



Femmes dans l'Emploi Informel :
Globalisation et Organisation

BULLETIN D'INFORMATION OB

Mars 2024

Une transition juste pour les travailleuse·eur·s de l'informel :

Élaboré par : Programme Organisation et représentation de WIEGO

Équilibre entre les genres et leadership démocratique

Dans le cadre de la célébration de la Journée internationale des femmes en mars, ce numéro du Bulletin d'information pour les Organisations de base (OB) est consacré à la lutte pour l'équilibre entre les genres et à la mise en place d'un leadership démocratique pour l'ensemble des travailleuse·eur·s de l'informel. De nombreuses questions se posent, et toutes les OB sont invitées à aménager un espace de discussion et de réflexion au sein de leur organisation. Consultez les liens pour plus d'informations et de matériel de lecture.



Dans un esprit de célébration des femmes, nous nous demandons :



Comment pouvons-nous faire de la place pour atteindre l'équilibre entre les genres dans la pratique ?



De quelles conditions avons-nous besoin pour assurer l'équilibre entre les genres au sein de nos organisations et à l'extérieur ?



De quels outils les travailleuses ont-elles besoin pour favoriser l'égalité sur le lieu de travail et dans leur vie personnelle, pour renforcer leurs capacités et leur voix ?

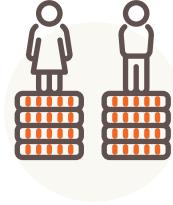
L'expérience vécue

L'expérience vécue est essentielle pour donner forme au mouvement mondial des travailleuse·eur·s de l'informel et pour leur donner plus de visibilité dans l'économie informelle. La participation des travailleuses dans les OB et le fait qu'elles assument des rôles de direction sont essentiels pour aligner le mouvement sur ce qui est le plus durable à long terme : équilibre entre les genres, leadership démocratique et équité dans les espaces représentatifs.

Comprendre que chaque travailleuse·eur vit les inégalités et exprime sa faculté d'action de manière différente selon les secteurs, et reconnaître comment ces différences se manifestent dans la vie quotidienne des travailleuse·eur·s – en particulier dans la vie des travailleuses –, constitue un principe central que l'ensemble des membres du mouvement doivent respecter dans leur pratique intentionnelle d'un leadership démocratique et dans la construction des OB fondées sur l'équilibre entre les genres.



Qu'est-ce que le genre ?



Ce sont les caractéristiques et attributs socialement construits pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Ce terme désigne les normes, les comportements et les rôles associés au fait d'être une femme, un homme, une fille ou un garçon, ainsi que les relations entre les genres, puisque le genre varie d'une société à l'autre et peut évoluer au fil du temps.



Le genre est un élément de discrimination quotidien dans la vie des femmes et des personnes non-conformes au genre.



Le genre se combine avec des structures similaires telles que la classe, la race, l'ethnie, la caste, l'âge et le statut migratoire. Ce n'est pas le seul élément qui intervient dans l'expérience d'un·e travailleuse·eur de l'informel.



Le genre est un aspect critique au sein de l'intersectionnalité.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?

- L'intersectionnalité renvoie à l'idée que nous subissons des discriminations dans notre vie, parfois des privilèges, sur la base de plusieurs identités différentes.
- C'est un outil qui aide les gens à réaliser que la discrimination se produit sur la base de plusieurs facteurs.
- L'intersectionnalité est utilisée pour comprendre comment de multiples formes d'inégalité ou de désavantage se combinent et créent des obstacles qui ne sont souvent pas compris dans les modes de pensée conventionnels.



Pourquoi le genre est-il important ?

Les inégalités de pouvoir au sein des ménages, des organisations et des lieux de travail sont des expériences concrètes vécues par les travailleuse-eur-s. Par exemple, des rapports de force inégaux au sein du foyer affectent la capacité des femmes à s'impliquer dans la vie publique, les empêchant de participer à des comités publics ou d'exercer des fonctions de direction, parce que l'on attend des femmes qu'elles assument seules la responsabilité d'élever les enfants, de s'occuper des parents âgé-e-s et de faire le ménage. Cela limite le temps, l'énergie et la possibilité pour les femmes d'assumer des rôles de direction au sein de leurs OB et de leurs réseaux.

Les normes sociales et de genre **confinent les femmes à des rôles spécifiques**. Par exemple, l'idée que les hommes font de meilleurs dirigeants politiques que les femmes est un préjugé sexiste très fort contre la capacité des femmes à diriger. Il en résulte que les femmes n'occupent pas autant de postes de direction que les hommes, ou qu'elles ne sont pas respectées ou soutenues lorsqu'elles occupent ces postes.





