WIEGO
Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation

Réflexions sur le droit et l'informalité n° 10

De gauche à droite : Abra Djotsi, Elyse Goumaye et Déborah Assogba lors de la formation à l'autonomisation juridique au Togo. Crédit photo : Teresa Marchiori

Autonomisation juridique au travail : utiliser l'autonomisation juridique pour promouvoir les droits des travailleuses domestiques, renforcer des mouvements et opérer un changement systémique

Par Teresa Marchiori, Krithika A. Dinesh et Tapiwa Gorejena

Lors d'une séance de formation à Harare, au Zimbabwe, Linda, une travailleuse domestique de 50 ans, réfléchissait à sa situation d'emploi : « Je travaille 12 heures par jour et je n'ai pas eu de congés depuis des années. Est-ce que c'est juste ? » a-t-elle demandé. Elle venait d'entendre parler des droits du travail dont bénéficient les travailleuses domestiques en vertu de la législation zimbabwéenne et, pour la première fois, elle pensait qu'elle avait peut-être été lésée.

Tout comme Linda, beaucoup de travailleuses domestiques font face à l'injustice sur leur lieu de travail. Car parfois, la loi ne protège pas leurs droits. Mais même lorsque c'est le cas, sans connaissances juridiques, les travailleuses domestiques ne se rendent souvent pas compte que leur expérience n'est pas seulement injuste, mais aussi illégale.

En août 2022, nous avons lancé le projet Autonomisation juridique des travailleuses domestiques, à Dar es Salaam, en Tanzanie, avec la Fédération internationale des travailleuses domestiques (FITD), quatre de ses affiliées africaines et d'autres alliés. Le projet, fruit de la vision de la FITD, a pour but de donner aux travailleuses domestiques les moyens de connaître, d'utiliser et de façonner la loi. Pour ce faire, un groupe d'organisatrices syndicales est formé pour fournir des services parajuridiques, notamment en matière d'éducation juridique, d'assistance juridique, de travail de proximité et d'actions de plaidoyer étayées par des données probantes. Le projet a été testé avec le Syndicat des travailleuses domestiques et

des branches connexes du Zimbabwe (ZDAWU) et le Syndicat National des Domestiques du Togo (SYNADOT). La formation a commencé auprès du Syndicat des travailleuse·eur·s dans le secteur de la préservation, de l'hôtellerie et du service domestique (CHODAWU) en Tanzanie, et puis elle sera assurée aux membres de l'Union syndicale des travailleuse·eur·s domestiques, de l'hôtellerie, des établissements scolaires, des hôpitaux et des branches connexes (KUDHEIHA).

Ce projet, qui s'appuie sur le cadre conceptuel de l'autonomisation juridique critique [1], se distingue par le fait d'ancrer l'autonomisation juridique dans un cadre syndical. Nous testons l'hypothèse selon laquelle ces actions sont durables à long terme et peuvent contribuer à un changement systémique lorsqu'elles sont institutionnalisées avec succès au sein d'une structure syndicale.

Cette édition de *Réflexions sur le droit et l'informalité* examine la manière dont les interventions en matière d'autonomisation juridique peuvent améliorer les conditions de travail des travailleuses domestiques. Elle prend en considération l'écosystème particulier dans lequel se situe notre travail d'autonomisation juridique : celui des syndicats des travailleuses domestiques. Nous y abordons les défis posés par ce contexte particulier, ainsi que les nombreuses possibilités de traduire l'autonomisation individuelle en changement systémique.

D'abord, nous soulignons les défis auxquels font face les travailleuses domestiques et leur besoin en matière d'autonomisation juridique. Puis, nous présentons la « théorie du changement » qui nous guide dans notre approche d'éducation des travailleuse·eur·s pour ancrer l'autonomisation juridique critique dans une structure syndicale. Nous réfléchissons ensuite à la mise en œuvre de notre théorie du changement, en partageant nos apprentissages et nos analyses des dynamiques que nous avons observées. Enfin, nous tentons de démontrer qu'en renforçant la conscience critique des travailleuse·eur·s et leur compréhension de la loi, l'autonomisation juridique contribue à un changement sociopolitique plus large et à une résistance à la réduction de l'espace civique.

Autonomisation juridique au travail

L'autonomisation juridique est une méthodologie basée sur les droits [2]– « une approche qui permet aux communautés faisant face à l'injustice d'utiliser des mécanismes juridiques pour parvenir à des améliorations transformatrices des lois et des systèmes » [3,4]. Notre approche critique de l'autonomisation juridique cherche à doter les individus et les communautés des moyens de comprendre que la loi est politique et de démasquer les intérêts qu'elle sert ainsi que les dynamiques de pouvoir qu'elle reflète. Nous privilégions la réflexion sur les structures de pouvoir et l'analyse de l'économie politique de la loi, plutôt que la construction de connaissances par le biais d'une formation purement technique en droit [5]. Cette approche fait ressortir la manière dont la loi est souvent utilisée comme un outil de marginalisation des groupes vulnérables et la manière dont ces groupes peuvent transformer la loi et combattre les systèmes d'oppression et de domination [6].

Nous comprenons l'autonomisation juridique critique comme un processus grâce auquel les travailleuse·eur·s peuvent :

- Comprendre de manière critique les lois qui ont un impact sur leurs moyens de subsistance, en reconnaissant que ce qui est légal n'est pas toujours juste, et que les lois ne sont pas sacrées et immuables, mais plutôt le produit d'acteurs humains et d'institutions, et que, en tant que telles, elles peuvent être modifiées.
- Renforcer leur propre identité en tant que titulaires de droits.
- Recourir à la loi pour améliorer leurs conditions de travail et leurs moyens de subsistance par la négociation avec leurs employeuse·eur·s et le plaidoyer en faveur des droits.
- Participer efficacement aux réunions syndicales, aux actions sociales de proximité et aux autres activités syndicales destinées à renforcer le pouvoir collectif.
- Créer des espaces civiques ou y participer efficacement ; se mobiliser pour le changement.

1 Satterthwaite, M. 2022. « Critical legal empowerment for human rights » [Autonomisation juridique critique au service des droits humains]. Dans de Búrca, Gráinne (éd.). *Legal Mobilization for Human Rights* [Mobilisation du droit au service des droits humains]. Recueil des cours de l'Académie de droit européen. Oxford University Press.

2 Faculté de droit de l'université NYU. S. d. « Legal Empowerment » [Autonomisation par le droit, en ligne]. Disponible sur : www.law.nyu.edu/centers/bernstein-institute/legal_empowerment.

3 Seligstein, A. 2021. « Fund 101: What is Legal Empowerment? » [Fonds 101 : qu'est-ce que l'autonomisation juridique ?]. *Fonds pour les droits humains mondiaux*. Disponible sur: globalhumanrights.org/commentary/fund-101-what-is-legal-empowerment/.

