

Réflexions sur le droit et l'informalité n° 9



Eunice Dladla, du Syndicat sud-africain des services domestiques et des travailleuse-eur-s connexes explique à ses camarades, à Johannesburg, comment négocier avec leurs employeurs. Photo : Jonathan Torgovnik/Getty Images Reportage

Du palais aux cuisines : faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques en Afrique

Par Pamhidzai H. Bamu

Au moment précis où l'Organisation internationale du Travail adoptait la Convention n° 189 sur le travail décent pour les travailleuse-eur-s domestiques le 16 juin 2011 au Palais des Nations à Genève, leurs leaders et leurs allié-e-s ont déployé une immense banderole avec le message suivant : « C189 – Félicitations ! Maintenant, c'est aux gouvernements de faire le ménage : RATIFICATION ! MISE EN ŒUVRE ! » Cependant, pour les travailleuses domestiques en Afrique, la C189 demeure une promesse non tenue.

Face à ce manquement, WIEGO et la Fédération internationale des travailleuse-eur-s domestiques (FITD) ont lancé, en 2016, un projet conjoint visant à **Faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques**. Ce numéro de *Réflexions sur le droit et l'informalité* retrace le parcours du projet, de sa conception à ses effets, en passant par sa mise en œuvre.¹

Les sections ci-après commencent par un aperçu de la situation des travailleuses domestiques en 2016, moment où l'idée du projet a germé. Il est détaillé ensuite comment l'union des forces entre les programmes Droit et Organisation et représentation de WIEGO a profondément transformé la conception du projet, redéfinissant l'approche traditionnelle de la formation au droit. Les réalisations des participant-e-s au projet sont également mises en lumière. Enfin, il est révélé « l'ingrédient secret » qui a distingué notre projet et lui a permis d'atteindre les effets rapportés. Je conclus en réfléchissant à ce que ce projet signifie pour moi, en tant qu'avocate au service des mouvements sociaux, et en soulignant l'impact de

¹ Ce numéro se penche sur notre travail en Afrique, mais le projet se déroule parallèlement dans les Caraïbes.

l'approche du programme Droit sur l'autonomisation juridique. Pour mettre en avant la voix des travailleuses, je cite directement, autant que possible, les dirigeantes des travailleuses domestiques avec lesquelles j'ai échangé.

C189 : une promesse non tenue pour les travailleuses domestiques en Afrique

En 2016, soit cinq ans après l'adoption de la Convention n° 189, seuls 23 États l'avaient ratifiée, dont seulement deux en Afrique (Maurice et l'Afrique du Sud). Pourtant, ce continent emploie un nombre élevé de travailleuses domestiques, qui constituent l'un des groupes les plus marginalisés de la population.

La Convention n° 189 vise à instaurer une égalité de traitement entre les travailleuses domestiques et les autres catégories de travailleuse-eur-s. Elle consacre des acquis fondamentaux, tels que le salaire minimum, la régulation du temps de travail et des congés rémunérés, ainsi que des protections en matière de sécurité sociale, de santé et sécurité au travail et contre les violences et harcèlements au travail. La Convention prend également en compte les spécificités du travail domestique, en soulignant la nécessité de normes sectorielles adaptées qui reconnaissent « les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique »².

En dépit de ces avancées, les travailleuses domestiques en Afrique continuaient, en 2016, de faire face à d'importants défis, notamment des violences basées sur le genre et des harcèlements sexuels sur le lieu de travail. Elles étaient fréquemment confrontées à des abus physiques, verbaux et psychologiques (« Même les enfants nous insultent en rigolant. »). Beaucoup d'entre elles travaillent sans contrat formel, avec des horaires excessifs et des rémunérations très faibles. Les acquis fondamentaux dont les autres travailleuse-eur-s peuvent jouir, tels que les jours de repos et les congés annuels, restent des exceptions dans le secteur, bien plus que la norme.

Les obstacles auxquels sont confrontées les travailleuses domestiques s'ancrent dans un système économique, social et juridique qui, historiquement, les a privées de leur reconnaissance en tant que travailleuses et titulaires de droits humains. Cette exclusion systémique a fortement restreint leur capacité à négocier avec leurs employeurs, les rendant invisibles aux yeux de la société et de l'économie. Pire encore, les processus décisionnaires, tant au niveau de politiques que législatif, ayant des retombées pour leur travail et leurs vies, les ont largement exclues.

Dans ce contexte, l'application effective des principes de la C189 soulève de nombreux enjeux du fait des difficultés pour faire aligner le droit, l'action publique et la pratique. Comment garantir la ratification d'une convention concernant des travailleuses largement invisibilisées et sous-estimées ? Existe-t-il d'autres voies pour que ces travailleuses, directement ou via leurs organisations, accèdent à des conditions de travail décentes ? Quelle peut être la place, s'il y en a une, des avocat-e-s dans ce combat pour faire avancer la cause des travailleuses domestiques ?

Formation des travailleuse-eur-s au droit : la recette traditionnelle

Toujours en 2016, j'allais avoir une conversation qui changerait ma vie avec Vicky Kanyoka (« Maman Vicky »), coordinatrice régionale de la FITD pour l'Afrique. Je venais d'intégrer l'équipe de WIEGO, où l'une de mes premières missions consistait à évaluer avec elle comment notre tout nouveau programme Droit pouvait appuyer son organisation. Lors de cette discussion, « Maman Vicky », comme elle m'a invitée à l'appeler, a immédiatement mis l'accent sur la nécessité de renforcer les capacités des membres de son réseau pour une utilisation efficace de la C189 : « Nous avons besoin d'une boîte à outils et nous devons renforcer nos compétences pour aider nos dirigeantes à mener des campagnes en faveur de la ratification », a-t-elle dit.

