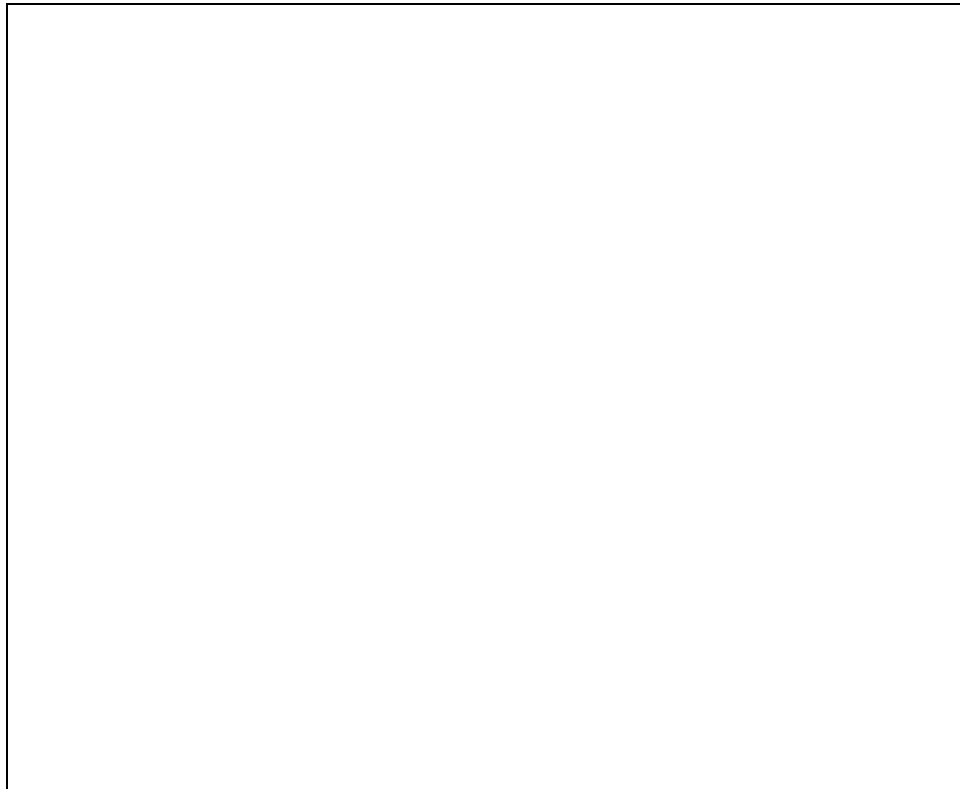


Bâtir et maintenir une organisation démocratique des travailleurs de l'économie informelle



**L'organisation dans l'économie informelle : Livres de
ressources pour les organisateurs, Numéro 2**

Bâtir et maintenir une organisation démocratique des travailleurs de l'économie informelle

Table des matières

Aperçu général:	
L'organisation dans l'économie informelle. Livres de ressources pour les organisateurs	3
Problèmes et défis: Les travailleurs de l'économie informelle dans différents secteurs	5
1. Introduction	6
Dans ce livre	
Organisations démocratiques fondées sur les membres	
Défis internes	
2. Les leaders des travailleurs dans l'économie informelle	8
Qualités	
Femmes leaders	9
Le leadership collectif	10
3. Une fondation solide	11
La constitution	
Politiques, procédures et valeurs	12
4. Choix des Leaders: Le processus électoral	15
Principes électoraux	
Comment organiser une élection	
Après une élection	17
S'occuper des situations difficiles	
5. Participation et prise de décision par les membres	19
Bâtir une base solide	
Tenir des réunions couronnées de succès	20
Ce n'est pas la seule voie: alternatives aux réunions	24
6. Responsabilité	26
Responsabilité financière	
Responsabilité politique	28
7. Education des travailleurs et octroi du pouvoir	30
Éducation formelle et informelle	
Éducation des travailleurs pour bâtir l'organisation	
Formation sur les capacités de travail	31
Expériences d'apprentissage	33
Ressources et références	34

Sommaire

L'organisation des travailleurs de l'économie informelle : Livres de ressources pour les organisateurs

Les Documents

Il y a six livres dans la série :

1. Le recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques.
- 2. Construire et maintenir une organisation démocratique pour les travailleurs de l'économie informelle**
3. Gérer les problèmes quotidiens des travailleurs de l'économie informelle
4. Conduire des négociations collectives pour les travailleurs de l'économie informelle
5. Gérer les conflits entre les travailleurs de l'économie informelle et les autorités
6. L'action collective pour les travailleurs de l'économie informelle.

Les objectifs

Ces documents ont pour but d'assister chacun des animateurs dans la tâche d'organisation des travailleurs de l'économie informelle. On espère que ça donnera aux animateurs des idées pratiques sur lesquelles les besoins vont être faits et comment le faire.

Ses buts pour assister les organisateurs

- Identifier quelle information est nécessaire pour commencer l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et où la trouver.
- Recruter les travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques et engager collectivement dans des pratiques démocratiques organisationnelles.
- Résoudre les problèmes quotidiens des membres
- Développer les éléments et pratiques des négociations collectives
- Utiliser des stratégies créatives quand les négociations échouent ou quand elles sont impossibles, y compris des conflits de résolution des mécanismes, des remèdes légaux, des actions de masse et de publicité.
- Vérifier les activités éducationnelles de discussion des groupes de base.
- Encourager et soutenir les dirigeants, véritables porte-paroles des travailleurs
- Insister sur la participation des femmes travailleuses à tous les niveaux.





L'usage des livres

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

Vous pouvez les utiliser à cet effet, sur le lieu du travail, au bureau ou dans un milieu communautaire. Il faut les adapter à votre secteur, à votre pays et au sexe, à la race et à la culture des gens que vous organisez. Utilisez les :

- **Comme un guide d'organisation** : ressortir les idées, les listes de contrôle et les expériences
- **Pour information** : lire et partager vos connaissances avec les autres
- **Pour générer des idées** : créer de nouvelles stratégies d'action
- **Comme un outil de planification** : utiliser les étapes et les stratégies pour t'aider à faire ton projet
- **Pour éduquer et rendre puissant** : dans des conflits informels, des ateliers ou séminaires de formation.

Vous trouverez les symboles suivants partout. Utilisez les pour vous aider à trouver vos propres voies autour des brochures.

-  Conseil
- ✓ Liste de préparation
-  Partage d'expérience
-  Définition
-  Activités d'apprentissage

Définitions clés et principes

Qu'entendons-nous par organiser

Organiser veut dire construire le pouvoir des travailleurs par :

- Le recrutement : faire venir les travailleurs dans l'organisation
- La construction et le maintien de l'organisation démocratique
- La formation des dirigeants véritables porte-paroles, y compris les femmes leaders
- Le renforcement des capacités des membres à travers le militantisme, l'éducation et l'information
- La représentation des membres individuellement et dans des négociations collectives
- Le traitement des problèmes et des conflits
- Le soutien des actions de masse des travailleurs
- La provision des services pour les membres et avec les membres

Les trois principes clés d'organisation

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

"Soyez passionnés, engagés, innovateurs, et créatifs dans vos efforts d'organisation et de mobilisation des travailleurs de l'économie informelle"

(Kwasi Adu – Amankwah, Secrétaire Général de Ghana TUC, Septembre 2006, discours à la conférence sur l'organisation de l'économie informelle).