4 Golub, Steven. 2023. « Beyond the Rule of Law Orthodoxy : The Legal Empowerment Alternative » [Au-delà de l'orthodoxie de l'État de droit : l'autonomisation par le droit comme alternative]. Document de travail n° 41 de la Fondation Carnegie pour la paix internationale. Page 25 : *l'autonomisation juridique désigne le recours aux services juridiques et à des activités de développement connexes pour accroître le pouvoir des populations défavorisées sur leur propre vie*

5 von Broembsen, Marlese. 2012. *Legal Empowerment of the Poor: The Re-emergence of a Lost Strand of Human Rights?* [Autonomisation juridique des personnes démunies : la réémergence d'un volet perdu des droits humains ?]. Centre Bernard et Audre Rapoport pour les droits humains et la justice.

6 Satterthwaite, M. 2022. [Ouvrage cité ci-dessus].

Il est essentiel dans notre approche de comprendre que les droits – et le processus par lequel ils sont contestés, reconnus par la loi et appliqués dans la pratique – sont éminemment politiques. En effet, les droits résultent de luttes de pouvoir entre différents groupes, motivées par des intérêts et des raisons différents.

Au premier abord, les lois sont le résultat du pouvoir des décideuse·eur·s institutionnel·le·s, comme les membres du parlement, du gouvernement et d'autres acteurs. Or, il existe d'autres formes de pouvoir qui façonnent aussi les lois. Le pouvoir caché, en premier lieu, est le pouvoir des acteurs sociaux d'établir les limites et les « règles non écrites » du terrain de jeu, et de « définir l'ordre du jour » pour l'action et la prise de décision. Cette forme de pouvoir est cachée aux yeux du public parce qu'elle est exercée par des acteurs en dehors du cercle du pouvoir institutionnel, mais son influence est grande car elle détermine ce qui est possible ou discutable et ce qui ne l'est pas. Plus subtil encore que le pouvoir caché, le pouvoir invisible est constitué de valeurs et de croyances sociales et culturelles qui façonnent la vision du monde des personnes et la manière dont elles définissent ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Il influence aussi notre sentiment d'estime de soi, d'infériorité ou de supériorité, limitant ainsi les possibilités de changement [7].

Ces valeurs et croyances – ainsi qu'une estime de soi altérée – expliquent en grande partie la situation de Linda, citée dans l'introduction de cette note, qui n'a jamais bénéficié de congés payés, tandis que ses employeuse·eur·s ont sans aucun doute profité des vacances.

Le théoricien politique Steven Lukes distingue le « pouvoir d'agir » (*power to*), le « pouvoir collectif » (*power with*) et le « pouvoir intérieur » (*power within*) [8]. Le *power to* est le pouvoir de faire, de participer, de prendre des décisions, d'agir. Le « pouvoir intérieur » renvoie à « l'identité, à la conscience et à la confiance en soi, qui sont les précurseurs de l'action ». Le « pouvoir collectif » est le fruit des actions collectives et des alliances.

L'autonomisation juridique, telle que nous la concevons, a pour but ultime de permettre aux travailleuse·eur·s d'agir (*power to*) pour acquérir un pouvoir institutionnel qui soit manifeste. Mais elle se concentre d'abord sur le décorticage des accords de pouvoir cachés et invisibles, ce qui renforce le « pouvoir intérieur » des travailleuse·eur·s et facilite l'émergence d'un « pouvoir collectif ». Avant que les travailleuses domestiques puissent envisager la possibilité d'un changement dans la loi et les moyens de le mettre en œuvre, elles doivent d'abord comprendre que les lois actuelles, qui leur accordent moins de droits qu'aux autres travailleuse·eur·s, ne sont pas sacro-saintes. Ces lois sont au contraire le résultat d'une inégalité structurelle et d'un jeu politique qui ne leur laisse aucune chance de gagner – et qui les exclut même de la partie.

Pourquoi l'autonomisation juridique est-elle importante pour les travailleuses domestiques ?

Les personnes – principalement des femmes – employées dans le travail domestique rencontrent des difficultés uniques sur le lieu de travail, qui trouvent leur origine dans les valeurs sociales dominantes et s'entrecroisent avec les identités de ces travailleuses, notamment leur genre, leur classe, leur race, leur caste, leur nationalité et leur statut migratoire. En premier lieu, le système patriarcal dévalorise le travail domestique en le considérant comme un « travail de femmes » et donc moins digne de respect et de rémunération. En deuxième lieu, et étroitement imbriquée, la perception toujours répandue du travail domestique en tant que « tâches ménagères » estompe les frontières entre le travail professionnel rémunéré et les contributions familiales non rémunérées [9]. En troisième lieu, le travail domestique étant souvent considéré comme « sale » ou indigne, il est réservé à des femmes marginalisées pour des raisons raciales, ethniques et économiques [10]. Tout cela est encore aggravé par le fait que, le travail domestique étant exercé au sein de domiciles privés, les travailleuses domestiques sont généralement isolées. Il leur est donc difficile de développer une identité collective en tant

[7] VeneKlasen, L. et Miller, V. 2002. « Démocratie et citoyenneté ». Troisième chapitre dans *Pouvoir, peuple et politique : une nouvelle trame. Le Guide d'action du plaidoyer et de la participation citoyenne*. Practical Action Publishing, Bourton-on-Dunsmore, Royaume-Uni. Disponible sur : justassociates.org/all-resources/pouvoir-peuple-et-politique-une-nouvelle-trame/

[8] Gaventa, John. 2006. « Finding the Spaces For Change: A Power Analysis » [Identifier les espaces de changement : une analyse du pouvoir]. *IDS Bulletin* vol. 37, nº 6, p. 23-33.

[9] Ce point est illustré par l'habitude qu'ont des employeuse·eur·s de désigner les travailleuses domestiques par des termes comme « tata » ou « sœur ». Il est intéressant de noter que les organisations de travailleuses domestiques interrogées ont souligné que cette pratique affaiblit leur identité ainsi que leur conscience collective.

[10] Nadasen, P. et Williams, T. 2011. « Valuing Domestic Work » [Accorder de la valeur au travail domestique]. Série « Nouvelles solutions féministes » du Centre Barnard de recherches sur les femmes (BCRW). Volume 5, janvier.

que travailleuses, ainsi que de trouver un soutien pour reconnaître et contester les violations de leurs droits [11].

