Si possible, explorez d'autres technologies. Pour les réunions de l'exécutif et des dirigeants, vous pouvez peut-être organiser une réunion par téléphone (téléconférence) ou une réunion virtuelle en utilisant des programmes gratuits tels que SKYPE. Vous pouvez organiser des discussions à travers les messages électroniques, la messagerie instantanée ou des messages téléphoniques.

Aucune de ces méthodes n'est idéale car elles sont informelles et dépendent plus des individus que de procédures collectives, structurées et ouvertes. Certains des risques sont :

- Incohérence. Les gens donnent des rapports très différents d'un même événement ou décision, ce qui porte à confusion.
- Mauvaise interprétation. Les gens donnent une interprétation erronée des décisions ou des opinions/mandats des travailleurs.
- Mauvaise information. Les gens donnent une information erronée délibérément pour promouvoir une position quelconque ou pour des intérêts personnels.

- Rumeurs et commérages. Des discussions informelles, telles que par téléphone portable, peut tourner à des commérages avec pour résultat que des rumeurs puissent circuler dans le regroupement.

Trouvez des méthodes afin de limiter les risques.

- Il faut toujours planifier soigneusement l'approche que vous utiliserez.
- Assurez-vous que chaque personne impliquée dans le processus sait à quoi s'attendre.
- Gérez tout événement le plus formellement possible en observant les procédures. Par exemple, préparez un ordre du jour pour une téléconférence et nommez un président. Mettez-vous d'accord sur une procédure à suivre lors des réunions et l'ordre du jour pour les discussions en petits groupes. Convenez d'un message cellulaire commun. Ceci va aider à maintenir le focus et prévenir tout commérage ou rumeur.
- Préparez de courts sommaires des réunions pour les rapports aux membres. Expliquez clairement les décisions. Indiquez quels sont les mandats ou les opinions que doivent donner les membres. Remettez ces courts sommaires à chaque personne qui doit donner un rapport afin d'éviter qu'il donne rapports différents et incompatibles ou qu'il émette des informations erronées.
- Si possible, faites que tout le monde accepte de conserver les notes de ce qui s'est passé dans leurs réunions, téléconférences, discussions informelles ou conversations à travers les téléphones portables.
- Mettez-vous d'accord sur un processus formel de recueillir toutes les différentes sources d'information et de préparer les mandats et/ou prendre les décisions. Informez les membres sur comment cela va se faire.





## **6. Responsabilité devant les membres**

---

La démocratie peut fonctionner uniquement si les leaders sont vraiment responsables devant les membres par le biais de structures et de processus démocratiques. Il est particulièrement important d'avoir une responsabilité politique et financière dans votre regroupement. Ce sont des domaines de corruption et de conflit potentiels.

### **Responsabilité financière**

Plusieurs travailleurs informels ont vécu de mauvaises expériences. Les leaders des regroupements ont fait des promesses, ont pris leur argent et en ont fait mauvais usage. Maintenant ils suspectent n'importe quel regroupement. Plusieurs regroupements de travailleurs se sont effondrés parce que les leaders n'ont pas été suffisamment responsables devant les membres en ce qui a trait aux finances du regroupement. À l'opposé, et là où les finances sont bien gérées, on voit se développer la confiance des travailleurs dans leur regroupement. Cela contribue à établir une bonne réputation au regroupement.

### # Les contributions des membres: un outil de responsabilité?

« La volonté des travailleurs à payer des les frais d'affiliation n'est pas optimale. On a davantage besoin de temps et de persévérance pour expliquer les avantages à se syndicaliser; les frais d'affiliation sont moindre que le prix de la bière que les travailleurs boivent souvent quotidiennement». (*Ibrahima Zakari de l'OIT / ACTRAV, sur le Burkina Faso, dans ITUC Union Views#3, Mars 2007*)

Un regroupement démocratique bien constitué va exiger aux membres de payer leurs cotisations ou d'apporter régulièrement une autre forme de contribution au regroupement. C'est alors parce que les membres sont propriétaires, contrôlent l'regroupement et peuvent démontrer leur engagement de cette façon-là. Et, parce qu'ils contribuent avec de l'argent durement gagné, ils veulent savoir comment leur argent a été dépensé, obligeant ainsi les leaders à être responsables! C'est aussi une façon de s'assurer que le regroupement reste indépendante, viable et responsable uniquement envers ses membres.

