

**Global Labour Rights Reporter**  
**Volume III, Numéro II (novembre 2023)**  
**Appel à contributions**

## **Introduction**

Le réseau ILAW se prépare à publier le prochain numéro de son journal – le Global Labour Rights Reporter (GLRR). Les numéros précédents sont disponibles sur notre site web [ici](#), y compris le plus récent sur les droits des travailleurs migrants et réfugiés. Le GLRR est un forum destiné principalement aux praticiens du droit du travail et de l'emploi, y compris les membres du réseau ILAW, pour aborder les questions juridiques et pratiques qui affectent directement les travailleurs et leurs organisations aujourd'hui. Le GLRR est disponible en anglais, en espagnol et en français.

## **Thème**

Chaque numéro du journal est organisé de manière thématique et vise à mettre en lumière les tendances du droit, les affaires marquantes, les importantes opinions judiciaires, ainsi que des articles analytiques qui examinent les stratégies pour la promotion et la défense efficaces des droits de tous les travailleurs. Pour le prochain numéro du GLRR, le comité de rédaction a choisi le thème "**Forger un droit du travail féministe**".

## **Le contexte :**

La division fondamentale du travail fondée sur le genre entre production de marchandises et travail non rémunéré consacré à la reproduction des êtres humains, a eu pour conséquence que les femmes sont plus souvent concentrées dans des activités économiques peu rémunératrices, dans des emplois précaires et irréguliers, et qu'elles sont peu protégées par le droit du travail. En effet, le droit du travail, les institutions et les pratiques dans le monde entier ont renforcé cette division du travail en mettant l'accent sur les besoins et les priorités des travailleurs masculins, souvent dans le contexte des professions industrielles et de l'organisation du travail qui dominait dans ces industries. Cela a façonné et continue de façonner des dispositions sociales, économiques et politiques qui portent atteinte non seulement aux droits et aux intérêts des travailleuses (le plus directement), mais aussi à ceux des travailleurs masculins. Même si les femmes du monde entier jouent un rôle de plus en plus important dans la main-d'œuvre hors du foyer, elles continuent d'être confrontées à des formes directes et indirectes de discrimination (voire d'exclusion pure et simple) qui renforcent la ségrégation professionnelle et les écarts de rémunération considérables. Ces discriminations se manifestent de multiples façons, qu'il s'agisse de l'exclusion de certaines professions du champ d'application de la législation du travail (travail informel, travail domestique, soins rémunérés et non rémunérés), de lois paternalistes interdisant le travail de nuit ou le travail dans des professions spécifiques, de lois sur le congé parental qui partent du principe que la femme quittera le marché du travail ou de lois qui laissent les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée largement dépourvus de protection.

Dans ce numéro, nous cherchons à publier des essais qui explorent le genre en tant qu'élément crucial de l'organisation et de la valorisation du travail, et qui remettent en question l'efficacité des modèles traditionnels du droit du travail pour répondre aux besoins des travailleuses. Il s'agit notamment d'examiner les implications pour le droit du travail de la reconnaissance de l'interdépendance du travail et de la vie de famille et de la signification constitutive du genre par rapport à l'organisation sociale (et juridique) du travail. Bien entendu, le genre ne peut être compris qu'en relation et en combinaison avec d'autres axes de subordination tels que la race et l'ethnicité, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, la classe, la caste, la capacité, la religion et d'autres bases.

Nous vous invitons à partager avec nous à la fois les travaux théoriques qui explorent la manière dont le genre a figuré dans la construction des marchés du travail et des relations d'emploi, et les essais qui soulignent les développements juridiques importants qui donnent effet à une vision féministe de la réglementation du travail. Comme toujours, nous sommes particulièrement intéressés par les contributions qui proposent des solutions potentielles.

### **Processus de soumission**

Veillez envoyer, par email, toutes les soumissions à Natalie Tate à l'adresse suivante : [ntate@solidaritycenter.org](mailto:ntate@solidaritycenter.org) au plus tard le 15 octobre 2023, en mettant en objet : "ILAW Journal Submission, Volume III, Issue II".

Les articles de différentes longueurs sont les bienvenus. L'article moyen est de 5 pages (environ 2.500 mots), mais nous accepterons également des articles plus longs allant jusqu'à 10 pages (environ 5.000 mots). Les références et les citations doivent être présentées sous forme de notes de bas de page au bas de chaque page et non entre parenthèses dans le texte ou à la fin du document. Nous préférons le format de citation « Bluebook » dans la mesure du possible. En outre, nous accepterons un nombre limité d'autres types de contributions, y compris des interviews éditées, de brefs résumés d'affaires pertinentes et de courts reportages sur des avocats du travail qui sont confrontés à la répression en raison de leur activité professionnelle de défense des travailleurs.

Nous accepterons les contributions en anglais, en espagnol ou en français. Le comité éditorial répondra rapidement après la date d'échéance et travaillera avec les auteurs pour que les articles sélectionnés soient prêts à être publiés. Pour toute question supplémentaire, veuillez envoyer un email à [admin@ilawnetwork.com](mailto:admin@ilawnetwork.com). En plus de votre article, veuillez inclure les noms complets, les titres, les organisations et les photos de tous les auteurs.