La lutte contre la discrimination dans la collecte de déchets

Dans le secteur de la gestion des déchets solides et de la collecte de déchets, par exemple, un grand nombre de femmes n'ont pas accès aux matières recyclables les plus précieuses. [Le projet « Genre et déchets » de WIEGO](#), un projet collaboratif concernant les récupératrice·eur·s de matériaux en Amérique latine, met en lumière les multiples niveaux de discrimination auxquels les femmes récupératrices de matériaux sont confrontées. Il met également en évidence leurs besoins, à la maison, au travail et en tant que dirigeantes au sein des organisations qui les représentent.

Cleide Maria Florzinha, récupératrice de matériaux, pense que beaucoup de choses ont changé pour elle depuis la mise en place du projet :

« J'avais déjà quelques idées sur le respect et les droits, mais le projet m'a permis d'aller plus loin. Lorsque nous parlons de genre, il y a aussi le choix du genre. Dans notre entrepôt, nous essayons de promouvoir cette idée parce qu'il y a encore des préjugés et le projet m'a vraiment aidée à aborder ce sujet ».





La lutte contre la violence de genre

Les travailleuses domestiques, les travailleuses à domicile, les vendeuses de rue et les récupératrices de matériaux subissent quotidiennement des violences sexistes sur leur lieu de travail. Des organisations telles que l'Organisation internationale du travail ont tenté d'élargir la notion de violence envers les femmes au-delà de la violence physique et sexuelle pour y inclure des formes moins évidentes de violence : psychologique, émotionnelle et économique. [La Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, adoptée en 2019](#), énonce des dispositions visant à protéger les travailleuses ; elle reconnaît également

« qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ».





Ouvrir la voie aux survivantes de la violence domestique

Dans les sept mois qui ont suivi la mise en œuvre du projet [« Power Up », de Comic Relief](#), visant l'autonomisation des travailleuses à domicile, HomeNet de l'Asie du Sud (HNSA) – un réseau d'organisations de travailleuse·eur·s à domicile représentant 1,2 million de voix de travailleuse·eur·s – a constaté que la COVID-19 et l'isolement social obligatoire qui l'a accompagnée ont augmenté les risques de violence de genre pour les travailleuses à domicile en Asie du Sud. Les survivantes de violence domestique étaient enfermées à la maison avec leurs agresseuse·eur·s et n'avaient que peu ou pas d'accès aux services d'assistance téléphonique, aux ressources de l'État ou même aux organisations représentatives des travailleuse·eur·s.

HNSA, l'une des deux seules organisations du partenariat Power Up ne s'identifiant pas comme une organisation féministe, a délibérément adhéré à ce qui est largement perçu comme une question féministe, ouvrant la voie à la création de conditions permettant aux travailleuse·eur·s à domicile d'Asie du Sud d'aborder et de prévenir la violence domestique et la violence sur le lieu de travail. Pour ce faire, elle a intégré la méthodologie de l'engendrement et le renforcement des capacités en matière de violence basée sur le genre dans son champ d'action et a organisé sa première formation régionale sur la violence basée sur le genre.



HomeNet de l'Asie du Sud s'est engagé à donner aux travailleuses à domicile les moyens de **s'exprimer** sur la violence sexiste dont elles sont victimes, afin de vaincre ce fléau silencieux. HNSA travaille dans sept pays pour doter les travailleuse·eur·s à domicile d'outils de communication, notamment d'un outil de formation sur la violence envers les femmes ([VAW](#)) et d'affiches de sensibilisation en huit langues qui diffusent des informations sur l'aide locale.



Geeta Thimozina
Dahal

Geeta Thimozina Dahal, organisatrice de travailleuse·eur·s à domicile, fait partie des 436 travailleuses à domicile d'Asie du Sud qui ont appris, grâce à cette formation, à analyser les normes sociales et culturelles attribuées aux femmes dans le cadre des structures patriarcales dominantes. Constatant qu'elle se sent désormais équipée pour traiter le problème de la violence parmi ses pairs, Geeta a déclaré : « Je veux m'assurer qu'aucune victime de violence ne soit empêchée d'avoir accès à un recours juridique ».



Le genre en tant que domaine de l'intersectionnalité dans la pratique

Que veut-on dire par le genre en tant que domaine d'intersectionnalité dans la pratique ?

L'objectif est de trouver des moyens de favoriser le désapprentissage des normes sociales, des rôles et des systèmes qui perpétuent une dynamique de pouvoir fondée sur l'oppression et l'inégalité de genre dans toutes les sphères de la vie des femmes, ainsi que d'englober la créativité et l'imagination pour quelque chose de nouveau et d'expansif.