Cependant, et très souvent, les regroupements des travailleurs informels sont incapables de mettre totalement ces principes en pratique. Les membres sont pauvres et ont des difficultés à assumer les frais. Ils peuvent être réticents à verser de l'argent s'ils ne sont pas convaincus que cet argent est entre bonnes mains et qu'il sera utilisé correctement. Vous pouvez avoir à percevoir de l'argent comptant – une méthode difficile, risquée et non systématique. Si vous faites partie d'un syndicat bien implanté qui regroupe des travailleurs informels, vous aurez probablement à discuter des différentes procédures pour percevoir les cotisations ou pour établir une cotisation spéciale pour les travailleurs informels. Ces compromis peuvent être nécessaires mais pourraient affaiblir la responsabilité.

Vous aurez à mettre au point, autant qu'il est possible, des mesures de sécurité dans vos systèmes de perception et de gestion des finances. Vous devrez permettre aux membres ordinaires de se protéger et à protéger le regroupement.

Conseillez les membres sur leurs **droits** de :

- À une gestion financière responsable, honnête et propre ;
- Demander et obtenir des réponses concernant les finances ;
- Recevoir régulièrement les rapports financiers sur l'argent perçu et comment est-il dépensé ;
- Examiner les documents financiers ;
- Recevoir toute information sur les politiques et procédures financières.

Conseillez aux membres de prendre des mesures pratiques pour leur propre protection en :

- Insistant à recevoir un reçu après effectuer un paiement ;
- Insistant à recevoir une preuve de membership p.ex. carte de membre ;
- Informant immédiatement le bureau/représentant s'ils ont des doutes ou problèmes.



## **Expérience : Contributions des membres**

### **Une politique ferme**

Un syndicat des ramasseurs de résidus en Inde a une politique qui stipule que « si les membres croient au regroupement, ils doivent en assumer les frais. Il n'y a pas de subvention et le désir de ne pas dépenser de l'argent inutilement fait maintenant partie de la culture regroupementnelle »

*(P. Chikarmane, L. Narayan, Le Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Syndicat des ramasseurs de résidus). Etude de cas.)*

### **La subvention croisée**

« Les syndicats dépendent des cotisations payées par les membres. La capacité de verser ces cotisations dépend des revenus réguliers, ce qui est difficile pour les travailleurs du secteur informel. Donc au début, nous ne nous attendions pas à ce qu'ils payent leurs cotisations. Les membres du syndicat étaient compréhensifs et ont fonctionné sur base du principe selon lequel le plus fort aide le plus faible ».

*(FX Owusu, FNV, 2003, du travail marginal aux affaires.)*

### **Les percepteurs des frais particuliers**

Le Syndicat des travailleurs du transport et autres secteurs en Grande Bretagne, s'occupe des travailleurs domestiques immigrants. Le syndicat devait adapter ses méthodes de travail. Il a maintenant un groupe des percepteurs des frais du syndicat parce que la majorité des femmes ne peut pas payer via les banques car elles ne peuvent pas ouvrir des comptes bancaires.

*(Diana Holland, Présidente du comité des femmes de la CSI et en charge de l'égalité à la TGWU Britannique, CSI Online, 136/130808)*

Si vous ne pouvez pas générer suffisamment de fonds à même les contributions des membres pour faire tout ce que vous voulez faire dans le regroupement, il vous faudra trouver d'autres sources pour financer les activités. Mais il est important que vous mainteniez le principe de contributions des membres. Tout écart doit être bien discuté, démocratiquement convenu et régulièrement révisé.