Les dynamiques de pouvoir déséquilibrées qui sont à la fois le fondement et le résultat de ces biais et barrières jouent un rôle dans l'exclusion des travailleuses domestiques des processus d'élaboration des politiques et des lois, y compris des négociations collectives. Cela contribue à son tour à la mise en place de cadres politiques et juridiques discriminatoires et excluants [12]. Sur le plan juridique, les travailleuses domestiques font face à trois enjeux principaux. Premièrement, l'exclusion du champ d'application du droit du travail. Comme le montre une récente analyse de l'OIT, 36,1 % des pays excluent complètement les travailleuses domestiques du droit du travail (OIT 2021). Au niveau régional, ces chiffres varient : 61,5 % des travailleuses domestiques sont ainsi exclues en Asie contre 37 % en Afrique (OIT 2021). Les travailleuses domestiques migrantes, bien que munies de papiers, peuvent être concernées par des dispositions légales qui entravent leur liberté de mouvement et leur faculté de quitter leur emploi.

Deuxièmement, même lorsqu'elles bénéficient d'une certaine protection juridique, les travailleuses domestiques sont souvent exclues de certains régimes spécifiques tels que le temps de travail maximal, le salaire minimum, la sécurité sociale et la santé et sécurité au travail. Cela constitue une discrimination : par exemple, au Zimbabwe, les travailleuses domestiques sont régies par un décret-loi [13] qui les exclut du droit aux protections sociales dont bénéficient les autres travailleuse·eur·s [14]. Au Togo, alors que 40 heures par semaine est le nombre maximum d'heures de travail autorisé, pour les travailleuses domestiques, il est de 56 heures.

Troisièmement, même lorsque la loi protège les droits des travailleuses domestiques, elle n'est que rarement appliquée. Ainsi, les salaires minimums ne sont pas respectés trois à quatre fois plus pour les travailleuses domestiques que pour les autres travailleuse·eur·s [15]. Ce faible taux d'application de la loi s'explique par deux facteurs principaux : d'une part, la pénurie de personnel d'inspection du travail et la difficulté de l'accès aux domiciles privés ; d'autre part, le manque de volonté politique des parlementaires affaiblit la possibilité d'un changement. Selon Lita Anggraini, cofondatrice et coordinatrice nationale du Réseau national de plaidoyer pour les travailleuses domestiques d'Indonésie, le principal défi à relever est celui des « parlementaires qui sont aussi des employeuse·eur·s de travailleuses domestiques et qui profitent du statu quo » [16].

Cette conjonction d'attitudes discriminatoires, d'obstacles pratiques à l'action collective et de systèmes juridiques excluants pose toute une série de problèmes pour atteindre et organiser les travailleuses domestiques. De plus, les organisations de travailleuses domestiques rencontrent des obstacles supplémentaires dans l'exercice de leur droit à la négociation collective. Dans certains pays, elles se battent pour obtenir le droit de s'enregistrer en tant que syndicats ; dans d'autres, il n'y a pas d'organisation patronale qui puisse agir en tant qu'interlocuteur dans les négociations. En outre, il leur est souvent difficile d'apporter un soutien adéquat aux travailleuses domestiques sur le plan juridique en raison de ressources limitées et des obstacles posés par les praticien·ne·s du droit. Les avocat·e·s et le système judiciaire sont coûteux et peu accessibles, et les organisations ne peuvent pas compter sur les cotisations de travailleuses – souvent rémunérées au salaire minimum ou en dessous – pour financer des services juridiques.

Pour toutes ces raisons, il est essentiel de donner aux travailleuses domestiques les moyens de connaître, d'utiliser et de façonner la loi pour protéger et réaliser leurs droits. Le développement d'un savoir critique sur la loi et la création d'un noyau de travailleuses domestiques formées pour fournir des services juridiques permettent à chaque travailleuse domestique de défendre ses droits et consolident les syndicats.

[11] Blackett, Adelle. 2011. « Introduction : Regulating Decent Work for Domestic Workers » [Réglementer le travail décent pour les travailleuses domestiques]. *Revue Femmes et Droit*, vol. 23, nº 1, pp. 1-46 ; Pamhidzai H. « Du palais aux cuisines : faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques en Afrique ». *Réflexions sur le droit et l'informalité nº 9 de WIEGO*.

[12] Le travail domestique est souvent associé à une culture de la servitude, c'est-à-dire, à un contexte où « *les relations sociales de domination ou de subordination, de dépendance et d'inégalité sont normalisées et se répandent aussi bien dans la sphère domestique que dans la sphère publique* ». Ray, R. et Qayum, S. 2009. *Cultures of Servitude: Modernity, Domesticity, and Class in India* [Cultures de la servitude : modernité, domesticité et classe en Inde]. Stanford University Press.

[13] Décret-loi nº 377 de 1992 : Relations du travail, Règlement de 1992 sur l'emploi des travailleuses domestiques du Zimbabwe.

[14] En 2024, le ZDAWU a saisi la Haute Cour du Zimbabwe pour contester la validité constitutionnelle de cette disposition et exiger la reconnaissance du droit des travailleuses domestiques à la protection sociale. À la date de publication du présent document, les parties au différend cherchent à négocier un accord à l'amiable.

[15] BIT. 2021. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*. Bureau international du Travail, Genève.

[16] FITD. 2024. *Fighting for Legislation in Indonesia* [Lutte pour une législation en Indonésie], 29 minutes. (Domestic Workers Organizing for Legal Change in Asia [Les travailleuses domestiques s'organisent pour un changement de législation en Asie]. Épisode 6. Disponible sur : idwfed.org/publications/podcast/domestic-workers-organizing-for-legal-change-in-asia/#podcast_6.

Ancrer l'autonomisation juridique dans le contexte syndical

L'autonomisation juridique n'est pas une nouveauté pour les organisations de travailleuses domestiques, en particulier, ni pour les syndicats, en général. Les syndicats ont toujours fait appel à « l'éducation des travailleuse·eur·s » pour les autonomiser et faire avancer leurs droits. Les organisations des travailleuses domestiques forment périodiquement leurs responsables et organisatrices pour qu'elles puissent faire un accompagnement face aux problèmes d'emploi tels que les salaires bas, les licenciements abusifs, les heures de travail excessives, le non-respect des périodes de repos et des congés, ainsi que la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail ; qu'elles mobilisent d'autres travailleuses domestiques et qu'elles plaident en faveur d'un changement juridique et social [17]. En effet, les affiliées de la FITD disposent d'organisatrices ou responsables syndicales qui prêtent assistance à leurs membres sur le plan juridique.