Difficultés et défis pour les travailleurs informels de différents secteurs

Secteurs/groupes	Difficultés majeures (en plus du revenu et de la sécurité sociale)	Organiser des défis
Rue, vendeurs de rue, colporteurs	Droits de vendre espace de vente facilités de stockage et de conservation, toilettes, et eau. Protection contre les tracasseries policières sécurité	Comptes personnels non perçus par les travailleurs comme par les autres Aucun droit de travailleurs non couvert par le code du travail. Contrôlés par les politiciens (mafias, la fuite des tracasseries, les rivalités entre eux, manque de temps pour un travail organisé, ignorés par les syndicats
Les travailleurs de maison (basés à leur domicile)	Revenus égaux, même bénéfice, et protection comme eux des entreprises. Identification de l'employeur, accès au travail régulier, amélioration de la dextérité, accès aux marchés (comptes personnels).	Isolés dans les maisons, invisibles. Pas de temps sans que les femmes ne doublent le fardeau domestique/entretiens domestiques. Peur de perdre son emploi, être empêché d'abandonner le domicile, religion et culture, le travail des enfants est ignoré par le syndicat de commerçants, non couvert par le code du travail ou encore par des statuts ambigus.
Collecteurs d'ordure et de matières recyclables	Accès aux ordures, intégration des ordures solides, gestion des systèmes, mauvais contrats (légers), statut amélioré, santé et sécurité, exploitation par les intermédiaires.	Statuts légers et estime personnelle. Peur de perdre son emploi, rivalité interne, temps de rencontre, travail des enfants pas couvert par le code du travail ignoré par le syndicat des commerçants
Ouvriers agricoles	Droits à la terre et le droit à l'utilisateur de terre travail régulier accès à l'équipement	Localisations dispersée, isolées, éloignés et non protégés par le code du travail
Les domestiques	Droits d'organiser, sécurité Accès aux facilités Protection contre les injures Libertés de circuler	Isolés dans les maisons La peur de l'employeur et La peur de perdre son emploi Pas protégés par le code du travail Manque de temps Peur des autorités (les émigrants)
Ouvriers de transport	Accès aux routes et aux passages Protection contre les tracasseries des autorités, des politiciens et des mafieux Santé et sécurité/protection contre les accidents, garage et facilités prix du carburant et autres frais	Mobilité, rivalité interne, ils ont leur propre compte, pas vus comme des travailleurs. Contrôlés par les politiciens "mafieux" menacés par les employeurs
Difficultés pour les femmes travailleuses de l'informel	Accès à la surveillance adéquate, permanente des enfants. Saine protection de revenue pendant la maternité sécurité physique. Déséquilibre entre les salaires et le travail. Harcèlement sexuel	Peur Manque de confiance, barrière culturelle et religieuse, souvent habitation éloignée, dominées par les hommes des secteurs Manque de temps Surveillance de la maison et des enfants

Bâtir et maintenir une organisation démocratique des travailleurs de l'économie informelle

1. Introduction

Dans ce livre

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

Les organisations démocratiques, fondées sur les membres

«Une organisation fondée sur les membres est celle où les membres (qui sont femmes travailleuses) sont les utilisateurs des services de l'organisation, des gérants et ses propriétaires». (Ela Bhatt, Fondatrice de SEWA, Inde)

Lorsque nous parlons de bâtir une organisation des travailleurs informels, nous voulons dire beaucoup plus que recruter et accroître le nombre des membres.

Nous voulons parler de bâtir et maintenir une organisation, dirigée et contrôlée par les membres, à travers des structures et processus organisationnels démocratiques. Nous voulons parler de bâtir et maintenir une organisation qui représente effectivement les intérêts de tous ses membres, hommes et femmes. Nous voulons dire s'assurer que l'organisation vit longtemps.

Une organisation démocratique des travailleurs fondée sur les membres peut prendre plusieurs formes.

Elle peut être un Syndicat, une Association, un Réseau, une Coopérative des Travailleurs parmi tant d'autres.

Elle peut être petite ou grande; locale, nationale ou internationale. Ses membres peuvent être des travailleurs informels, formels ou un mélange de deux. Quelle que soit sa forme ou son nom, elle est basée sur de fortes structures démocratiques de base (atelier, ferme, marché, gare à taxi, rue, site de décharge publique etc.) dirigées par un leadership élu qui est responsable devant les membres. Elle opère avec un but clair, soutenu par de profondes valeurs et principes.

Les défis internes

Ce n'est jamais facile de diriger une organisation démocratique fondée sur les membres. Etant donné que les membres sont les propriétaires, les gestionnaires et les bénéficiaires, la prise de

Définition

Démocratie

Gouvernance par le peuple (membres) à travers une participation directe et/ou un système des représentants élus.

Organisation Démocratique

Basée sur les principes et pratiques de la démocratie

décision est souvent lente et compliquée, et l'administration et gestion pas souvent efficaces. Pour les travailleurs informels, c'est particulièrement défiant de diriger une organisation démocratique et efficace:

Défi no 1: Le choix du meilleur type de leader: Certains leaders proviennent des organisations caractérisées par des pratiques organisationnelles faibles et antidémocratiques. Certains d'entre-eux veulent être des leaders pour faire avancer leurs propres intérêts. D'autres sont corrompus, et d'autres sont dans les poches des politiciens et criminels. Les hommes prédominent dans des positions de leadership même là où la majorité des membres sont des femmes.

Défi no 2: Développer les capacités et connaissance nécessaires pour diriger une organisation.

Plusieurs travailleurs dans l'économie informelle n'ont pas eu suffisamment d'opportunité pour acquérir une bonne éducation et capacités formelles. Ils manquent souvent la confiance et l'expérience pour bien diriger leurs organisations.

Défi no 3: Avoir suffisamment d'argent pour réaliser les objectifs de l'organisation.

Les organisations fondées sur les membres dépendent des frais payés par leurs membres. Les travailleurs informels sont généralement pauvres et ne peuvent pas payer les frais de cotisation élevés et/ou réguliers. Il est souvent difficile de recouvrer les cotisations régulièrement à cause de la pauvreté des membres, localisations éparpillées et manque d'infrastructures financières. Ce n'est pas facile de trouver des donateurs qui sont intéressés à les soutenir.

2. Les leaders des travailleurs dans l'économie informelle

Les leaders peuvent faire ou défaire une organisation. Là où les leaders sont forts, représentatifs, travaillent collectivement et écoutent leurs membres, l'organisation peut prospérer. Mais là où les leaders sont individualistes et se servent eux-mêmes, les organisations peuvent mourir ou rester une coquille vide.

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

Qualités

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

✓ Liste de préparation no 1: Qualités d'un leader efficace des travailleurs informels

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

(Adapté de FIAET, 2006, Bâtir une organisation démocratique des travailleurs et représentation dans l'Economie Informelle. Un manuel en deux parties)

Femmes leaders

«Il s'inquiète de la longueur du temps que je passe en dehors de la maison familiale. Il y a beaucoup de réunions et toutes les heures passées loin du salon constituent une perte sérieuse des revenus». (Eliane Quedraogo, Syndicat national des coiffeurs et esthéticiens du Burkina Faso (SYNACEB) dans CSI, union view #3, Mars 2007)

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

Stratégies pour encourager le leadership féminin

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

☺ Expériences : Les femmes leaders surmontent la résistance

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

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

«Ils croient à la coutume et culture, mais je leur ai montré que j'étais capable»

Anna Dlamini était élu comme représentant syndical dans une petite usine de recyclage des métaux où la plupart des membres sont des hommes. «Je n'ai pas su pourquoi ils m'ont élue. Ils croient à la tradition et culture, ils disaient souvent, 'nous aimons ce syndicat mais le leader est une femme. Que diront nos femmes à la maison ? Notre culture ne permet pas à ce qu'une femme se tienne debout devant nous'. Mais l'attitude des hommes envers moi a changé graduellement lorsqu'ils ont vu que j'étais un leader capable et qu'ils peuvent faire confiance à moi d'aller aux réunions et leur rendre compte. J'étais réélue avec un grand soutien»
(Adapté à partir de Ditsela, Cours de fondation sur le leadership féminin, Johannesburg, Mai 2003)

Leadership collectif

«Combats l'esprit du 'grand homme».

«Combats l'esprit des cercles fermés». (Amilar Cabral)

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

Définition

« Le leadership collectif veut dire un leadership fait d'un groupe de personnes et non pas d'une seule personne ou quelques personnes dans le groupe ». (Amilar Cabral, *Unité et Lutte*, 1979)

Argumenter le cas d'un leadership collectif.

