

«S'ORGANISER, S'ORGANISER, S'ORGANISER. COMMENT NOUS NOUS Y PRENONS !»

*Mise en commun
de nos meilleures
pratiques de
recrutement en Afrique.*



Fédération internationale des travailleuses.ses
domestiques, région Afrique

“S’organiser, s’organiser, s’organiser. Comment nous nous y prenons!”
Mise en commun de nos meilleures pratiques de recrutement en Afrique.

AVRIL 19, 2023

■ ■ ■

FÉDÉRATION INTERNATIO- NALE DES TRA- VAILLEUR.SE.S DOMESTIQUES

À propos de la FITD

La Fédération internationale des travailleur.se.s domestiques (FITD) est une organisation mondiale de travailleurs domestiques et d’employés de maison, fondée sur l’affiliation. Notre objectif est que nous, les travailleuses domestiques et les employées de maison, nous unissions afin de défendre nos droits, de mettre fin à l’exploitation et aux abus, et de garantir la dignité, la justice et la sécurité. La FITD a été créée en 2013. Dix ans plus tard, elle compte 88 organisations affiliées dans 68 pays, qui représentent plus de 670 000 travailleurs domestiques et employés de maison membres.

À propos de la FITD région Afrique

La région Afrique de la FITD comprend 28 organisations affiliées dans 28 pays anglophones, francophones et lusophones, pour un total de 105 768 membres (en février 2023). Nous soutenons les organisations affiliées en les aidant dans leurs efforts d’organisation, en renforçant les capacités des leaders et des membres, et en unissant les travailleuses domestiques, de l’échelle locale au niveau mondial.



«S'organiser, s'organiser, s'organiser.
Comment nous nous y prenons !»

*Mise en commun de nos meilleures pratiques de
recrutement en Afrique.*

Par Chris Bonner

Conception et mise en page par 247studios

Avril 2023

Fédération internationale des travailleur.se.s domestiques

Site internet: idwfed.org

Email: info@idwfed.org

Facebook: @IDWFED

Twitter: @IDWFED

Table des matières

01

PAGE 08

SECTION 1:

**À propos
de cette
brochure**

02

PAGE 10

SECTION 2:

**L'organisation
et ses défis**

03

PAGE 13

SECTION 3:

**Développer nos
syndicats : planifier
le recrutement**

04

PAGE 16

SECTION 4:

**À partir de la
base : straté-
gies et meilleu-
res pratiques**

05

PAGE 30

SECTION 5:

**Des registres
pour le recru-
tement et la
durabilité**

06

PAGE 32

SECTION 6:

Enseignements tirés de notre expérience

07

PAGE 34

SECTION 7:

Et après?

08

PAGE 36

Conclu- sion

Remercie- ments

Nous remercions l'ensemble des travailleur.se.s domestiques et organisateurs.trices qui ont contribué à cette brochure. Malgré vos vies très occupées, vous avez pris le temps de participer à des ateliers et à des réunions, où vous avez partagé bon nombre de vos stratégies d'organisation et de recrutement, qu'elles soient nouvelles ou anciennes. Certain.e.s d'entre vous ont raconté leurs histoires, ce qui nous a fourni un excellent matériel pour les études de cas de cette brochure.

Un grand merci à Vicky Kanyoka, coordinatrice régionale de la FITD pour l'Afrique, et aux responsables de programme Deograsia Vuluwa et Essi Kotor pour avoir lancé le projet, facilité le recueil des meilleures pratiques auprès des organisations africaines affiliées et coordonné l'élaboration de la brochure.

Merci également à Chris Bonner, de WIEGO, pour avoir rassemblé le matériel et rédigé la brochure, ainsi qu'à tous ceux et celles qui ont contribué à sa production finale.

Nous souhaitons remercier tout particulièrement Myrtle Witbooi, notre défunte présidente, à qui nous dédions cette brochure. Nous avons tellement bénéficié de son inspiration et son soutien constants. Son apport se perpétue de multiples façons: dans nos mémoires, sur le papier, parmi nos archives, dans les vidéos, sur les médias sociaux, et surtout dans nos cœurs.



...

UN MESSAGE DE NOTRE REGRET- TÉE PRÉSIDENTE DE LA FITD

Myrtle Witbooi, notre présidente bien-aimée, est décédée le 16 janvier 2023. Peu avant sa mort, elle nous a transmis le message suivant pour inspirer et encourager les travailleuses domestiques en Afrique à s'organiser, s'organiser et s'organiser encore. C'est à elle que nous dédions cette brochure.

Pourquoi est-il si important de faire croître un syndicat? S'organiser donne le pouvoir de réussir

Lorsque l'on crée un syndicat, on s'appuie sur l'organisation et la mobilisation. C'est la clé du succès de toute structure, petite ou grande. Nos membres ont créé des syndicats puissants. Mais pour conserver ce pouvoir, il est nécessaire de nous organiser et nous organiser sans cesse, quelles que soient les conditions. Les travailleurs migrants, urbains et ruraux se rassemblent afin

de renforcer la solidarité pour tous. Des syndicats plus forts peuvent lutter contre de plus grandes forces, et même contre des facteurs inconnus tels que le COVID-19.

L'Afrique est très douée pour l'organisation. Nous avons construit une Afrique puissante, dans toutes les régions. Cependant, la seule existence d'une organisation ne garantit pas d'avancer sur le long chemin vers la justice. Il faut vous assurer de retenir vos membres. Avec l'organisation, vient donc l'éducation, et toujours plus d'éducation. Pour accroître le nombre de membres, vous devez leur donner les moyens d'agir. Les travailleuses autonomisées veilleront à autonomiser d'autres travailleuses. Cela nous rappelle le message clé qui est le fil conducteur de notre lutte: «S'organiser ou mourir de faim».

-Myrtle Witbooi, 27 décembre 2022

ABRÉVIATIONS

ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs - OIT
CHODAWU	Syndicat des travailleurs de la conservation, de l'hôtellerie et des services domestiques, sociaux et de conseil de Tanzanie (<i>Conservation, Hotels, Domestic, Social Services and Consultancy Workers Union</i>)
CIAWU	Syndicat des travailleurs commerciaux, industriels et connexes du Malawi (<i>Commercial Industrial & Allied Workers Union</i>)
FITD	Fédération internationale des travailleurs domestiques
OIT	Organisation internationale du travail
KUDHEIHA	Syndicat kenyan des employés de maison, des hôtels, des établissements d'enseignement et des hôpitaux (<i>Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions and Hospital Workers</i>)
MTDWA	Association des travailleurs domestiques de Mulu Tesfa (<i>Mulu Tesfa Domestic Workers Association</i>)
NDAWU	Syndicat namibien des travailleurs domestiques et assimilés (<i>Namibian Domestic and Allied Workers Union</i>)
SADSAWU	Syndicat sud-africain des services domestiques et assimilés (<i>South African Domestic Service and Allied Workers Union</i>)
SINED	Syndicat national des employés de maison du Mozambique (<i>Sindicato Nacional dos Empregados Domésticos</i>)
SYNADOT	Syndicat national des travailleurs domestiques du Togo
SYNEM-GUINÉE	Syndicat National des Employés de Maison de Guinée
SYNEMAG-B	Syndicat National des Employés de Maison et de Gardiennage du Burkina Faso
SYTDTEI.CI	Syndicat des travailleurs domestiques et travailleurs de l'économie informelle de Côte d'Ivoire
ONU	Organisation des Nations Unies
WIEGO	Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (<i>Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing</i>)
ZDAWU	Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés du Zimbabwe (<i>Zimbabwe Domestic and Allied Workers Union</i>)

À PROPOS DE CETTE

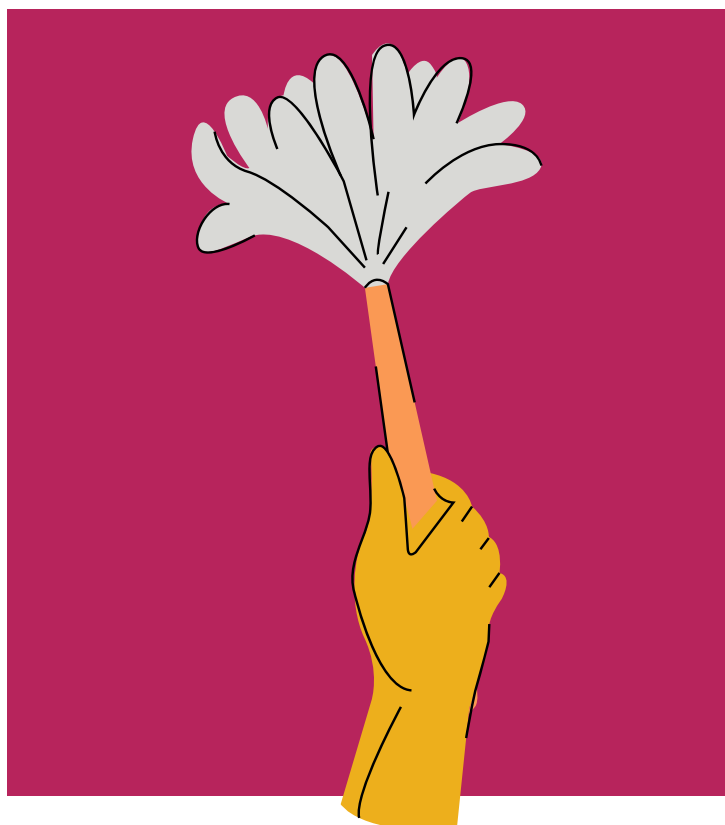
Broch

Dans cette brochure, nous mettons en commun les bonnes pratiques que les travailleuses domestiques d'Afrique ont mises au point pour développer et renforcer leurs syndicats. Le présent livret se concentre sur la première étape de la construction d'une organisation: prendre contact avec les travailleurs domestiques et les amener à rejoindre le syndicat ; autrement dit, le recrutement de membres.

