



global worker

ENQUÊTE

Construire une force syndicale mondiale dans l'industrie automobile

DOSSIER SPECIAL

Inditex et IndustriALL

PROFIL

Josée Shimbi Umba



Bienvenue dans ce numéro de **global worker**



Jyrki Raina
Secrétaire général

**« Trop d'entreprises
et de gouvernements
s'opposent activement
aux revendications
des travailleurs pour
l'équité et la justice
sociale. »**

Bâtir notre force par les réseaux et les ACM

Les réseaux syndicaux dans le secteur automobile et l'accord-cadre mondial avec le géant du vêtement Inditex nous aident à défendre les droits syndicaux de millions de travailleurs.

Le Plan d'Action d'IndustriALL Global Union porte notre engagement à bâtir une authentique force et capacité d'action syndicale en unissant les travailleurs dans des réseaux pour agir conjointement et solidairement, y compris par des campagnes d'entreprise à niveau mondial. Le Plan appelle à davantage d'accords-cadres mondiaux (ACM) avec les entreprises multinationales et de Comités d'Entreprise Mondiaux reconnus par les employeurs.

Les syndicats de l'industrie automobile ont été aux avant-postes de cette stratégie. Dans ce numéro de Global Worker, nous braquons le projecteur sur l'évolution du secteur automobile où les premiers réseaux syndicaux ont vu le jour dès la fin des années 1960.

A ce jour, des réseaux syndicaux mondiaux fonctionnent chez un certain nombre de constructeurs automobiles allemands, français, américains et japonais de premier plan. Chez Volkswagen, GM, Ford, Peugeot-Citroën, Renault, Daimler, BMW, Volvo et Bosch, la direction a reconnu le réseau ou le Comité d'Entreprise Mondial et couvre les frais liés à leurs réunions habituelles.

Comme le fait remarquer Bob King, Président de l'UAW et co-président de la section automobile d'IndustriALL, les syndicats construisent la solidarité de façon nouvelle et innovante. Les affiliés d'IndustriALL au Japon, au Brésil et en Afrique du Sud ainsi que dans de nombreux autres pays ont soutenu la campagne de syndicalisation de l'UAW chez Nissan au Mississippi.

Le Président d'IndustriALL, Berthold Huber, souligne le rôle des accords-cadres mondiaux qui est d'assurer les droits des travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement. Les

violations des droits syndicaux sont fréquents, surtout au niveau des fournisseurs et des sous-traitants.

C'est pourquoi notre ACM avec Inditex est si novateur. Le géant espagnol du vêtement ne produit quasiment rien lui-même, mais ses fournisseurs emploient un million de travailleurs et travailleuses en Chine, au Bangladesh, au Brésil et dans de nombreux autres pays. Ils sont tous couverts par cet accord.

Dans ce numéro, nous expliquons comment cet ACM, de simple bout de papier est devenu une réalité tangible. Nous sommes parvenus à faire réintégrer des centaines de travailleurs licenciés en Turquie et au Cambodge. Ensemble, Inditex et IndustriALL ont formé des délégués syndicaux et des cadres dans un projet pilote en Turquie. Nous allons maintenant étendre la formation au Bangladesh, au Cambodge, à l'Inde et à la Chine, avec le soutien de coordinateurs engagés spécifiquement à cette fin.

Avec ces réseaux et ACM, IndustriALL veut créer les conditions pour recruter et croître, pour une capacité syndicale à agir qui permette d'améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs. Dès lors, assurer la liberté d'association est fondamental.

Comme nous le voyons dans ce numéro de Global Worker, partout où les syndicats peuvent fonctionner, ils font la différence au profit des gens, aussi bien en termes de revenus décents que de protection sociale. Les affiliés d'IndustriALL sont mobilisés pour assurer une hausse continue du salaire minimum et pour des soins de santé universels ainsi qu'un accès à la retraite en Indonésie, des salaires vitaux au Cambodge et pour des droits fondamentaux dans les pays de l'ex-Union soviétique.

Trop d'entreprises et de gouvernements s'opposent activement aux revendications des travailleurs pour l'équité et la justice sociale. C'est pourquoi il faudra toujours lutter.

Jyrki Raina
Secrétaire général

 @JyrkiRaina

IndustriALL Global Union

Représente au plan mondial 50 millions de travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement des secteurs des mines, de l'énergie et des industries manufacturières.

SIEGE

54 bis, route des Acacias
CH 1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 (0)22 308 5050
Fax: +41 (0)22 308 5055
Email: info@industriall-union.org
Website: www.industriall-union.org

BUREAU POUR L'AFRIQUE

Adresse physique :
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Adresse postale :
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

BUREAU POUR LA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

AMERIQUE LATINE ET CARAIBES

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

globalworker

Publié deux fois par an en anglais, français, espagnol et russe par IndustriALL Global Union.