## # Dons

Plusieurs syndicats et regroupements des travailleurs informels arrondissent leurs revenus en recevant des dons. Nombreux d'entre eux dépendent lourdement des dons. Ceci peut être risqué. Les donateurs peuvent vouloir imposer leurs propres agendas, ou exiger quelque chose en retour, comme des faveurs politiques. Il est important que votre regroupement dispose de politiques claires à cet effet, de qui accepter des dons et dans quel but, et de la même façon, il vous faut des procédures financières et des rapports transparents.

## # Commission

Certains regroupements gagnent des revenus au moyen de contrats et de commissions. Généralement, les travailleurs informels n'ont pas accès à la protection sociale ou à des services financiers. Ils ont besoin de la protection en matière de santé et pour leur retraite. Ils doivent accéder aux microprêts. Beaucoup de regroupements font des ententes avec des compagnies d'assurance ou des fournisseurs de services financiers afin d'aider leurs membres. En retour, les fournisseurs de ces services versent des commissions au regroupement. Cette commission officielle est parfois assortie d'« arrangements illégaux » versés aux leaders ou organisateurs, encourageant ainsi la corruption. Soyez conscient de ce risque. Assurez-vous que le plan convienne à vos structures et que les membres reçoivent un rapport complet.

## # Voir aux fonds

Votre regroupement doit veiller à son argent.

- Soyez responsable financièrement,
  - N'acceptez que les obligations auxquelles vous pouvez faire face.
  - Payez pour ce que vous avez commandé, acheté ou ce que vous utilisez (p.ex. des téléphones).
  - Conservez les notes et documents relatifs à toute entrée ou sortie de fonds.
  - Conservez l'argent en lieu sûr.
  - Mettez en place des politiques, des procédures et des méthodes.
  - Mettez en œuvre des contrôles stricts.
  - Utilisez l'argent des travailleurs uniquement dans le but auquel cet argent est destiné.
  - Trouvez quelqu'un qui a des compétences financières pour vous aider à faire la tenue de livres.

- Soyez responsable financièrement,
  - Elaborez les budgets et n'y dérogez pas.
  - Indiquez aux membres comment les fonds ont été dépensés.
  - Fournissez des rapports financiers fiables à toutes vos structures.
  - Adhérez aux politiques et procédures convenues démocratiquement.
  - Découragez la mauvaise gestion et le mauvais usage des fonds.

Évitez :

- De garder ou d'utiliser de l'argent comptant pour effectuer des paiements.
- De confier à une seule personne la pleine responsabilité de voir aux aspects financiers.
- Toute situation où les gens peuvent être tentés d'emprunter ou d'abuser de l'argent.
- Céder aux menaces et à l'intimidation.

### **Responsabilité politique**

Parfois les politiciens utilisent les travailleurs de l'économie informelle pour alimenter le vote. Souvent, les politiciens ciblent les vendeurs, marqueteurs, travailleurs du secteur de transport parce qu'ils sont nombreux et visibles. Comme votre regroupement devient de plus en plus forte, quelque soit le secteur dans lequel vous œuvrez, il y se trouvera toujours des politiciens pour vous influencer. Les politiciens offrent des pots de vin en échange de votre soutien et de votre appui à leur obtenir des votes. Ce qui amène des scissions entre les travailleurs et encourage la naissance de regroupements rivaux. Cela amène donc les travailleurs à perdre toute confiance à l'endroit de leur regroupement et ceux à venir.

En tant qu'organisateur, vous devez observer les signes entourant une influence politique excessive. Neutralisez-les en aidant à renforcer la démocratie et la responsabilité. Travaillez avec les leaders afin de :

- Se mettre d'accord sur des politiques claires en ce qui a trait à l'indépendance politique et regroupementnelle.
- S'assurer que chacun connaît et comprend les politiques du regroupement.
- Renforcer le leadership collectif.
- Renforcer la culture d'un leadership ouvert et transparent.
- Donner plus de pouvoir aux membres et développer leurs capacités à questionner.