Sur cette base, notre projet d'autonomisation juridique propose une approche innovante [18], adaptée au contexte syndical, et prévoit les aspects suivants :

Relier les connaissances à l'action : une éducation juridique qui rend autonomea

ELe projet propose un modèle d'éducation juridique qui combine des cours sur le droit du travail avec une approche critique du droit et une analyse approfondie du pouvoir. En partenariat avec Namati, un réseau mondial pour l'autonomisation juridique, nous avons incorporé des modules sur la conscience critique et l'analyse du pouvoir dans le programme de formation. Ces modules abordent les biais et les structures socioéconomiques qui sous-tendent les dynamiques de pouvoir excluant les travailleuses domestiques, et montrent comment devenir activement des agentes du changement. Cela permet aux participantes d'acquérir non seulement des connaissances juridiques, mais aussi une compréhension critique des règles qui gouvernent leur travail et des dynamiques de pouvoir qui étayent ces règles, afin qu'elles puissent élaborer des stratégies pour les remettre en question. De plus, la formation adopte une méthodologie axée sur l'éducation des travailleuse·eur·s, dont l'un des principaux objectifs est de « renforcer l'unité, l'organisation collective et la solidarité des travailleuse·eur·s en tant que classe » [19].

Contrairement aux initiatives traditionnelles d'éducation juridique, qui mettent uniquement l'accent sur le transfert de connaissances sans lien clair avec l'action, l'éducation juridique basée sur les méthodes de l'éducation des travailleuse·eur·s [20] est :

- Ancrée dans les problèmes pratiques des travailleuse·eur·s ;
- Politique par essence – et fait ressortir la nature politique du statut socioéconomique des travailleuse·eur·s et des lois qui le façonnent ;
- Intrinsèquement liée aux luttes des travailleuse·eur·s, visant à renforcer le pouvoir collectif ;
- Consciente que l'apprentissage est nécessairement associé à l'action ;
- Non pas indépendante du syndicat, mais intégrée à la construction de la force syndicale ;
- Engagée en faveur de la participation démocratique.

Les méthodes d'éducation des travailleuse·eur·s nous ont permis d'adapter le cadre conceptuel de l'autonomisation juridique critique au contexte syndical. En particulier, elles ont contribué à ceci :

- Concentrer les participantes sur leur lutte politique au sens large et sur leur identité collective pendant qu'elles acquièrent des connaissances techniques sur la loi.
- Développer la conscience de classe.
- Rendre les concepts juridiques et les aspects techniques accessibles et pertinents en les mettant en rapport avec la situation actuelle des participantes.
- Relier les connaissances à l'action.
- Accorder la priorité à la construction du pouvoir collectif pour le changemen

Gérer le pouvoir au sein des syndicats

Le projet vise à constituer un noyau d'organisatrices formées en droit et intégrées dans la structure syndicale, qui pourront assurer l'éducation des travailleuse·eur·s, l'assistance juridique et d'autres services aux membres du syndicat. Si cela permet, d'une part, d'approfondir le lien entre savoir et action en faveur du changement, cela suppose, d'autre part, de se frayer un chemin à travers les

[17] Sur la base d'entretiens menés avec six affiliées de la FITD en mai 2021.

[18] L'Institut Bernstein pour les droits humains de l'Université de New York a rédigé le module sur l'autonomisation juridique et, grâce à une collaboration continue, a contribué à façonner notre compréhension de la théorie et de la pratique autour de l'autonomisation juridique.

[19] Cooper, Linda. 2007. « Workers' Education and Political Consciousness : A Case Study from South Africa » [Éducation des travailleuse·eur·s et conscience politique : étude de cas en Afrique du et Sud]. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 17, nº 2, pp. 183-198.

[20] Nous avons participé à une formation sur l'éducation des travailleuse·eur·s, animée par Linda Cooper et Sandra van Niekerk, deux spécialistes basées en Afrique du Sud. Ce cours, axé sur l'adaptation des méthodes d'éducation populaire à l'éducation et à l'autonomisation juridiques, a nourri notre compréhension de l'éducation des travailleuse·eur·s.

structures syndicales existantes afin d'en exploiter leurs forces de manière créative.

Les syndicats peuvent constituer de puissants leviers pour renforcer l'autonomisation juridique, car ils sont des espaces où les travailleuse·eur·s peuvent développer à la fois leur pouvoir intérieur (*power within*) et leur pouvoir collectif (*power with*), transformant ainsi l'autonomisation individuelle des travailleuses domestiques en une force collective. La capacité des travailleuses domestiques à identifier les violations de leurs droits et à demander réparation est renforcée par le pouvoir collectif que le syndicat incarne, celui-ci soutenant ses membres face aux représailles exercées par les employeuse·eur·s.

Nos expériences ont mis en évidence que pour intégrer l'autonomisation juridique dans le contexte des syndicats, qui sont généralement des espaces collectifs à structure hiérarchique, il faut déployer des efforts consciencieux pour tirer parti de l'ordre établi et des méthodes de travail du syndicat, plutôt que de les perturber. Nous avons cherché à le faire de plusieurs façons. Premièrement, nous avons fait appel à la riche expérience d'organisatrices syndicales de longue date qui ont participé au projet. Nous leur avons proposé d'animer des séances de formation et de soutenir d'autres participantes en leur offrant des services parajuridiques. En même temps, nous les encouragions à sortir de leur zone de confort et à intégrer de nouvelles façons de penser et de travailler de manière plus critique. Deuxièmement, nous avons insisté sur le fait que l'autonomisation juridique est intrinsèquement non hiérarchique : son principe fondamental est que le savoir et les compétences, une fois acquis, sont partagés. Troisièmement, nous avons encouragé les participantes à réfléchir à la façon d'éviter de se placer à un « grade » supérieur à celui des autres membres du syndicat, ce qui pourrait avoir l'effet négatif de favoriser des comportements d'exclusion. Au Zimbabwe, par exemple, le syndicat a décidé d'appeler les travailleuses domestiques formées « syndicalistes » plutôt que parajuristes afin de mettre en avant leur identité syndicale plutôt que l'idée d'un nouveau statut [21].

Soutenir les travailleuses domestiques sur leur lieu de travail

Le projet est conçu pour répondre aux particularités des conditions du lieu de travail des travailleuses domestiques. Travaillant isolées au domicile de leurs employeuse·eur·s, les travailleuses domestiques se retrouvent seules à négocier et sont exposées à un risque élevé de représailles, voire de perte d'emploi. C'est pourquoi nous mobilisons – et renforçons – la capacité du syndicat à sensibiliser sur le terrain et son expérience en matière de négociation afin de garantir que (1) le savoir généré dans le cadre du projet atteigne chaque membre du syndicat et au-delà, et que (2) les travailleuses puissent facilement faire appel au syndicat pour obtenir de l'aide dans la planification et la conduite des négociations avec leurs employeuse·eur·s.

Pour ce faire, nous mettons l'accent sur les implications pratiques de l'approche d'autonomisation juridique qui exige que les participantes partagent les connaissances et les compétences qu'elles ont acquises. Parmi celles-ci, les compétences en matière de négociation d'un contrat de travail et les connaissances sur la manière (et les raisons) de collecter des preuves d'une relation de travail ont été particulièrement utiles aux travailleuses pour améliorer leurs conditions de travail.