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

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

#Le Leadership qui vient d'en bas

«Le leadership ne peut pas être imposé d'en haut. Il doit fleurir d'en bas pour que l'organisation puisse rester dynamique, efficace et unifiée». (Académie de SEWA)

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

3. Une fondation solide

Une forte organisation des travailleurs informels a une fondation solide, faite des membres actifs, un leadership représentatif et collectif et une prise de décision démocratique. Pour permettre à ces éléments de travailler ensemble, une organisation a besoin des objectifs, structures et règles clairs. Elle a besoin des politiques et procédures. Celles-ci doivent exister par écrit et formellement adoptées. Si vous formez une nouvelle organisation, vous avez une grande tâche de développer ces documents. Mais, si c'est bien fait, ça va prévenir des problèmes et difficultés dans l'avenir. Si vous êtes un syndicat bien établi qui organise maintenant les travailleurs informels, un changement de la constitution peut vous être nécessaire.

La constitution

La constitution est un corps des règles mutuellement consenties par les membres pour guider la conduite de l'organisation. Elle est doit être respectée par tous les membres, leaders et personnel. La constitution:

- Garde la démocratie
- Garde les principes et valeurs de l'organisation
- Eduque et donne le pouvoir aux membres
- Protège contre la mauvaise gestion, l'indiscipline et la corruption
- Guide en cas de conflit

Une constitution devrait être:

- Connue et disponible à tous les membres
- Etablie, révisée de temps en temps, et amendée si nécessaire à travers des processus démocratiques

Une constitution est un document légal. Si possible, elle devrait être enregistrée par les autorités appropriées.

Une nouvelle organisation devra développer un certain nombre des règles pour guider son travail jusqu'à ce qu'elle puisse développer et adopter une constitution. Vous êtes un lien important entre la constitution et les membres. Vous devez vous assurer que les membres participent au développement d'une nouvelle constitution ou à l'amendement d'une ancienne et/ou qu'ils ont connaissance de l'actuelle constitution. Développer une constitution peut être un outil puissant pour éduquer et donner du pouvoir aux membres et de développer leur confiance et dévouement.

#Qu'est ce qu'on doit trouver dans une constitution?

Votre constitution devrait inclure:

- Les objectifs de l'organisation
- Qui sont les membres
- Comment les membres sont-ils représentés dans l'organisation (structures)
- La fréquence de leurs réunions (leaders, membres)
- Comment les leaders rendent-ils compte aux membres

- Qui sont les leaders
- Comment les leaders sont-ils élus (une personne un vote, représentation proportionnelle, scrutin secret)
- Quand et après combien de temps les leaders sont-ils élus
- Les rôles, responsabilités, et pouvoirs des leaders
- Représentation des femmes et femmes leaders
- Comment se fait la gestion et contrôle financiers
- Discipline et rappel des leaders

Votre constitution ne devrait pas être longue et compliquée, mais plutôt claire et compréhensible pour les membres.

☺ **Expériences: Le processus d'élaboration de la constitution**

L'organisation des vendeurs de rue du Kenya élabore sa constitution

La Kenya National Alliance of Street Vendors and Informal Traders (KENASVIT) a été lancée officiellement en 2006. Avant cela, sa plus importante activité était de consolider ses membres et développer la constitution. Un Comité Directeur a élaboré une première ébauche de la constitution, avec le soutien des académiciens, les syndicalistes ainsi qu'une ONG communautaire. Cette ébauche a été envoyée à ses membres qui sont des alliances urbaines (des vendeurs de rue). Ces dernières l'ont distribuée à leur tour à leurs membres (associations locales) et ont recueilli leurs contributions. Le feedback et les amendements proposés par les membres de base ont constitué la base pour leur réunion suivante du Comité Directeur. La constitution a été re-élaborée et envoyée encore une fois aux alliances urbaines qui l'ont discutée avec un plus grand nombre des membres. Ils ont envoyé de nouveaux amendements en préparation en préparation de la réunion nationale des délégués. La réunion a discuté les amendements, l'a accepté et adopté la constitution. Ceci a ouvert la voie aux délégués d'élire les membres du comité exécutif de KENASVIT.

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

StreetNet International s'assure que les femmes sont totalement représentées

La Constitution de StreetNet International s'assure que la représentation des femmes dans les structures de leadership et de prise de décision est formalisée en non laissée pour chance.

Conseil International

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

Membres du Comité Exécutif International

«Deux ou plus des quatre membres du Comité Exécutif International élus doivent être des femmes».

(Constitution de StreetNet International-www.streetnet.org.za)

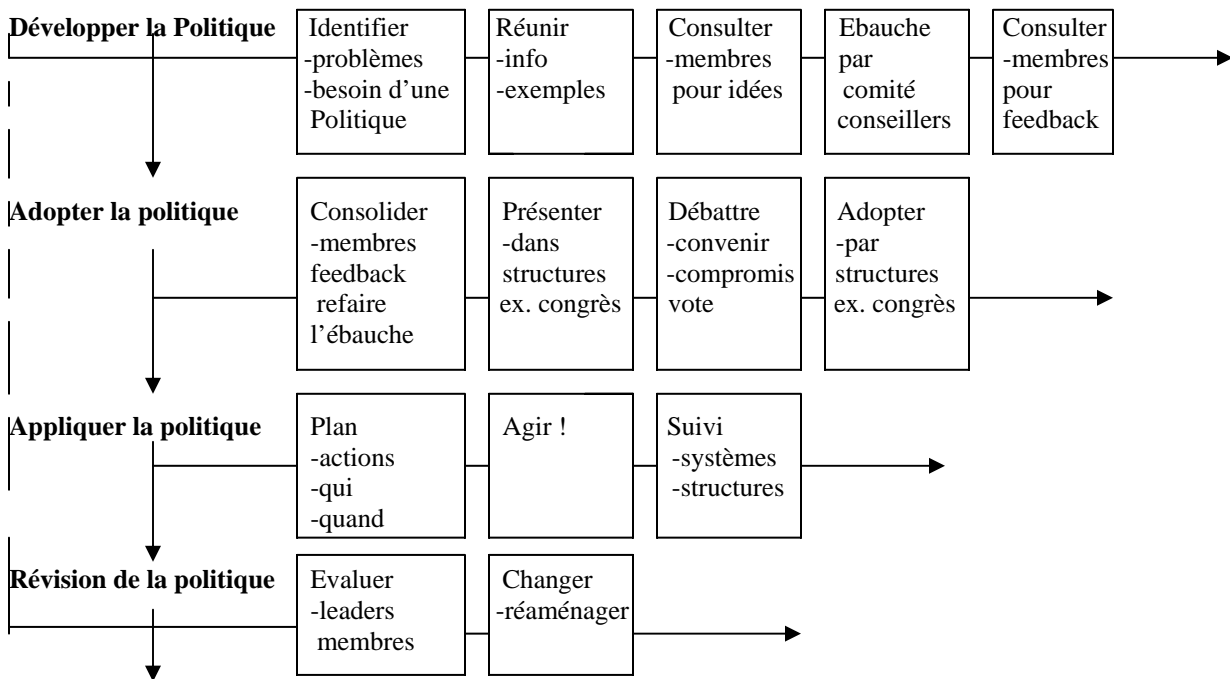
Politiques, procédures et valeurs

#Politiques

Toutes les organisations ont besoin d'un certain nombre de politiques. Les politiques nous disent ce qu'est notre position sur un problème donné. Elles guident le travail de l'organisation.

Une organisation peut avoir des politiques sur plusieurs questions. Comme la constitution, les politiques devraient être respectées par les leaders et les membres. Vous devez développer vos politiques à travers un processus démocratique. Il vous faut adopter vos politiques dans la structure appropriée et au niveau approprié. En ce qui concerne les politiques clés c'est souvent le Congrès.

Le processus politique: exemple



Les problèmes liés à la politique: exemples

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

- **Politiques Financières** telles que l'indépendance et la viabilité financières, pas de crédits personnel de l'organisation, frais réduits pour les travailleurs informels (dans des organisations mixtes) et l'administration des finances.
- **Politiques politiques** telles que l'indépendance politique, alliances et affiliations
- **Politiques Organisationnelles** telles que l'égalité des sexes, l'inclusion des travailleurs migrant et comment traiter avec les autorités/employeurs.