Maman Vicky m'a expliqué que, même si de nombreuses organisations ont participé activement au processus ayant conduit à l'adoption de la C189, leurs leaders n'appréciaient pas les dispositions de la Convention à leur juste valeur. Ruth Kakame, directrice du secteur du travail domestique au sein de la KUDHEIHA (Union syndicale des travailleuse-eur-s domestiques, de l'hôtellerie, des établissements scolaires, des hôpitaux et des branches connexes), a ultérieurement déclaré à ce propos : « Si vous observez comment nous interprétons la Convention au début, [vous vous rendez compte] à quel point cela était complexe pour les travailleuses domestiques. » Le secteur venait à peine de s'engager dans le cadre normatif de l'OIT et les leaders avaient besoin de mieux appréhender les processus de ratification, de mise en œuvre et de suivi, ainsi que le rôle crucial des organisations des travailleuse-eur-s dans ces démarches. De nombreuses leaders croyaient que la ratification constituait l'unique voie pour garantir aux travailleuses domestiques les droits et protections prévus par la C189. Comme l'a rappelé Essi Kotor, ancienne secrétaire générale du Syndicat national des travailleuse-eur-s domestiques du Togo (SYNADOT) : « Nous redoutions de mentionner la C189 en l'absence de ratification. »

² Préambule de la Convention 189.

Au fur et à mesure de nos échanges sur une boîte à outils et des formations à développer, j'ai établi une liste d'actions prioritaires : (1) concevoir une boîte à outils dans un langage simple et accessible ; (2) élaborer des présentations PowerPoint décomposant les dispositions de la Convention et de sa Recommandation ; (3) intégrer de nombreuses images et graphiques sur les présentations ; (4) relier les problématiques concrètes vécues quotidiennement par les travailleuses domestiques aux dispositions de la Convention ; (5) inclure des questions interactives incitant les participant-e-s à intervenir ; (6) organiser des activités de groupe, en utilisant des tableaux et des marqueurs colorés pour m'assurer de la « bonne assimilation » des contenus.

Voilà les ingrédients pour élaborer une formation classique du type « Prenez connaissance de vos lois ». Cette approche repose sur l'hypothèse que, d'ordinaire, les citoyen-ne-s méconnaissent la loi et l'acquisition de connaissances juridiques est la clef pour transformer leur propre situation.³ L'idée sous-jacente était qu'une meilleure compréhension des dispositions légales et conventionnelles suffirait à surmonter les obstacles rencontrés par les travailleuses dans leurs efforts pour faire ratifier et appliquer la C189.

En tant qu'experte en normes internationales du travail et en législation nationale sur le travail domestique, je percevais mon rôle comme celui d'une formatrice devant enseigner aux leaders des travailleuses comment utiliser cet instrument juridique international pour faire avancer l'intégration de la C189 dans le droit national. Cependant, cette démarche imposait une limite au rôle des participant-e-s, les réduisant souvent, comme l'a souligné Ruth de la KUDHEIHA, à « s'asseoir et à écouter un exposé magistral chargé de diapositives ». Il me manquait alors une prise en compte des stratégies d'organisation et de plaidoyer déjà en place, qui avaient prouvé leur efficacité, non seulement sur la C189 mais également sur d'autres enjeux. Je n'avais pas non plus suffisamment réfléchi à d'autres contraintes, auxquelles étaient confrontées les organisations des travailleuses domestiques, telles que leur expérience limitée en matière de plaidoyer ou leur manque de confiance pour aborder les fonctionnaires de l'État. Essi l'a rappelé plus tard : « Nous pensions que seul-e-s les expert-e-s et les professionnel-le-s des organisations internationales avaient le droit d'en parler avec le gouvernement. »

Faire venir plus des cuisinières dans la cuisine : une approche inter-programmatique

Marlese von Broembsen, alors directrice du programme Droit, a heureusement estimé que ce projet ne pouvait pas être mené à bien par le programme à lui seul. Elle a proposé une collaboration avec le programme Organisation et représentation (ORP), qui accompagne les travailleuse-urs de l'informel dans leurs efforts d'organisation à différents niveaux –local, national et international–. L'ORP joue un rôle de facilitateur dans l'établissement de partenariats stratégiques et dans le renforcement des capacités des organisations de base des travailleuse-urs, leur permettant ainsi de gagner en confiance pour atteindre leurs objectifs.

Ensemble, les deux programmes ont travaillé en étroite collaboration avec la FITD pour concevoir une boîte à outils et développer un programme de formation adapté. Chris Bonner et Vanessa Pillay ont été les principales collaboratrices venant de l'ORP et les étapes suivantes ont marqué notre progression :

- En juin 2018, nous avons organisé un **premier atelier** à Nairobi, au Kenya, réunissant des représentant-e-s de 21 organisations affiliées à la FITD. L'objectif principal était de renforcer les capacités des travailleuses domestiques à mieux comprendre les dispositions de la C189 et à élaborer des stratégies pour promouvoir sa ratification et sa mise en œuvre. Durant cet atelier, nous avons également présenté aux leaders des travailleuses domestiques une version préliminaire de la boîte à outils sur la C189, afin de recueillir leurs retours et de la finaliser selon leurs suggestions. Les participant-e-s représentaient des organisations des pays suivants : Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Kenya, Liberia, Malawi, Mali, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Sénégal, Tanzanie, Togo, Zambie et Zimbabwe.
- En juin 2019, nous avons tenu un second atelier à Dar-es-Salaam, en Tanzanie, consacré à la négociation collective et aux compétences connexes. Cette rencontre a rassemblé 23 leaders des travailleuses domestiques, incluant désormais des représentant-e-s d'Éthiopie et de Madagascar, qui ont examiné et approuvé la version révisée de la **boîte à outils**.
- En mars 2023, WIEGO et la FITD ont organisé un atelier d'évaluation des effets produits grâce à la boîte à outils et aux activités de renforcement des capacités. Cet atelier, tenu juste après l'atelier précédant le congrès de la FITD-Afrique à Dar-es-Salaam, a rassemblé 28

³ Marlese von Broembsen *Legal Empowerment of the Poor: The Re-emergence of a Lost Strand of Human Rights?* [Faire sortir les personnes démunies de la marginalisation par le droit : la réémergence d'un volet perdu des droits humains ?] (2012). Centre de droits humains et de justice Bernard & Audre Rapoport. Faculté de Droit de l'université du Texas.

organisations affiliées, y compris de nouveaux pays comme le Botswana, la République démocratique du Congo, la Guinée-Bissau, le Lesotho et le Rwanda.