Pourquoi la FITD en Afrique a-t-elle produit cette brochure?

Pendant la pandémie de COVID-19, les membres de la FITD en Afrique ont plus que jamais apprécié la valeur d'être organisés en syndicats. Ils ont décidé de travailler dur pour augmenter le nombre de membres des syndicats existants et pour encourager de nouveaux syndicats à rejoindre la FITD. L'objectif de notre Fédération en Afrique est de gagner 40 000 nouveaux membres d'ici 2025 (10 000 nouveaux membres par an à partir de 2022) et quatre nouvelles organisations affiliées. Lors d'un atelier en ligne visant à partager leurs bonnes pratiques de recrutement, les membres de la FITD ont décidé d'élaborer des outils, comme cette brochure, afin de diffuser largement leurs expériences et d'aider les organisations affiliées à augmenter leur nombre de membres.

La création de nos syndicats de base de travailleuses domestiques est la première étape pour nous assurer que nos voix sont entendues par nos gouvernements, nos employeur.se.s, les syndicalistes, le public et le monde en général.





En tant que travailleuses domestiques, nous devons nous unir dans des organisations démocratiques, basées sur l'affiliation, dirigées par des travailleurs domestiques qui soient principalement des femmes. Sans cela, nous resterons isolées, tandis que nous travaillons dans les maisons individuelles de nos employeurs. Nous nous battons pour nous lever et faire entendre nos revendications. Nous lutterons pour que nos droits soient respectés ; sinon, nous risquons de ne même jamais les connaître. Pour changer cet état de fait, nous devons organiser et développer nos syndicats de façon à obtenir un pouvoir collectif. Notre brochure vise à nous aider à construire ce pouvoir en mettant en commun nos meilleures pratiques et stratégies d'organisation.

À qui s'adresse cette brochure?

Cette brochure s'adresse aux leaders et organisateurs.trices de travailleuses domestiques dans les syndicats affiliés à la FITD. Elle peut également être utile à toute autre personne qui contribue à l'organisation des travailleurs domestiques en Afrique et ailleurs.

Comment utiliser cette brochure?

Vous pouvez utiliser cette brochure en y puisant des idées de stratégies pour vos propres activités de recrutement. Vous pouvez discuter de ces idées pour planifier une stratégie de recrutement dans votre syndicat, ou encore les utiliser comme outil pédagogique dans le cadre d'ateliers et de discussions de groupe.

“ Nous nous battons pour nous lever et faire entendre nos revendications.



Pourquoi nous organisons-nous?

Individuellement, les travailleuses et travailleurs domestiques n'ont que peu de pouvoir pour faire évoluer leur situation.

Nous nous organisons pour construire notre unité, notre solidarité et notre pouvoir collectif afin d'améliorer notre situation économique et sociale grâce à la représentation et l'action collectives.

“S'organiser ne se résume pas à une question de chiffres. Il s'agit pour les membres de connaître leurs rôles et d'être redevables vis-à-vis du syndicat.

-Vicky Kanyoka, «Rapport sur un atelier par Zoom, 3 avril 2022»

Qu'implique l'organisation?

S'organiser consiste à rassembler des travailleurs ayant des intérêts, des problèmes et des défis similaires, de manière structurée et durable. En tant que travailleuses domestiques, nous nous unissons parce que notre travail et nos défis sont similaires dans nos pays et dans le monde entier. S'organiser implique de développer et de maintenir en permanence des structures organisationnelles démocratiques, de mettre en place un leadership responsable et d'autonomiser les membres. Cela signifie de mettre en œuvre collectivement des activités et de représenter les membres dans les négociations avec les employeur.se.s, le gouvernement et d'autres personnes ayant un pouvoir sur la vie des travailleur.se.s domestiques. L'organisation ne s'arrête jamais!

Qu'est-ce que le recrutement?

Il s'agit de la première étape importante de l'organisation. Ce processus consiste à attirer des travailleurs pour qu'ils deviennent membres du syndicat ; autrement dit, à les convaincre d'adhérer.

Pourquoi devons-nous recruter de nouveaux adhérents?

Sans syndiqué.e.s, il n'y a pas de syndicat.

-Nana Rasmané SYNA-MAG/B, Burkina Faso

Un syndicat n'est rien sans ses membres – le syndicat, c'est ses membres ! Augmenter le nombre de nos membres nous permet d'accroître notre visibilité et de mieux nous faire entendre. Les employeurs et les gouvernements sont plus enclins à nous écouter s'ils savent que nous disposons d'une base de membres solide et active.

Quels sont les grands défis pour augmenter le nombre de nos membres?

Pour réaliser un objectif donné, les défis sont inévitables, mais c'est en les surmontant que l'on atteint le succès.

-Abebu Molla Hunegnaw, MTDWA, Éthiopie

Pour développer nos syndicats, nous faisons face à de nombreux défis. Nous nous heurtons à des obstacles lorsque nous essayons de recruter de nouveaux membres. Nous avons des difficultés à garder ou à retenir ceux et celles qui font déjà partie du syndicat.

Défi : Recruter de nouveaux membres

- **Difficultés d'accès.** Les travailleuses domestiques sont isolées aux domiciles de leurs employeurs et employeuses. «Nous n'avons pas accès à leurs lieux de travail.» (Marceline Douai, SYDTEL.CI, Côte d'Ivoire). «Certains patrons ne nous permettent pas d'approcher le travailleur domestique.» (Sitope Koto, SYNADOT, Togo)
- **Peur.** Les travailleuses craignent de perdre leur emploi si elles adhèrent au syndicat. Elles ont peur des représailles des employeurs. Les employeurs nous disent: «vous êtes des fauteurs de troubles.» (Toindepi Dhure, ZDAWU, Zimbabwe)
- **Manque d'argent.** En raison des bas salaires et «du coût élevé de la vie pour les travailleurs domestiques, il ne leur reste pas d'argent disponible. Ils doivent subvenir à leurs besoins fondamentaux avant de pouvoir apporter leur cotisation au syndicat.» (Joan Gloria, KUDHEIHA, Kenya)
- **Pas de nécessité.** Les travailleurs domestiques affirment qu'ils n'ont pas besoin d'un syndicat. Ils disent: «J'ai un bon employeur. Je ne vois pas pourquoi je devrais m'affilier au syndicat»

(Tondeipi Dhure, ZDAWU, Zimbabwe), ou «Je peux parler en mon nom propre à ma patronne. Je peux négocier. Pourquoi devrais-je adhérer au syndicat?» (Gloria Kente, SADSAWU, Afrique du Sud)

- **Manque de compréhension/d'intérêt.** De nombreuses travailleuses domestiques «ont une faible capacité pour comprendre le syndicat.» (Debora Mwageni, CHODAWU, Tanzanie) «Beaucoup ne sont pas allés à l'école et sont plus craintifs» (Asmaou Bah, SYNEM-GUINEE), et «certains ne sont pas intéressés.» (Josephine Zongo, SYNEMAG-B, Burkina Faso)
- **Barrière linguistique.** Il existe de nombreuses langues locales dans nos pays. «Dans certaines régions de Namibie, on se heurte à une barrière de la langue. Les gens ne parlent pas anglais et il est donc difficile de leur expliquer ce qu'est le syndicat.» (Frieda Naris, NDAWU, Namibie)
- **Faible statut social.** «Beaucoup ont honte que les autres sachent qu'elles sont travailleuses domestiques.» (Sandrine Akaffou, SYTDTEI-CI, Côte d'Ivoire)
- **Travailleur.se.s migrant.e.s.** «Les travailleuses migrantes craignent que nous les dénoncions et d'être expulsées.» (Gloria Kente, SADSAWU, Afrique du Sud). «Ils ont peur de s'affilier parce qu'ils n'ont pas de papiers.» (Nellie Kahua, NDAWU, Namibie).
- **Contraintes de temps.** «Les travailleurs domestiques n'ont pas le temps de nous écouter et nous n'avons pas le temps de leur expliquer.» (Aimee De Souza, SYNADOT, Togo)
- **Ressources limitées des syndicats.** «Nous manquons de moyens pour nous rendre dans les provinces où les travailleurs ont pourtant besoin de l'appui du syndicat». (Nana Rasmané, SYNAMAG/B, Burkina Faso)

Défi : retenir les membres

- **Forte rotation des emplois.** Souvent, les travailleurs domestiques ne restent pas longtemps dans leur emploi. Par exemple : «Un grand nombre de travailleuses domestiques des villes retournent dans les zones rurales pour voter. Ensuite, elles ne reviennent pas.» (Joan Gloria, KUDHEIHA, Kenya)

- **Licenciements.** Le taux de licenciement est élevé. «Certaines travailleuses sont licenciées abusivement par leur employeur s'il découvre qu'elles s'affilient à un syndicat.» (Nellie Kahua, NDAWU, Namibie). Pendant la pandémie de COVID, beaucoup de travailleur.se.s domestiques ont perdu leur emploi.