Procédures

Ensemble avec la constitution et les politiques, vous aurez un certain nombre des procédures qui détermine comment les choses sont faites et les étapes à suivre. La procédure pour conduire les élections est souvent contenue dans la constitution pour sauvegarder la démocratie dans l'organisation. C'est quelque chose pour la quelle

Définition

Politiques

Positions adoptées par une organisation pour guider ses actions.

Procédures

Comment faire des choses. Etapes à suivre lors de l'application de la politique

tous les membres doivent être clairement au courant. Toutefois une procédure pour commander les fournitures de bureau, peut être contenue dans un document du bureau, un mémo ou alors verbalement convenu. Les agents du bureau et certains leaders doivent en être informés. Vous devez établir et formaliser vos procédures au fur et à mesure que l'organisation se développe.

Valeurs et principes

Nos valeurs et principes soutiennent tout ce que nous faisons. En tant qu'organisateur/leader, c'est important que vous fassiez respecter les valeurs et principes de votre organisation et guidez les membres et d'autres leaders. Savez-vous ce qu'ils sont? Certaines organisations développent une déclaration claire de leurs valeurs et principes.

Définition.

Valeurs

Croyances, principes ou standards qui guident la façon dont un individu ou un groupe se comporte.

☺ Expériences: Valeurs de l'organisation

KENASVIT explique clairement ses valeurs

«Les valeurs fondamentales de l'alliance sont triple :

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

(The Street Trader, KENASVIT)

Dans d'autres organisations les valeurs sont «comprises» mais pas clairement expliquées. Une situation commune c'est lorsque les valeurs sont exprimées mais pas mises en pratique. Par exemple, «Nous croyons à l'égalité des sexes», mais les hommes leaders harcèlent les femmes membres. «Nous valorisons l'honnêteté», mais les leaders trompent les membres ou abusent les fonds. «Nous croyons à la prise de décision collective», mais le président prend seul les décisions.

En tant qu'organisateur/leader, vous serez au premier plan d'aider les membres, leaders et personnel à «pratiquer ce que vous prêchez». Encouragez votre organisation à se mettre d'accord et noter ses valeurs.

4. Choisir les leaders: Le processus des élections

Dans une organisation démocratique des travailleurs, les membres ont le droit et le devoir de choisir leurs propres leaders à travers un processus électoral. A leur tour, les leaders élus nomment d'autres, comme les organisateurs payés, qui jouent des rôles de leadership. De tels leaders «secondaires» sont responsables devant les leaders élus et à travers eux, devant membres.

Principes des élections

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

Comment organiser une élection

Première tape : Se préparer pour l'élection

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

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

Il faut encourager une discussion ouverte et saine sur le type du leader dont l'organisation a besoin. **Il ne faut pas** essayer d'influencer ou exercer de pression sur les membres afin qu'ils votent pour toi ou ton candidat. **Il faut** défier les suppositions et mythes sur le leadership. Vous pouvez vouloir utiliser certaines des idées ci-dessous pour aider vos discussions, ensemble avec **la liste de contrôle 1** ci-dessus.

Choisir les leaders: êtes-vous d'accord?

Les mythes du leadership

Un leader doit toujours être bien éduqué

Un leader doit parler Anglais (ou d'autres langues coloniales)

Les plus importants leaders doivent être des hommes

Un leader doit être quelqu'un de vigoureux et qui parle beaucoup dans les réunions

Un leader doit avoir un statut économique et/ou politique

Les critères clés du leadership?

Un leader doit montrer un dévouement fort et sincère à l'organisation.

Un leader doit toujours être fidèle au mandat de l'organisation.

Un leader doit être à mesure et préparé de travailler collectivement.

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

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



CONSEIL

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

Deuxième étape : conduire l'élection

• **Équipement**

Assurez-vous que vous avez tout l'équipement nécessaire avec vous tels que les stylos, les bulletins de vote, les urnes, papier collant pour sceller les boîtes et des grandes feuilles pour y écrire les nominations.

• **Respect du temps**

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

• **Organisation**

Faites les arrangements appropriés dans la salle, sous arbre ou au marché etc. Si vous ne pouvez pas réunir les travailleurs ensemble pour voter, vous aurez peut-être à aller chez eux dans leurs maisons, champs ou sur les rues. Si vous devez le faire de cette façon, c'est mieux que vous soyez à deux pour travailler ensemble.

• **Les «officiers de vote»**

Assurez-vous qu'ils sont prêts et qu'ils conduisent les élections librement, de façon transparente et ordonnée. C'est très important que les élections se fassent par bulletin secret, ou

de façon la moins formelle de soulever les mains. Les élections doivent être réelles et exemptes de l'influence des candidats et leurs supporteurs. Les membres doivent se sentir confiants de ceci. Si vous organisez une élection à bulletin secret, avez-vous mis en place un système pour aider ceux qui ne peuvent pas lire?

- **Bulletins de vote**

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

Troisième étape : Traitement des résultats de l'élection

- **Comptez les voix**

Lorsqu'on vote par soulèvement des mains, on le fait directement à travers les gens nommés pour la tâche. L'avantage de ce système est que tout le monde peut voir directement qui a gagné et on peut vérifier le comptage. Le désavantage est que les gens peuvent sentir la pression de voter ou non pour quelqu'un. Avec le bulletin secret les guichets de vote seront nommés et approuvés. L'avantage de cette méthode est que chaque individu est libre de voter pour le candidat de son choix sans pression.

- **Notez les résultats**

Elaborez la liste des résultats en montrant le nombre de votes pour chaque personne.

Quatrième étape : Communiquez les résultats

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

Après une élection

- **Informez les nouveaux leaders**

Dès que possible, donnez un briefing aux nouveaux leaders sur leurs rôles et tâches. Assurez-vous qu'ils ont tous les documents dont ils auront besoin p.ex. constitution, politiques, programmes des réunions.

- **Eduquer**

Arrangez un programme continu d'éducation pour les leaders. N'attendez pas un programme formel d'éducation en leadership.

- **Prêt pour le travail**

Les nouveaux leaders devraient apprendre en travaillant. Ils doivent commencer immédiatement avec leurs tâches. Maintenez une proche communication. Donnez conseil et soutien.

- **Gardez les notes**

Classez et gardez les notes de l'élection dans un endroit sécurisant (d'habitude les organisations enregistrées gardent de tels documents pour cinq ans). Vous ne savez jamais quand est-ce qu'il y aura un challenge ou un conflit autour du leadership.

S'occuper des situations difficiles

« les leaders n'ont pas voulu aller aux élections, et souvent opéraient comme une bande de mafia à cause du manque de responsabilité et transparence »

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

Vous aurez probablement à traiter avec des situations difficiles autour des élections. Si les travailleurs n'ont pas la tradition d'organisation participative et démocratique, alors vous aurez à les aider à développer cette tradition. Ci-dessous, vous trouverez certaines des situations que vous pouvez rencontrer. Comment allez-vous les surmonter?

Il n'y a pas de réponse directe. Pour surmonter de tels blocages à la démocratie, vous devez comprendre les problèmes sous-jacents et avoir la capacité de travailler avec les gens. Et, plus important encore, vous aurez besoin des membres forts et informés.

☺ **Partage d'expérience: des critiques à la démocratie: que disent-ils (mais pas toujours à vous)**

Coïncé dans le passé

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

Réticent de laisser aller

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

Payé pour rester

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

Victime de diffamation

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

«Mon mari ne me laissera pas»

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

Les femmes ne peuvent pas être des leaders

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

Les leaders font de l'argent

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

5. Participation et prise de décision par les membres

La base d'une organisation démocratique c'est ses membres actifs, informés, qui participent totalement et prennent des décisions collectivement en utilisant les structures et procédures organisationnelles. Ce qui n'est pas facile à réaliser.

En ce qui concerne les travailleurs informels, plus spécialement les travailleurs indépendants ou travailleurs à la tâche, le temps consommé sur les activités organisationnelles c'est du temps perdu pour gagner sa vie. Les opportunités de participer sont souvent limitées, telles que lorsque les lieux de travail sont clairsemés ou lorsque les employeurs forcent de longues heures aux travailleurs. Les femmes en particulier luttent pour participer totalement dans la vie de l'organisation.