Au fil de l'avancement du projet, j'ai de plus en plus apprécié la synergie entre les deux programmes, qui nous a permis de combiner nos expertises respectives. Le programme Droit a apporté sa connaissance approfondie des principes d'interprétation des instruments internationaux, de l'analyse des lacunes législatives nationales et des moyens d'intégrer des principes internationaux dans le droit national. L'ORP, de son côté, a mis à profit son expérience en matière d'éducation, d'organisation et de mobilisation des travailleuse-eurs, ainsi que dans la création de campagnes et dans l'appui aux négociations collectives. Cette collaboration nous a permis d'adopter une approche innovante qui dépasse l'approche « Prenez connaissance de vos lois », en intégrant des principes et des pratiques qui ont véritablement différencié ce projet des formations traditionnelles.

Premièrement, nous avons intitulé le projet « Les travailleuses domestiques et la C189 : en faire une réalité » afin de nous rappeler que l'objectif était d'assurer que les travailleuses domestiques bénéficient effectivement des protections prévues par la Convention. Ce titre mettait également en lumière leur capacité, ainsi que celle de leurs organisations, à agir de manière concrète et diversifiée pour améliorer leurs conditions de travail.

Deuxièmement, au lieu de présenter à nos partenaires une boîte à outils préétablie, nous avons opté pour une construction conjointe avec le personnel de la FITD et leurs affiliées. Lors du premier atelier, nous leur avons soumis une version préliminaire, puis intégré leurs suggestions pour la finaliser avant le second atelier. Nous avons également ajouté des exemples pratiques qu'elles-ils nous avaient partagés sur les stratégies employées pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la C189. Cette démarche participative a favorisé l'*appropriation* du projet par la FITD et ses affiliées. Ainsi, la boîte à outils ne relevait plus de WIEGO : elle leur appartenait pleinement.

Troisièmement, au début de chaque atelier, nous avons interrogé les participant-e-s sur les problèmes rencontrés par les travailleuses domestiques dans leurs pays respectifs. Cela a permis d'établir la *pertinence* de la Convention par rapport à leurs réalités et difficultés quotidiennes, tout en renforçant l'engagement des participant-e-s envers la Convention. L'objectif était d'imaginer comment les travailleuses domestiques pourraient tirer parti de cet instrument dans leurs interactions avec les employeurs, le gouvernement et le public.

Quatrièmement, nous avons diffusé un documentaire intitulé « **C189 : la sagesse populaire** », qui retrace le processus ayant conduit à l'adoption de la C189, des délibérations nationales et régionales jusqu'à la participation à la Conférence internationale du Travail (CIT) à Genève. En sollicitant les émotions, ce documentaire va au-delà de la formation conventionnelle centrée principalement sur l'intellect. Cette projection a suscité une réflexion sur les stratégies utilisées par les leaders des travailleuses domestiques pour instaurer la Convention, telles que la construction d'alliances, les manifestations, les pétitions et les campagnes de sensibilisation. Les participant-e-s ont ainsi validé les stratégies déjà déployées et identifié de nouvelles pistes d'action.

Cinquièmement, avant de partager de nouvelles informations sur un sujet quelconque, nous avons sondé les participant-e-s sur leurs connaissances préalables. Nous avons également favorisé des échanges sur leurs expériences en matière de promotion de meilleures conditions de travail, notamment leurs stratégies pour atteindre cet objectif. Cette approche était cruciale pour mettre en pratique le principe d'*apprentissage mutuel* (« tout le monde est à la fois enseignant-e et apprenant-e ») et pour atténuer l'asymétrie de pouvoir souvent associée à une transmission unidirectionnelle des connaissances.

Sixièmement, à travers des jeux de rôle, nous avons progressivement renforcé les compétences des leaders des travailleuses domestiques, notamment en matière de négociation collective. Nous avons intégré de l'*humour* pour rendre ces activités ludiques, engageant à la fois le corps, les émotions et l'esprit des participant-e-s. Nous avons également incorporé *la réflexion et le retour d'informations pour enrichir leur apprentissage*.

Septièmement, nous avons interrogé les participant-e-s sur les actions qu'elles-ils comptaient entreprendre au sein de leurs organisations pour faire avancer la C189. Nous avons constaté que l'articulation de ces engagements par écrit aidait à dépasser les séances habituelles de « parlotte » en instaurant plutôt une responsabilité collective au sein du groupe pour assurer le suivi des engagements.

Avoir la confiance pour y parvenir : les effets du projet « Faire de la C189 une réalité »

En 2019, Maman Vicky exprimait sa satisfaction en rapportant que les affiliées de la FITD menaient des « actions formidables » en utilisant la boîte à outils sur la C189. Elles intégraient cet outil, ainsi que les enseignements tirés des ateliers, dans leurs stratégies de sensibilisation du public, de promotion de meilleures pratiques chez les employeurs et de revendication de réformes juridiques et

au niveau de politiques. Dans plusieurs cas, les initiatives qu'elles ont entreprises ont conduit à des évolutions positives dans le comportement des employeurs et des pouvoirs publics.

Cette section présente les effets obtenus selon les informations recueillies lors des ateliers de 2019 et 2023, ainsi que sur la base des échanges par courriels et entretiens avec les dirigeantes des affiliées de la FITD en Afrique durant mai et juin 2024. Elle met en lumière la manière dont le projet a contribué aux changements introduits par les organisations des travailleuses domestiques dans leurs programmes d'action, leurs activités, leurs relations, ainsi que dans leurs politiques et pratiques.⁴ Lorsque pertinent, il est également examiné les transformations opérées par d'autres acteurs tels que les pouvoirs publics, les employeurs et les médias. Bien que nous ne prétendions pas que le projet ait été l'unique catalyseur de ces changements, le texte qui suit démontre, par des liens logiques, qu'il a décidément contribué en quelque sorte à leur survenue.

Comme en témoigne ce texte, les organisations ont renforcé leurs stratégies en construisant des alliances avec diverses parties intéressées. Les leaders des travailleuses domestiques soulignent que ces alliances sont essentielles à leur lutte, car elles leur fournissent des informations, des conseils, de nouvelles stratégies et un soutien politique. Nellie Kahua, secrétaire générale du Syndicat des travailleuse-eurs domestiques et des branches connexes de Namibie (NDAWU), m'a ainsi confié : « [...] la principale leçon que l'on retient, c'est qu'il ne faut jamais agir seul-e, car dès que l'on commence à tout faire seul-e, on n'arrive à rien. »

Organiser et mobiliser les travailleuses domestiques et faire appel au mouvement des travailleuse-eur-s

Les leaders doivent impliquer activement leurs membres pour être capables de représenter efficacement leurs intérêts et exprimer leurs préoccupations. Sans le soutien d'une base dynamique et engagée, il est impossible d'organiser des manifestations, des pétitions ou des campagnes pour mettre en lumière les défis et les revendications des travailleuses domestiques, un secteur souvent invisibilisé. Comme le souligne Ruth (KUDHEIHA), il est crucial de former les travailleuses domestiques à la Convention « pour qu'elles en saisissent pleinement l'importance et comprennent la nécessité de militer en sa faveur ». Des dirigeantes de plusieurs pays, tels que le Burkina Faso, le Kenya, le Nigeria, la Tanzanie et la Zambie, ont utilisé la boîte à outils pour orienter leurs activités de renforcement des capacités. L'une d'entre elles a décrit

cette boîte comme une « ressource prête à l'emploi pour expliquer la Convention ».