Par ailleurs, il est essentiel de minimiser les éventuels effets négatifs d'une confrontation avec les employeuse·eur·s concernant les violations des droits ou d'une négociation pour de meilleures conditions de travail. Après avoir appris que deux travailleuses domestiques ayant participé au projet au Zimbabwe avaient été licenciées lorsqu'elles avaient tenté de négocier de nouvelles conditions d'emploi, nous avons révisé le programme pour y inclure des séances consacrées aux stratégies d'atténuation des risques. Nous y soulignons l'importance d'être en contact avec les responsables du syndicat tout au long du processus de négociation, ou lorsque l'on demande réparation pour des violations de droits. De son côté, le syndicat s'efforce de mettre en place des voies de communication accessibles avec ses membres travailleuses domestiques, entre autres en se rendant sur leur lieu de travail. Les visites syndicales sur les lieux de travail sont monnaie courante dans le monde entier, car les syndicats veillent régulièrement sur leurs membres et mènent des campagnes d'adhésion.

Comment avons-nous aidé les syndicats des travailleuses domestiques à connaître, utiliser et façonner la loi dans la pratique ?

Grâce à une approche de formation des formatrice·eur·s, le projet forme un noyau de travailleuses domestiques aux principes et pratiques de l'autonomisation juridique. Ces personnes forment ensuite des membres du syndicat et d'autres travailleuses domestiques, ce qui permet d'étendre les services juridiques fournis au fur et à mesure que leur capacité se développe. La version pilote du modèle comprend trois phases : le renforcement du savoir juridique au moyen d'une série d'ateliers de formation en personne de plusieurs jours ; l'approfondissement du savoir juridique au

[21] « Parajuristes » est le terme que les membres du SYNADOT au Togo ont choisi pour elles-mêmes. En Tanzanie, elles se désigneront en principe « organisatrices », un terme qui fait déjà partie de leur structure.

Lors d'un atelier de formation à Harare, au Zimbabwe, en juillet 2023, figurent Lessiwe Madhambi, Marian Nyangani et Esther Maringire, (première photo, de gauche à droite) et Hazel Makumbe, Anywhere Mapuranga et Charity Ngaliwa (deuxième photo, de gauche à droite), membres du ZDAWU. Crédit photo : Fungai Munetsi

moyen de séances complémentaires en ligne ; et la mise en pratique du savoir au moyen d'un accompagnement et d'un soutien aux travailleuses domestiques formées lorsqu'elles commencent à fournir des services parajuridiques. Voici des caractéristiques de chacune de ces phases :

Création d'un espace pour l'apprentissage de base

Pour que le savoir juridique soit véritablement source d'autonomisation et conduise à l'action, les travailleuses domestiques doivent se l'approprier et le maîtriser. Cela représente un véritable défi, car le droit est une matière technique et complexe. Il est donc essentiel, dans cette phase, de créer un espace sûr où les participantes puissent apprendre avec un regard critique, et contribuer par leurs expériences à des stratégies d'action. Nous avons cherché à le faire de différentes façons :

En élaborant du matériel d'éducation juridique centré sur les travailleuse·eur·s. En collaboration avec des spécialistes de l'éducation populaire et de l'autonomisation juridique, nous avons élaboré un manuel de formation portant sur l'autonomisation juridique, la conscience critique, les droits du travail des travailleuses domestiques, les techniques de négociation, les méthodes d'éducation des travailleuse·eur·s, ainsi que sur la gestion et suivi de dossiers. Le retour d'information des travailleuses sur la version préliminaire du matériel – son contenu, sa structure, sa rédaction et son design – faisait partie des activités de formation.

En orientant l'éducation juridique vers des problèmes pratiques. Se servir des problèmes liés à l'emploi des travailleuses domestiques comme études de cas a été essentiel pour comprendre comment la loi est liée aux réalités vécues par les participantes. Les séances de formation commençaient par le récit d'expériences vécues par les travailleuses, ce qui permettait aux participantes de faire le lien entre la loi et les enjeux quotidiens auxquels elles étaient confrontées. Cette approche pratique et axée sur les problèmes a permis aux participantes de décortiquer des systèmes sociaux complexes et d'identifier les problèmes qu'il est possible de résoudre par le biais de la loi.

En combinant l'éducation juridique et les efforts d'organisation. Les ateliers comprenaient des activités participatives telles que des lectures en groupes, des jeux de rôle, des récits d'expériences, des exercices de résolution de problèmes juridiques, la création d'affiches et des simulations de procès. Des mises en situation ont permis de rejouer des scénarios tels que la négociation avec les employeuse·eur·s en s'appuyant sur la loi, ou encore sur l'organisation des travailleuse·eur·s pour défendre leurs droits du travail.

L'apprentissage par les pairs a aussi été intégré aux ateliers, ce qui a permis de renforcer les compétences des participantes en matière d'animation pour leurs activités de proximité et de formation d'autres travailleuse·eur·s. Apprendre à partir de l'expérience des autres et animer un groupe nécessitent de la formation et de la pratique. Cette formation est donc précieuse, car la grande majorité des participantes n'avaient jamais été animatrices et même les dirigeantes du syndicat, qui ont en général accès à des formations juridiques et à la négociation, ont

peu d'occasions de renforcer leurs compétences en matière d'animation.

Là encore, il était essentiel de s'appuyer sur les structures syndicales existantes. Au Zimbabwe, par exemple, les participantes à la formation regroupaient à la fois des travailleuses domestiques bénéficiant pour la première fois d'un apprentissage juridique, et des organisatrices syndicales expérimentées, familières des problématiques du terrain, très proches des travailleuses, et ayant déjà négocié avec les employeuse·eur·s ainsi que dans le cadre de procédures d'arbitrage. En associant ces profils, nous avons voulu valoriser l'expérience des organisatrices chevronnées afin qu'elles puissent accompagner et former les autres.

En adoptant une approche inclusive du langage. Les textes juridiques sont souvent rédigés dans un langage très technique et complexe, ce qui les rend difficiles d'accès pour précisément celles et ceux que la loi cherche à protéger. Le caractère excluant du langage juridique est aggravé dans les pays où les lois sont écrites dans la langue de l'ancien pays colonisateur [22].