Vous devez prendre ces difficultés et d'autres en considération dans vos structures, organisation des réunions et outils de communication. Si vous amenez les travailleurs informels dans un syndicat déjà existant, vous aurez peut être à ajuster vos structures et pratiques pour accommoder les membres travailleurs informels. Vous pouvez être obligé de changer votre constitution. Il peut arriver que ce soit vous qui persuadez les leaders syndicaux et membres de le faire. Si votre syndicat a toujours eu des hommes leaders, il vous faudra prendre une action positive pour s'assurer que les femmes sont représentées.

Construire une base solide

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

Le temps passé en train de construire une base solide c'est du temps bien passé. Passez le temps:

- avec les membres et les leaders locaux
- à développer des structures de base convenables
- à mettre en place des voies appropriées de faire des choses
- à informer et éduquer les membres et leaders
- à soutenir les leaders dans leurs rôles
- en train de promouvoir l'élection des femmes leaders
- à soutenir les femmes leaders
- à former les leaders à éduquer et former les autres
- à garder les travailleurs actifs et mobilisés
- en train d'aider les travailleurs à réaliser des gains concrets et en tirer les leçons.

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

Tenir des réunions couronnées de succès.

Votre organisation va prendre la plupart de ses décisions importantes dans des réunions. Une réunion est un outil de la démocratie. Une réunion permet aux membres et/ou leurs représentants à :

- Participer directement dans la prise de décision
- Tenir les leaders responsables devant eux
- Gagner de l'expérience, connaissance et habiletés à diriger l'organisation
- S'identifier avec l'organisation et d'autres membres.

Les ingrédients d'une réunion couronnée de succès sont:

- Bonne planification et préparation
- Règles claires et procédures de tenue de réunions
- Les ordres du jour bien élaborés
- Une modération informée et pleine d'habileté
- Des décisions claires
- Bonne prise des comptes-rendus

Et après la réunion:

- Bien présenter le rapport
- Application des décisions

Appliquez tous ces ingrédients à toutes vos réunions. Ajustez-les au niveau de formalité requis. Par exemple, lorsqu'on vous appelle urgemment à une réunion avec un groupe des membres pour les aider à résoudre un conflit immédiat avec les autorités, il vous est peu probable d'avoir un agenda formel ou comptes-rendus. Mais vous allez décider informellement les points à discuter (agenda). Vous écrirez les notes de la réunion (compte-rendu).

Première étape: planifier et préparer une réunion

CONSEIL

Ne sous-estimez pas l'importance de bien planifier vos réunions. «90% de la réussite d'une réunion a lieu avant qu'elle ne commence».

(Alan Baker dans Ditsela, 2005. Organiser des réunions couronnées de succès)

Règles et procédures d'une réunion

Des règles et procédures claires devraient guider vos réunions. Vérifiez si celles-ci sont déjà mise en place. Elles peuvent être écrites dans votre constitution ou dans vos procédures. Dans ce cas, votre rôle est de vous assurer que tout le monde connaît et comprend les règles et de donner le soutien nécessaire au président. Si vous travaillez avec une nouvelle organisation,

vous pouvez aider à guider le développement des règles et procédures. Il vous faudra inclure une partie ou tout ce qui suit, dépendant de la nature de la réunion:

- Qui devrait participer?
- Combien des membres doivent être présents avant que la réunion ne commence (quorum)
- Combien des fois ce type de réunion devrait-elle se tenir
- Rôle du président, membres du comité directeur et du personnel
- Comment et à quand doit-on distribuer les documents
- Les règles de parler (limites du temps, lever les mains)
- Comment prendre les décisions
- Les procédures de vote
- Comment résoudre un conflit.

L'ordre du jour

L'ordre du jour est le plus important document pour une réunion. L'ordre du jour présente les points qui seront discutés et l'ordre de discussion. Avant de rédiger l'ordre du jour, vous devez décider sur le pourquoi de la réunion et quel résultat voulez-vous atteindre avec elle. Quand vous dressez les points à l'ordre du jour, mettez les points prioritaires au début. Réfléchissez bien autour de chaque point et demandez ce que nous voulons obtenir en discutant ce point? Est-ce une décision, une recommandation, un débat ou un plan? C'est mieux si le président, le secrétaire et d'autres membres du comité directeur ont décidé de l'ordre du jour collectivement.

Si vous connaissez ceux qui viennent à la réunion, distribuez les points à l'ordre du jour et d'autres documents bien avant la réunion pour que les membres aient le temps de se préparer. Ou bien si c'est une réunion où vous avez besoin d'une large participation, distribuez les brochures, dressez les affiches et recrutez les volontaires pour partager la nouvelle.

CONSEIL

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

L'heure et lieu

Fixez l'heure et le lieu qui répond aux besoins de ceux qui sont supposés participer. Planifiez d'écourter la réunion. Vos membres n'ont pas beaucoup de temps. Il faut satisfaire les besoins des femmes. Ont-elles besoin de quelqu'un pour garder les enfants? Est-ce mieux que les réunions se tiennent le week-end au lieu du soir?

Les rôles et responsabilités

Planifiez celui qui va présider, rédiger le compte-rendu, présenter les différents points et préparer les documents. Si vous savez que vous aurez à vous occuper des sujets controversés, planifiez la meilleure façon de le faire pour éviter des conflits et aider à atteindre une décision.

CONSEIL

Certains de vos membres peuvent ne pas être à mesure de lire. Assurez-vous de l'aide de ceux qui le peuvent. Trouvez d'autres voies de communiquer les sujets pour discussion. Il arrive que certains membres parlent une langue différente. Vous devez organiser la traduction.

Deuxième étape: Conduire la réunion

Présider une réunion

Chaque réunion nécessite un président, quelqu'un qui guide et contrôle la réunion. Même pour une réunion d'information vous trouverez que quelqu'un dirige la discussion. Souvent c'est un travailleur leader qui va présider vos réunions. Dans certaines situations vous pouvez vous retrouver en train de diriger, surtout si vous êtes un travailleur leader et un organisateur aussi. Le président est la clé pour une réunion couronnée de succès. Formez-le/la bien. Utilisez la liste de contrôle pour préparer, évaluer et présider une réunion.

✓ Liste de préparation no 2: Présider une réunion

Je?	✓
Prépare bien pour les réunions	
Connais les problèmes et les objectifs de la réunion	
Arrive à la réunion avant qu'elle ne commence	
Suis l'ordre du jour	
Encourage la participation	
Fais que les femmes participent et bénéficient de la protection du Président	
Décourage la domination par quelques individus	
Encourage et écoute les différents points de vue	
Valorise et respecte toutes contributions	
Essaie d'exposer les agendas cachés	
Assure que la réunion évolue convenablement et respecte le temps imparti	
Interviens lorsque les membres répètent les points et perdent du temps	
Fais que la réunion prenne des décisions claires et sont d'accord sur les actions	
Fais que les membres quittent la réunion confiants qu'on est arrivé aux décisions Démocratiquement- même s'ils ne sont pas d'accord avec la décision	
Je ne?	
Domine pas la réunion en parlant beaucoup concernant les problèmes	
Impose pas mes propres opinions et points de vue	
Exclus pas ceux qui ont des points de vue différents	
Manipule pas les décisions	

Prise de décisions

Parfois les réunions tournent en cercles. Le président ne peut pas amener les gens à prendre une décision. Suivez les étapes ci-dessous. Assurez-vous que vous conduisez la discussion vers une conclusion.

- Recevez des points de vue variés sur le problème à partir des gens variés.
- Amenez ceux qui sont calmes à exprimer leurs points de vue.

Définition

Consensus

Une décision permanente qui a un soutien total des membres.