À propos d'une initiative conjointe avec la FITD visant à former les travailleuses domestiques nigérianes à la C189, Ojo Kayode, du Syndicat national des travailleuse-eurs de l'hôtellerie et des services personnels (NUHPSW), a précisé : « L'objectif est d'aider nos membres à comprendre les dispositions de la Convention et à les utiliser dans leurs lieux de travail respectifs. » De leur côté, les dirigeantes des travailleuses domestiques à Zanzibar, en Tanzanie, ont intégré, fin 2023, la boîte à outils dans leur programme « Safe Migration » [Migration sûre] axé sur la législation, les droits des travailleuses domestiques et l'impact des accords internationaux sur les travailleuses domestiques migrantes.

Au Kenya, les leaders de la KUDHEIHA abordent systématiquement la Convention lors des réunions mensuelles. Le fait d'avoir une version en swahili de la boîte à outils a renforcé les capacités des travailleuse-eurs :

« Nous ancrons chaque discussion à la Convention... Les travailleuse-eurs peuvent former leurs camarades. Je n'ai pas besoin de quitter les bureaux pour soutenir l'éducation. En tant que leaders, vous pouvez utiliser ces informations pour atteindre les travailleuses domestiques dans vos quartiers, dans vos groupes communautaires, là où vous vivez ou dans les implantations informelles. »

Outre la diffusion des connaissances sur la Convention, les organisations des travailleuses domestiques s'attachent également à renforcer les compétences de leurs membres en négociation collective. Par exemple, le Syndicat national des travailleuse-eurs domestiques et du soin du Burkina Faso (SYNEMAG/B) a organisé un atelier sur la négociation collective en juin 2022. En Tanzanie, le Syndicat des travailleuse-eurs de la conservation, de l'hôtellerie, des services domestiques et des branches connexes (CHODAWU) a, lui aussi, tenu une formation aux négociations collectives en 2023 et 2024. Ces initiatives spécifiques s'inscrivent dans un effort continu de sensibilisation auprès des travailleuses domestiques, qui « demandent constamment comment elles peuvent, elles aussi, obtenir un travail décent ».

L'Union syndicale des travailleuse-eurs domestiques de Zambie (DWUZ) exploite ses branches locales pour diffuser les connaissances et les compétences acquises à travers ce projet. Ruth Sakala, secrétaire générale du syndicat, l'explique ainsi :

⁴ Cette approche s'inspire de Ricardo Wilson-Grau, *Outcome Harvesting : Principles, Steps and Evaluation Applications* [La récolte des effets : principes, étapes et applications de l'évaluation] (2018), un numéro de la série *Evaluation and Society* [Évaluation et société], éditée par Stewart I. Donaldson, de l'université de troisième cycle Claremont, et Katrina L. Bledsoe, du Centre de développement de l'enseignement.

« Les travailleuses domestiques d'une même zone géographique se regroupent pour partager diverses valeurs et expériences... Ces dialogues participatifs nous permettent de leur transmettre des connaissances spécifiques au travail domestique, d'aborder les défis, et bien plus encore. Ces réunions ont permis aux membres de réfléchir sur les contenus et de mettre en pratique les connaissances et les compétences acquises. »

La participation des leaders au projet « Faire de la C189 une réalité », ainsi qu'aux activités subséquentes, et le partage d'informations entre les membres a dynamisé les organisations des travailleuses domestiques et consolidé leurs efforts de recrutement et d'organisation. Au Sénégal, le Syndicat national des travailleuse-urs domestiques (SYNTRAD) a instauré des rassemblements hebdomadaires chaque dimanche avec ses membres : « Nous avons commencé après l'atelier de 2018 à Nairobi, et c'est désormais une pratique bien établie. » Ces rassemblements offrent un espace pour générer des idées et aborder des problématiques prioritaires. Le syndicat estime avoir ainsi « renforcé le leadership, la transparence et la solidarité » parmi ses membres.

Les leaders des syndicats rapportent que l'application des enseignements tirés de la formation et de la boîte à outils a conduit à une augmentation significative du nombre de membres. En Zambie, où le gouvernement n'a pas encore ratifié la Convention, la DWUZ, pilotée par les travailleuses domestiques, est persuadée que ses membres ont un impact tangible sur le terrain :

« Nous avons beaucoup appris et échangé avec d'autres leaders des syndicats, et l'expansion de notre union syndicale est aujourd'hui plus importante que jamais... Nous avons réalisé de nombreuses activités, et certain-e-s de nos membres ont fait usage de la C189 dans leurs lieux de travail en utilisant l'approche FIND MORE : Fouiller partout pour trouver des travailleuses domestiques ; les Impliquer dans des projets ; Nourrir la relation ; concevoir et Développer des formations pour renforcer leurs capacités ; Mobiliser les travailleuses domestiques ; les aider à s'Organiser ; les Recruter et retenir ; et Élever leurs compétences et connaissances.

En Guinée, « les changements sont notables, comme une augmentation massive du nombre de travailleuses domestiques affiliées et l'ouverture de nouvelles branches dans de larges régions. » Au Nigeria, « notre force numérique est passée progressivement de seulement 396 membres en 2018 à 2 760 membres inscrites en décembre 2023, et le nombre ne cesse d'augmenter avec les ateliers qui se sont récemment terminés dans tout le pays. » Au Sénégal et au Nigeria, l'élan créé par ces organisations leur a permis d'utiliser les médias sociaux et les téléconférences

pour maintenir le contact et échanger sur des expériences et des stratégies. Plus les syndicats des travailleuses domestiques gagnent en force, mieux ils répondent aux besoins de leurs membres, y compris par des initiatives génératrices de revenus supplémentaires.