Les opinions exprimées dans ce magazine ne représentent pas nécessairement celles d'IndustriALL Global Union.

Président : Berthold Huber

Secrétaire général : Jyrki Raina / jraina@industriall-union.org

Cheffe de Rédaction : Petra Brännmark / pbrannmark@industriall-union.org

Traduction : Thierry Duhin / Salman Yunus

Photo de couverture : Daimler AG

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch

Sommaire

- Page **05** **Les syndicats colombiens des mines et de l'énergie évoluent vers l'unité**
- Page **06** **Nouveaux défis et combats pour les syndicats des pays de l'ex-Union Soviétique**
- Page **08** **IndustriALL mobilise un soutien international en faveur des travailleurs du vêtement au Cambodge**
- Page **10** **La lutte continue**
- Page **12** **Modifier l'équilibre – des campagnes pour défendre les travailleurs contre les abus de pouvoir des entreprises**
- Page **14** **Construire une force syndicale mondiale dans l'industrie automobile**
- Page **19** **Inditex et IndustriALL Global Union : recueillir les fruits d'un Accord-Cadre Mondial**
- Page **23** **Lutter pour les femmes en RDC**



PAGE 5



PAGE 8



PAGE 10



PAGE 12



PAGE 6



PAGE 14



PAGE 23



PAGE 19

global worker

Lisez Global Worker en ligne
www.industriall-union.org/globalworker

GLOBAL WORKER ISSUES

2013: ISSUE #2 2013: ISSUE #1

IndustriALL launches second issue of "Global Worker"

5 December 2013 at 11:47

The second issue of IndustriALL Global Union's Journal, "Global Worker", was launched this week at the 4-5 December IndustriALL Executive Committee meeting in Geneva. Sign up to receive copies of the journal or view online.

JYRKI RAINA: Welcome to Global Worker

28 November 2013 at 16:41

In Bangladesh, the Middle East and North Africa, as well as in the States, IndustriALL Global Union is leading the struggle of workers for dignity and respect.

PROFILE: Merger in Canada creates super union

28 November 2013 at 10:20

Two of IndustriALL Global Union's affiliates in Canada, CIBU and CUP, have joined forces to form a new trade union, Unifor. The new

REPORT: IndustriALL leading the struggle for Bangladeshi garment workers

28 November 2013 at 10:55

The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh is a historic breakthrough covering more than 2 million garment workers. Breaking from forced corporatized social auditing of the past, under the Accord trade unions and

INDUSTRIALL GLOBE

global worker

ENQUÊTE
 Construire une force syndicale mondiale dans l'industrie automobile

DOSSIER SPECIAL
 Inditex et IndustriALL

PROFIL
 Joséé Shimbi Umba

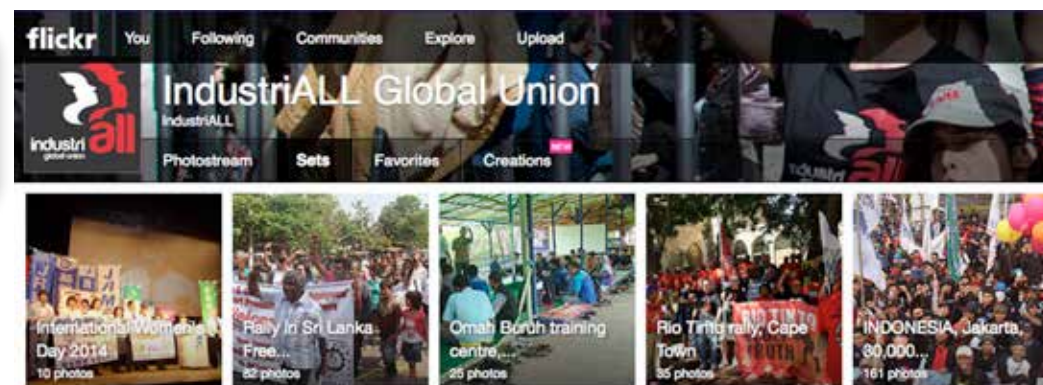
industriall

www.industriall-union.org

A vous... Suivez-vous IndustriALL et Jyrki Raina sur Twitter ? Rejoignez-nous sur Facebook, YouTube et Flickr et partagez avec vos amis.