- Limiter les occasions données aux leaders individuels de conclure des accords douteux.
- S'assurer que les structures se rencontrent.
- Insister sur les rapports réguliers et écrits.
- Déterminer des alliances possibles. Est-ce une alliance basée sur le principe d'intérêts et d'objectifs communs? Est-ce une alliance tactique pour réaliser un objectif à court terme?
- Assurer la prise des décisions démocratiques et formelles sur les alliances et positions politiques.





---

## 7. Education et autonomisation des travailleurs

---

L'éducation des travailleurs est un outil puissant pour la création et le maintien des regroupements démocratiques et efficaces de travailleurs de l'économie informelle. C'est important d'autonomiser les travailleurs afin qu'ils puissent contrôler et diriger leur regroupement, défier les autorités et améliorer leur situation de travail.

Un organisateur des travailleurs de l'économie informelle est un éducateur. Un leader des travailleurs de l'économie informelle est un éducateur. Vous serez engagés dans l'éducation et l'autonomisation de vos membres et leaders de plusieurs manières différentes. Etant donné que les ressources sont souvent limitées, principalement au niveau local, vous devez disposer suffisamment de ressources et de créativité pour trouver des occasions d'éducation.

### **Education formelle et informelle**

L'éducation des travailleurs de l'économie informelle est souvent informelle et se fait tout au long de vos activités quotidiennes. L'éducation se passe au lieu de travail : dans des réunions, discussions informelles, pendant les négociations ou les actions collectives. Parfois l'éducation est plus « formelle » parce que vous avez organisé un atelier ou une séance de formation dans une réunion, ou que vous avez produit des matériaux conçus pour informer ou soutenir les travailleurs.





**CONSEIL** Vous n'avez pas besoin de beaucoup d'argent pour éduquer. L'expérience est le plus grand enseignant! Regardez les activités avec un œil d'éducateur. Tirez les leçons à partir d'expériences quotidiennes.

### **Education des travailleurs pour bâtir le regroupement**

Par éducation des travailleurs, nous voulons normalement parler de l'éducation qui aide à bâtir le regroupement et à rendre son travail efficace. Elle renforce l'aptitude, la confiance en soi, la connaissance et les habiletés des membres individuels et des leaders afin qu'ils puissent diriger leur regroupement et se mesurer à ceux qui ont le pouvoir et l'autorité. Ceci inclut :

- Education et habiletés pour diriger le regroupement p.ex. comprendre les regroupements des travailleurs, le rôle des leaders, comment gérer les finances, regrouper les travailleuses.
- Education et habiletés sur comment s'occuper des problèmes p.ex. la santé et la sécurité au travail, la protection sociale, le VIH/SIDA et les négociations.
- Education sur le contexte p.ex. politique, économique, social, légal.



**CONSEIL** Rappelez-vous que vous côtoyez des adultes. Quelle que soit leur formation, petite ou grande, les adultes vous amènent de l'apprentissage et de l'expérience. Les adultes apprennent mieux lorsque :

- L'apprentissage est basé sur leur expérience ;
- Le contenu a un lien avec leur quotidien ;
- Ils sont motivés. Ils ont besoin d'apprendre ou veulent faire mieux ;
- Ils sont activement impliqués et engagés dans des activités utiles.



## **Expérience : Trouver une voie : l'éducation des travailleurs de l'économie informelle**

### **Sites d'éducation**

#### **Dans la rue**

En Inde, les leaders de la Self Employed Women's Association (SEWA) éduquent les femmes dans leurs communautés. Équipées des sacs et de tabliers contenant des affiches et du matériel éducatif, elles organisent de courtes séances sur des lieux communautaires ou dans la rue, là où les femmes vivent et travaillent. Par exemple, les travailleurs de la santé de la SEWA les éduquent sur les problèmes de santé et de sécurité telle que la nutrition et la reproduction, et sur ce qui concerne le syndicat.