Cependant, dans certains pays, les dirigeantes des travailleuses domestiques ont observé que, au sein des organisations multisectorielles, le secteur du travail domestique est souvent relégué au second plan à cause du nombre de membres et de la collecte des cotisations. Cela signifie que les besoins et les demandes des travailleuses domestiques n'y sont souvent pas considérés comme une priorité. Après l'atelier de 2018, une dirigeante a réussi à convaincre son syndicat multisectoriel de prendre une position à ce sujet et de déclarer ceci : « Nous devons servir les travailleuses domestiques aussi bien que les autres secteurs. » Trois ans plus tard, ce syndicat a nommé une travailleuse domestique à un poste clé au sein de son comité des femmes, en suivant le principe « rien pour nous sans nous ». Les membres des autres secteurs ont également intégré la campagne en faveur d'un travail décent pour les travailleuses domestiques.

Dans un autre pays, les dirigeantes des travailleuses domestiques poursuivent inlassablement leurs efforts pour que leur section syndicale « se dresse et brille » afin de « briser l'invisibilité du secteur ». Elles ont réussi à négocier un soutien crucial et s'attaquent activement à la question controversée des cotisations, un obstacle majeur à l'inclusion des travailleuses domestiques :

« [Nous devons] rappeler au syndicat qu'il doit se battre pour [les travailleuses domestiques]. Ce n'est pas une question de cotisations... Ne les empêchez pas de rejoindre le syndicat, de découvrir qui nous sommes. Ne les bloquons pas parce qu'elles ne payent pas leurs cotisations. Elles doivent d'abord comprendre ce qu'est le syndicat et, alors seulement, elles verront les avantages d'y cotiser. » then [they will] see the benefits of paying the dues.

Les organisations des travailleuses domestiques ont également su tirer parti de leurs relations avec les fédérations syndicales. En Namibie, par exemple, l'Union nationale des travailleuse-urs de Namibie a guidé les travailleuses domestiques sur l'implication des partenaires sociaux pour la ratification de la Convention. Au Togo, le SYNADOT a salué le soutien de leur fédération syndicale qui les a aidées à obtenir l'autorisation de manifester.

D'ailleurs, les fédérations syndicales assurent la représentation des travailleuse-urs dans les forums tripartites, où les questions liées au travail domestique sont abordées. Cela a été le cas au Togo et au Burkina Faso, où la C189 a été présentée pour ratification à la fin de l'année

2023. Dans ces deux pays, les fédérations ont communiqué ces informations opportunément aux organisations des travailleuses domestiques, la fédération burkinabè allant même jusqu'à demander la participation du syndicat des travailleuses domestiques aux discussions.

Les organisations des travailleuses domestiques trouvent également une source d'inspiration, de motivation et de force dans les expériences et les stratégies de leurs sœurs à travers le continent. En Zambie, l'Association des travailleuse-eurs domestiques, ainsi nommée à l'époque, a organisé, après l'atelier de 2018, la toute première manifestation du secteur à l'occasion du Premier mai. Cette manifestation a mis en lumière le rôle et les contributions du secteur, tout en donnant aux travailleuses domestiques la confiance nécessaire pour se défendre et se faire reconnaître comme des travailleuses, à la grande surprise des autorités publiques. En Namibie, Nellie Kahua, secrétaire générale du NDAWU, s'en souvient :

« Oui, j'ai appris de nouvelles stratégies en Namibie... , notamment de l'Union syndicale des travailleuse-eurs domestiques d'Afrique du Sud (SADSAWU) lorsqu'elles ont campé toute la nuit devant le Parlement de la ville du Cap et se sont enchaînées aux portes d'entrée. Nous avons [après cela] manifesté devant notre ministère du Travail, portant des serpillères, des balais, des produits de nettoyage et d'autres équipements, pour remettre notre pétition au ministre de l'époque. »

Impliquer les institutions et fonctionnaires de l'État

Après l'adoption de la Convention, les dirigeantes des travailleuses domestiques étaient souvent intimidées à l'idée de s'adresser aux pouvoirs publics. Cependant, le projet « Faire de la C189 une réalité » a joué un rôle décisif dans la levée de ces appréhensions. Beaucoup de participant-e-s ont rapporté qu'elles-ils avaient ensuite entamé des négociations fructueuses avec des fonctionnaires de l'État. Au Sénégal, par exemple, une dirigeante a déclaré : « Grâce à la boîte à outils, j'ai pu négocier avec le ministre du Travail pour qu'il préside l'atelier sénégalais. [...] Avant cette formation, je ne savais pas comment plaider, négocier ou faire pression. » Au Togo, un autre témoignage indique : « Avant, nous ne savions pas comment approcher le gouvernement. La boîte à outils et la formation nous ont appris quelles informations fournir, quel message transmettre, et nous avons pu nous exercer grâce aux jeux de rôle. » Au Burkina Faso, « à la suite de cette formation, les leaders des syndicats ont participé à plusieurs négociations avec le ministère du Travail à propos de la C189, [...] illustrant un net progrès dans leurs compétences. »

La Namibie a ratifié la C189, et plusieurs autres pays ont fait des avancées significatives vers cette ratification,

notamment avec un engagement au plus haut niveau au Kenya, en Tanzanie et au Togo. D'ailleurs, à Zanzibar, une région de Tanzanie, le CHODAWU est représenté au sein d'un groupe de travail pour la campagne de ratification de la C189, où la boîte à outils du projet est utilisée pour structurer le plan de travail.

Bien que la Convention n'ait pas encore été ratifiée dans la plupart des pays africains, les organisations s'en servent comme levier pour obtenir des réformes juridiques alignées sur les protections et principes de la C189. Par exemple, l'ancienne secrétaire générale du syndicat des travailleuses domestiques du Ghana a contribué à la rédaction des règlements encadrant le travail domestique, qui comprennent des dispositions sur les contrats de travail, les congés de maternité et annuels, des conditions de vie décentes, ainsi que des protections sociales. En 2023, les organisations des travailleuses domestiques en Tanzanie et au Togo ont obtenu des augmentations du salaire minimum. Au Zimbabwe, bien que le Syndicat des travailleuse-eurs domestiques et branches connexes (ZDAWU) ait également obtenu une augmentation du salaire minimum, celle-ci a été rapidement érodée par une inflation galopante. Au Togo, les travailleuses domestiques ont été incluses dans les programmes de santé universelle par décret présidentiel, une avancée également réalisée en Côte d'Ivoire par le biais d'une réforme des politiques publiques.