Visitez les pages Facebook d'IndustriALL



Trouvez les albums les plus récents d'IndustriALL sur www.flickr.com/photos/industriall_gu/sets

Des photos des réunions et rassemblements se trouvent dans le format original et peuvent être téléchargées gratuitement. Veuillez en mentionner la source.



www.industriall-union.org

Les syndicats colombiens des mines et de l'énergie évoluent vers l'unité

Meurtres, détentions et persécution de syndicalistes, menaces de mort, abus des droits du travail, externalisation et dommages aux communautés locales par les multinationales des secteurs des mines et de l'énergie sont les défis rencontrés par les trois affiliés d'IndustriALL Global Union des secteurs des mines et de l'énergie en Colombie. Convaincus que l'union fait la force, ces trois syndicats ont maintenant décidé de prendre le chemin de l'unité.



Le syndicat des électriciens SINTRAELECOL, le syndicat du pétrole USO et le syndicat de l'industrie du charbon SINTRACARBÓN ont décidé de fusionner pour accroître leur capacité à contrer la force brandie contre eux par les multinationales et pour répondre aux abus de pouvoir des autorités.

« Alors que la Colombie traverse une crise économique, politique et sociale, nous avons décidé de prendre l'initiative de promouvoir l'unité, » déclaraient les comités exécutifs de SINTRAELECOL, de l'USO et de SINTRACARBÓN dans un communiqué conjoint l'an dernier. Un organe de coordination, le CUSME, a depuis été constitué pour promouvoir l'unité dans les secteurs des mines et de l'énergie.

Le climat anti-syndical en Colombie a conduit les syndicats à se concentrer sur leur renforcement. Au cours des années passées, les syndicats ont été soumis à rude épreuve par toute une série de conflits : celui de SINTRACARBÓN, contre Carbones del Cerrejón Limited et Prodeco à la mine de Calenturitas, a vu le syndicat défendre les droits des salariés de l'entreprise et des membres des communautés locales affectés par l'exploitation minière ; SINTRAELECOL a bataillé contre les persécutions et les menaces à l'encontre des travailleurs du secteur ; l'USO quant à elle s'est battue contre la persécution politique et la violation

des droits du travail par Pacific Rubiales. Des dirigeants de l'USO ont souffert de détentions arbitraires, quatre salariés de Pacific Rubiales ayant été détenus pendant 75 jours avant d'être finalement libérés en janvier 2014. Les leaders syndicaux estiment que l'unité pourrait agir comme un catalyseur au niveau de la lutte des travailleurs et travailleuses pour obtenir des améliorations de leurs conditions de vie et de travail.

« L'unité dans les secteurs des mines et de l'énergie est la seule façon de pouvoir répondre au modèle de prédation qui prévaut en Colombie. Longue vie à l'unité ! » clame **Pablo Santo**, président du syndicat SINTRAELECOL.

Vers l'unité

En mars de cette année, le CUSME s'est réuni pour préparer un plan stratégique en vue d'arriver à l'unification des trois syndicats. Ce processus implique la création de commissions pour préparer des documents à débattre et approuver, des séminaires régionaux et une plénière nationale pour approuver et réaffirmer le processus d'unification.

Jorge Almeida, le Secrétaire régional d'IndustriALL pour la région Amérique latine et Caraïbes, souligne l'importance de la décision prise par les trois affiliés colombiens de fusionner :

« Unifier différents syndicats n'est pas chose facile, » dit **Jorge Almeida**, **« mais on peut y arriver si ceux qui y sont impliqués ont la volonté politique et la motivation pour y arriver. La fusion des trois Fédérations internationales qui ont joint leur forces pour former IndustriALL en est un bon exemple. »**

Avec le soutien d'IndustriALL et de ses affiliés suédois, le CUSME va continuer à informer ses membres du besoin pour les secteurs des mines et de l'énergie d'avoir un syndicat puissant qui apporte sa solidarité aux travailleurs impliqués dans des conflits et réplique avec fermeté face à l'agression

PAYS :
Colombie
SYNDICATS :
USO, SINTRACARBÓN,
SINTRAELECOL

profil

TEXTE :
Valeska Solis
TRADUCTION :
Chris Whitehouse
PHOTOS :
CUSME

USO, SINTRACARBÓN, SINTRAELECOL

L'USO
compte 22.000 membres
www.usofrenteobrero.org

 @uso_meta

SINTRACARBÓN
regroupe 6.500 membres
www.sintracarbon.com

 @sintracarbon

SINTRAELECOL
a 6.700 membres
www.sintraelecol.org

 @sintraelecol

et le mépris affichés par les entreprises nationales et multinationales qui exploitent des ressources minières et énergétiques de la Colombie.