- **Lenteur des affaires.** «Les affaires progressent lentement. Cela décourage les travailleurs domestiques. Ils recherchent une résolution rapide des affaires.» (Ruth Khakame, KUDHEIHA, Kenya)

- **Affaires perdues.** Nous ne pouvons pas toujours gagner les affaires, mais «ils attendent de nous que nous gagnions l'affaire. Ils ne l'évaluent pas. Ils se contentent de dire : 'J'ai payé mes cotisations, donc maintenant je dois gagner'.» (Gloria Kente, SADSAWU, Afrique du Sud)

- **Déjà licencié.e.s.** Bien que la situation s'améliore, de nombreuses travailleuses domestiques n'ont aucun accès ou un accès limité aux téléphones intelligents, et ne peuvent pas toujours se connecter. Les organisateurs.trices se plaignent du «manque d'appareils numériques, comme les ordinateurs portables et les ordinateurs de bureau.» (Ruth Khakame, KUDHEIHA, Kenya)

- **Littératie et ressources numériques:** Although things are improving, many domestic workers do not have access, or have limited access, to smart phones and are not always able to connect. For organizers there is a "lack of enough digital gadgets like laptops and desktops." (Ruth Khakame, KUDHEIHA, Kenya)

Malgré ces difficultés, les syndicats de travailleur.se.s domestiques ont développé des stratégies et des bonnes pratiques d'organisation, et se sont développés en Afrique et dans le monde entier. Grâce à des luttes collectives, ils ont obtenu une reconnaissance et des lois de protection au niveau national et international. Ils se sont battus pour leurs droits sur les lieux de travail et ont gagné.

Dans les deux sections suivantes, nous examinons les stratégies et les bonnes pratiques que nous avons adoptées pour relever les défis auxquels nous faisons face en matière de recrutement, avec de nombreux succès.

DÉVELOPPER NOS SYNDICATS – PLANIFIER LE RE- CRUTEMENT



En tant que travailleuses domestiques, nous sommes unies en Afrique dans le cadre de la FITD. Cependant, nous venons de nombreux pays différents. Au travail, nos conditions et nos défis sont similaires, mais nos langues, nos traditions et nos systèmes politiques, économiques, sociaux et organisationnels sont différents. Nous développons nos stratégies de recrutement en fonction de ce qui marche pour nous. Parfois, nous essayons une nouvelle stratégie et cela fonctionne. Parfois, nous essayons et c'est un échec. Nous avons souvent l'impression d'avoir besoin de nouvelles idées. Mettre en commun ce qui a fonctionné pour nous peut donner des idées à d'autres personnes. Nous pouvons adapter les idées à nos propres situations.

Campagnes/opérations de recrutement

Le recrutement de nouveaux membres devrait être une activité permanente, mais nous prévoyons souvent de faire un grand effort ponctuel en nous fixant des objectifs. En d'autres termes, nous organisons une campagne ou une

opération de recrutement. Avant de partager nos stratégies, voyons les étapes de base à suivre pour planifier et mettre en œuvre une campag-

ne de recrutement, ou même pour mener des activités de recrutement régulières. Ces étapes s'appliquent où que vous soyez.

Étapes à suivre	Exemples
Étape 1: Faire des recherches	Où travaillent et/ou vivent de nombreuses travailleuses domestiques ? Quelles sont les caractéristiques de ces travailleur.se.s (par exemple, logé.e.s chez l'employeur, migrant.e.s) ? Où et comment pouvez-vous les contacter ?
Étape 2: Planifier votre stratégie globale	Que vous ont appris les informations recueillies ? Qu'est-ce qui est possible ? Quelles sont les opportunités qui se présentent ? Et les défis à relever ? Quels objectifs cherchons-nous à atteindre ? Quelles sont les ressources nécessaires : leaders, argent, matériel ?
Étape 3: Planifier et préparer les détails pratiques	Qui fera quoi, quand et pendant combien de temps ? Quelles sont les ressources disponibles ? Des dispositions ont-elles été prises en matière de transport, de formulaires d'adhésion, de médias ? Comment allons-nous élaborer des rapports sur les progrès accomplis et les évaluer ?
Étape 4: Mettre en œuvre et effectuer le suivi	Quels sont les défis à relever ? Quels enseignements tirez-vous ? Que devez-vous modifier ? Produisez-vous des rapports régulièrement ?
Étape 5: Évaluer	Avez-vous atteint vos cibles et vos objectifs ? Qu'est-ce qui a fonctionné et qu'est-ce qui a échoué ? Devez-vous modifier votre stratégie globale ?



Beaucoup d'entre nous suivent de bons processus de planification.

UNE HISTOIRE VENUE DU KENYA

Recenser et approcher les nouveaux membres potentiels

Nous sommes Ruth Khakame, présidente nationale du Conseil des travailleurs domestiques, et Joan Gloria, secrétaire générale adjointe du Syndicat kenyan des employés de maison, des hôtels, des établissements d'enseignement et des hôpitaux (KUDHEIHA). Nous avons toutes deux été élues à nos postes. Le syndicat comptait 12 967 travailleur.se.s domestiques membres à jour de leurs cotisations en décembre 2022.

Avant de sortir recruter, nous établissons une carte afin de déterminer où se trouvent nos membres potentiels. Nous procédons ainsi chaque année. Cela oriente nos plans de recrutement pour l'année.

Nous disposons d'une liste de travailleuses domestiques leaders dans chaque circonscription. Elles nous aident à identifier où travaillent les travailleurs domestiques. Nous recherchons les grands domaines où il est probable de trouver de nombreux employé.e.s. Nous demandons si nous sommes autorisées à entrer et sortir, car dans certaines grandes propriétés, la sécurité est très stricte. Nous répertorions chaque circonscription et examinons la répartition des travailleuses domestiques. Cela nous donne des indications sur le type d'employé.e.s de maison qui travaillent dans les différentes zones.

L'emploi des travailleurs domestiques prend différentes formes : ils peuvent être logés chez l'employeur à temps plein ou logés chez eux à temps plein, travailler à la pièce ou sur demande, entre autres. On les trouve dans des endroits différents. Les travailleurs à la pièce ont des points de rencontre où ils s'installent à proximité des résidences en attendant qu'un employeur potentiel vienne leur proposer un emploi pour quelques heures. Les personnes qui vivent dans leur propre logement viennent de chez elles le matin et y retournent le soir. Les travailleurs résidents sont logés au domicile de leurs employeurs. Après avoir identifié les lieux où les travailleurs domestiques se trouvent, les organisateurs syndicaux s'y rendent avec des prospectus et d'autres documents qui peuvent les aider à convaincre les travailleurs d'adhérer au syndicat.

Nous faisons appel aux travailleuses domestiques membres et leaders pour inciter leurs consœurs à adhérer au syndicat. C'est ce que nous appelons la méthode par recommandation. Cela a fonctionné pour nous parce qu'elles se connaissent entre elles. C'est une bonne pratique, car nous leur donnons des objectifs et elles sentent que le syndicat valorise ce qu'elles sont et reconnaît la grande importance de ce qu'elles font.

Nellie Kahua, secrétaire générale du NDAWU en Namibie, nous rappelle de bien préparer nos supports de recrutement. «Avant de commencer à recruter, assurez-vous que le matériel et les ressources dont vous aurez besoin pour la cam-

pagne sont disponibles. Il peut s'agir par exemple de formulaires de recrutement, de brochures et d'une liste de numéros de téléphone vérifiés pour démarcher des membres potentiels.»

04

À PARTIR DE STRATÉGIES LLEURES PRA



SECTION

LA BASE: ET MEI- TIQUES

Le diagramme ci-dessus offre un bref résumé des stratégies et des meilleures pratiques clés que nous utilisons pour développer et renforcer nos syndicats. Certaines sont plus utiles lors d'une campagne de recrutement ; d'autres peuvent être employées dans le cadre du travail quotidien de recrutement de nouvelles membres. Quelques-unes sont surtout utiles pour nous aider à retenir nos membres. Nombre d'entre elles sont utilisées conjointement ; par exemple, les outils de communication soutiennent d'autres activités.

Ces pratiques ont toutes été testées par une ou plusieurs de nos organisations affiliées africaines. N'oubliez pas que les syndicats peuvent utiliser plus d'une stratégie et d'un outil simultanément ; ils peuvent aussi alterner les stratégies. Choisissez celles qui vous semblent les plus adaptées à votre contexte et essayez-les!

Recruter des travailleuses domestiques : nos histoires

Stratégies et pratiques en bref

Dans les rues et les espaces ouverts, dans les maisons et les communautés, dans les lieux de réunion et même virtuellement, les travailleuses domestiques membres, leaders et organisatrices rencontrent des membres potentielles du syndicat et s'entretiennent avec elles. Elles travaillent seules, par deux ou en groupe. Pour s'aider, elles recourent à de nombreux outils de communication, anciens ou nouveaux. Elles obtiennent le soutien de membres de la communauté, de syndicats et d'organisations non gouvernementales (ONG), d'institutions des Nations Unies (ONU), de fonctionnaires du gouvernement qui leur sont favorables et même d'agences d'emploi. La collaboration avec les agences d'emploi est l'une des stratégies adoptées par le SYDTEI-CI, en Côte d'Ivoire.

« Nous travaillons depuis longtemps avec les agences de placement. Nous les avons formées pour leur faire connaître les conditions dans lesquelles les travailleuses domestiques travaillaient. Nous les avons averties que la loi peut être défavorable aux travailleurs domestiques. Nous leur donnons des prospectus pour leurs bureaux. Elles les remettent aux travailleurs domestiques pour leur indiquer qu'ils devraient adhérer au syndicat. Aujourd'hui, elles sont nos partenaires. Elles sont très importantes pour nous, car elles reçoivent tous les jours des travailleuses domestiques à la recherche d'un emploi. » (Sandrine Akaffou)

En d'autres termes, les organisations affiliées utilisent de nombreuses stratégies, pratiques et outils différents pour persuader les travailleuses domestiques d'adhérer au syndicat et pour retenir leurs membres.



Les bonnes vieilles méthodes très importantes.