Dans quelques pays, les organisations ont sollicité un soutien allant au-delà des réformes juridiques. En Tanzanie, le CHODAWU œuvre pour que le ministère du Travail l'intègre dans les négociations bilatérales sur le travail, notamment concernant la migration des travailleuses domestiques tanzaniennes. En Zambie, les leaders des travailleuses domestiques ont ciblé la police et les services d'immigration pour renforcer leurs compétences en matière de droits des travailleuses domestiques, ces fonctionnaires entrant fréquemment en contact avec elles dans le cadre de leurs missions. Au Kenya, lorsqu'une dirigeante des travailleuses domestiques a été arrêtée et emprisonnée pour avoir recruté des collègues dans un complexe résidentiel, elle a demandé à sa fille de lui apporter la boîte à outils sur la C189. « J'ai montré mon livret [aux autorités pénitentiaires] et leur ai dit que j'avais des droits et que je n'avais rien fait de mal. » Confrontées à la légitimité d'un accord international, les autorités l'ont libérée.

Engager les négociations avec les employeurs et les agences de placement

Depuis le lancement du projet, les interactions entre les participant-e-s et leurs employeurs se sont diversifiées. D'abord, les organisations des travailleuses domestiques ont accru la capacité de leurs membres à négocier directement

et de manière autonome avec leurs employeurs, comme cela a été observé au Togo, au Kenya, au Nigeria et au Zimbabwe. Ensuite, les organisations interviennent elles-mêmes auprès des employeurs pour défendre les intérêts de leurs membres. Enfin, elles engagent un dialogue structuré avec des groupes d'employeurs, que celles-ci appartiennent à des associations patronales ou soient regroupé-e-s sous d'autres formes. Au-delà de ces démarches, les organisations se sont également tournées vers les agences de placement qui assignent des travailleuses domestiques à des foyers privés.

Dans les grandes lignes, les leaders rapportent que les compétences en matière de négociation acquises grâce au projet ont permis aux travailleuses domestiques d'identifier les moments où il faut exercer leur pouvoir de manière subtile, surtout dans des contextes où les travailleuses « problématiques » risquent d'être licenciées sur un coup de tête. Une dirigeante explique : « Nous avons appris à identifier ce que les employeurs préfèrent ou détestent, ce qui nous permet de formuler nos demandes de manière plus efficace. » Cette approche a encouragé les leaders à aborder de façon créative les dispositions légales nationales et celles de la C189 avec leurs employeurs, ouvrant la voie à la négociation de meilleures conditions de travail. Cette créativité a mené à des « petites victoires sur le lieu de travail », incluant des protections accrues, des jours de repos, des salaires minimums, des augmentations de salaire, ainsi que la signature de contrats de travail. Au Kenya, selon certaines organisations, cela a marqué un tournant significatif, passant d'une posture de « soumission totale [face aux employeurs] » à une initiative proactive pour améliorer leurs conditions de travail. Au Zimbabwe, ce type de négociations « n'avait jamais eu lieu, car, avant cette intervention, les travailleuses domestiques étaient souvent contraintes d'accepter l'attitude "à prendre ou à laisser", imposée par leurs employeurs ».

Les efforts déployés par les organisations pour dialoguer avec les employeurs au nom de leurs membres ont également porté leurs fruits. Par exemple, au Sénégal, le syndicat a facilité l'élaboration de contrats de travail entre employeurs et travailleuses domestiques. Dans d'autres pays, les organisations ont mené des campagnes de sensibilisation pour éduquer les employeurs des travailleuses domestiques. À Zanzibar, le CHODAWU a lancé des campagnes pour sensibiliser tant les employeurs que les travailleuses domestiques à l'importance de contribuer à une caisse de sécurité sociale, une initiative qui a conduit 170 travailleuses à y contribuer activement.

Les organisations des travailleuses domestiques ont également cherché à mobiliser le soutien des associations patronales. Au Zimbabwe, la campagne de sensibilisation menée par le ZDAWU en 2020 autour de la Convention a

ouvert un dialogue avec un groupe d'employeurs, ce qui a conduit à la création d'une association patronale dédiée au secteur du travail domestique, visant à assurer une représentation équilibrée de leurs intérêts et à promouvoir des pratiques exemplaires dans ce secteur. En raison de la rareté des associations patronales dans le domaine du travail domestique, les organisations des travailleuses doivent souvent faire preuve de créativité pour obtenir l'adhésion des employeurs. Par exemple, les syndicats kényan et namibien ont su mobiliser les fédérations patronales nationales pour encourager la ratification de la C189. En Namibie, le NDAWU a réussi à obtenir l'appui de la fédération patronale du pays, ce qui a permis d'inscrire la ratification de la C189 à l'ordre du jour des négociations tripartites.

Une autre stratégie pour attirer l'attention collective des employeurs consiste à se servir des relations existantes avec des groupes ou des organisations dont les membres emploient des travailleuses domestiques. Au Nigeria, le syndicat a activement impliqué ce type d'employeurs via les affiliées de l'Union internationale des travailleuse-eurs de l'alimentation (UITA). Lors des réunions mensuelles, le syndicat nigérien sensibilise les autres quatre organisations sœurs à la C189 et à la nécessité de garantir des conditions de travail décentes pour les travailleuses domestiques. Au Togo, le syndicat des travailleuses domestiques a utilisé ses interactions avec des fonctionnaires de l'État pour souligner l'importance du travail domestique dans le soutien de leurs propres activités professionnelles. En Côte d'Ivoire, le syndicat a pris l'initiative d'approcher le personnel de l'OIT et de l'ONU – dont beaucoup emploient des travailleuses domestiques – pour les inciter à déclarer leurs employées auprès des autorités, à les inscrire dans le régime de protection sociale, et à les rémunérer conformément aux taux de salaire réglementés.