Edwin Castaño, Président de l'USO, déclare :

« Maintenant, plus que jamais, les travailleurs et travailleuses des secteurs des mines et de l'énergie veulent l'unité. »

Jairo Quiroz, leader de SINTRACARBÓN conclut :

« Aller dans le sens de l'unité et de la création d'un syndicat unique des mines et de l'énergie, CUSME, est une nécessité pour les travailleurs du secteur. Nous allons graduellement de l'avant et tout ceci sera positif pour le mouvement syndical colombien. »

TEXTE :

Alexander Ivanou

PHOTO PRINCIPALE :

Piquet du RWCU (Syndicat russe des Chimistes) devant les bureaux de Bashneft en février 2013.

RWCU

rapport régional



Nouveaux défis et combats pour les syndicats des pays de l'ex-Union Soviétique

Voici plus de deux décennies que l'Union des Républiques Socialistes Soviétiques a disparu de la carte. De nombreux pays qui se sont détachés de ce qui fut le plus grand pays du monde ont déclaré qu'ils suivraient le chemin de l'économie de marché. A la suite des réformes libérales qui ont eu lieu, les droits des travailleurs et des syndicats ont été soumis à forte pression. Nous vous livrons ici un aperçu de quelques-unes des plus récentes tendances dans la région.

Azerbaïdjan

En Azerbaïdjan, la CSI note qu'en dépit de meilleures garanties offertes par le Code du Travail en 1999, les multinationales violent fréquemment les droits des travailleurs en concluant des contrats à durée déterminée d'un à trois mois, en privant les travailleurs de congés annuels, en imposant des heures supplémentaires sans rémunération et en ne versant pas les prestations sociales dues. De plus, les employeurs empêchent souvent leurs salariés de créer des syndicats en les menaçant de licenciement.

Biélorussie

En Biélorussie, les travailleurs sont à la merci de l'emploi précaire. En 1999, Alexander Lukashenko, Président de la République de Biélorussie a édicté le tristement célèbre décret n°29 qui autorise les employeurs à recourir aux contrats à durée déterminée pour toutes les catégories de travailleurs. Ce décret, qui est appliqué comme une loi nationale, a rendu possible pour les employeurs le confinement progressif de pratiquement tous les travailleurs de Biélorussie dans l'infâme système de l'emploi précaire. Les 35% de travailleurs les plus chanceux signent des contrats de cinq ans, 30% pour trois ans et le dernier tiers restant renouvelle son contrat tous les ans. Il y a également des indices de l'existence de contrats plus courts pour certaines catégories de travailleurs. Le système permet à l'employeur de se débarrasser, sans frais, d'un travailleur qui désapprouverait les politiques de l'entreprise ou essaierait de mettre sur pied un syndicat indépendant. Pour un syndicat, il est extrêmement difficile de faire réintégrer un travailleur qui a été licencié puisque l'employeur déclarera simplement que son contrat a expiré, même s'il a déjà été renouvelé auparavant de nombreuses fois.

Une autre caractéristique de l'oppression des syndicats en Biélorussie est que les employeurs peuvent se débarrasser d'un syndicat local en omettant de confirmer son adresse pendant son enregistrement, ce qui est légalement obligatoire pour toute organisation. En conséquence, toute personne travaillant pour un syndicat non-reconnu est passible d'emprisonnement. En voyant les dangers du travail précaire et les menaces pour les travailleurs, les syndicats indépendants ont déposé une plainte auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2000 pour violation des droits des travailleurs et des syndicats. L'OIT a depuis lors fait différentes recommandations au gouvernement de Biélorussie et envoyé une série de missions dans le pays, dont la plus récente en janvier 2014. Malheureusement, la dernière mission n'a pu rapporter « aucun changement ou progrès significatif visant à mettre en œuvre les recommandations de la Commission d'Enquête en vue d'amender la législation en vigueur ». La mission note de plus : « Si certains problèmes relevés antérieurement sont devenus moins pressants, de nouveaux sont apparus ».

De nombreux gouvernements ont fait le choix de vouloir écraser les syndicats qui pourraient résister à ces transformations libérales.

PHOTO 1 :

L'affilié biélorusse d'IndustriALL REP mène une action contre les contrats à durée déterminée en interpellant les citoyens de Brest. Biélorussie, décembre 2013. IndustriALL



Géorgie

En dépit d'amendements positifs introduits en juillet 2013 dans le Code du Travail géorgien, largement critiqué, la liberté d'association reste une préoccupation grave. Bien que la loi interdise la discrimination sur base de l'appartenance syndicale, elle ne met pas en place de mécanismes clairs pour protéger les travailleurs contre la discrimination anti-syndicale. Qui plus est, le droit de grève pour certains groupes de travailleurs est toujours sous le coup d'une interdiction ou gravement entravé en raison d'une procédure extrêmement compliquée et d'un processus obligatoire de conciliation.