1. Lieux, espaces et visages

Les méthodes traditionnelles de recrutement de nouvelles membres, généralement en face-à-face, sont encore très pertinentes. Pendant la pandémie de COVID, nous avons appris à bien mieux utiliser les nouvelles technologies et nous avons intégré ces apprentissages à nos pratiques. Mais cela n'a pas remplacé nos méthodes éprouvées et testées. Ce que nous avons compris, c'est que rencontrer les travailleuses domestiques en personne reste le moyen le plus efficace de les faire adhérer au syndicat. Comme l'explique Gloria Kente (SADSAWU, Afrique du Sud): « Le face-à-face est idéal. Lorsqu'elles nous voient, elles sentent que tous leurs problèmes vont s'arranger. » Vicky Kanyoka, coordinatrice régionale de la FITD, souligne les avantages psychologiques: « Le face-à-face est très important pour favoriser les processus de guérison. Les travailleuses domestiques sont blessées, et les rencontrer ressemble à une consultation psychologique, où elles peuvent parler de leurs problèmes. »

Porte-à-porte : sur le lieu de travail

« Lorsque nous planifions, nous recherchons des zones où il y a beaucoup de travailleurs domestiques. Nous faisons du porte-à-porte. Nous sonnons et nous demandons s'il y a des travailleuses domestiques à cet endroit. Nous leur parlons du syndicat... Nous travaillons deux par deux pour pouvoir nous adresser à elles soit

en français, soit dans leur langue locale. Il est très important de leur parler dans leur langue. » (Aimee de Souza, SYNADOT, Togo)

Les syndicats utilisent deux méthodes de porte-à-porte. Ils approchent les travailleurs domestiques au domicile de leur employeur, en particulier pour les travailleurs logés, ou à leur propre domicile après le travail ou le week-end dans le cas des travailleurs domestiques qui ont leur propre logement. Bien qu'il soit difficile d'approcher les travailleuses chez leurs employeurs, les travailleuses domestiques leaders de la zone se connaissent et savent où se trouvent les nouvelles membres potentielles. Elles s'y rendent pendant la journée, lorsque l'employeur se est au travail. Elles frappent à la porte et la travailleuse domestique sort. Elles lui montrent une affiche ou un prospectus et lui parlent du syndicat. Elles laissent ensuite leur numéro de portable pour que la travailleuse domestique puisse appeler plus tard afin d'obtenir plus d'informations et de s'affilier. Dans certains cas, les agents de sécurité aident les leaders à entrer en contact avec les travailleurs domestiques employés dans la maison. CHODAWU, en Tanzanie, utilise une stratégie intéressante quoique peut-être controversée.

« Nous associons un leader des travailleurs domestiques et un fonctionnaire, car ils savent où se trouvent les travailleurs domestiques. Pour recruter, nous faisons du porte-à-porte avec les fonctionnaires. Nous avons de bonnes relations

thodes restent

- Joan Gloria, KUDHEIHA, Kenya

avec eux et nous les avons formés sur la situation des travailleurs domestiques et leur valeur. » (Debora Mwageni, CHODAWU, Tanzanie)

Porte-à-porte : dans la communauté

Le recrutement en porte-à-porte se déroule également au sein des communautés pour les travailleurs domestiques qui ont leur propre logement. Nellie Kahua, de NDAWU, en Namibie, explique les avantages de cette approche.

« Le porte-à-porte dans la communauté est plus souple pour les travailleuses domestiques. Vous les trouvez dans le confort de leurs propres foyers. Pendant qu'elles s'occupent de tâches ménagères comme la cuisine, nous nous présentons et donnons des informations sur le syndicat. Elles peuvent aussi craindre d'aller jusqu'au bureau. En restant chez elles, elles n'ont pas besoin d'utiliser leurs maigres ressources pour assister à une réunion ou se rendre à nos bureaux. Elles recrutent ensuite leurs amies et leurs voisines ».

Le CIAWU, au Malawi, adopte une approche similaire:

« Nous faisons le tour des maisons pour rencontrer les travailleuses domestiques et nous présenter. Nous leur expliquons ce qu'est un syndicat et comment cela fonctionne, comment elles peuvent y adhérer et mieux connaître leurs droits sur le lieu de travail. Lorsqu'elles s'inscrivent, en remplissant un formulaire qui coûte 200 MK, elles deviennent membres et sont priées de payer une cotisation syndicale de 1 % de leurs revenus par mois. » (Peter Chaunga, CIAWU, Malawi)

Ce témoignage soulève également la question des cotisations syndicales et de la meilleure façon de les expliquer à des travailleurs domestiques qui gagnent peu. Il est important de montrer quel est l'objectif des cotisations syndicales et qu'il s'agit d'un engagement envers le syndicat. Il est également important d'indiquer clairement le montant à payer. « Nous leur disons que les cotisations sont peu élevées, sinon elles ne veulent pas s'affilier »

remarque Asmaou Bah (SI-NEM-GUINEE).

Lieux et espaces : autour du lieu de travail

Il existe de nombreux lieux et espaces où les travailleurs domestiques passent pour aller travailler, où ils se rassemblent, ou encore qu'ils fréquentent à proximité de leur lieu de travail. Cela donne l'occasion aux leaders/organiseurs de leur parler du syndicat.

La plupart des leaders des travailleuses domestiques exercent ou ont exercé elles-mêmes la profession. Elles savent quels sont les rues et les chemins que les travailleurs empruntent pour se rendre au travail et rentrer chez eux. Elles connaissent les arrêts de bus et de taxi où les travailleuses domestiques montent ou descendent. Les leaders se lèvent tôt le matin et se rendent dans ces zones pour rencontrer les travailleurs domestiques. Elles se munissent d'affiches, de prospectus et d'autocollants, des statuts du syndicat, de formulaires d'inscription et elles portent des T-shirts et des casquettes du syndicat pour que les travailleuses domestiques puissent les identifier. Les travailleurs domestiques eux-mêmes apportent également leur aide en parlant du syndicat à leurs confrères sur le trajet vers et depuis le travail.

Il existe des endroits proches des lieux de travail qui offrent aux leaders/organisatrices de bonnes occasions de rencontrer les travailleuses. Dans les rues et les parcs, où elles poussent des landaus ; aux coins des

rues, où les travailleuses logées chez l'employeur se rassemblent pour discuter avec des consœurs après le travail ; dans les endroits où les travailleurs à la pièce ou occasionnels attendent qu'on leur donne du travail... Dans tous ces endroits et d'autres encore, les leaders/organiseurs vont à la rencontre des travailleurs domestiques avec des outils et des T-shirts pour les encourager à rejoindre le syndicat. Ils donnent aux travailleuses domestiques des prospectus contenant des coordonnées pour qu'elles puissent appeler, envoyer des SMS ou des messages WhatsApp, ou encore se rendre dans les bureaux afin d'obtenir de plus amples informations et de s'affilier. Laura Tembe Manhiça (SINED, Mozambique) explique sa routine matinale :

« J'exerce cette activité (recrutement) trois jours par semaine, les lundis, mercredis et vendredis. Ces jours-là, je me lève à 4 h du matin, je fais la vaisselle, je balaie la cour, je prends une douche et je prépare mes vêtements de travail (tablier) et le matériel de campagne (T-shirts, autocollants, dépliants). À 5 h 25, je prends le premier bus à la station Socimol qui m'emmène au centre-ville.

J'arrive généralement en ville à 6 h 10 et vers 6 h 20, je vais rencontrer d'autres leaders du syn-

dicat. Après nous être réunis sur la place des travailleurs (point de rencontre), nous partageons le matériel de campagne et nous nous répartissons les quartiers. À partir de là, je commence le travail d'organisation et de recrutement. »

Lieux et espaces : dans la communauté

Les travailleuses domestiques qui vivent chez elles font partie de leurs communautés et appartiennent à différents réseaux. Elles utilisent ces réseaux pour s'organiser et informer les leaders/organiseurs des lieux où les travailleurs domestiques vivent ou peuvent fréquemment se trouver. Les rassemblements religieux, les marchés et les supermarchés où les travailleuses domestiques font leurs courses, ainsi que les rencontres communautaires sont autant de lieux propices au recrutement.

« Les marchés, les églises, partout où nous les voyons, nous leur parlons du syndicat. Nous n'aimons pas rester au bureau. Nous sortons pour parler avec elles. » (Aimee de Souza, SY-NADOT, Togo)

Un point important soulevé par de nombreuses leaders est que les travailleurs domestiques eux-mêmes font les meilleurs organisateurs:



Les travailleuses domestiques s'organisent le mieux par elles-mêmes. Elles savent où se trouvent les autres travailleuses domestiques et peuvent mieux communiquer.

- Ruth Khakame, KUDHEIHA, Kenya

LES QUESTIONS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Répondre aux questions des travailleurs domestiques

Ruth Khakame et Joan Gloria (KUD-HEIHA, Kenya) ainsi qu'Abebu Molla Hunegnaw (MDWA, Éthiopie) ont identifié certaines des questions délicates que les travailleuses domestiques vous poseront sûrement dans le cadre du recrutement. Voici quelques-unes de leurs réponses.

Kenya

- Qu'est-ce que le syndicat ? S'agit-il d'une association d'épargne ?
- Serai-je remboursé.e si je ne veux plus être membre ?
- Quels avantages m'apportera l'adhésion au syndicat ?
- Où vous trouvez-vous ?

Nous leur expliquons que le syndicat n'est pas une association d'épargne et que l'argent qu'ils ou elles versent est destiné à payer une cotisation. Cette cotisation n'est pas remboursable, tout comme lorsqu'ils souscrivent à la Caisse nationale d'assurance-hospitalisation. S'ils ne tombent pas malades et n'utilisent pas la couverture, ils ne sont pas remboursés. Une autre façon de dissiper leurs doutes est de leur proposer d'assister aux réunions mensuelles des travailleuses domestiques/membres, afin qu'ils puissent en apprendre davantage sur le syndicat et ses avantages.

