

Inde : conscientiser les populations marginalisées pour défendre leurs droits

La formation comme vecteur
de la transformation sociale /
Capitalisation de l'expérience
FEDINA – la synthèse



Inde : conscientiser les populations marginalisées pour défendre leurs droits

Auteur : Claire Honoré - d'après le rapport
rédigé par Jean Eudes Beuret et disponible
sur demande à fdh@fdh.org

Crédits photos : Frères des Hommes
2015

**La formation comme vecteur
de la transformation sociale /
Capitalisation de l'expérience
FEDINA – la synthèse**



La capitalisation : un outil pour valoriser des expériences et accompagner vers la transition

Frères des Hommes s'est engagé de février 2013 à octobre 2014 dans un processus de capitalisation croisée de ses expériences et de celles de quatre de ses organisations partenaires au Sud : un mouvement paysan haïtien, une association sénégalaise de renforcement du secteur artisanal, une association indienne coordonnant un réseau d'action sociale et une association péruvienne de développement urbain. Cette démarche propose un cadre de réflexion et d'échange à l'échelle de cinq pays autour du thème « La formation, vecteur de transformation sociale ». Il s'agit pour Frères des Hommes d'opérer un changement dans ses pratiques d'intervention et de replacer la formation au cœur de ses actions.

FEDINA et sa relation avec Frères des Hommes

Créée en 1983 à Bangalore, dans l'Etat du Karnataka, FEDINA (Fondation pour les innovations éducatives en Asie) a pour objectif d'accompagner les populations marginalisées (intouchables, femmes, populations tribales, travailleurs du secteur informel) pour qu'elles soient à même de défendre leurs droits et deviennent actrices de leur propre émancipation. FEDINA a été à l'initiative d'un vaste réseau d'organisations de base implantées dans le sud de l'Inde, le « Network of Social Action Groups », qui regroupe une trentaine de groupements communautaires et plus de 40 syndicats (soit un total de 115 000 membres).

Les premiers échanges entre Frères des Hommes et FEDINA datent de 1994. Depuis, diverses actions ont été menées conjointement à travers plusieurs projets : syndicalisation, accès à la terre, renforcement de la citoyenneté, lutte contre l'exclusion et les discriminations qui touchent les communautés dalits et tribales. Depuis 2012, Frères des Hommes et FEDINA, avec le soutien de la Fondation RAJA Danièle Marcovici, s'orientent vers la protection des droits des femmes en Inde.

Sommaire

Remarque : une capitalisation vise notamment à documenter des savoir-faire et expériences que l'on ne saurait résumer. Cette synthèse met en avant certains éléments d'analyse mais ne peut se substituer à la lecture du rapport intégral – disponible auprès de FEDINA ou de Frères des Hommes. Le contenu des rapports et des synthèses est issu de la parole des partenaires, acteurs ou bénéficiaires, participant aux actions du FEDINA.

1 — Pour la transformation sociale : « empowerment » et lutte contre l'ineffectivité du droit (p. 9)



- 1 — Obstacles politiques, économiques, organisationnels et culturels
- 2 — La vision de la transformation sociale pour FEDINA
- 3 — La stratégie mise en œuvre : le passage du « welfare » à l'approche par les droits, un choix radical
- 4 — La base de l'intervention de FEDINA : un dispositif d'action et un Réseau d'action sociale

2 — La formation (p. 15)



- 1 — La formation telle que FEDINA la conçoit et la met en œuvre
- 2 — Un dispositif de formation qui repose sur l'accompagnement et l'apprentissage collectif
- 3 — Des savoir-faire spécifiques

3 — De la formation à la transformation sociale : les effets significatifs obtenus et les déterminants d'une absence d'effets (p. 19)



- 1 — Des gains économiques et sociaux
- 2 — La création et/ou l'activation de ressources pour la transformation sociale
- 3 — L'absence d'effets : déterminants externes ou internes

4 — Quelles sont les conséquences de la transformation sociale sur la société indienne ? (p. 23)



- 1 — Comment consolider une coalition d'acteurs pour la transformation sociale ?
- 2 — Comment donner une voix aux « sans voix » ? Le sens donné à l'animation et à l'accompagnement, les enjeux et les risques
- 3 — L'action sur les références culturelles et sociétales



« Sitting » d'employées de maison pour des salaires dignes

1 — Pour la transformation sociale : « empowerment » et lutte contre l'ineffectivité du droit

1. Obstacles politiques, économiques, organisationnels et culturels

La transformation sociale se heurte à des obstacles : économiques liés à la pauvreté, aux inégalités, aux conditions de travail dans le secteur informel ; politiques avec la production de droits en faveur des travailleurs et des populations discriminées mais une inapplication de ces droits ; culturels, avec des discriminations ancrées dans les références sociétales, notamment envers les dalits¹, les populations indigènes, les femmes.