Moldavie

En mars 2013, des propositions d'amendements au Code du Travail et à la législation syndicale ont été soumises conjointement au Parlement moldave par la Chambre américaine de Commerce, la Conférence nationale des Employeurs moldaves et l'European Business Association, partant du principe que cela améliorerait le climat des investissements dans le pays. S'ils étaient adoptés, ces amendements enlèveraient les garanties légales octroyées aux syndiqués et aux représentants syndicaux élus, rendant plus aisé pour les employeurs le licenciement des militants syndicaux.

Kazakhstan

En 2011, les salariés de la compagnie pétrolière kazakhe KazMunaiGas (anciennement Kazakhoil) sont partis en grève. En raison de l'apathie des autorités, flirtant de la complicité avec l'entreprise pétrolière, le conflit de travail a connu l'escalade jusqu'aux émeutes sanglantes de Zhanaozen, qui ont fait 17 morts et de très nombreux blessés.

Le procès qui s'ensuivit, orchestré par les autorités kazakhes en mars 2012 a condamné 37 personnes à l'emprisonnement et d'autres peines. Sous la pression de la communauté internationale, deux des sept travailleurs emprisonnés ont été relâchés. Trois personnes, parmi lesquelles Roza Tuletaeva, la seule femme concernée, ont vu leurs conditions de détention allégées et ont été transférées dans un camp de détention. Deux personnes, Shabdai Utkilov et Kanat Zhusipbaev, restent à ce jour sous les verrous.

En 2013, un nouveau syndicat national des secteurs du pétrole et du gaz a été créé au Kazakhstan. IndustriALL Global Union est préoccupée par le fait que Sultan Kaliev, ancien directeur adjoint de la compagnie KazMunaiGas devienne président de cette nouvelle organisation. Au cours des événements de

Zhanaosen, Kaliev faisait plutôt partie des problèmes qui ont poussé les travailleurs à la grève. Il existe aussi un risque élevé que l'affilié d'IndustriALL, le Syndicat du Gaz et du Pétrole de la République du Kazakhstan soit forcé à rejoindre la nouvelle structure.

En septembre 2013, un nouveau projet de loi sur les syndicats a été soumis au parlement kazakh pour réflexion. Ce projet, qui introduirait une procédure obligatoire d'enregistrement pour les syndicats et imposerait un seuil d'adhérents, est clairement destiné à étrangler les syndicats qui ne sont pas membres de la FPRK.

Kirghizstan

Les grévistes au Kirghizstan seront passibles de 15 ans de prison si une série d'amendements au Code Pénal est adoptée par le parlement. Ces propositions impliqueraient que les directeurs ou le personnel d'entreprises d'importance stratégique seraient exposés à des peines allant jusqu'à 15 ans d'emprisonnement pour être à l'origine d'un défaut ou d'un arrêt de production.

IndustriALL est d'avis que s'ils étaient adoptés, ces amendements constitueraient une violation flagrante des normes internationales et constitutionnelles en vertu desquelles les travailleurs peuvent exercer leur droit de grève. Le projet de loi sur le Code Pénal doit arriver devant le parlement en avril 2014.

Russie

Le nouveau code du travail adopté par la Douma (parlement russe) en 2001 s'est retrouvé sous le feu de l'OIT et de la CSI, car il interdit la négociation collective par un syndicat à moins que celui-ci ne représente plus de 50% de la main d'œuvre, excluant ainsi tout syndicat minoritaire. Le code du travail sape

également le droit de grève par le biais d'une procédure compliquée qui rend illégales les grèves de solidarité avec d'autres travailleurs ainsi que les grèves nationales en soutien de revendications directes au gouvernement.

En 2009, la Cour Constitutionnelle, sous prétexte d'appliquer le principe d'égalité des droits entre les citoyens russes, a adopté de nouveaux amendements à la législation du travail qui permettent aux employeurs de démettre ou de punir des dirigeants syndicaux en les transférant de manière obligatoire à un autre poste sans le consentement préalable du syndicat.

Ukraine

Au moment où nous mettons sous presse, la situation en Ukraine reste tout à fait imprévisible. Avant les affrontements de la Place Maidan fin 2013, les syndicats luttent contre le Fond Monétaire International, qui promouvait une réforme qui allait diminuer la capacité des syndicats à protéger leurs membres et exclure les syndicats minoritaires du dialogue tripartite. IndustriALL va continuer à suivre la situation et à prêter assistance à ses affiliés dans la mise en place de mesures de contre-attaque.

Les réformes libérales, parmi lesquelles l'emploi précaire est la plus grave, sont encouragées par les gouvernements des pays qui constituaient en partie l'ex-Union Soviétique. Le but est d'attirer les capitaux étrangers et domestiques, ainsi que la sauvegarde de leur pouvoir. Pour atteindre ce but, de nombreux gouvernements ont fait le choix de vouloir écraser les syndicats qui pourraient résister à ces transformations libérales. Dès lors, l'avenir du mouvement dans la région dépend entièrement de sa capacité à développer une résistance adéquate.