Éthiopie

- Quels sont les avantages d'être membre de l'association ?
- L'association nous paie-t-elle ou nous donne-t-elle de l'argent ?
- Comment l'association fait-elle valoir nos droits ?
- L'association facilite-t-elle le travail domestique ou d'autres activités ?
- Quel genre de formation et de soutien l'association propose-t-elle ?

Nous expliquons que l'Association est une organisation dans laquelle :

- Nous sommes soutenu.e.s pour faire valoir nos droits sociaux et économiques
- Nous échangeons nos bonnes expériences avec des ami.e.s
- Nous développons nos compétences en communication
- Nous discutons avec d'autres travailleuses domestiques pour trouver des solutions aux problèmes que nous rencontrons
- Nous recevons une formation portant sur les lois, les politiques et les lignes directrices relatives au travail et aux employeurs
- Nous recevons des formations professionnelles sur des activités génératrices de revenus

Lors d'événements publics

À l'occasion entre autres de la fête du Travail (1er mai), de la Journée internationale des travailleuses domestiques (16 juin) ou de la Journée internationale de la femme (8 mars), vous verrez dans les rues

des travailleuses domestiques vêtues de T-shirts du syndicat, qui brandissent des bannières, chantent des chansons sur le syndicat et distribuent des tracts invitant d'autres travailleuses domestiques à y adhérer. Souvent, elles défilent ou organisent des rassemblements avec d'autres travailleurs et/ou

membres de la communauté. Elles participent également à des activités communautaires, comme au Kenya, où les travailleurs domestiques ont participé à un événement de plantation d'arbres. Toutes ces activités font prendre conscience aux travailleurs domestiques qu'ils sont des travailleurs comme les autres et que le syndicat est pour eux aussi. Cela les encourage à s'affilier.

Les informations et les photos de ces événements sont partagées avec les membres et plus largement par le biais des médias sociaux et même de

la presse et de la radio. Cela permet de sensibiliser les autres travailleurs, les communautés et le grand public sur la situation des travailleurs domestiques.

Le cas des travailleur.se.s migrant.e.

Nous avons identifié le recrutement des travailleurs domestiques migrants comme un défi majeur. En Afrique du Sud, le SADSAWU a relevé ce défi et développé une stratégie couronnée de succès pour recruter des travailleuses domestiques migrantes. Gloria Kente nous raconte comment ils s'y sont pris.

ENCADRÉ

UNE HISTOIRE VENUE D'AFRIQUE DU SUD

03

*« Ils se comprennent mutuellement »
Ma stratégie pour recruter les travailleur.se.s domestiques migrant.e.s*

Je m'appelle Nomasomi Gloria Kente. Je suis sud-africaine. Je suis organisatrice d'un syndicat appelé Syndicat sud-africain des services domestiques et assimilés (SADSAWU), qui compte environ 9 000 membres.

Ma stratégie consiste à inviter les travailleurs migrants qui sont déjà membres du SADSAWU à se joindre à moi dans mes activités de recrutement.

Je sors recruter avec eux, parce que les migrants sont les travailleurs les plus exploités en Afrique du Sud. Me faire accompagner de travailleuses migrantes membres du SADSAWU veut dire qu'elles sont capables d'avoir une influence sur d'autres travailleuses migrantes et de les recruter, parce qu'elles peuvent se comprendre mutuellement.

Cela a permis à un plus grand nombre de travailleurs migrants d'adhérer au SADSAWU, parce qu'ils ont compris à quoi sert notre syndicat et pourquoi ils doivent nous rejoindre.

J'ai certainement rencontré des difficultés, parce que certains travailleurs ne voyaient pas la nécessité de s'affilier. Ils pensaient que leurs employeurs ne leur feraient jamais de tort. Certain.e.s avaient peur que le SADSAWU les dénonce aux fonctionnaires du ministère de l'Intérieur, et d'être expulsé.e.s vers leur pays d'origine.

J'ai surmonté ces obstacles en informant les travailleurs domestiques sur le SADSAWU et en organisant des campagnes de recrutement massives se déroulant pendant les week-ends.

J'ai ensuite effectué un suivi en contactant les membres au moyen des réseaux sociaux, d'appels téléphoniques et de SMS (messages texte).

Il n'est pas facile de traiter avec des personnes que l'on ne connaît pas, mais ce que j'ai appris, c'est qu'il faut comprendre d'où viennent les gens et se mettre à leur place pour pouvoir bien travailler avec eux.

2. Activités d'autonomisation collective

Réunions de sensibilisation

Après le premier contact avec de nouveaux travailleurs domestiques, qu'ils soient des membres potentiels ou confirmés, la plupart des syndicats les invitent à participer à une réunion de sensibilisation. Il peut s'agir d'une réunion spécifique convoquée à leur attention, ou ils peuvent être conviés à une réunion mensuelle régulière.

« Nous rencontrons nos membres tous les mois pour écouter leurs problèmes et les aider. Nous invitons les nouvelles travailleuses à participer. Après avoir écouté, elles sont prêtes à recevoir leur carte de membre. » (Josephine Zongo, SYNAMED/B, Burkina Faso)

Ces réunions sont très importantes pour instaurer la confiance dans le syndicat. Au cours de celles-ci, les leaders expliquent ce qu'est le syndicat, ce qu'il cherche à réaliser et comment il procède. Elles expliquent l'importance d'adhérer au syndicat et les avantages d'être

syndiqué.e. Elles évoquent les droits des travailleuses domestiques garantis par la loi, et montrent comment le syndicat les aide dans leur lutte pour faire valoir ces droits. Elles donnent des exemples d'affaires que le syndicat a gagnées. Mais elles prennent aussi soin d'expliquer qu'il s'agit d'une lutte collective et que tous les problèmes ne peuvent pas être résolus du jour au lendemain. Dans certaines réunions, les leaders présentent la FITD. Cela contribue à établir la légitimité du syndicat. Découvrir l'existence de la FITD est une révélation pour les travailleuses domestiques qui viennent de rejoindre le mouvement.

« Nous leur parlons de la FITD et nous les renvoyons sur le site web de la Fédération pour qu'elles puissent voir toutes ses activités. Elles demandent: 'On peut vraiment avoir un syndicat international ?' Cela leur inspire confiance. » (Marceline Douai, SYTDTEI-CI, Côte d'Ivoire)

Chanter motive

Les chants et les danses, les slogans et les témoignages

jouent un rôle majeur dans la plupart de ces réunions. Le SADSAWU a même sa propre chorale de travailleurs domestiques, qui se produit lors de réunions et d'événements.

« Les chansons servent à exprimer nos sentiments de tristesse, de joie, d'inspiration ! Nous chantons là où nous nous réunissons. Nous faisons passer des messages à travers nos chansons. Elles sont transmises de génération en génération et véhiculent des messages historiques portant sur les luttes du passé. Elles sont influencées par les traditions des travailleurs africains et par la force unique qu'est la classe ouvrière. C'est un moyen de communiquer et une façon de construire la solidarité. » (Toindepi Dhure, ZDAWU, Zimbabwe)

Après les réunions, encouragées par les chansons, qui transmettent les bons messages et s'accompagnent de danses, les personnes qui n'ont pas encore adhéré au syndicat remplissent les formulaires et s'affilient.

ENCADRÉ

UNE CHANSON POPULAIRE

Une des chansons préférées des travailleurs domestiques

Ma mère est cuisinière
Mon père est jardinier
Voilà pourquoi je suis syndicaliste, je
suis syndicaliste, je suis syndicaliste

Voilà pourquoi je suis syndicaliste
Voilà pourquoi je suis syndicaliste
Voilà pourquoi je suis syndicaliste, je
suis syndicaliste, je suis syndicaliste

04

Fournir des formations

Nos syndicats proposent des formations et un renforcement des capacités sur de nombreux sujets aux nouvelles recrues et aux membres de longue date, afin de les autonomiser en tant que syndicalistes et en tant que travailleuses. Les ateliers, les événements et les activités de formation continue sont très importants pour maintenir l'intérêt et l'activité des membres et s'assurer qu'ils ne quittent pas le syndicat. Si les syndicats ne traitent pas leurs problèmes, n'organisent pas d'ateliers et d'activités de mobilisation et n'offrent pas d'opportunités de formation, les membres ne verront pas l'intérêt d'être syndiqués. En Éthiopie, la MTDWA dispense une formation sur les lois et les politiques relatives au travail, ainsi que des formations professionnelles sur des activités génératrices de revenus. En Afrique du Sud, le SADSAWU organise des formations sur les compétences en leadership, les compétences numériques et l'artisanat, entre autres.

3. S'organiser autour des enjeux du travail domestique

Résoudre les problèmes et fournir un bon service

«Il est important d'aborder les problèmes et les revendications des travailleurs domestiques. Ne faites pas de rhétorique. Écoutez leurs problèmes et discutez des façons possibles de les résoudre. Cela les encourage à adhérer.» (Toindepi Dhoure, ZDAWU, Zimbabwe)

L'une des attentes des travailleuses domestiques est que les leaders et les organisateurs résolvent leurs griefs et répondent à leurs demandes. Si les leaders syndicales sont bien organisées et visibles pour les membres, ces dernières se rendront toujours dans les bureaux pour soumettre leurs affaires. Lorsque les leaders fournissent un bon service en s'occupant des affaires, surtout si elles peuvent les résoudre, et en donnant de bons conseils, les membres les recommandent à d'autres travailleurs domestiques confrontés à des difficultés professionnelles.