Compromis

Une décision qui est acceptable aux gens

- Si un accord semble se dessiner, sauvez le temps en demandant ceux qui ne sont pas d'accord.
- Récapitulez les points de vue opposés et qu'ils pouvaient donner comme résultat.
- Amenez la réunion à raisonner de façon réaliste sur la possibilité de mettre cette décision en action.
- Essayez d'obtenir un consensus ou trouvez un compromis. Si ça échoue, allez au vote et décidez par la majorité...
- Faites le sommaire de la décision finale clairement et avec exactitude.
- Confirmez l'accord. Prenez soin de ne pas supposer que le point de vue exprimé par le plus vocal ou le dernier orateur constituait une décision.

#Rédiger les comptes rendus

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

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

✓ Liste de préparation no 3: Rédaction des comptes-rendus

A la réunion	
<i>Avez-vous noté?</i>	
Le titre de la réunion	
Le lieu, temps et date de la réunion	
Qui ont pris part à la réunion, y compris le nom du président et du rapporteur	
Qui ont envoyé des excuses	
Les points à l'ordre du jour	
Qui a proposé et adopté le compte rendu de la réunion passée	
Les points principaux de la discussion	
La décision ou proposition, qui l'a proposée et qui l'a appuyée	
L'action qui sera prise et les résultats escomptés	
A quand vont-ils agir	
A qui vont-ils donner le rapport du résultat de l'action	
Après la réunion	
<i>Est-ce que vos comptes rendus sont?</i>	
Bien présentés et suivant les titres de l'ordre du jour de la réunion.	
Clairs et précis	
Faciles à lire et comprendre	
Numérotés de façon simple et facile à suivre	
Propres, précis, vérifiés et corrigés	
Distribués rapidement	

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

Troisième étape : Après la réunion

Faire un compte-rendu aux membres

Après chaque réunion, les représentants et leaders devraient rendre compte à leurs membres en général. Si possible, appelez les travailleurs ensemble, utilisez vos structures. Il vous faut toujours préparer votre rapport soigneusement.

Si plusieurs personnes doivent donner leurs rapports, outillez-les avec un sommaire des décisions clés, actions et le feed-back dont on ils ont besoin. Ceci va aider à minimiser le risque de propager des versions très différentes d'une réunion et ses décisions.

Application

Assurez-vous que l'application des décisions est planifiée. Demandez et répondez aux questions:

Quelles sont les tâches?

Qui va exécuter chaque tâche?

A quand doit-on terminer la tâche?

De quelles ressources a-t-on besoin et qu'est-ce qui est disponible?

Comment en assurer le suivi?

Alors vous pouvez mettre le plan en application!

Ce n'est pas la seule voie : alternatives aux réunions

Parfois vous avez besoin de faire le compte-rendu aux membres ou prendre des décisions mais vous ne pouvez pas vous rencontrer. Un leader ne devrait pas utiliser ça comme excuse de prendre seule une décision, ou agir sans un mandat des membres. Qu'allez-vous faire?

Si vous avez un réseau bien développé des leaders locaux et travailleurs volontaires, faites usage de ces réseaux pour fournir l'information et recueillir les opinions. Ils peuvent organiser des discussions en petits groupes aux lieux de leur choix ou visiter les membres individuellement à leurs lieux de travail, maisons et aux rassemblements sociaux.

Si vous avez un téléphone mobile/cellulaire, vous pouvez être à même de communiquer directement avec les membres. Ou vous pouvez travailler à travers des personnes de contact qui peuvent à leur tour discuter avec les membres dans leurs quartiers.

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

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

- Incohérence. Les gens donnent des rapports très différents du même événement ou décision, ce qui porte à confusion.
- Mauvaise interprétation. Les gens donnent une interprétation erronée des décisions ou des opinions/mandats des travailleurs.

- Mauvaise information. Les gens donnent une information erronée délibérément pour promouvoir une position quelconque ou pour des intérêts personnels.
- Rumeurs et Commérages. Des discussions informelles, telles que par téléphone portable, peut tourner à un commérage faisant que les rumeurs puissent se propager dans l'organisation.

Trouvez des voies de limiter les dangers.

- Il faut toujours panifier soigneusement l'approche que vous utiliserez.
- Assurez-vous que tout celui qui est impliqué dans le processus sait ce qui est attendu.
- Conduisez les choses le plus formellement et procédurement possible. Par exemple, préparez un ordre du jour pour une téléconférence et nommez un président. Accordez-vous sur une procédure commune des réunions et ordre du jour pour les discussions en petits groupes. Convenez-vous sur un message cellulaire commun. Ceci va aider contre la déviation et prévenir de tomber dans le commérage et rumeur.
- Préparez de petits sommaires des réunions pour les rapports aux membres. Expliquez clairement les décisions. Dites quels mandats ou opinions que les membres doivent donner. Donnez ces petits sommaires à tout celui qui va donner son rapport pour les empêcher de donner des rapports différents et inconsistants ou donner des informations erronées.
- Si possible, faites que tout le monde accepte de garder les notes de ce qui s'est passé dans leurs réunions, téléconférences, discussions informelles et conversations à travers les téléphones portables.
- Mettez-vous d'accord sur un processus formel de réunir toutes les différentes sources d'information et de préparer les mandats et/ou prendre les décisions. Informez les membres sur comment est-ce que ça va se faire.

6. Responsabilité devant les membres

La démocratie peut fonctionner seulement si les leaders sont vraiment responsables devant les membres à travers des structures et processus démocratiques. C'est particulièrement important d'avoir une responsabilité politique et financière dans votre organisation. Ce sont des domaines d'une corruption et/ou conflit potentiels.

Responsabilité financière

Plusieurs travailleurs informels ont eu de mauvaises expériences. Les leaders des organisations ont fait des promesses, ont pris leur argent et en ont fait mauvais usage. Maintenant ils suspectent n'importe quelle organisation. Plusieurs organisations des travailleurs se sont effondrées parce que les leaders n'ont pas été suffisamment responsables devant les membres concernant les finances de l'organisation. De l'autre côté, là où les finances sont bien gérées, on voit se développer la confiance des travailleurs dans leur organisation. Ça aide l'organisation à établir une bonne réputation.

Les contributions des membres : Un outil de responsabilité ?

«Ce n'est pas optimal que les travailleurs soient prêts de payer les frais d'affiliation. On a encore besoin davantage du temps et de la persévérance pour expliquer les avantages de se syndicaliser, pour expliquer que les frais d'affiliation sont moins que le prix de la bière que les travailleurs boivent souvent quotidiennement». (Ibrahima Zakari de l'OIT ? ACTRAV, sur le Burkina Faso, dans ITUC Union Views#3, Mars 2007)

Une organisation démocratique bien constituée va exiger aux membres de payer leurs cotisations ou faire d'autres formes de contribution régulière à l'organisation. C'est parce que les membres sont propriétaires et contrôlent l'organisation et peuvent démontrer leur engagement de cette façon-là. Et, parce qu'ils contribuent leur argent gagné laborieusement, ils demandent de savoir comment cet argent a été dépensé, forçant ainsi les leaders à être responsables! C'est aussi une façon de s'assurer que l'organisation reste indépendante, viable et responsable seulement devant les membres.

Cependant, les organisations des travailleurs informels ne sont pas souvent capables de mettre totalement ces principes en pratique. Les membres sont pauvres et ont des difficultés de payer les frais. Ils peuvent être réticents de payer de l'argent s'ils ne sont pas sûrs que cet argent est dans de bonnes mains et qu'il sera utilisé correctement. Vous pouvez avoir à percevoir le cash à la main – une méthode difficile, dangereuse et non systématique. Si vous faites partie d'un syndicat bien implanté qui organise les travailleurs informels vous aurez probablement à discuter sur les différentes procédures pour percevoir les cotisations ou pour un tarif de cotisation spéciale pour les travailleurs informels. Ces compromis peuvent être nécessaires mais pourraient affaiblir la responsabilité.

Vous aurez à développer autant de garanties que possible dans vos systèmes de collection et de gestion des finances. Vous aurez à permettre aux membres ordinaires à se protéger et à protéger l'organisation.

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

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

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

- Insister sur un reçu après avoir payé
- Insister sur la preuve d'être membre p.ex. carte de membre
- Informer le bureau/représentant immédiatement s'ils ont des doutes ou problèmes.