2

PHOTO 2 :

Le 25 mars, environ 3.000 travailleurs et travailleuses de RMG Gold et RMG Copper, des entreprises minières situées à Kazreti, dans le district de Bolnisi en Géorgie, affiliés à IndustriALL par le biais du Syndicat des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'industrie chimique de Géorgie (TUMMCIWG), ont conclu avec succès leur grève illimitée entamée le 14 février. *IndustriALL*

PHOTO 3 :

Jeu de rôles lors de l'atelier d'IndustriALL sur la négociation collective en Géorgie, en juin 2013. *IndustriALL*



3

dossier



IndustriALL mobilise un soutien international en faveur des travailleurs du vêtement au Cambodge

Les droits des travailleurs et travailleuses du vêtement au Cambodge sont devenus une priorité pour IndustriALL Global Union après la répression brutale des manifestations sur les salaires de janvier dont le bilan était de 4 morts, 39 blessés et 23 personnes emprisonnées.

Depuis lors, les manifestations publiques sont interdites, la liberté d'association mise entre parenthèses et les usines de confection ont lancé des poursuites judiciaires pour plusieurs millions de dollars à l'encontre des leaders syndicaux. Les Fédérations syndicales internationales et les enseignes du secteur se sont jointes pour condamner la violence à l'encontre des manifestants et ont à de nombreuses reprises appelé les autorités cambodgiennes à s'engager sur la voie d'un salaire minimum et à libérer les personnes détenues.

IndustriALL a pris la direction de la campagne mondiale de solidarité qui vise à soutenir les travailleurs du vêtement qui luttent pour l'augmentation du salaire minimum ainsi que pour la libération des 21 personnes qui, sur les 23 du départ, restent en prison.

Comme c'est l'avenir des travailleurs et travailleuses du vêtement du Cambodge qui est dans la balance, IndustriALL, en collaboration avec UNI Global Union et la Confédération syndicale internationale (CSI), a négocié en permanence pour garder ouverts les canaux de communication entre les travailleurs du vêtement, les propriétaires d'usine et le gouvernement. En collaboration

avec UNI, la CSI et l'Organisation internationale du Travail (OIT), IndustriALL a obtenu le soutien de 30 marques de vêtement de stature internationale dans une série de réunions et de communications avec le gouvernement cambodgien.

Réponse violente à la revendication d'un salaire minimum revalorisé

Le salaire minimum de 80 \$ par mois était un des plus bas du monde. L'industrie de la confection a connu un boum au Cambodge au cours des dernières années pour représenter aujourd'hui 80% des exportations du pays. Bien qu'on estime que le secteur pèse 5 milliards de dollars par an, les travailleurs ont été laissés pour compte, ne recevant que de misérables salaires qui leur permettent tout juste de s'en tirer.

IndustriALL compte huit affiliés au Cambodge qui représentent les travailleurs de la confection. En décembre 2013, IndustriALL et ses affiliés ont tenu trois rencontres cruciales pour s'accorder sur un chiffre commun pour les négociations sur le salaire minimum au cours desquelles il a été décidé de retenir 160 \$ par mois. Ceci ne constituerait toujours pas un salaire vital, mais bien un pas en avant pour les 400.000 salariés du secteur, qui génèrent un chiffre d'affaires de 5 milliards de dollars par an à l'exportation.

Le gouvernement et les employeurs n'ont accepté qu'une hausse à 95 \$, chiffre passé

ensuite à 100 \$ par mois. Des manifestations de masse et des grèves pour soutenir la nouvelle revendication salariale ont eu lieu les 2 et 3 janvier de cette année et se sont révélées meurtrières à la suite de la brutale répression menée par les autorités gouvernementales. La police a ouvert le feu sur les manifestants, en tuant 4 et en blessant gravement 39 autres. Ce n'était pas la première fois qu'un usage meurtrier de la force s'exerçait contre les travailleurs et travailleuses de la confection. En novembre de l'année dernière, une travailleuse avait été tuée à la suite de l'usage d'auto-pompes et du passage à tabac des manifestants par la police.

L'atroce violence de janvier a provoqué l'indignation dans le monde, des syndicats manifestant en Thaïlande et en Corée devant les ambassades cambodgiennes en solidarité avec les travailleurs de la confection. Dans un courrier adressé au Premier Ministre Hun Sen, les syndicats et les marques ont condamné la violence des autorités cambodgiennes et réclament la justice ainsi que l'assurance que de tels faits ne se reproduiraient plus.