Les politiques libérales et l'ineffectivité des droits sociaux et du travail renforcent les inégalités et la pauvreté, qui rendent difficile une mobilisation des populations qui les subissent, ce qui favorise la poursuite des politiques en place et du couple « politiques libérales / production de droits sociaux ineffectifs ». FEDINA veut briser ce cercle vicieux en favorisant la mobilisation, l'« empowerment » et la défense de leurs droits par les travailleurs du secteur informel et/ou les victimes de discriminations.

¹Intouchables.

2. La vision de la transformation sociale pour FEDINA

FEDINA n'a pas pour ambition de transformer l'Etat mais de créer des contre-pouvoirs capables de faire évoluer les choix publics et de rendre le droit effectif, ce qui fera évoluer les rapports de pouvoir.

Un focus sur l'ineffectivité du droit. FEDINA travaille autant pour le respect des droits existants, inclus dans la loi, que pour la production de droits. Il s'agit d'exploiter les opportunités existantes, avec un foisonnement législatif important mais souvent stérile faute de mise en œuvre effective des textes.

Un enjeu majeur : donner une voix aux « sans voix ». FEDINA complète l'action des syndicats du secteur formel et d'autres acteurs de la société civile, avec lesquels des collaborations existent, en ciblant son action sur la syndicalisation de secteurs non organisés qui représentent une part importante de la force de travail. L'enjeu, au-delà des mobilisations locales, est de donner une voix aux « sans voix » et de produire des régulations par la négociation collective.

3. La stratégie mise en œuvre : le passage du « welfare » à l'approche par les droits, un choix radical

a. Alternatives pour l'« empowerment » des plus démunis

L'« empowerment » des populations marginalisées est l'objectif de FEDINA depuis sa création. Pour l'atteindre, l'approche par la défense des droits et la syndicalisation s'est substituée à une approche par le « welfare », qui recouvrait des aides (en matière de logement par exemple) et appuis technico-économiques (groupes d'épargne et de crédit, cours de couture, etc.) basés sur des « Self Help Group ».

b. Une critique radicale des approches techniques et économiques de l'« empowerment »

L'approche par le « welfare » a été écartée, considérant que : les activités économiques développées avec des moyens réduits et sur des marchés étroits sont d'une faible rentabilité ; le microcrédit incite les membres, face aux échéances de remboursements de prêts, à avoir



Atelier lors de la mission de capitalisation

recours aux banques ou à l'usure, ce qui aggrave souvent leur situation ; le système bancaire exploite les « Self Help Group » pour attirer de nouveaux clients, or ce système peut se retourner contre eux ; les activités économiques véhiculent l'idée selon laquelle les pauvres sont responsables de leur situation et doivent en sortir par eux-mêmes, ce qui néglige la réalité des injustices structurelles, et va à l'encontre de la mobilisation ; le welfare place les interlocuteurs de FEDINA dans une position de bénéficiaires et ne les incite pas à lutter contre l'injustice. Le « welfare » est donc considéré comme inapte à engendrer une transformation sociale.

c. Le choix de l'approche par les droits du/au travail

FEDINA privilégie désormais une approche politique, accompagnant les acteurs pour peser dans des rapports de force. La priorité est donnée depuis 2004 aux droits du travail, considérant que les groupes cibles de l'action de FEDINA sont composés de travailleurs (y compris les groupes ciblés comme discriminés) ou ex-travailleurs (personnes âgées des bidonvilles) qui doivent être reconnus comme tels et peuvent lutter pour les droits afférents au travail.