☺ **Partage d'expériences : Contributions des membres**

Une politique ferme

Un syndicat des collecteurs d'ordures en Inde a une politique qui dit que, «si les membres croient dans l'organisation, ils doivent la payer. Il n'y a pas de subvention et le manque de volonté de dépenser de l'argent inutilement fait maintenant partie de la culture organisationnelle». (P. Chikarmane, L. Narayan, *Le Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Syndicat des collecteurs d'ordures). Une étude de cas*)

La subvention croisée

«Les syndicats dépendent des cotisations payées par les membres. La capacité de payer ces cotisations dépend des revenus réguliers, ce qui est difficile pour les travailleurs du secteur informel. Donc au début, nous ne nous attendions pas à ce qu'ils payent leurs cotisations. Les membres du syndicat étaient compatissants, et ont fonctionné sur base du principe selon lequel le plus fort aide le plus faible». (FX Owusu, *FNV, 2003, du travail marginal aux affaires.*)

Les percepteurs des frais spéciaux

Le syndicat des travailleurs des secteurs de transport et autres en Grande Bretagne, organise les travailleurs domestiques migrants. Le syndicat était obligé d'adapter ses méthodes de travail. Il a maintenant un groupe des percepteurs des frais du syndicat parce que la majorité des femmes ne peut pas payer à travers les banques. Elles ne peuvent pas ouvrir des comptes bancaires. (Diana Holland, *Présidente du comité des femmes de la CSI et en charge de l'égalité à la TGWU Britannique, CSI Online, 136/130808*)

Si vous ne pouvez pas générer suffisamment d'argent à travers les contributions des membres pour faire tout ce que vous voulez faire dans l'organisation, il vous faudra trouver d'autres voies de financer les activités. Mais c'est important que vous mainteniez le principe de contributions des membres. Toute déviation de cette position doit être totalement discutée, démocratiquement convenue et régulièrement révisée.

#Dons

Plusieurs syndicats et organisations des travailleurs de l'informel complètent le revenu de leurs membres par des dons. Nombreux dépendent lourdement des dons. Ceci peut être dangereux. Les donateurs peuvent imposer leurs propres agendas, ou demander quelque chose en échange tel que les faveurs politiques. C'est important que votre organisation ait des politiques claires

sur de qui prendre des dons et pour quel but, et que vous ayez des procédures financières et de rapport claires.

Commission

Certaines organisations gagnent des revenus à travers des contrats et commissions. Généralement les travailleurs informels n'ont pas accès à la protection sociale ou services financiers. Ils ont besoin de la protection sanitaire et à la retraite. Ils doivent accéder aux micro crédits. Beaucoup d'organisations ont des liens avec des compagnies d'assurance ou pourvoyeurs des micro finances pour assister leurs membres. En contre partie, les pourvoyeurs des services donnent des commissions à l'organisation. Cette commission officielle est parfois complétée par des «arrangements illégaux ou kickbacks» aux leaders ou organisateurs, encourageant ainsi la corruption. Soyez conscient du danger. Assurez-vous que vos structures vont approuver le plan. Assurez-vous que les membres reçoivent le rapport au complet.

#Garder l'argent

Votre organisation doit garder son argent.

- Pratiquer la responsabilité financière (financial responsibility).
 - Prenez seulement les obligations que vous pouvez satisfaire.
 - Payez pour les choses que vous avez commandées, achetées ou utilisées (p.ex. téléphones).
 - Gardez les notes et documents appropriés de tout l'argent qui entre et qui sort.
 - Gardez l'argent en sécurité.
 - Mettez en place les politiques, procédures et systèmes.
 - Appliquez des contrôles stricts.
 - Utilisez l'argent des travailleurs seulement pour le but auquel cet argent est destiné.
 - Trouvez quelqu'un qui a des connaissances financières pour vous aider à faire les documents comptables.
- Pratiquer la responsabilité des finances (financial accountability).
 - Elaborez les budgets et n'en deviez pas.
 - Justifiez-vous devant vos membres sur la façon dont l'argent a été dépensé.
 - Fournissez des rapports financiers fiables à toutes vos structures
 - Adhérez aux politiques et procédures convenues démocratiquement.
 - Défiez la mauvaise gestion et usage financiers.

Evitez :

- De garder et utiliser de l'argent liquide pour paiements
- De donner à une personne la responsabilité totale de s'occuper de tous les aspects des finances
- Des situations où les gens peuvent être tentés d'emprunter ou d'abuser de l'argent
- Céder aux menaces et intimidation.

Responsabilité politique (political accountability)

Parfois les politiciens utilisent les travailleurs de l'économie informelle comme «fourrage de votes». Souvent les politiciens ciblent les vendeurs, marqueteurs, travailleurs du secteur de

transport parce qu'ils sont nombreux et visibles. Comme votre organisation devient de plus en plus forte, quelque soit le secteur dans le quel vous opérez, vous pourrez trouver des politiciens qui essaient de vous influencer. Les politiciens offrent des pots de vin en échange de votre soutien et assistance à avoir des votes. Ce qui amène des divisions parmi les travailleurs et encourage la formation des organisations rivales. Ça conduit à des situations où les travailleurs perdent confiance dans leur organisation et dans les organisations à venir...

En tant qu'organisateur, vous devez observer les signes avant coureurs d'une influence politique excessive. Neutralisez-les en aidant à renforcer la démocratie et responsabilité. Travaillez avec des leaders pour :

- Se mettre d'accord à propos des politiques claires sur l'indépendance politique et organisationnelle.
- S'assurer que tout un chacun connaît et comprend les politiques de l'organisation.
- Renforcer le leadership collectif.
- Renforcer la culture d'un leadership ouvert et transparent.
- Donner plus de pouvoir aux membres et développer leurs capacités à questionner.
- Limiter les opportunités aux leaders individuels de conclure des accords suspects.
- S'assurer que les structures se rencontrent.
- Insister sur les rapports réguliers et écrits.
- Déterminer des alliances possibles. Est-ce une alliance basée sur le principe d'intérêts et objectifs communs? Est-ce une alliance tactique pour réaliser un objectif à court terme?
- Assurer la prise des décisions démocratiques et formelles sur les alliances et positions politiques.

7. Éducation et capacitation des travailleurs

L'éducation des travailleurs est un outil fort pour la création et le maintien des organisations démocratiques et efficaces des travailleurs de l'économie informelle. C'est important de capaciter les travailleurs pour qu'ils puissent contrôler et diriger leur organisation, défier les autorités et améliorer leur situation de travail.

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

Education formelle et informelle

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



CONSEIL

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

L'éducation des travailleurs pour bâtir l'organisation

Par éducation des travailleurs nous voulons normalement parler de l'éducation qui aide à bâtir l'organisation et rend le travail de l'organisation efficace. Elle renforce la capacité, confiance en soi, connaissance et habiletés des membres individuels et leaders pour qu'ils puissent diriger leur organisation et défier ceux qui ont le pouvoir et l'autorité. Ceci inclut:

- Education et habiletés pour diriger l'organisation p.ex. comprendre les organisations des travailleurs, le rôle des leaders, comment faire les finances, organiser les femmes travailleuses.
- Education et habiletés sur comment s'occuper des problèmes p.ex. sécurité et santé au lieu de travail, protection sociale, VIH/SIDA, négociations.
- Education sur le contexte p.ex. politique, économique, social, légal.

Les syndicats qui organisent les travailleurs formels ont développé des matériaux considérables pour l'éducation des travailleurs. Beaucoup de ces matériaux sont appropriés aux travailleurs de l'économie informelle et leurs organisations. Essayez de vous en procurer. Adaptez-les à votre propre contexte et situation.

CONSEIL

Rappelez-vous que vous êtes en train de travailler avec les adultes. Quelque soit la petite formation qu'ils ont, les adultes vous amènent de l'apprentissage et expérience. Les adultes apprennent mieux lorsque :

- L'apprentissage est basé sur leur expérience
- Le contenu se rapporte à leurs vies
- Ils sont motivés. Ils ont besoin d'apprendre ou veulent faire mieux
- Ils sont activement impliqués et engagés dans des activités pratiques.