*(Chris Bonner, 2005, WIEGO-SEWA-Cornell, Exposure and Dialogue Programme, Ahmedabad, Inde, 2005)*

#### **A la décharge publique**

« J'ai souvent vu Marcos appeler plus de quatre ou cinq catadores (ramasseurs de résidus /matières recyclables) et commencer à leur parler des expériences d'autres catadores au Brésil, de la manière dont ils se sont regroupés et des avantages ainsi acquis, de l'importance de leur travail en tant que profession, de la fierté que les catadores devraient avoir en tant que recycleurs qui contribuent à la protection de l'environnement, et le besoin immédiat de commenter sur la fermeture de la décharge publique ».

*(Kathleen Millar, Recycling Class: Politiques de l'économie informelle à la décharge publique d'ordures, Thèse MA non publiée, Université Brown)*

### **Outils et méthodes d'éducation**

#### **Manuels de formation**

Le Ghana Trade Union Congress a développé des manuels de formation qui visent différents groupes impliqués dans le regroupement des travailleurs informels; les personnes-contacts qui servent de lien entre le syndicat et les groupes de l'économie informelle; les leaders des associations de l'économie informelle; le leadership central des affiliés.

*(FX Owusu, Ghana TUC, Présentation au séminaire régional de FIAET, Malawi, 2006)*

#### **Bulletins de nouvelles**

L'association des catadores (ramasseurs de résidus) à Jardim das Flores, à Rio de Janeiro, ont commencé leur propre bulletin mensuel appelé O Mensajeiro da Verdade (« Le messenger de la vérité »). Au début, le bulletin mettait un accent particulier à informer les autres catadores à propos de la fermeture de la décharge publique et les invitait à passer à l'action. Ce bulletin inclut des sections sur les expériences et les activités des catadores dans d'autres villes du Brésil, sur la santé et la sécurité des catadores, sur les nouvelles et les événements généraux ainsi que les citations sur la réflexion et méditation.

*(K.Millar)*

### **Publicité de masse**

Le Synazeb (Syndicat des chauffeurs de taxi à moto) au Bénin, utilisent des véhicules de publicité et des T-shirts affichant des slogans pour ses campagnes d'éducation.

*(Rapport ITF)*

### **Théâtre**

Près de deux cents ramasseurs de résidus, deux cents citoyens et membres de la presse ont observé ensemble la présentation de deux pièces sur la vie des ramasseurs de résidus, organisées par le KKPK (Syndicat des ramasseurs de résidus en Inde). La première pièce était une dramatisation de l'agenda d'une collectrice de déchets brésilienne et sa fille. La deuxième était une pièce écrite et présentée par cinq ramasseurs de résidus eux-mêmes concernant leur expérience de vie. Cet événement constituait une éducation pour les travailleurs et le public.

*(KKPK, Etude de cas)*

### **Chanson**

Etant illettrés, les ramasseurs de résidus sont ancrés dans une tradition orale. Ils se rappellent des événements par des slogans. Ils utilisent alors la chanson et sont encouragés à composer leurs propres paroles sur des thèmes sociaux adaptés à leurs chansons folkloriques.

*(KKPK, Etude de cas)*

### **Carnaval**

Une coopérative brésilienne des ramasseurs de résidus/matières recyclables, l'ASMARE, organise un carnaval de rue annuel. Les costumes utilisés dans la parade sont fabriqués à partir de matériaux recueillis par les travailleurs. Ceci permet à ces travailleurs de vivre les avantages symboliques et utiles du recyclage. Cela permet d'éduquer d'autres travailleurs et le public en général sur la valeur du travail que les ramasseurs de résidus font pour la société.