«La première stratégie est basée sur la résolution des conflits du travail dans les tribunaux. Les travailleurs satisfaits des conciliations et des verdicts transmettent l'information à leurs collègues non syndiqués, qui deviennent à leur tour membres du syndicat.» (Nana Rasmané, SYNEMAG/B, Burkina Faso)

Nos expériences pendant la pandémie de COVID illustrent l'importance cruciale de traiter les préoccupations urgentes des travailleuses domestiques, et comment cela contribue à renforcer le syndicat. De nombreux syndicats ont déclaré avoir enregistré une croissance du nombre de leurs membres pendant cette période, parce qu'ils aidaient directement les travailleurs domestiques à surmonter leur détresse physique et mentale. Sitopi Koto du SYNADOT, au Togo, se souvient de cette époque :

«Nous avons acquis 600 nouveaux membres pendant le COVID. Nous avons distribué de la nourriture provenant de la FITD. Les gens nous demandaient: 'Qui nous donne cette nourriture? C'est le gouvernement?' Nous prenions le temps de fournir des explications sur le syndicat et la FITD.»

Asmaou Bah, du SYNEM-GUINÉE, décrit une expérience similaire :

«Nous avons utilisé le COVID-19 pour gagner des membres. Avant le COVID, nous étions 2 000 membres. Nous sommes maintenant 3 000 grâce à ce que nous avons donné aux travailleurs domestiques.»

Campagnes de plaidoyer sur les principales revendications

L'organisation de campagnes sur les préoccupations et les revendications importantes des travailleuses domestiques dans leur pays, telles que la protection sociale, ou sur des enjeux mondiaux majeurs tels que la ratification et la mise en œuvre de la convention C189 permet de faire connaître la situation des travailleuses domestiques. Ces campagnes sensibilisent les acteurs ciblés par le plaidoyer, généralement le gouvernement et/ou les employeur.se.s, mais atteignent également les travailleur.se.s domestiques et les attire vers le syndicat à l'aide de bonnes stratégies de communication. Le soutien d'alliés, tels que les fédérations syndicales, les ONG et les organismes internationaux comme l'OIT, peut contribuer à renforcer nos campagnes.

Asmaou Bah, de SYNEM-GUINÉE, raconte comment la revendication des droits des travailleuses domestiques au travers d'une campagne pour la ratification de la C189 a permis la fondation de son syndicat en 2011 et sa croissance pour devenir une organisation solide.

UNE HISTOIRE VENUE DE GUINÉE

Mobiliser autour de la C189

Je suis Asmaou Bah, secrétaire générale du Syndicat national des travailleurs domestiques de Guinée (SYNEM-GUINÉE). Notre syndicat a été créé en mars 2011, après la réunion qui s'est tenue à Johannesburg pour préparer l'adoption de la Convention 189 de l'OIT, qui a eu lieu à l'occasion de la 100e conférence internationale du Travail à Genève en juin 2011.

Après l'élection des dirigeants, nous avons commencé à contacter les travailleurs domestiques en porte à porte, par le bouche-à-oreille, en nous rendant chez eux, en les attendant à leur arrivée et à leur départ du travail, en leur parlant de la protection que leur offre la Convention 189 de l'OIT, en les sensibilisant à l'adhésion au syndicat, en les recensant, en leur remettant des cartes de membre.

Nous avons fait connaître la Convention 189 de l'OIT grâce à des conférences de presse, des caravanes, des

affiches et de la publicité (panneaux d'affichage). Nous avons utilisé la radio, la télévision, la presse écrite, les journaux, les réseaux sociaux. Nous avons également recouru à Facebook et d'autres réseaux sociaux. Nous avons organisé des ateliers et des formations et nous nous sommes assurés de prévoir des messages dans les langues locales, en particulier pour les travailleuses domestiques des zones rurales.

Toutes ces activités nous ont permis de recruter plusieurs travailleuses domestiques, de les organiser, de les syndiquer et de les affilier massivement au syndicat. Le résultat est que le SYNEM-GUINÉE est l'un des syndicats les mieux organisés de la FITD. Et grâce à la mobilisation de notre syndicat, la Guinée a ratifié la Convention C189 de l'OIT, qui protège les travailleurs domestiques.

Sandrine Akaffou (SYTDTEI.CI, Côte d'Ivoire) partage des informations sur la campagne de son syndicat en faveur de la protection sociale, menée conjointement avec les agences de l'ONU en Côte d'Ivoire, sous l'égide de l'ACTRAV-OIT. Cela montre l'importance de la collaboration entre les syndicats et

des organismes internationaux favorables de haut niveau qui peuvent promouvoir les campagnes, fournir l'accès au gouvernement et aux agences et donner au syndicat une légitimité aux yeux des travailleuses domestiques et du grand public.

L'une des attentes des travailleuses domestiques est que les leaders et les organisateurs résolvent leurs griefs et répondent à leurs demandes.

UNE HISTOIRE VENUE DE CÔTE D'IVOIRE

Le soutien des organismes des Nations Unies Une campagne pour la protection sociale des travailleurs domestiques

Je suis Sandrine Akaffou, secrétaire générale adjointe du Syndicat des travailleurs domestiques et travailleurs de l'économie informelle de Côte d'Ivoire (SYTDTEI.CI).

Depuis 2019, nous menons un projet sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, en collaboration avec des organismes du système de l'ONU, en particulier l'ACTRAV, le Bureau des activités pour les travailleurs de l'Organisation internationale du travail (OIT). La protection sociale, notamment la couverture maladie universelle, est très importante pour les travailleuses domestiques. Avec l'OIT, nous avons lancé une campagne pour que les employeurs enregistrent leurs travailleurs domestiques auprès du système de sécurité sociale de Côte d'Ivoire.

Spécialiste des activités des travailleurs au Bureau international du travail (BIT) de l'OIT à Abidjan, Kattia Paredes Moreno estime qu'il est important que les travailleuses domestiques jouissent de leurs

droits. Lors d'une présentation à l'occasion du 77^e anniversaire des Nations Unies (3 novembre 2022), elle a déclaré:

« Aujourd'hui en Côte d'Ivoire, il est important que les travailleuses domestiques puissent jouir de leurs droits dans le cadre législatif. Dans ce cas, il s'agit de voir comment intégrer ces travailleuses domestiques au processus de protection, qui est fourni par le biais de la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) et la CNPS (Caisse nationale de prévoyance sociale).

Comme l'a noté notre secrétaire générale, Marceline Douai : « la protection sociale, qui comprend la sécurité sociale et la santé et la sécurité au travail, a été capitalisée pour motiver les travailleuses domestiques à adhérer au syndicat et à porter des revendications fortes devant le gouvernement. Ces questions ont incité les travailleurs domestiques à adhérer au syndicat ».

4. Nos outils : les médias «traditionnels»

Supports éducatifs

Dans toutes nos histoires sur le recrutement, nous constatons le rôle vital joué par la distribution de divers types de supports éducatifs et de plaidoyer, et par la discussion à partir de ceux-ci. Les syndicats ont développé des formats multiples : dépliants, prospectus, affiches,

autocollants, bannières, T-shirts, entre autres. Ces supports comprennent des informations sur le syndicat et les enjeux syndicaux ; des revendications en faveur du travail décent, des droits des travailleuses domestiques, de la ratification et de la mise en œuvre de la C189, de la protection sociale ou des hausses de salaire ; des slogans mobilisateurs, etc. Nous réalisons et utilisons également des vidéos sur le syndicat, que nous présentons lors de nos réunions.

Radio et télévision

Il s'agit d'outils d'organisation puissants. Les leaders des travailleurs domestiques contactent les médias pour obtenir des créneaux à la radio et à la télévision. Elles peuvent ainsi y parler de l'importance d'adhérer au syndicat et des enjeux essentiels pour les travailleuses domestiques. Le SYNEHM, en Guinée, et le CHODAWU, en Tanzanie, ont largement utilisé la radio et la télévision dans le cadre de leur campagne en faveur de la C189. Le SADSAWU étant bien connu, les stations de radio appellent ses responsables pour qu'ils viennent parler du syndicalisme ou des nouvelles lois affectant les travailleuses domestiques.

Ces interventions sont souvent diffusées tôt le matin, alors que les employeurs sont au travail et que les travailleurs domestiques accomplissent leurs tâches dans la maison. Ils ont une occasion d'écouter et de regarder la télévision. Cela les attire vers le syndicat. D'autres écoutent avant d'aller travailler.

« Nous disposons d'un créneau gratuit à la télévision nationale. Il nous suffit de passer un coup de fil. Nous appelons avant 5 h 45, car les travailleuses domestiques se réveillent tôt. Notre intervention est diffusée pendant l'émission 'Good Morning Namibia'. Nous y parlons du syndicat. » (Nellie Kahua, NDAWU, Namibie)

5. Nos outils : les nouvelles technologies

« Le temps de la technologie est arrivé », affirme Asmaou Bah (SYNEM-GUINÉE)

Utilisation des téléphones intelligents

Les téléphones portables sont utilisés depuis de nombreuses années lors des campagnes de recrutement. Les leaders fournissent leur numéro de portable pour que les travailleuses domestiques puissent les contacter, et vice versa. Aujourd'hui, avec les téléphones intelligents, de nouvelles méthodes de recrutement et de fidélisation des membres se sont développées. Cette évolution s'est accélérée pendant le COVID, lorsque les syndicats ont mis au point des méthodes innovantes pour s'organiser, tenir des réunions, aider les travailleuses domestiques à résoudre les nombreux problèmes auxquels elles étaient confrontées pendant cette période, tout en continuant à recruter de nouveaux membres. Comme le remarque Gloria Kente, du SADSAWU, en Afrique du Sud :

« Il n'a pas été facile d'organiser les travailleurs domestiques pendant le COVID. Cependant, les téléphones intelligents ont été très utiles pour atteindre les membres. Les organisatrices ont préparé des dépliants expliquant ce qu'est le SADSAWU et pourquoi les travailleuses devraient adhérer au syndicat. Elles ont pris des photos du dépliant et les ont partagées avec les membres du comité qui vivent aux côtés des travailleurs domestiques dans la communauté. »

WhatsApp est un outil particulièrement puissant pour diffuser des informations sur le syndicat et ses activités. Il s'avère également utile pour le recrutement. Les membres reçoivent

les messages sur WhatsApp et les renvoient à d'autres travailleuses domestiques pour les encourager à adhérer.