La prise en compte de chaque travailleuse·eur est un principe clé dans la théorie et dans la pratique. Un espace doit être créé pour que chaque travailleuse·eur puisse réfléchir et **s'exprimer à partir de sa position et de son expérience** sur les difficultés rencontrées, les besoins pratiques et stratégiques et la transformation nécessaire dans la société et dans son propre contexte. Ensuite, les travailleuse·eur·s réfléchissent collectivement à des moyens inclusifs de prendre en compte toutes les voix et de classer les questions par ordre de priorité en faveur d'une action collective ancrée sur la faculté d'action des travailleuses au sein de leurs organisations et de leurs mouvements nationaux.



Créer un espace pour que chacun·e puisse être entendu·e

L'organisatrice de StreetNet International pour l'Asie, Nash Tysmans, a expliqué son processus de soutien à l'équipe de négociation lorsqu'elle identifie les priorités de la protection sociale. En tant qu'organisatrice, elle crée un espace où les préoccupations de chacun·e sont entendues. Chaque mois, elles-ils s'engagent dans un processus de préparation afin de s'assurer que les questions sont soulevées de manière adéquate par l'ensemble des travailleuse·eur·s et que le processus est démocratique, assurant l'inclusion et un consensus représentatif, en particulier en ce qui concerne l'équilibre entre les genres.

Nash Tysmans, organisatrice au sein de StreetNet International, réaffirme qu'il est essentiel d'écouter les problèmes et les demandes. Il est indispensable de discuter des rôles et de reconnaître que les négociatrice·eur·s peuvent être en désaccord avec les leaders de l'organisation. Cela fait partie de la discussion autour de la table, où tout le monde a une place.



Nash Tysmans

« Lorsque nous favorisons le processus de négociation collective, des luttes de pouvoir apparaissent et il est nécessaire de s'assurer que le processus reflète les souhaits de la totalité des travailleuse·eur·s, y compris les hommes, les femmes, les travailleuse·eur·s âgé·e·s, les jeunes travailleuse·eur·s et les travailleuse·eur·s ayant une limitation d'activité. Quand nous parlons de justice, la manière dont nous facilitons le processus détermine la manière dont nous faisons les choses collectivement ».

En tant que fondement des processus démocratiques et du leadership, l'intersectionnalité devrait créer l'espace permettant à la **diversité** d'émerger tout en encourageant la **collaboration** au profit de la collectivité. Il est possible de bâtir des mouvements et de la solidarité en accord avec des voix diverses et de manière significative et durable, non pas malgré les différences, mais grâce à ces différences. C'est avec des expériences à plusieurs niveaux et des approches diverses que nous pourrons donner plus de force aux mouvements.

Ressources



Projet Genre et déchets :

<https://www.wiego.org/gender-waste-project>. Sonia Dias, spécialiste de la collecte de déchets chez WIEGO, facilite ce travail. Il s'agit d'un partenariat entre WIEGO, le Centre de recherche sur les femmes (NEPEM) de l'Université fédérale de Minas Gerais (UFMG), l'ONG Insea, le Mouvement national des récupératrice-eur·s de matériaux (MNCR) du Brésil et Le Réseau Latino-Américaine De récupérateurs (Red Lacre).

- Exercice brise-glace : <https://bitly.ws/3e27K>
- Exercice de sensibilisation aux relations de genre : <https://bitly.ws/3e27Q>
- Exercice sur l'autonomie : <https://bitly.ws/3e27T>
- Exercice de discussion sur les rôles de genre : <https://bitly.ws/3e27X>

Indice des normes sociales de genre 2023 : <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI>.

Outil de formation sur la violence contre les femmes (VAW Training Tool) de HomeNet de l'Asie du Sud en plusieurs langues : <https://hnsa.org.in/resource/vaw-training-tool>

Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



Ogando, Ana Carolina, Siviwe Mhlana et Mike Rogan. 2023. **Interrogating intersectionality: considerations on critical inquiry and praxis for WIEGO's actionable research.** [Interroger l'intersectionnalité : considérations sur l'enquête critique et la praxis pour la recherche au service de l'action de WIEGO]. Rapport d'étude de cas n° 1 sur la promotion de la recherche intersectionnelle sur le développement. Centre du sud pour les études sur l'inégalité, Université de Witwatersrand. <https://bitly.ws/3eomE>

POWA: Gender-Based Violence: What you should know: [Violence basée sur le genre : ce qu'il faut savoir]. <https://bitly.ws/3eomI>



Power Up: **Feminist movements' research and advocacy on GBV: [Recherche et plaidoyer des mouvements féministes sur la violence à caractère sexiste].** <https://bitly.ws/3e28B>. Aussi <https://bitly.ws/3e29o>



Violence et travail informel, note d'information de WIEGO : <https://www.wiego.org/publications/wiego-briefing-note-violence-work>

- <https://www.wiego.org/es/publications/wiego-briefing-note-violence-work>
- <https://www.wiego.org/publications/note-dinformation-de-wiego-sur-la-violence-au-travail>



Organisation mondiale de la santé, **Genre et Santé :** <https://www.who.int/health-topics/gender>