Dès le début de la formation, nous avons compris qu'une approche inclusive concernant le langage était la clé de la création d'un environnement d'apprentissage favorable. En effet, alors que les participantes pouvaient parler et comprendre la langue officielle (anglais ou français), ce n'est que lorsque nous avons introduit une dynamique libre où les participantes et les animatrices utilisaient la langue avec laquelle elles étaient le plus à l'aise – en accordant du temps pour la traduction si nécessaire – que les participantes ont commencé à s'engager pleinement et que nous avons réussi à mettre en place un espace d'apprentissage participatif. Désormais, nous préparons le matériel de formation dans la première langue des participantes et fournit des services d'interprétation afin de leur permettre d'utiliser la langue de leur choix lors des séances de formation des formatrice·eur·s. Par ailleurs, l'accès à la loi dans les langues locales est essentiel, mais les traductions officielles sont rarement disponibles. Au Togo, par exemple, les participantes ont identifié, parmi les priorités d'action, la nécessité de traduire le Code du Travail en éwé.

Approfondissement du savoir juridique

Nous avons constaté que les ateliers intensifs en personne de plusieurs jours fonctionnaient très bien pour familiariser les participantes avec les notions, les connaissances et les compétences fondamentales de l'autonomisation juridique, mais un suivi rigoureux était nécessaire pour s'assurer qu'elles développaient une compréhension critique. Ce processus de « scaffolding » (étayage) [23] consistait en des discussions en ligne et des séances en personne sur des sujets donnés. Les discussions en ligne étaient encadrées par un·e animatrice·eur et se déroulaient via WhatsApp, qui était accessible à la plupart des travailleuses [24].

Elles avaient lieu toutes les semaines ou toutes les deux semaines, et avaient comme support des résumés d'une page des modules de formation qui avaient été traduits dans la langue locale et qui pouvaient facilement être partagés sur WhatsApp et lus sur un téléphone. De plus, ces séances étaient dynamisées par des questions et des sondages [25].

Selon les besoins, les discussions en ligne étaient renforcées par des séances en personne. Au Zimbabwe, par exemple, nous avons organisé des séances individuelles avec des travailleuses domestiques qui ne pouvaient pas rejoindre les séances en ligne en raison d'une faible connectivité ou de leurs horaires de travail, ou qui avaient besoin de précisions. Et au Togo, le syndicat a organisé des séances de révision en personne tous les mois.

L'accessibilité de ce format hybride a permis de tisser des liens, d'augmenter les niveaux de participation et de conserver l'élan de l'apprentissage. Les retours des participantes ont été encourageants.

> *« L'atelier a duré quelques jours et il y avait beaucoup d'informations à assimiler, cependant avec l'aide de la formation WhatsApp où le contenu a été décortiqué, il est devenu compréhensible et facilement accessible quand ça me convenait ».*
>
> – Sophia, membre du ZDAWU

Mise en pratique du savoir

L'éducation des travailleuse·eur·s suit la séquence suivante : apprentissage, action et réflexion. Dans le cas de notre projet, nous avons consacré la dernière séance de formation

[22] Par exemple, le droit du travail au Togo est disponible en français mais non pas en éwé, et au Zimbabwe en anglais mais non pas en shona ou en ndebele. Ce sont des langues officielles qui ont été utilisées par les travailleuses domestiques participant à notre formation.

[23] Le « scaffolding » (étayage) est une méthode pédagogique qui consiste à fournir un soutien temporaire aux participant·e·s afin de faciliter l'apprentissage de concepts et de compétences.

[24] Alors que toutes les participantes à la formation au Zimbabwe, à l'exception d'une seule, avaient accès à WhatsApp, seules 7 des 15 participantes au Togo pouvaient y accéder. Lorsque c'est le cas, la formation complémentaire doit s'appuyer davantage sur des séances en personne, qui requièrent plus de ressources.

[25] Tapiwa Gorejena, co-auteur de la présente note, a animé les séances sur WhatsApp pendant cinq mois au Zimbabwe, qui ont ensuite été reprises par les syndicalistes elles-mêmes, en fonction des besoins.

à nous assurer que les participantes (1) disposaient des connaissances et des compétences nécessaires pour former d'autres personnes à l'aide de l'approche et des méthodes d'autonomisation juridique ; et (2) avaient préparé ensemble un plan clair et réaliste pour effectuer leur travail en tant que prestataires de services parajuridiques pour les travailleuses domestiques.

À la suite du programme de formation à l'autonomisation juridique, en mars 2024, les syndicalistes du ZDAWU ont dispensé une formation juridique d'une journée à une centaine de travailleuses domestiques dans trois villes différentes, avec l'aide des organisatrices chevronnées. Il a été intéressant de constater l'adaptation des méthodes de transmission des connaissances par rapport aux méthodes d'enseignement traditionnelles utilisées dans des formations antérieures. Leur formation juridique ne remontait qu'à un an, mais la confiance et la conscience des droits des travailleuses domestiques qu'elles avaient acquises étaient évidentes. Les syndicalistes ont pu préparer le programme et le matériel de l'atelier, définir la méthodologie de la formation et attribuer les rôles d'animation. Faisant preuve d'un esprit critique, elles ont utilisé des méthodes participatives et d'autonomisation pour partager le savoir juridique. La boucle était donc bouclée, les syndicalistes étant désormais en mesure de former et de rendre autonomes d'autres travailleuses domestiques avec zèle et clarté.

Les travailleuses domestiques participant à la formation ont rapidement mis à profit les connaissances acquises pour négocier avec leurs employeuse·eur·s et encourager leurs pairs à faire de même. Les membres du ZDAWU et du SYNADOT ont réussi à améliorer leurs conditions de travail : certaines ont obtenu des congés annuels pour la première fois ; d'autres, qui n'avaient jamais eu de contrat de travail écrit, ont réussi à en faire signer un à leurs employeuse·eur·s ; il y en a aussi qui ont renégocié leurs heures de début de travail et leurs périodes de repos hebdomadaire.

En quoi le mouvement des travailleuses domestiques a-t-il été renforcé par l'autonomisation juridique ?

Notre action auprès des travailleuses domestiques et de leurs syndicats offre de précieuses illustrations de la manière dont l'autonomisation juridique et l'organisation syndicale peuvent se nourrir l'une l'autre, créant ainsi un cercle vertueux. D'une part, les travailleuses domestiques autonomes donnent plus de force à leurs syndicats ; d'autre part, les syndicats amplifient l'autonomisation des travailleuses et la relient à l'action pour le changement.

Les travailleuses domestiques autonomes donnent plus de force à leurs syndicats.

Comme le dit Vicky Kanyoka, assistante de la secrétaire générale de la FITD, *« si nos travailleuses domestiques sont juridiquement autonomes, nous pouvons gagner »* [26].

Sa déclaration souligne la transformation majeure que des travailleuses domestiques autonomes peuvent apporter à leurs syndicats et, par ce biais, aux droits des travailleuses domestiques. Grâce au développement de la conscience critique des travailleuse·eur·s et de leur capacité à remettre en question les dynamiques de pouvoir, l'autonomisation juridique renforce également les moyens dont disposent les syndicats de travailleuses domestiques pour lutter en faveur d'un changement systémique.