Par ailleurs, les organisations des travailleuses domestiques ont commencé à impliquer activement les agences de placement qui recrutent ces travailleuses. En Zambie, la DWUZ a identifié des abus et des formes d'exploitation lors du recrutement de travailleuses domestiques dans les villages, qui sont ensuite placées chez des employeurs dans les grandes villes. En réponse, l'OIT a développé un projet cartographiant les agences de placement à Lusaka, suivi par la formation de salarié-e-s de 30 agences sur les droits des travailleuses domestiques. En Tanzanie, le CHODAWU a participé aux négociations ayant abouti à un protocole d'accord avec une association regroupant 14 agences de placement, qui envoient des travailleuses domestiques à l'étranger.

Le rôle des médias et l'utilisation des médias sociaux

La couverture médiatique joue un rôle crucial dans l'accroissement de la visibilité et de l'impact des efforts des

organisations visant à promouvoir le travail décent. Plusieurs éléments portent à penser que la participation au projet « En faire une réalité » a favorisé un engagement médiatique plus large et plus efficace. Lors du premier atelier, l'ensemble des participant-e-s ont eu l'occasion d'assister à une **conférence de presse** organisée par la FITD à l'occasion de la Journée internationale des travailleuse-eurs domestiques. Les stratégies partagées par les leaders pour utiliser les médias de manière proactive a été source d'inspiration pour beaucoup. Une dirigeante tanzanienne a noté : « [La boîte à outils] m'a grandement aidée à former ma communauté et des leaders dans ma localité, en utilisant la radio, ainsi que des réunions et publications pour diffuser des messages sur l'importance de ratifier la [Convention] 189 pour les travailleuses domestiques ».

En Zambie, la chaîne de télévision Crown Télévision a lancé une émission intitulée « Labour of Love » [Dur labeur d'amour], où des familles expriment leur gratitude envers leurs travailleuses domestiques en leur offrant des cadeaux. En mai 2024, une travailleuse domestique a reçu un prix en reconnaissance de sa contribution au foyer de son employeur, marquant la première fois qu'une telle récompense était décernée par la présidence de la république.

Sans aucun doute, l'engagement médiatique accru offre des avantages potentiels pour les travailleuses domestiques et leurs organisations. Cependant, il présente également des défis, tels que les demandes de paiement en échange de la couverture médiatique par certaines sociétés de presse. Cette pratique complique la capacité des organisations des travailleuses domestiques à développer et à mettre en œuvre des stratégies médiatiques à long terme, les contraignant parfois à accepter des invitations médiatiques pour aborder des sujets sensationnels, comme les histoires sur des travailleuses domestiques « dévoyées ».

Les médias sociaux jouent également un rôle important dans la sensibilisation aux problématiques des travailleuses domestiques. Les organisations au Nigeria et au Sénégal les utilisent comme outils d'organisation, d'éducation et de communication avec les travailleuse-eurs.

Savourer l'ingrédient secret dans le POUVOIR d'assurer son autonomie par le droit

« Savoir, c'est pouvoir ! » est devenu un cliché. Pendant des années, avant même de lancer le projet « Faire de la C189 une réalité », je supposais que la connaissance et la compréhension du droit suffiraient à autonomiser les

groupes vulnérables dans leur quête de changement. Toutefois, les effets rapportés par les leaders ont démontré que le droit, à lui seul, est un outil contondant entre les mains des travailleuse-eurs.

J'ai appris que, pour rendre le savoir juridique véritablement efficace, il doit être intégré à la lutte des personnes que ces lois prétendent protéger. Ainsi, il est essentiel pour les travailleuse-eurs de comprendre les dynamiques de pouvoir qui s'exercent sur elles-eux. Dans le cas du travail domestique, ce pouvoir est le résumé de normes socioculturelles qui le dévalorisent et minimisent sa contribution à la société et à l'économie. Il suppose également un système politico-juridique qui marginalise les travailleuses domestiques, les excluant des processus décisionnaires relatifs aux programmes politiques et à l'élaboration et l'application des règles régissant leur travail (Just Associates, 2006).⁵

Il est tout aussi indispensable d'identifier et d'exploiter les sources du pouvoir compensateur dont disposent les travailleuse-eurs. Dans le contexte de l'emploi, on utilise fréquemment l'approche basée sur les « ressources de pouvoir », qui inclut le pouvoir structurel (c'est-à-dire la capacité à perturber l'activité économique) et le pouvoir associatif (exercé par les travailleuse-eurs à travers l'action collective). Cependant, ce projet a révélé l'importance d'élargir notre compréhension du pouvoir pour saisir comment les travailleuse-eurs, en particulier dans un secteur doté d'un pouvoir structurel très limité comme celui des travailleuses domestiques, peuvent effectivement induire des changements. Par exemple, le cadre des formes du pouvoir met en lumière le pouvoir d'action des travailleuse-eurs dans l'élaboration de stratégies visant un changement.

Premièrement, il y a le *pouvoir avec* leurs pairs (Just Associates, 2006), un concept qui se rapproche de celui du pouvoir associatif ou collectif. Comme nous l'avons observé à travers ce projet, les travailleuses domestiques construisent et renforcent leur pouvoir organisationnel collectif pour rendre leurs problématiques visibles et faire entendre leurs revendications. Les manifestations, les pétitions et les déclarations publiques figurent parmi les stratégies collectives les plus marquantes adoptées par les organisations des travailleuses domestiques en Afrique.

Deuxièmement, le *pouvoir de* : c'est notamment le pouvoir de façonner leur vie et leur environnement (Just Associates, 2006). Cela signifie que les travailleuses domestiques jouent un rôle central dans leur lutte pour un travail décent, démontrant que le changement politique ne se limite pas

⁵ Just Associates. *Making Change Happen : Power : Concepts for Revisioning Power for Justice, Power and Peace* [Réussir le changement. Pouvoir : concepts pour réexaminer le pouvoir en faveur de la justice, le pouvoir et la paix] (2006). Disponible ici : https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/JASS_2006_Making-Change-Happen-Power-Excerpt.pdf.