« Nous utilisons WhatsApp. La plupart des travailleuses domestiques y ont accès et c'est une application facile à utiliser. Nous l'utilisons pour recruter. Nous publions des informations sur le syndicat et sur les questions importantes pour les travailleuses domestiques, et nous les informons sur leurs droits et nos campagnes. Nous diffusons également des informations locales, régionales et internationales sur la FITD. C'est important, car les travailleuses savent qu'elles ne sont pas isolées dans leurs luttes et qu'elles ont une voix au niveau mondial. » (Toindepu Dhure, ZDAWU, Zimbabwe)

Pendant les confinements et les restrictions du COVID-19, les syndicats ont également appris à utiliser les téléphones intelligents comme outil pour organiser des réunions. Le SADSAWU, par exemple, utilise Google Meet pour tenir des réunions avec ses leaders aux quatre coins de l'Afrique du Sud.

Utilisation des réseaux sociaux

En lien avec l'utilisation des téléphones intelligents, les syndicats ont intensifié leur présence sur les réseaux sociaux. Debora Mwageni, de CHODAWU, en Tanzanie, remarque :

« Nous avons Facebook et Instagram. Pour recruter de nouveaux membres, nous publions toutes nos activités destinées aux personnes affiliées à notre syndicat. Celles-ci partagent les informations ou les montrent aux autres. Les travailleurs

domestiques publient également leurs problèmes et demandent : 'Que pouvons-nous faire ?' Nous leur répondons par message et leur donnons des informations. »

Le SADSAWU emploie également Tik Tok pour partager des vidéos réalisées par les organisatrices et les leaders.

Fait intéressant, de nombreux leaders signalent que les employeurs obtiennent des informations sur le syndicat par le biais de Facebook.

« Nous publions des messages sur les médias sociaux à l'occasion d'événements tels que la fête du Travail. Nous parlons des avantages de l'adhésion au syndicat. Les employeurs peuvent également les voir et en tirer des enseignements. » (Joan Gloria, KUDHEIHA, Kenya)

Les employeur.se.s trouvent également les coordonnées du syndicat sur Facebook et certain.e.s s'y adressent pour demander des conseils.

6. Impliquer les décideurs

Les travailleurs domestiques veulent voir que le syndicat est efficace et qu'il peut faire changer les choses. Impliquer le gouvernement et les employeur.se.s par le biais du dialogue et surtout des

négociations est une stratégie puissante. Lorsque les travailleuses constatent que leur gouvernement ou leurs employeuses écoutent le syndicat, elles sentent que celui-ci travaille réellement pour elles. Elles sont fières que le gouvernement les écoute et en parlent à d'autres travailleuses domestiques, ce qui encourage celles-ci à adhérer.

Nombre de nos syndicats ont développé des relations fructueuses avec des fonctionnaires/services gouvernementaux pertinents :

« Ils nous aident à mener des campagnes de sensibilisation, par exemple en ligne ou à la télévision, ou à organiser des réunions régionales. Ils nous invitent à participer aux discussions sur le salaire minimum. Ils nous aident sur les affaires. Ils ne négocient pas avec les employeurs en l'absence de représentants syndicaux. » (Nellie Kahua, NDAWU, Namibie).

Dans certains cas, les centrales syndicales les aident à accéder aux gouvernements ou leur fournissent un soutien. « La fédération syndicale à laquelle nous sommes affiliés nous aide », explique Asmaou Bah.

La plupart d'entre vous utilisent des stratégies multiples pour développer vos syndicats. Voici un exemple au Mozambique.

ENCADRÉ

UNE HISTOIRE VENUE DU MOZAMBIQUE

Utiliser des stratégies multiples : une travailleuse domestique fière

Je m'appelle Gisela Cossa, je suis mère d'un fils. Je suis travailleuse domestique depuis 2012. J'ai adhéré au SINED en 2017, lorsqu'un groupe de travailleurs domestiques est passé près de mon lieu de travail. J'ai décidé de les rejoindre.

SINED est un syndicat de travailleurs domestiques au Mozambique. Il compte 14 667 membres (dont 1 732 hommes et 12 935 femmes). Il comprend dix sections établies dans les provinces de Maputo, Gaza, Inhambane, Sofala, Manica, Zambezia, Tete, Nampula, Niassa

et Cabo Delgado. En 2021, nous avons recruté 800 nouveaux membres dans tout le pays. Le syndicat a eu un impact considérable à Maputo, où environ 312 travailleurs domestiques ont été licenciés en raison de la pandémie de COVID-19. Le SINED a pu fournir une assistance juridique à dix-neuf d'entre eux.

Après avoir adhéré au syndicat, j'ai participé à des réunions organisées par le SINED, les dimanches, au centre de la centrale syndicale, l'OTM. J'y ai été élue leader du noyau syndical

et organisatrice des travailleuses domestiques de Casas Brancas, dans le quartier de Polana Caniço, situé à la périphérie de la ville de Maputo.

Je profite de cette occasion pour vous faire part de mon expérience dans le cadre de la campagne de recrutement de notre syndicat. Tous les jours, sauf les samedis et les dimanches, je me réveille à 4 h du matin. Je quitte mon domicile pour aller travailler à 5 h 20 et j'arrive sur mon lieu de travail à 7 h. Pendant le trajet entre mon domicile et mon lieu de travail, je fais campagne de manière individuelle, en parlant du syndicat à chaque travailleuse ou travailleur domestique que je croise dans la rue.

Les samedis et dimanches, je me joins à d'autres leaders des travailleurs domestiques. Nous parcourons la ville de Maputo, en faisant du porte-à-porte, dans les immeubles ou les maisons, sur les marchés ou les places, dans les magasins ou les supermarchés. Nous distribuons des supports de campagne, comme des prospectus. Nous utilisons également cette méthode de campagne pour recruter de nouvelles membres dans les capitales provinciales où le SINED est établi.

Lorsque nous voulons créer une nouvelle section, la première chose que nous faisons est de contacter les leaders locaux du quartier. Ensuite, nous essayons d'identifier les travailleuses domestiques qui travaillent ou vivent dans ces zones résidentielles.

Après avoir mobilisé au moins 30 travailleurs domestiques, nous organisons une réunion pour expliquer l'importance d'adhérer au syndicat. Nous parlons de la loi, des droits des travailleurs domestiques et des avantages d'être syndiqué. En général, lors de ces réunions, les travailleuses domestiques votent pour élire un.e leader qui les représentera au comité syndical.

Je participe également à des émissions de télévision et de radio, où j'évoque la réglementation du travail domestique, le harcèlement sexuel, la violence sexiste, les Conventions 189 et 190 de l'OIT, la sécurité sociale et d'autres questions importantes pour les travailleuses domestiques. Cela permet de les sensibiliser et de les attirer vers le syndicat. L'utilisation de Facebook, WhatsApp, Instagram a également été utile pour informer les membres sur le syndicat et l'importance de s'y affilier.

Pour terminer, je voudrais dire que je suis fière d'être travailleuse domestique parce que j'aime ce que je fais, et cela contribue beaucoup au succès de nos campagnes et de notre travail. Un autre secret de la réussite de nos campagnes de recrutement est la qualité de notre communication lorsque nous nous adressons aux membres. Le message que vous devez leur transmettre doit être clair, simple et facile à comprendre.



Nombre de nos syndicats ont développé des relations fructueuses avec des fonctionnaires/services gouvernementaux pertinents.

DES REGISTRES POUR LE RECRUTEMENT ET LA DURABILITÉ

Il est très important que le syndicat s'assure que les nouveaux membres remplissent un formulaire d'adhésion ou d'inscription et qu'il délivre des cartes de membre (ou similaires). Nous devons savoir qui sont nos membres et comment les joindre. Nous devons être en mesure de maintenir à jour les informations relatives à leur statut de membre cotisant. La plupart des syndicats déclarent tenir des registres. « La tenue de registres est une tradition syndicale », affirme Toindepi Dhure (ZDAWU, Zimbabwe). Certains tiennent des registres à la main, généralement dans des livres ; d'autres inscrivent désormais les membres sur ordinateur à l'aide d'Excel, tandis que d'autres encore disposent de systèmes informatisés plus sophistiqués. Il est également important que les membres sachent qu'ils sont affiliés au syndicat et qu'ils disposent d'une preuve d'adhésion qu'ils peuvent montrer et dont ils peuvent être fiers. Cela contribue à développer une identité en tant que travailleur.se domestique, et un lien avec d'autres collègues. Tenir des registres est fondamental pour fidéliser nos membres : nous pouvons garder le contact, les inviter à participer à des activités, rendre compte des activités et de nos succès, etc. C'est également important pour la durabilité du syndicat.

Nellie Kahua, du NDAWU, raconte comment son syndicat, avec l'aide de la centrale syndicale, a lancé une carte de membre innovante, qui satisfait également un besoin pressant des travailleuses domestiques et qui est liée à la tenue de registres précis. Cette carte permet d'attirer de nouveaux membres, tout en contribuant à conserver les membres existants. Elle facilite également la collecte des cotisations.



ENCADRÉ

08

UNE HISTOIRE VENUE DE NAMIBIE

Une carte de membre bien particulière

Je m'appelle Nellie Dina Kahua. Je suis la secrétaire générale du Syndicat namibien des travailleurs domestiques et assimilés (NDAWU). Notre syndicat a été lancé en 2015. Nous comptons entre 3 000 et 3 700 membres.