Le Cambodge est dirigé par Hun Sen, un transfuge du régime Khmer Rouge, depuis 28 ans. Il a indiqué vouloir continuer à diriger le pays jusqu'à l'âge de 74 ans. Les élections législatives de juillet 2013 l'ont vu se maintenir au pouvoir, mais celles-ci ont été condamnées par l'opposition, le Parti du sauvetage national du Cambodge (PSNC), qui a déclaré avoir perdu les élections à la suite de fraudes électorales massives. Le parti au

L'atroce violence de janvier a provoqué l'indignation dans le monde, des syndicats manifestant en Thaïlande et en Corée devant les ambassades cambodgiennes en solidarité avec les travailleurs de la confection.



pouvoir, le Parti populaire cambodgien (KPK) a remporté 68 sièges au parlement contre 55 pour le PSNC.

Depuis les grèves de janvier, les manifestations publiques sont interdites et les 21 manifestants sont maintenus en prison, virtuellement au secret, et hors procédure judiciaire.

 @industriall_GU

L'industrie de la confection a connu un boom au Cambodge au cours des dernières années pour représenter aujourd'hui 80% des exportations du pays. Bien qu'on estime que le secteur pèse 5 milliards de dollars par an, les travailleurs ont été laissés pour compte, ne recevant que de misérables salaires qui leur permettent tout juste de s'en tirer.

60% des travailleurs de la confection au Cambodge sont syndiqués, mais répartis dans plusieurs organisations. Construire l'unité est indispensable pour que les travailleurs aient davantage de force.

Suivez le travail d'IndustriALL au Cambodge sur Twitter @industriall_GU

Des travailleurs du monde entier montrent leur soutien

IndustriALL a été le fer de lance d'une journée mondiale d'action menée par des affiliés et des ONG partout dans le monde en solidarité avec les détenus et pour exiger leur remise en liberté avant une audience fixée au 11 février.

Les affiliés d'IndustriALL ont organisé des manifestations et ont remis en mains propres des lettres aux ambassades cambodgiennes à Bruxelles, Canberra, Dacca, au Honduras, à Hong Kong, Jakarta, Manille, Séoul, au Sri Lanka, à Tokyo et Washington D.C. Des affiliés dans de nombreux autres pays de par le monde ont également envoyé des lettres ou des pétitions aux ambassades cambodgiennes.

« **Le message aux autorités cambodgiennes est clair** » précise le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina. « **Nous n'arrêterons pas tant que tous les travailleurs ne seront pas libérés.** »

Une semaine après que les détenus se soient vus refuser leur mise en liberté conditionnelle, IndustriALL et la CSI ont été rejoints par H&M, Index, Gap, C&A et Puma lors d'une réunion

à haut niveau dans la capitale Phnom Penh à l'invitation du Vice-premier Ministre Keat Chhon et en présence de plusieurs ministres dont ceux du Travail et du Commerce ainsi que d'autres hauts fonctionnaires. Lors de discussions franches, les enseignes ont exprimé leur désir de stabilité, d'un mécanisme fonctionnel de fixation des salaires et de relations sociales saines.

Depuis cette réunion, cependant, le gouvernement a, de manière alarmante, suspendu la liberté d'association pour les travailleurs du Cambodge, refusant d'enregistrer de nouveaux syndicats jusqu'à la parution d'une nouvelle législation sur le sujet, qui pourrait ne pas voir le jour avant la fin de l'année.

La suspension de la liberté d'association de la part du gouvernement est en contravention directe avec la Convention 87 de l'OIT, ratifiée par le Cambodge, qui garanti que les travailleurs et les employeurs, sans distinction aucune, auront le droit de créer et de se joindre à des organisations de leur choix sans autorisation préalable.

Nouvelle mesure discriminatoire à l'égard des syndicats, le Ministère du Travail exige maintenant que les dirigeants syndicaux prouvent qu'ils n'ont pas de casier judiciaire avant d'enregistrer de nouvelles sections de leurs organisations.

L'Association cambodgienne des Producteurs de Vêtements (GMAC), qui s'est abstenue de condamner le recours mortel à la force contre les manifestants a en outre riposté en entamant des poursuites judiciaires réclamant un total de 72 millions de dollars à six dirigeants syndicaux pour dommages causés aux usines durant le mouvement de protestation.

Les enseignes se joignent aux FSI en s'engageant pour les salaires et les droits

En réponse à la détérioration des relations entre les travailleurs du secteur, le gouvernement et les propriétaires des ateliers, IndustriALL, UNI et la CSI, ensemble avec 30 enseignes de premier plan dont H&M, Inditex, Gap, Adidas et Nike, ont signé une lettre commune adressée au Vice-premier Ministre du Cambodge le 14 mars demandant qu'un mécanisme participatif soit rapidement mis en place pour la fixation du salaire minimum, la liberté d'association pour les syndicats et le respect des droits des 21 détenus.