*(Fernando Resende, Etude de cas sur le projet de l'Asmare)*

### **Orientation pour les nouveaux membres**

Aux Philippines, le Syndicat national des travailleurs du transport (NTU), qui regroupe les travailleurs du secteur du transport informel, offre un séminaire d'orientation de base (BOS) aux nouvelles fédérations membres. Le module BOS discute de la situation de l'industrie de transport et celle des travailleurs de ce secteur, de l'introduction au syndicalisme, ainsi que des principes, des buts et des rouages du NTU. Ceci est offert aux officiels au niveau fédéral et au moins trois (3) personnes ou officiers de chaque association locale appartenant aux fédérations.

*(Rapport ITF)*



## **Expérience :**

### **Lancé de la boule de papier: un jeu initié par la SEWA**

#### **But :**

Pour aider les femmes membres à comprendre comment, en tant que syndicat, elles devraient travailler vers un objectif commun pour lutter contre les problèmes rencontrés au travail. Elles devraient se mettre d'accord sur un objectif commun à savoir une demande d'augmentation salariale, d'obtenir un bonus ou de bénéficier d'un salaire minimum.

#### **Méthode :**

Ce jeu peut être joué par 5 à 10 membres. Placez un verre en carton à une distance d'environ 7 pieds (2 mètres). Fournissez à chaque membre un bout de papier. Demandez-leur de lancer leur papier dans le verre en carton. Par la suite, demandez-leur de rassembler tous les morceaux de papier lancés, de former une seule boule de papier avec ceux-ci et d'atteindre le verre en carton. Ce jeu peut être joué durant 5 à 10 minutes.

#### **Sommaire et leçon :**

Lorsque les membres, en individuel, ont tenté d'atteindre le verre en carton, ils étaient incapables de le faire. Mais, quand ils ont formé une boule de papier, ils ont réussi à atteindre leur but. Par conséquent, ce jeu enseigne aux membres que si, individuellement, ils tentent de faire des demandes, salaire minimum ou autres droits des travailleurs, il y a peu de chance de réussite mais s'ils s'unissent, les chances de succès sont plus importantes.

*Manali Shah, SEWA, Marzo 2009*



**CONSEIL** « Chaque personne peut en apprendre à une autre. »  
Proposez que votre regroupement adopte ce slogan sud africain de libération. Eduquez et donnez la possibilité aux membres d'éduquer et de donner de la force aux autres. Faites-en la tâche de chaque leader et de chaque membre ! »

## **Perfectionnement des compétences**

Les travailleurs de l'économie informelle s'en remettent souvent aux regroupements pour les formations professionnelles qui améliorent leurs compétences et fournissent alors plus d'occasions de gagner des revenus. Il s'agit d'une tâche difficile pour les regroupements plus faibles. S'il n'est pas possible d'obtenir des fonds pour des projets spéciaux de formation, vous pouvez alors faire appel à ceux qui sont plus compétents afin qu'ils enseignent aux autres, tiennent des séances de formation ou sollicitent des volontaires. Si on prend en compte les besoins immédiats et

fondamentaux des travailleurs de l'économie informelle, ils constateront l'avantage d'un regroupement. Cela peut contribuer à bâtir et renforcer celui-ci.



## Activités d'apprentissage

### Activité 1 : Diriger des réunions couronnées de succès

#### But

Vous aider à rendre les réunions plus efficaces.

#### Tâche

Diviser en groupes

1. Préparez un tableau comme celui ci-dessous.

<b>Problème</b>	<b>Type de réunion</b>	<b>Solutions possibles</b>
Exemple : Les leaders arrivent toujours en retard aux réunions	Réunions des structures Assemblées générales avec les travailleurs	1. Tenir une discussion collective du leadership. Faites remarquer le problème occasionné par leur comportement. Ils doivent s'engager à changer. 2. Soulevez la question avec les membres dans une réunion et demandez-leur une solution.

2. Discutez des problèmes que vous rencontrez, ou que vous pouvez rencontrer, concernant les réunions.

3. Identifiez des solutions possibles à ces problèmes.

4. Remplissez le tableau et préparez-vous à le présenter à d'autres groupes.



## Activités d'apprentissage

### Activité 2: Trouver les occasions d'éducation

#### But

Générer des idées sur comment pouvez-vous, informellement, éduquer et autonomiser les travailleurs et ce, sans dépenser beaucoup d'argent.