4. La base de l'intervention de FEDINA : un dispositif d'action intégrant FEDINA et un Réseau d'action sociale

a. Le Réseau d'action sociale

Pour mener à bien sa stratégie, FEDINA a mis en place ce réseau, composé des partenaires soutenus sur le terrain. Les membres restent indépendants mais se retrouvent dans le réseau pour se former en partageant leurs expériences lors de « collective meeting » trimestriels, conduire des actions conjointes si nécessaire sur des problèmes locaux, porter des actions visant des transformations globales (via des campagnes notamment). Ils reçoivent un soutien financier et un accompagnement de la part de FEDINA.

b. L'intégration entre FEDINA et le réseau

Elle repose sur des animateurs formés et rémunérés par FEDINA, positionnés en appui et au sein de certaines organisations, ou en appui à plusieurs groupes dans une même aire géographique. Ces animateurs sont souvent issus des groupes locaux. L'équipe centrale de FEDINA intervient également et certains agents ont des responsabilités au sein

des groupes. Couplé à ce réseau, FEDINA apparaît comme partie prenante d'un mouvement social.

c. Horizontalité et mutualisation des apprentissages

Horizontalité et collégialité des processus décisionnels, mutualisation des apprentissages sont les maîtres mots de ce dispositif, autant au niveau du réseau que de l'équipe centrale. On décide ensemble et l'on se forme ensemble, en cours d'action.

d. La gestion de tensions légitimes entre forces centripètes et centrifuges

L'unité du réseau suppose de favoriser une convergence autour d'une identité et d'objectifs communs. Cette convergence entre en tension avec des dynamiques hétérogènes et autonomes, chaque membre du réseau cherchant à répondre à des besoins locaux, propres à son champ d'action. Ces tensions augmentent avec la croissance du réseau, à la fois géographique et thématique. FEDINA dispose d'une expérience intéressante dans la gestion de ces tensions, partagée dans cette capitalisation.



Groupements de femmes accompagnées par FEDINA

e. Pour que l'action locale alimente l'action globale

Les membres du Réseau d'action sociale travaillent d'abord à l'échelle locale, dans des luttes sociales singulières : il s'agit d'obtenir des augmentations de salaires, l'application des lois telles que le National Rural Employment Guarantee Act et les gains obtenus sont avant tout locaux. Plusieurs stratégies visent l'obtention de gains plus globaux : la mise en réseau des

impacts locaux via le Réseau d'action sociale, pour leur donner une visibilité et alimenter la construction de normes sectorielles ; la mise en œuvre de campagnes d'information et sensibilisation ; un jeu d'alliances avec des organisations actives à d'autres échelles et dont l'action complète celle de FEDINA.

2 — La formation

1. La formation telle que FEDINA la conçoit et la met en œuvre

Pour FEDINA, la formation couvre toutes les activités qui contribuent à augmenter le niveau de conscience des personnes (« consciousness raising activities »). Les formations basées sur un intervenant qui transmet un savoir et/ou un point de vue sont rares, hormis durant 2 jours de séminaire trimestriel. L'horizontalité qui caractérise le dispositif d'action se retrouve en matière de formations, lesquelles reposent avant tout sur des échanges, à partir d'expériences très concrètes, dans une logique d'apprentissage.

2. Un dispositif de formation qui repose sur l'accompagnement et l'apprentissage collectif

Le dispositif de formation mis en œuvre par FEDINA est très différent des dispositifs plus formalisés et standardisés observés auprès d'autres partenaires de la capitalisation tels que la Kora-PRD au Sénégal ou le MPP en Haïti : il met en avant l'accompagnement et l'apprentissage conjoint (on apprend ensemble), plus important que la transmission de savoirs ; il est extrêmement malléable en fonction des secteurs d'intervention, des formateurs, des groupes cibles ; il est piloté par l'échange périodique et systématique entre les formateurs d'une part, entre les leaders et les formateurs d'autre part, dans des cadres collectifs, et non par l'établissement de points de repère écrits (référentiels de formation, contenus de formation, etc.).



Usha Ravikumar, membre de FEDINA, lors de la mission de capitalisation en Inde

a. La formation sociopolitique des membres des groupes locaux

C'est le niveau de base de la formation. Les pratiques sont hétérogènes en fonction du groupe, du formateur, du secteur d'activité, même si l'on retrouve les mêmes contenus de base (formations aux réalités sociopolitiques, bases juridiques relatives au travail, fonctionnement et construction d'un syndicat...) et quelques constantes dans les démarches : l'essentiel de la formation repose sur des échanges hebdomadaires à l'échelle locale, et mensuels à l'échelle supérieure (avec des représentants des groupes locaux) ; l'éventualité de former un syndicat n'est présentée qu'après plusieurs mois de travail commun ; un travail d'information et de sensibilisation est réalisé avec un petit groupe, puis repris une fois que le groupe s'est élargi, dans un processus itératif. Les parcours de formation sont plus ou moins formalisés : le point de départ est l'écoute des réalités du groupe et l'échange, mais la démarche peut ensuite être formalisée, avec des étapes marquées par des sessions de formation. La « boîte à outils » dans laquelle puise le formateur contient : des réunions, des rencontres et échanges sur le terrain, le théâtre de rue, des campagnes qui sont utilisées comme support de formation, des dépliants d'information, etc.