Lorsqu'une travailleuse domestique s'affilie à notre syndicat, elle remplit un formulaire d'adhésion et paie les frais d'inscription. Elle reçoit alors une carte de membre. Nous avions l'habitude d'utiliser des cartes en papier. Mais les choses ont changé, et nous émettons désormais une carte de membre en plastique qui est également une carte Visa. Le nom et le logo du syndicat figurent sur la carte, de même que le numéro d'affiliation.

Avec cette carte Visa, le ou la membre peut épargner, recevoir son salaire, acheter de l'électricité ou du temps d'antenne, retirer de l'argent au distributeur, payer ses abonnements. La carte n'expire pas, de sorte que la travailleuse domestique peut continuer à l'utiliser après sa retraite, même si elle ne figure plus dans notre base de données et qu'elle ne paie plus de cotisations.

Pourquoi et comment avons-nous obtenu ce résultat ?

Nous avons identifié un problème auquel nos travailleuses domestiques étaient confrontées. Nous nous sommes de-

mandé ce que nous pouvions faire pour les aider à gérer leur argent. Elles n'ont pas de compte bancaire, car pour ouvrir un compte, il faut gagner un montant minimum et leur salaire n'est pas suffisant. Cette carte résout ce problème.

L'initiative a été négociée par notre fédération, le Syndicat national des travailleurs namibiens (NUNW – National Union of Namibian Workers). La fédération a créé une division commerciale où les syndicats majeurs investissent leurs fonds pour des projets d'avenir. Avec l'aide de notre institut de recherche, elle a eu l'idée géniale d'aider les membres du NDAWU à surmonter leur problème bancaire. Elle a négocié avec une banque pour relier la carte de membre/carte Visa au système bancaire. Ce système fonctionne bien et nous aide à fidéliser nos membres, car il répond à l'un de leurs besoins réels.

Tenue de registres

Cela aide également le syndicat à bien tenir ses registres. Nous disposons d'une base de données dans laquelle nous enregistrons tous les nouveaux membres recrutés. Le système indique qui a versé des cotisations syndicales et qui ne l'a pas fait. Il est ainsi plus facile de relancer les membres en leur envoyant un message ou en les appelant. Deux organisateurs surveillent le système.



Quelles leçons pouvons-nous tirer de toutes ces expériences de développement de nos syndicats ? Voici quelques stratégies « à faire » et « à éviter » qu'il faut garder à l'esprit pour recruter de nouveaux membres et retenir les membres existants. Vous pouvez en ajouter d'autres si vous le souhaitez.

D'APRÈS NOS EXPÉRIENCES : À FAIRE ET À ÉVITER

À FAIRE et À ÉVITER du recrutement



À FAIRE:

- Planifiez avec soin
- Comprenez la situation locale et adaptez vos stratégies à celle-ci
- Écoutez les préoccupations et les problèmes des travailleurs domestiques
- Faites sentir aux travailleuses que leurs préoccupations sont importantes
- Faites de votre mieux pour répondre à leurs questions et leurs doutes
- Efforcez-vous de résoudre leurs problèmes et de leur donner des conseils
- Communiquez de façon brève, simple et facile à comprendre
- Utilisez la langue dans laquelle ils ou elles se sentent à l'aise
- Assurez-vous que vous avez assez de temps et ne donnez pas l'impression d'être pressé.e
- Encouragez les travailleuses domestiques elles-mêmes à vous aider sur le recrutement et reconnaissez leur bon travail
- Utilisez des outils/médias appropriés pour les intéresser et enthousiasmer
- Organisez le suivi
- Travaillez avec les centrales syndicales et d'autres alliés
- Utilisez des stratégies multiples, y compris le face-à-face et les nouvelles technologies
- Faites sentir aux travailleur.se.s domestiques qu'ils/elles font partie d'un mouvement mondial en présentant la FITD



À ÉVITER:

- Promettre ce que vous ne pouvez pas réaliser
- Donner un rendez-vous et ne pas vous y rendre
- Ignorer les préoccupations des travailleurs
- Éviter de répondre aux questions difficiles, par exemple sur les cotisations syndicales
- Trop parler ou faire la morale aux travailleuses
- Faire preuve d'impatience



ET APRÈS?

Comme nous l'avons vu, il ne suffit pas de recruter de nouvelles membres pour développer et maintenir un syndicat fort. Nous devons en faire une voix puissante pour représenter les travailleuses domestiques dans nos pays, en Afrique et dans le monde entier au travers de la FITD. Comment y parvenir ? Voici quelques lignes directrices.



ENCADRÉ

UN SYNDICAT PUISSANT

10

Maintenir la force de notre syndicat : lignes directrices

Soyez actifs, créatifs et réactifs

- Recrutez en permanence des membres dans les zones où vous êtes déjà présents et dans de nouveaux territoires
- Assurez-vous que les membres existantes sont intéressées et actives
- Mobilisez et faites campagne autour des enjeux et des revendications des travailleuses domestiques
- Abordez toujours les affaires et les problèmes individuels
- Montrez votre pouvoir en dialoguant/négociant avec les gouvernements et les employeur.se.s
- Autonomisez les membres : proposez des cours et des formations sur les enjeux du syndicat, leurs droits et des compétences pertinentes
- Assurez une communication efficace et régulière avec les leaders et les membres

Mettez en place des structures démocratiques qui fonctionnent bien

- Respectez les statuts du syndicat
- Organisez des réunions régulières, avec une bonne participation
- Assumez et respectez des mandats clairs des travailleurs
- Fournissez des rapports clairs et rapides en retour
- Organisez des élections régulières, conformément aux statuts
- Promouvez des leaders responsables et engagés
- Assurez une redevabilité et une gestion financières solides
- Tenez des registres de qualité



Les derniers mots de notre brochure reviennent à Vicky Kanyoka, coordinatrice régionale de la FITD pour l'Afrique.

08

CONCLUSION

« Le premier objectif stratégique de la FITD est le développement de la fédération, ce qui inclut les campagnes d'organisation et de recrutement. Cela signifie que la force de toute fédération syndicale réside dans ses membres. Les membres sont l'épine dorsale de tout syndicat, et partant, des syndicats de travailleuses domestiques également. C'est grâce à leurs membres que les syndicats renforcent

leur pouvoir, leur unité et leur solidarité. Nos organisations affiliées en Afrique travaillent dur pour mobiliser, sensibiliser, organiser et recruter des membres depuis 2009. Le nombre de leurs membres a augmenté d'entre 50 et 100 % chaque année. Ce faisant, elles ont acquis différentes expériences.

Cependant, ce livret nous apprend qu'il n'y a pas de façon unique d'organiser et

de recruter des travailleurs domestiques. Les leaders et les membres ont fait preuve de beaucoup de créativité et d'innovation pour recruter dans leurs syndicats, ce qui a permis d'augmenter le nombre d'adhérent.e.s et de payer des cotisations à la FITD.

Les leaders de notre Fédération espèrent que cette brochure deviendra l'une des ressources permettant à nos



membres, nos leaders et nos partenaires d'en savoir plus sur nos opérations d'organisation et de recrutement et sur la manière dont nous les menons à bien en Afrique.

Nous remercions tous les leaders et les membres des syndicats/associations de travailleuses domestiques en Afrique pour leur contribution à la réalisation de cette brochure.

S'organiser pour plus de pouvoir ! S'organiser pour plus d'unité !

S'organiser pour plus de force !

“C'est grâce à leurs membres que les syndicats renforcent leur pouvoir, leur unité et leur solidarité.”

ÉQUIPE DE LA FITD AFRIQUE



ASMAOU BAH
MEMBRE DU COMITÉ EXÉCUTIF



ESSI KOTOR
RESPONSABLE DE PROGRAMME



VICKY KANYOKA
COORDINATRICE RÉGIONALE



DEOGRASIA VULUWA
RESPONSABLE DE PROGRAMME



QUELQUES RESSOURCES UTILES

SUR L'ORGANISATION

StreetNet et WIEGO, « Le regroupement dans l'économie informelle. Livres de référence pour les organisateurs », série de 6 livres (disponibles en anglais, en français et en portugais)

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

<https://www.wiego.org/worker-education-advocacy-materials>

ITUC-CSI, « Un travail décent, une vie décente pour les travailleurs et les travailleuses domestiques »

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_AnglaisWEB.pdf

FITD et NDWA, International Domestic Workers Day, Outreach and Visibility Campaign. A Toolkit [Journée internationale des travailleurs domestiques, campagne de sensibilisation et de diffusion. Boîte à outils]

https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/international_domestic_workers_day_outreach_and_visibility_campaign_en.pdf

Burke, Geronimo, Martin, Thomas, Wall, « Education for Changing Unions. » [L'éducation pour faire évoluer les syndicats]

SUR LA C189

FITD et WIEGO. « Votre trousse d'outils sur la C189 de l'OIT. La convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (région Afrique) »

https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Domestic_Worker_Toolkit_WIEGO_IDWF_Web.pdf

SUR LES MEILLEURES PRATIQUES

FITD et OIT. « Decent Work for Domestic Workers: Eight Good Practices from Asia » [Travail décent pour les travailleuses domestiques : huit bonnes pratiques d'Asie]

https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/eight_good_practices_from_asia_en.pdf

*Mise en commun de nos meilleures pratiques
de recrutement en Afrique.*

«S'ORGANISER, S'ORGANISER, S'ORGANISER. COMMENT NOUS NOUS Y PRENONS !»



**Fédération internationale des travailleur.se.s
domestiques, région Afrique**

www.idwfed.org