#### Tâches

1. Travailler ensemble en tant que groupe :

Dressez une liste (lancez des idées) de toutes les occasions possibles que vous avez pour éduquer et autonomiser vos membres alors qu'ils sont au travail. (Exemple : au cours d'une réunion de membres, expliquer et discuter ce que nous entendons par négociations et comment elles fonctionnent. Faites un jeu de rôles.)

2. En équipe de deux :

Prenez l'une des idées et planifiez en détail comment vous pouvez la mettre en œuvre.

Quel est le groupe cible ?

Que souhaitez-vous obtenir ?

Que feriez-vous ?

Quelles questions allez-vous poser ?

De quelles ressources aurez-vous besoin ?



## Documentation et références

Chen, Martha Alter, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner et Carol Richards (Ed 2005), *Membership based Organising of Poor Women: Reflections After an Exposure and Dialogue Programme* avec la SEWA à Gujarat, Inde, Janvier 2005

[http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13\\_MBOP\\_EDP\\_Compendium\\_Jan05.pdf](http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13_MBOP_EDP_Compendium_Jan05.pdf)

Chikarmane, Poornima et Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat* (Etude de cas du Syndicat des ramasseurs de résidus) [http://www.wiego.org/program\\_areas/org\\_rep/case-kkpkp.pdf](http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf)

DITSELA, 2005, Organiser des réunions couronnées de succès, Johannesburg

FNV, 2003, *From Marginal Work to Core Business: European trade unions organizing in the informal economy*. Rapport d'une conférence internationale, Pays-Bas, Mai 2003  
[www.etuc.org/IMG/pdf/FNV\\_brochure-3.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/FNV_brochure-3.pdf)

Fédération internationale des associations pour l'éducation des travailleurs (IFWEA), 2006, *Building Democratic Workers' regroupement and Representation in the Informal Economy*. Un manuel en deux parties.

Fédération internationale des travailleurs du transport, ITF, 2006, *Organising Informal Transport Workers: Global Research Project, Overview Report*. [www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm](http://www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm)

International Trade Union Confederation, *OnLine Bulletins et Spotlight Interviews*, variés, [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org).

*KENASVIT Official Newsletter, The Street Trader*

Lund, Francie et Jillian Nicholson, 2006, *Tools for Advocacy: Social Protection for Informal Workers*, WIEGO et HomeNet Thaïlande

Kathleen Millar, *Recycling Class: Politics of the Informal Economy at a Brazilian Garbage Dump*, Thèse de Maîtrise non publiée, Université de Brown

Smith, Stirling, 2006, *Let's Organise*. Un manuel de SYNDICOOP destinés aux syndicats et aux coopératives sur comment regrouper les travailleurs dans l'économie informelle - une publication conjointe OIT, ICA et CISL

[http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop\\_report.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop_report.pdf)

### **Sites Internet**

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

[www.sewa.org](http://www.sewa.org)

[www.sewaacademy.org](http://www.sewaacademy.org)

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.homenetsouthasia.org](http://www.homenetsouthasia.org)

[www.homenetseasia.org](http://www.homenetseasia.org)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.ifwea.org](http://www.ifwea.org)

[www.cawinfo.org](http://www.cawinfo.org)

[www.global-labour.org](http://www.global-labour.org)

[www.ditsela.org.za](http://www.ditsela.org.za)

[www.domesticworkersrights.org](http://www.domesticworkersrights.org)

### **Centre de documentation**

Le *Development Institute for Training, Education and Support for Labour*, DITSELA, en Afrique du Sud, détient une large collection des matériaux locaux et internationaux pour l'éducation syndicale. Ces matériaux ont été considérablement utilisés dans la préparation de ces livres. Pour accéder à ces ressources, contactez [info@ditsela.org.za](mailto:info@ditsela.org.za)

## NOTES

## NOTES