b. La formation des leaders

Formés comme les autres membres des groupes, ils ont en outre accès à des échanges dans le cadre des « collective meeting » trimestriels, sont accompagnés dans leurs actions par les animateurs et membres de l'équipe centrale de FEDINA, accompagnent les membres de l'équipe centrale lorsqu'il s'agit de négocier avec les autorités. La transmission de savoirs et savoir-faire se fait lors de ces temps d'apprentissage et d'action.

c. La formation des formateurs

Elle n'est pas structurée et ne repose sur aucun document guide : ils apprennent en faisant, tout en bénéficiant de séminaires trimestriels de deux jours de formation, des échanges trimestriels du Réseau d'action sociale, des échanges mensuels ou bihebdomadaires entre agents de FEDINA, d'un « tutorat » des nouveaux entrants par les agents les plus expérimentés.

Le référentiel de compétences des leaders syndicaux, élaboré à l'occasion de la capitalisation, montre que nombre de compétences attendues résultent de qualités personnelles et de savoir-être. L'effort de formation consenti par FEDINA relève de l'apport de connaissances (sur les lois du travail, les politiques relatives



Formation donnée par Fedina

au travail, le rôle des syndicats) ; du renforcement de capacités pratiques (négociation, sélection des informations, capacités à organiser les unions, capacités de planification) ; de l'appui à la mise en pratique de savoir-être, d'attitudes et des savoir-faire dans une situation particulière qui est celle du leadership syndical (mise en œuvre de capacités d'écoute, d'une ouverture et d'un fonctionnement démocratique, d'une vision systémique des choses, de la transparence). Le renforcement de capacités pratiques et l'appui à la mise en œuvre de savoir-être et savoir-faire ne relève pas d'un travail de transmission réalisable dans un cadre classique de formation : ceci justifie le fait que le dispositif de formation soit avant tout basé sur l'accompagnement d'un apprentissage.

3. Des savoir-faire spécifiques

FEDINA dispose de savoir-faire utiles à partager dans le cadre de cette capitalisation, notamment relatifs à la démarche d'échange mise en œuvre dans les collective meeting, ou à l'utilisation des campagnes comme supports pour la formation des groupes qui les construisent et les portent. Ces savoir-faire ont été documentés.



3 — De la formation à la transformation sociale : les effets significatifs obtenus et les déterminants d'une absence d'effets

1. Des gains économiques et sociaux

Les effets significatifs obtenus le sont via les groupes locaux nés et/ou renforcés grâce au dispositif de formation et d'action mis en œuvre par FEDINA. Ce sont des gains économiques et sociaux issus de luttes sociales réussies, portant notamment sur l'extension du champ d'application du droit du travail du secteur formel au secteur informel, sur l'effectivité des droits existants, sur la création

de nouveaux droits. Il s'agit le plus souvent de gains localisés, pour le groupe porteur de revendications, même si certaines références (salaires, conditions de travail) peuvent devenir des références sectorielles. Ce sont ensuite de nouveaux mécanismes de régulation, sources de gains économiques et sociaux à plus long terme : plus réactifs en cas de problèmes, les travailleurs ont recours aux syndicats qui deviennent le support d'une régulation par l'action et la négociation collective.

2. La création et/ou l'activation de ressources pour la transformation sociale

Le second type d'effets porte sur la création d'un capital pour la transformation sociale. Ce sont tout d'abord des ressources humaines, avec des acteurs et organisations préparés à défendre leurs intérêts et ceux des groupes marginalisés : les acteurs sont passés d'une position de bénéficiaires d'actions de « welfare » à celles de partie prenante, ils ont élargi leur regard depuis leur situation vers celle de leur secteur et d'autres secteurs, ils ont acquis plus de maturité et de compétences dans l'activisme, ils se sont dotés d'organisations syndicales adaptées aux besoins. Par ailleurs, la syndicalisation a fait naître des proximités et solidarités qui s'opposent au modèle de l'intérêt individuel, au sein des groupes et entre les groupes. Enfin, parmi les ressources pour la transformation sociale figurent des évolutions relatives à certaines références sociétales et culturelles. Ce sont des groupes sociaux qui acceptent de briser les codes sociaux dont ils subissent

les conséquences, des injustices dévoilées dans l'espace public alors qu'elles étaient considérées comme relevant de la sphère privée, des groupes non considérés comme des travailleurs qui mettent en avant ce statut et les droits qu'il devrait leur garantir.