Depuis le début de la formation menée avec le SYNADOT et le ZDAWU, il y a près de deux ans, tant les participantes que leurs organisations ont fait part d'un changement dans leur façon de penser. La compréhension critique de la loi qui régit le travail domestique a suscité une nouvelle prise de conscience, beaucoup de travailleuses domestiques prenant conscience qu'elles ont droit à des droits et à des protections en matière de travail, tout comme les autres travailleuse·eur·s. Comme l'a déclaré une des participantes au Zimbabwe, *« je n'ai jamais su qu'il existait une loi qui me protégeait en tant que travailleuse domestique »* (Charity Ngaliwa, ZDAWU). Une autre affirmait : *« Maintenant que je me vois reflétée dans la loi, je me sens enfin quelqu'un »* (Anywhere Mapuranga, ZDAWU).

Ce changement de mentalité a permis aux travailleuses domestiques de renforcer le pouvoir de leurs syndicats de plusieurs manières. Le ZDAWU et le SYNADOT ont signalé :

Une augmentation du nombre de membres. Les services fournis par les syndicalistes ou parajuristes peuvent attirer davantage de membres. Par exemple, l'organisation de séances de formation juridique pour les travailleuses domestiques a permis de recruter de nouvelles personnes et de fidéliser les membres. Le ZDAWU a constaté que grâce à cette formation, de plus en plus de membres ont adhéré à l'association et que d'autres, qui avaient annulé leur adhésion, l'ont renouvelée. En outre, les activités traditionnelles de proximité sont enrichies par la capacité des syndicalistes à partager des informations sur les droits des travailleuses domestiques, ce qui peut faire ressortir immédiatement la pertinence des syndicats. Au Togo, à la suite de la formation, le syndicat s'est lancé dans les réseaux sociaux – en créant notamment un compte TikTok

[26] ILAW. 2023. Lancement du rapport « Cartographie du travail domestique et de la discrimination en Afrique ». Webinaire du 15 mars.

– afin de diffuser des notions juridiques et d'accroître sa visibilité. Le SYNADOT a ainsi accueilli 65 membres, et des employeuse·eur·s ont manifesté leur intérêt à participer aux formations juridiques.

Une augmentation du nombre de membres qui expriment leurs problématiques. Le renforcement du savoir juridique des membres leur permet, d'une part, de formuler des revendications fondées sur leurs droits et, d'autre part, de s'engager activement dans le syndicat et de veiller à ce qu'il soit le porte-parole de leurs revendications. Au Togo, les membres du SYNADOT ont rarement, voire jamais, fait part de leurs difficultés au syndicat. Après la formation à l'autonomisation juridique, lorsque les syndicalistes ont partagé leurs connaissances lors des réunions mensuelles du syndicat, d'autres membres ont commencé à leur demander du soutien. Cet engagement solide permet au SYNADOT de concevoir sa stratégie de plaidoyer sur la base des expériences et des besoins de ses membres.

Un renforcement des capacités d'organisation. Les travailleuses domestiques formées donnent aux syndicats une plus grande capacité à prêter assistance à leurs membres, et peuvent contribuer à élaborer des protocoles pour documenter les activités du syndicat. Parmi les tâches auxquelles les syndicalistes sont formées, la définition de normes pour la gestion et le suivi des cas, ainsi que la collecte et l'analyse de données sur les réclamations et la résolution des litiges, peuvent renforcer la capacité de plaidoyer des syndicats. Le ZDAWU, qui rencontrait des difficultés pour organiser des réunions régulières de ses membres, a bénéficié de la régularité des séances via WhatsApp. En outre, la formation à l'autonomisation juridique a permis aux participantes de maîtriser des techniques d'animation, ce qui a renforcé la capacité du syndicat à proposer une formation juridique à ses membres

Les syndicats amplifient l'autonomisation des travailleuse·eur·s et la relient à l'action pour le changement.

Les syndicats offrent l'espace et la structure nécessaires pour canaliser les connaissances et les compétences nouvellement acquises par les travailleuses. Au Togo, par exemple, les participantes au projet ont systématiquement profité des réunions mensuelles du syndicat pour informer les membres sur la formation et choisir les sujets à partager à partir du manuel de formation.

Par ailleurs, les travailleuses domestiques formées peuvent tirer parti des informations dont disposent les syndicats sur les réseaux de travailleuses domestiques, les lieux de rencontre et les techniques du travail de proximité pour faire connaître la loi, attirer des membres au syndicat et fournir soutien et protection en cas d'abus. Par exemple, au Zimbabwe, le ZDAWU utilise plusieurs stratégies pour atteindre les travailleuses domestiques sur leur lieu de travail. En vertu du droit syndical, il peut accéder aux lieux de travail pour mener des campagnes d'adhésion, sensibiliser les employeuse·eur·s à la loi et leur faire comprendre que connaître la législation est utile à la fois aux employeuse·eur·s et aux employées. Une autre stratégie consiste à distribuer des tracts dans les espaces publics ou dans les boîtes aux lettres. De plus, les membres du ZDAWU rencontrent officieusement d'autres travailleuses domestiques pour discuter de leurs problèmes à l'heure du déjeuner, dans leurs lieux de rencontre habituels. Au Togo, les activités syndicales régulières, telles que les campagnes de nettoyage dans les quartiers et les célébrations de la fête du Travail, ont contribué à la sensibilisation aux droits. En outre, les syndicats offrent aux travailleuses domestiques formées la possibilité « d'apprendre par la pratique » en accompagnant des responsables syndicales expérimentées qui soutiennent les membres dans les négociations et la résolution des litiges. Par exemple, une participante de Bulawayo, au Zimbabwe, a accompagné une organisatrice principale à plusieurs reprises lorsqu'elle est venue en aide à des travailleuses domestiques cherchant un soutien juridique. Enfin, les syndicats soutiennent et protègent les travailleuses domestiques formées lorsqu'elles se servent de leurs nouvelles compétences. Par exemple, lors des négociations avec des employeuse·eur·s, les travailleuses domestiques peuvent entrer en contact avec des syndicalistes et des organisatrices syndicales via WhatsApp ou par d'autres moyens.

L'autonomisation juridique s'inscrit dans la dynamique mondiale en faveur des droits des travailleuses domestiques et y contribue.

Depuis l'adoption de la Convention 189 de l'OIT en 2011, les travailleuses domestiques bénéficient d'une couverture élargie en vertu du droit du travail [27]. Depuis 2019, la FITD est passée de 67 organisations affiliées à 93 dans 69 pays, représentant plus de 669 000 travailleuses domestiques et des domiciles privés [28]. La FITD et ses affiliées mènent des campagnes au niveau national et des actions de plaidoyer

[27] BIT. 2021. [Ouvrage cité ci-dessus].