à un processus descendant, mais peut également émerger par le bas. Les participant·e·s du projet ont exercé ce pouvoir en se mobilisant, en s'organisant, en engageant le dialogue et en négociant avec les autorités publiques et les employeurs, ainsi qu'en construisant des alliances avec des parties intéressées qui prêtent main-forte à leur cause. Les organisations des travailleuses domestiques sont en train de transformer le discours selon lequel leur travail est non qualifié et dénué de valeur économique intrinsèque, où elles sont aisément remplaçables. Elles réécrivent l'histoire de leur travail et de leur rôle dans la société :

Témoignage venant du Togo : *« Nous leur avons dit que ni le ministre ni même le président ne peuvent aller travailler s'il n'y a pas de travailleuse domestique chez elles-eux. »*

De la Zambie : *« Arrêtez-vous un instant, pensez à une journée dans un foyer sans travailleuse domestique. Que se passerait-il ? Les travailleuses domestiques apportent une contribution considérable à l'économie, et ce, dans le monde entier, et constituent un pilier essentiel de l'économie du soin. »*

Du Nigeria : *« Nous sommes le fondement de l'économie nationale ... Seriez-vous ici sans le soutien des travailleuses domestiques qui s'occupent de vos maisons en votre absence ? »*

De la Tanzanie : *« Les travailleuses domestiques sont des travailleuse-urs comme les autres... Nous gérons toutes les activités quand les employeurs sont au travail, nous sommes les infirmières qui prennent soin des malades et des personnes âgées, les cheffes qui préparent les repas pour toute la famille et les visites, les jardinières qui veillent à la propreté de l'environnement et s'occupent du bétail comme les vaches, les chèvres et les volailles. »*

La capacité des travailleuses domestiques à articuler ce message, rappelant que leur travail est indispensable à toutes les autres activités, leur a insufflé la confiance nécessaire pour interagir avec les autorités publiques, les employeurs et d'autres acteurs.

Troisièmement, il y a le *pouvoir intérieur* : il s'agit du « sens de la valeur personnelle et de la connaissance de soi » (Just Associates, 2006). Ce pouvoir est au cœur du *pouvoir avec* et du *pouvoir de*. Comme l'explique Pamela Awiti, dirigeante à KUDHEIHA : « Tout commence par vous, par la manière dont vous vous percevez en tant que travailleuses domestiques. Aimons-nous ce que nous faisons ? Sommes-nous fières de notre métier ? Si nous en sommes fières, nous n'aurons pas peur de rejoindre le syndicat ». Essi Kotor, au Togo, met également en avant l'importance de cultiver la confiance en soi chez les travailleuses, afin de leur donner le courage de s'organiser et de faire face sans crainte aux employeurs et pouvoirs publics.

L'exercice du droit au service du mouvement : penser au-delà du droit

« Nous avons besoin d'avocat·e·s spécialisé·e·s capables de repenser le droit hors des sentiers battus. »

– Adriana Paz Ramírez,
secrétaire générale de la FITD

Les travailleuses domestiques et leurs organisations continuent de faire face à une myriade d'obstacles pour concrétiser un travail décent. Parmi ces défis, l'attitude de « à prendre ou à laisser », fondée sur la perception des travailleuses domestiques comme étant commodément remplaçables, reste particulièrement problématique. Bien que le projet « Faire de la C189 une réalité » n'ait pas été la panacée, les effets atteints en Afrique démontrent qu'il existe un espoir tangible. En habilitant les travailleuses domestiques et leurs organisations à exploiter leurs sources de pouvoir à travers le droit, elles sont mieux préparées à se frayer un chemin à travers ces défis.

Ce projet a profondément influencé ma réflexion sur les stratégies que peuvent déployer les organisations de travailleuse-urs en lien avec les conventions internationales, ainsi que sur le rôle que je joue en tant qu'avocate en soutien aux mouvements et à de telles initiatives. De plus, il a façonné notre approche au sein du programme Droit de WIEGO.

Il est communément admis que les conventions internationales n'ont qu'un impact limité dans les pays qui ne les ont pas ratifiées. Toutefois, les avancées réalisées par les organisations des travailleuses domestiques grâce à ce projet illustrent l'efficacité d'exploiter les principes et protections inscrits dans une convention, même en l'absence de ratification par l'État. Ces organisations peuvent participer aux processus législatifs et à l'élaboration des politiques en s'appuyant sur les principes de la Convention pour y intégrer leurs revendications. Elles peuvent également engager des négociations avec les employeurs, tant au niveau individuel que collectif, pour faire valoir les droits et protections (tels que les contrats de travail et les jours de repos hebdomadaire) prévus par la C189. Des exemples venant d'Afrique montrent que la ratification n'est pas une fin en soi, mais une voie à suivre pour renforcer le pouvoir des travailleuses domestiques.

En ce qui concerne la notion de pouvoir, ma compréhension de son importance s'est affinée au fil du projet. Initialement, mon rôle, comme je le voyais, consistait à intégrer les travailleuses dans des stratégies « au-dedans du droit », en supposant que mes collègues de l'ORP se concentreraient sur des stratégies « en dehors du droit ». Rapidement, j'ai réalisé qu'il s'agissait d'une fausse dichotomie et qu'il était essentiel de renforcer ma propre capacité à comprendre les dynamiques du pouvoir : ses sources, ses modes d'exercice sur les travailleuses et la manière dont celles-ci peuvent

identifier et exploiter leurs propres leviers de pouvoir. C'est dans cette optique que mes collègues du programme Droit et moi-même avons suivi une formation en éducation populaire, un élément qui, je pense, sera fondamental pour orienter les nouvelles recrues de l'équipe sur notre approche de travail.

Enfin, ce projet a transformé ma perception du rôle d'une avocate engagée dans les mouvements sociaux, notamment ceux des travailleuse-eurs de base. Auparavant, je pensais qu'il suffisait d'être une avocate travaillant *pour* le mouvement, ce qui impliquait d'adopter une posture de soutien en fournissant des conseils techniques centrés sur les aspects juridiques, partant du principe que j'étais la mieux placée pour offrir cette expertise (au bénéfice du mouvement). Désormais, grâce à ce projet, je me considère comme une avocate travaillant *avec* le mouvement. Cela a plusieurs significations au sein du programme Droit : nous nous efforçons de comprendre en profondeur les organisations avec lesquelles nous collaborons, en respectant leurs stratégies et priorités ; et notre interaction est fondée sur un partenariat égalitaire, reconnaissant et respectant leur autonomie et leur capacité décisionnelle, car ce sont elles qui déterminent la voie à suivre.



Lucy Mokhele, travailleuse domestique à Johannesburg, en Afrique du Sud. Photo : Jonathan Torgovnik/Getty Images Reportage

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-eurs 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-eurs 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-eurs de l'informel ; et
- les travailleuse-eurs de l'informel connaissent, utilisent et façonner 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-eurs 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-eurs 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>