3. L'absence d'effets : déterminants externes ou internes

Dans certains cas, l'action de FEDINA reste sans effets, ce qui est dû soit à des facteurs externes sur lesquels FEDINA n'a pas de prise (détournement de leaders syndicaux par cooptation, instabilité des travailleurs migrants, menaces etc.), soit à des facteurs internes liés à des choix de méthodes et stratégies d'intervention. Les facteurs externes sont notamment liés à l'instabilité des travailleurs (de la construction par exemple), au manque de soutien institutionnel (aux femmes victimes de violences domestiques désirant quitter le foyer par exemple), aux stratégies d'opposition à la syndicalisation mises en œuvre par les employeurs et les autorités. Parmi les facteurs internes,



Rencontre de l'équipe Frères des Hommes et du Mouvement paysan Papaye avec des bénéficiaires indiennes de FEDINA

certains acteurs ont souligné les risques inhérents à l'approche par les droits du travail, qui détournent par exemple les agriculteurs de la lutte contre l'accaparement des terres et relèguent au second plan la lutte contre certaines discriminations. Le fait d'investir sur des leaders qui se détournent parfois de l'action syndicale pose ensuite la question de la formation de leaders. Enfin, on observe des difficultés liées au fait que dès leur

naissance, les syndicats sont soumis à de vives oppositions, alors que le travail de mise en confiance, formation des membres et consolidation de l'organisation n'est qu'engagé : FEDINA doit parvenir à protéger (« couvrir ») les syndicats pour qu'ils aient le temps de se consolider, dans un processus très délicat.

4 — Quelles sont les conséquences de la transformation sociale sur la société indienne ?

1. Comment consolider une coalition d'acteurs pour la transformation sociale ?

Au sein du Réseau d'action sociale, FEDINA doit gérer une tension entre convergence et spécificité des dynamiques et préoccupations de chacun. La base de la formation comme de la transformation sociale, dans la stratégie de FEDINA, est le couplage entre une ONG (FEDINA) et le Réseau d'action sociale. Ce réseau constitue une coalition complexe associant des structures aux champs thématiques divers (dalit, genre, secteur

agricole, travailleuses domestiques, de la construction, populations tribales, etc.) ; aux préoccupations diverses avec des terrains géographiquement très dispersés ; aux dynamiques diverses avec des structures consolidées alors que d'autres sont en cours de maturation. FEDINA doit gérer une tension légitime entre la recherche d'unité du Réseau d'action sociale et de convergence entre ses membres, avec des choix collectifs d'orientation qui s'imposent à tous, et le respect de sa diversité.

Les éléments de méthodes mis en avant par FEDINA pour conduire cette dynamique et créer une convergence sont :



Sebbi Davaraj de l'équipe permanente de FEDINA



Travailleuses domestiques indiennes avec Usha Ravikumar (2e en partant de la droite) de l'équipe de FEDINA

des discussions individuelles et en petits groupes qui ont permis à chacun d'élargir sa vision, de comprendre les connections entre les droits particuliers qui l'intéressaient et d'autres droits, dans une approche plus compréhensive et intégrée ; les temps forts d'échange que constituent les séminaires et « collective meeting » trimestriels ; les lectures communes fournies à chacun ; le fait d'accompagner les membres dans l'action (car face aux difficultés rencontrées par les membres, FEDINA a réalisé qu'il ne suffisait pas d'établir des priorités mais qu'il fallait les défendre ensemble) ; la mise en œuvre d'actions conjointes dans certains cas, associant plusieurs membres dans une action qui leur est utile et qui est le support de rapprochements.

2. Comment donner une voix aux « sans voix » ? Le sens donné à l'animation et à l'accompagnement, les enjeux et les risques

Un deuxième point clé du processus de transformation sociale engagé à partir de la formation concerne l'accompagnement des groupes. On observe une posture originale des « accompagnants », qu'ils soient membres de l'équipe centrale de FEDINA ou animateurs, qui prennent souvent en charge certaines fonctions de base de la vie de ces groupes : gestion des cotisations ; secrétariat et élaboration des comptes rendus des réunions ; la représentation du groupe dans des négociations. Certains sont même présidents



Atelier lors de la mission de capitalisation en Inde. à droite Duarte Barreto, directeur de FEDINA.

de syndicats. Cette posture interventionniste fait courir un risque de dépendance et d'ingérence, mais elle est justifiée par FEDINA.