[28] FITD. S. d. Rapport quinquennal de la FITD : renforcer le pouvoir, concrétiser les droits. Disponible sur : idwfed.org/wp-content/uploads/2024/06/IDWF-5year-report-FRA-V.1.4_web.pdf ; FITD. S. d. « Affiliés ». Page web disponible sur : idwfed.org/affiliates/

pour bouleverser la situation juridique des travailleuses domestiques[29].

Conclusion

Les approches d'autonomisation juridique offrent des outils puissants pour renforcer les mouvements des travailleuses domestiques, améliorer leurs protections juridiques et faire évoluer leurs conditions de travail. L'intégration de l'éducation des travailleuse·eur·s dans les activités d'autonomisation juridique, et son ancrage dans la structure et le fonctionnement des organisations des travailleuses domestiques, peut déclencher un processus de transformation par lequel des travailleuses domestiques autonomes renforcent la voix collective des syndicats, aboutissant à la reconnaissance et à la protection effectives de leurs droits.

Notre travail a montré que l'approche d'autonomisation juridique convient particulièrement aux travailleuses domestiques et à leurs syndicats. Premièrement, elle se penche sur les obstacles au savoir et à l'action juridiques liés à l'isolement des travailleuses domestiques dans des domiciles privés en fournissant un cadre qui permet de générer et de partager des connaissances et des compétences juridiques accessibles afin d'identifier les violations des droits par les employeuse·eur·s et d'y remédier. Deuxièmement, elle oriente les travailleuse·eur·s vers un engagement critique vis-à-vis du droit et leur permet de reconnaître les dynamiques de pouvoir et les biais sous-jacents aux réglementations, ouvrant ainsi la voie à l'action et au changement.

Troisièmement, lorsqu'elle est soigneusement conçue pour s'adapter à la structure du syndicat, la mise en place d'un noyau de travailleuses domestiques formées renforce le syndicat, car cela accroît sa capacité à fournir des services juridiques, à assurer une formation juridique et à mener des actions de proximité et de plaidoyer en faveur des droits [30]. Quatrièmement, en renforçant la sensibilisation et le savoir juridique, l'autonomisation juridique permet aux travailleuses d'exprimer leurs revendications et de participer efficacement à la vie syndicale, ce qui renforce la structure démocratique du syndicat et garantit que ces revendications sont entendues et prises en compte.

L'autonomisation juridique a le potentiel de déclencher des dynamiques de changement plus larges. Le développement de la conscience critique des travailleuse·eur·s et de leur estime de soi – en tant que titulaires de droits, membres productives de la société et travailleuse·eur·s – est un précurseur essentiel de la mobilisation sociale et du changement. Grâce au processus de renforcement de l'identité des travailleuse·eur·s, l'autonomisation juridique passe de l'autonomisation individuelle à une citoyenneté pleinement autonome, car « les travailleuse·eur·s traduisent leur transformation personnelle en transformation sociale » [31]. Dans cette continuité, le syndicat – un espace structuré consacré à la défense des intérêts des travailleuse·eur·s – sert de puissant amplificateur où ces dernière·er·s peuvent accroître à la fois leur « pouvoir intérieur » et leur « pouvoir collectif ». Ainsi, les approches d'autonomisation juridique mobilisant les organisations des travailleuse·eur·s peuvent constituer un puissant instrument pour résister à la réduction de l'espace civique [32] et susciter un changement systémique qui améliore la vie des travailleuse·eur·s, diminue l'inégalité et crée un monde plus stable et moins autoritaire.

[29] WIEGO. S. d. « Faire de la Convention 189 une réalité pour les travailleuses domestiques ». Page web disponible sur : www.wiego.org/fr/thematiques/autonomisation-juridique/convention-189-travailleuses-domestiques/

[30] Marchiori, T. et Bamu, P. 2024. « Power Dynamics and the Regulation of Street Vending in the Urban Space: The Law on the Books and the Law on the Ground in Accra and Dakar » [Rapports de pouvoir et régulation du commerce de rue dans l'espace urbain : le droit dans les textes et le droit dans les faits à Accra et Dakar]. Dans T. Coggin et R. Madhav (éd.). *Mapping Legalities : Urbanisation, Law and Informal Work* [Cartographier les légalités : urbanisation, droit et travail informel, pp. 46-72]. Londres : Routledge.

[31] von Broembsen, Marlese. 2012, p. 11. [Ouvrage cite ci-dessus]

[32] Ghada Abdel, T., Saki, O., Roever, S. 2024. *Civic Space and Worker Rights in the Global South: The Role of Philanthropy* [Espace civique et droits des travailleuse·eur·s dans les pays du Sud : le rôle de la philanthropie]. 24 juin. Disponible sur : nonprofitquarterly.org/civic-space-and-worker-rights-in-the-global-south-the-role-of-philanthropy/

Lors d'une session de formation de formatrice·eur·s en mars 2025 à Dar es Salaam, en Tanzanie. Crédit photo : Akhila Kolisetty

À propos des Réflexions sur le droit et l'informalité

Les Réflexions sur le droit et l'informalité reflètent notre travail de soutien aux organisations de travailleuse·eur·s de l'informel pour connaître, utiliser et façonner la loi, et analysent les développements juridiques, les processus législatifs et la jurisprudence qui ont un impact sur les travailleuse·eur·s de l'informel et leurs stratégies de plaidoyer. En 2019, ces Réflexions ont remplacé nos notes d'information juridique

Le Programme Droit de WIEGO vise à créer un monde dans lequel :

- les instruments internationaux, les lois et réglementations locales et nationales reconnaissent, incluent et protègent les droits et le travail des travailleuse·eur·s de l'informel ; et
- les travailleuse·eur·s de l'informel connaissent, utilisent et façonnent la loi pour obtenir des moyens de subsistance sûrs et des droits du travail. Pour atteindre ces objectifs, nous recherchons trois résultats qui se renforcent mutuellement aux niveaux national et mondial :

Résultat 1 : Les organisations de base des travailleuse·eur·s de l'informel sont davantage en mesure d'utiliser la loi (y compris les instruments juridiques internationaux et la justice administrative) dans leurs stratégies de plaidoyer.

Résultat 2 : Les organisations juridiques et de la société civile soutiennent la reconnaissance, l'inclusion et la protection de l'emploi informel dans la législation et les politiques aux niveaux local, international et mondial.

Résultat 3 : Les spécialistes du droit et les avocat·e·s du droit du travail défendent les travailleuse·eur·s de l'informel dans leurs publications et dans les contextes de politiques.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page du Programme Droit à l'adresse suivante : https://www.wiego.org/fr/programme-droit

WIEGO
Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation

wiego wiegoglobal wiego.org