Formation en habiletés de travail

Les travailleurs de l'économie informelle dépendent souvent de leurs organisations pour des formations qui améliorent leurs habiletés de travail et opportunités de production des revenus. Ce n'est pas un rôle facile pour une organisation pauvre. Si ce n'est pas facile de chercher des fonds pour des projets de formation en habiletés spéciales, vous devez trouver des moyens pour que les plus habiles «enseignent» les moins habiles, ou pour des sessions d'apprentissage collectif ou recourir à l'assistance des volontaires. En adressant leurs besoins immédiats et cruciaux, les travailleurs informels vont voir l'utilité de l'organisation. Ce qui peut aider à la bâtir et la renforcer.

☺ Expériences: Trouver une voie: l'éducation des travailleurs dans l'économie informelle

• Sites d'éducation

Sur les rues

En Inde, les leaders de la Self Employed Women's Association (SEWA) éduquent les femmes dans leurs zones communautaires. Equipées des sacs et tabliers contenant des affiches et matériaux éducationnels, elles organisent de courtes sessions sur des lieux communautaires, ou sur des rues où les femmes vivent et travaillent. Par exemple, les travailleurs sanitaires de SEWA les éduquent sur les problèmes de santé et de sécurité tels que la nutrition et reproduction, et concernant le syndicat. *(Chris Bonner, 2005, WIEGO-SEWA-Cornell, Exposure and Dialogue Programme, Ahmedabad, Inde, 2005)*

A la décharge publique

«J'ai souvent vu Marcos appeler plus de quatre ou cinq catadores (*collecteurs d'ordures/recycleurs*) et commencer à leur parler des expériences d'autres catadores au Brésil, la manière dont ils se sont organisés et les avantages ainsi acquis, l'importance de leur travail en tant que profession, la fierté que les catadores devraient avoir en tant que recycleurs qui contribuent à la protection de l'environnement, et le besoin immédiat d'adresser la fermeture de la décharge publique». *(Kathleen Millar, Recycling Class: Politiques de l'économie informelle à la décharge publique d'ordures, Thèse MA non publiée, Université Brown)*

• Outils et Méthodes d'éducation

Manuels de formation

Le Ghana Trade Union Congress a développé des manuels de formation qui vise différents groupes impliqués dans l'organisation des travailleurs informels; les personnes de contact qui servent de lien entre le syndicat et les groupes de l'économie informelle; leaders des associations de l'économie informelle; le leadership central des affiliés. *(FX Owusu, Ghana TUC, présentation au séminaire régional de FIAET, Malawi, 2006)*

Bulletins

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

Publicité de masse

Le Synazeb (Syndicat des chauffeurs des taxi motocyclette) au Bénin, utilisent des véhicules de publicité et T-shirts avec des slogans pour ses campagnes d'éducation (*Rapport ITF*)

Théâtre

Presque deux cents collecteurs d'ordures, deux cents citoyens et membres de la presse ont observé ensemble la présentation de deux pièces sur la vie des collecteurs d'ordures organisée par KKPK (Syndicat des collecteurs d'ordures, Inde). La première pièce était une dramatisation de l'agenda d'une collectrice d'ordures Brésilienne et sa fille. La deuxième était une pièce écrite et présentée par cinq collecteurs d'ordures eux-mêmes concernant leurs expériences de vie. Cet événement constituait une éducation pour les travailleurs et le public. (*KKPK, Etude de cas*)

Chanson

Etant illettrés, les collecteurs d'ordures sont trempés dans la tradition orale. Ils se rappellent des occasions à travers des slogans. Ils utilisent des chansons, et sont encouragés de composer leurs propres lyriques sur des thèmes sociaux adaptés à leurs chansons folkloriques. (*KKPK, Etude de cas*)

Carnaval

Une Coopérative Brésilienne des collecteurs/recycleurs d'ordures ASMARE, organise un carnaval annuel de rue. Les costumes utilisés dans la parade sont fabriqués sur base de matériaux collectés par les travailleurs. Ceci permet à ces travailleurs de vivre les avantages symboliques et pratiques du recyclage. Ça permet d'éduquer d'autres travailleurs et le public en général sur la valeur du travail que les collecteurs d'ordures font pour la société. (*Fernando Resende, Etude de cas sur le projet Asmare*)

Orientation pour les nouveaux membres

En Philippines, le Syndicat National des Travailleurs du Transport (NTU), qui organise les travailleurs du secteur du transport informel, offre un Séminaire d'Orientation de Base (BOS) aux nouvelles fédérations membres. Le module BOS discute la situation de l'industrie de transport et celle des travailleurs dans cette industrie, introduction au syndicalisme, ainsi que les principes, buts, et les rouages du NTU. Ceci est offert aux officiels au niveau fédéral et au moins trois (3) personnes ou officiers de chaque association locale appartenant aux fédérations. (*Rapport ITF*)

CONSEIL

« Chaque personne enseigne une autre. » Proposez que votre organisation adopte ce slogan sud africain de libération. Eduquez et donnez la capacité aux membres d'éduquer et capaciter les autres. Faites-en la tâche de chaque leader et chaque membre ! »

■ Activités d'apprentissage

Activité 1: Diriger des réunions couronnées de succès

But

Vous aider à rendre les réunions plus efficaces

Tâche

Diviser en groupes

1. Préparez un tableau comme celui ci-dessous

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

2. Discutez des problèmes que vous rencontrez, ou que vous pouvez rencontrer, concernant les réunions.
3. Identifiez des solutions possibles à ces problèmes.
4. Remplissez le tableau et préparez de le présenter à d'autres groupes.

Activité 2 : Trouver les opportunités pour l'éducation

But

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

Tâches

1. Travailler ensemble en groupe:
Faites une liste, toutes les opportunités possibles que vous avez pour éduquer et capaciter vos membres pendant qu'ils sont au « travail ». (Exemple: expliquer et

discuter à une réunion des membres, ce que nous voulons dire par négociations et comment elles fonctionnent. Faites un jeu de rôle)

2. En pairs:

Prenez l'une des idées et planifiez en détail comment vous pouvez l'appliquer.

Quel est le groupe cible?

Quel serait le résultat escompté?

Qu'alliez-vous faire?

Quelles questions allez-vous poser?

De quelles ressources aurez-vous besoin?

Ressources et Références

C.Bonner, Rapport à WIEGO sur le Séminaire Régional du FIAET sur organiser dans l'économie informelle ; Malawi, 3 – 4 Mai 2006

DITSELA, 2005, Organiser des réunions couronnées de succès

FNV, 2003, Du Travail Marginal aux Affaires proprement dites

Francie Lund et Jilian Nicholson, 2006, Outils de Plaidoyer, Protection Sociale pour les travailleurs informels, WIEGO et HomeNet Thailand

Fédération Internationale des Associations pour l'Education des Travailleurs (FIAET), 2006, Bâtir l'Organisation Démocratique des Travailleurs et Représentation dans l'économie Informelle. Un manuel en deux parties.

Fédération Internationale des Travailleurs du Transport, ITF, 2006, Organiser les Travailleurs de Transport Informel : Projet de Recherche Globale, Rapport de Synthèse Générale.

Confédération Syndicale Internationale, Bulletins Electroniques, variés

Kathleen Millar, Recycling Class: Les Politiques de l'Economie Informelle à une décharge Publique, Thèse de MA non publiée, Université de Brown

Bulletin Officiel de KENASVIT, the Street Trader

Martha Chen, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner et Carol Richards (Eds), Membership based Organising of Poo Women: Réflexions après un Exposure Dialogue Programme avec SEWA à Gujarat, Inde, Janvier 2005,

P.Chikarmane, L.Narayan, le Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Syndicat des collecteurs d'ordures). Une Etude de cas

Stirling Smith, 2006, Let's Organise. Un manuel de SYNDICOOP pour les Syndicats et Coopératives sur comment organiser les travailleurs dans l'économie informelle - une publication conjointe OIT, ICA et CISL

Sites Internet

www.wiego.org

www.streetnet.org.za

www.ituc-csi.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.sewa.org

www.sewaacademy.org

www.ilo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.irene-network.nl/workers_is/domestic.htm

Centre de ressources

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