Une action représentative légitime, pour donner une voix aux « sans voix ». Selon FEDINA, les travailleurs pauvres ont beaucoup de difficultés à s'identifier au syndicat, notamment du fait de la peur de perdre leur emploi. Ils ont besoin de quelqu'un pour les représenter, sachant qu'ils seront immédiatement sanctionnés en cas de prise de parole. FEDINA estime donc qu'il est de son devoir d'agir même en l'absence de plainte et de mandat explicitement donné par des travailleurs, et en l'absence de représentativité des syndicats (qui ne réunissent qu'un faible pourcentage des travailleurs). Dans ces conditions, FEDINA assure un leadership

syndical qui doit « créer une impulsion », avant même d'avoir élargi le « membership ». Il s'agit, dans ce premier temps du développement syndical dans le secteur informel, d'agir « au nom de », pour créer une dynamique destinée par la suite à devenir autonome. Par ailleurs, les travailleurs étant souvent déconsidérés par les autorités et n'ayant pas les moyens de dialoguer d'égal à égal, c'est souvent un « accompagnant » qui conduit les négociations collectives : la formation de travailleurs capables de dialoguer avec des avocats de la partie adverse reste encore insuffisante pour envisager leur autonomie. Notamment dans le cas du secteur informel ou des violences domestiques, les victimes d'abus ne bénéficient d'aucune protection, cette « action représentative » est jugée nécessaire et légitime par FEDINA.

La maturité des groupes de base : entre autonomie décisionnelle et dépendance organisationnelle. Dans ces conditions, l'autonomie des groupes de base est difficilement envisageable. Il ressort d'une analyse de la maturité des groupes rencontrés qu'ils ont une réelle autonomie décisionnelle, avec une liberté de parole, de débat et une capacité de construction collective de décisions ; qu'ils ont une réelle capacité à passer d'intérêts particuliers à des intérêts collectifs, voire à des intérêts généraux qui ne les concernent pas directement ; qu'ils se mobilisent et obtiennent des succès locaux, mais se donnent peu de perspectives pour changer le système (institutionnel, politique) qui leur pose problème (ineffectivité du droit, corruption, etc.) ; que la plupart des groupes sont fortement dépendants de FEDINA financièrement et dans leur fonctionnement interne, et plus encore dans leurs interactions avec les autorités.

Quelles perspectives d'autonomie ? Même si « l'action représentative » et le fait de devoir « couvrir » les groupes sont légitimes, une limite de l'action de FEDINA semble liée à une faible autonomie des groupes en matière de fonctionnement, organisation interne et conduite de négociations. Cette dépendance est justifiée dans un premier temps mais peu de mécanismes visent à construire l'autonomie dans un second temps. L'accompagnement fourni ne semble pas suffisamment associé à des mécanismes de choix des dirigeants en fonction de leur potentiel d'acquisition des compétences indispensables à l'autonomie du groupe. FEDINA favorise la montée en compétence de ses animateurs mais celle des leaders de groupes semble insuffisante. Une dépendance forte, tant financière qu'intellectuelle, fait courir un risque aux groupes locaux.



Formation de femmes indiennes à l'action collective

3. L'action sur les références culturelles et sociétales

Deux champs d'action : les sources de discriminations et les références « métier ». L'action sur des références culturelles et/ou sociétales semble incontournable, en complément de l'action sur des droits établis par des lois, tant les codes sociaux sont déterminants. Ceci rejoint un constat réalisé avec d'autres partenaires de la capitalisation. FEDINA dispose d'une expérience très intéressante en la matière, avec deux types de

champ d'action. L'association agit sur des références sources de discriminations, qui affectent notamment les dalits, les femmes, les populations tribales, ou encore les musulmans : le champ de ces références discriminatoires tend à s'élargir avec la montée en puissance des communautarismes. Elle agit également sur des références qui posent problème non pas en termes de discriminations mais de considération sociale et même légale : elles portent sur la façon dont un travail particulier est (dis)qualifié et (dé)considéré.

Frères des Hommes

2 rue de Savoie, 75006 Paris - France

Tél. +33 (0)1.55.42.62.62

fdh@fdh.org

www.fdh.org

 facebook.com/FreresdesHommes.org

 twitter.com/FreresdsHommes