Tout en reconnaissant le droit des propriétaires d'usine de chercher à obtenir réparation de toute personne dont il a été prouvé qu'elle a causé des dégâts

punissables par la loi à leur propriété, les enseignes et les syndicats craignent que les recours en justice induisent une escalade dans la situation et rendent plus difficile encore l'obtention de solutions constructives.

« **Les Fédérations syndicales internationales et les enseignes sont unies dans leur effort pour soutenir ce processus et mettre fin au blocage sur le salaire minimum,** » dit Jyrki Raina, tout en faisant remarquer que les enseignes doivent s'engager à payer davantage leurs fournisseurs pour couvrir les coûts de l'augmentation des salaires.

« **L'impact de la hausse des salaires sur le prix de vente sera négligeable pour les enseignes mais changera la vie des travailleurs. Les enseignes doivent assurer les propriétaires d'usines qu'elles sont prêtes à prendre en compte un salaire minimum à 160 \$ et absorber le surcoût.** »

IndustriALL va poursuivre son action pour les droits des travailleurs au Cambodge, pour assurer un salaire vital et le droit à la liberté d'association et à la négociation collective sans crainte de violence.



SALAIRE VITAL

Les salaires de misère ont un impact dévastateur sur les travailleurs. Un salaire vital est le revenu minimum pour subvenir aux besoins de base tels que le logement, l'habillement et la nourriture. Les salaires de misère ont un impact dévastateur sur les travailleurs. Le salaire vital est un problème sur tous les continents, tout le long des chaînes d'approvisionnement mondiales et est au centre de l'Agenda pour le travail décent. IndustriALL fait campagne sur ce point avec ses affiliés.

Plus d'informations sur www.industrial-all-union.org

PHOTO 1 : Action de solidarité du KMWU à Séoul, en Corée. KMWU

PHOTO 2 : Action de protestation à Colombo, au Sri Lanka. NFTU

PHOTO 3 : Manifestations à Dacca, au Bangladesh. NGWF





PAYS :
Indonésie
SYNDICAT :
KSPI

profil

TEXTE :
Petra Brännmark

PHOTO PRINCIPALE :
Les membres de la KSPI ont réalisé un déploiement de force dans les rues de Jakarta lorsque 30.000 travailleurs ont manifesté pour l'augmentation du salaire minimum et l'accès à l'assurance santé universelle promise par le gouvernement. IndustriALL

 @saidiqbalkspi



LA LUTTE CONTINUE

Le charismatique leader syndical indonésien Said Iqbal est l'incarnation de la forte poussée que sa centrale syndicale, la KSPI, a connue au cours des dernières années. Confronté à des problèmes tels que la sous-traitance et des salaires minima trop bas, Said Iqbal est déterminé à lutter pour le changement.

Jakarta, février 2014. Les membres de la KSPI sont venus en force pour protester contre les promesses non tenues du gouvernement. Bien que le Ministre du Travail ait fait adopter un décret en 2013 qui augmente le salaire minimum, une hausse significative ne s'est encore jamais manifestée.

« La hausse octroyée est irrationnelle et irréaliste, car elle ne couvre pas les dépenses vitales, » indique Said Iqbal, le président de l'affilié d'IndustriALL Global Union, la FSPMI, ainsi que de la Confédération des Syndicats indonésiens (KSPI). « Le salaire minimum doit devenir un salaire vital et tous les travailleurs doivent bénéficier d'une sécurité sociale. »

Actions syndicales en Indonésie

L'Indonésie compte 250 millions d'habitants répartis sur plus de 18.000 îles. Cette jeune démocratie n'a pas de tradition syndicale forte, pourtant, les membres de la KSPI ont un engagement fort sur les problématiques clés pour lesquelles ils se battent.

Said Iqbal explique qu'en tant que syndicalistes, ils luttent principalement pour trois choses : la fin du système de bas salaires, la protection sociale, à savoir une sécurité sociale pour tous les travailleurs et contre la sous-traitance.

« Nous luttons pour une réforme du système de sécurité sociale, avec une couverture universelle de l'assurance santé et un fond de pension obligatoire pour tous les travailleurs du secteur formel. Nous nous battons contre la politique des bas salaires et nous voulons un salaire décent ainsi que des barèmes sectoriels. Et il y a bien sûr le combat sans fin contre l'emploi précaire. Nous voulons un changement dans le statut de

salarié et, chose importante, modifier la réglementation sur la sous-traitance. »

Il y a une stratégie et une méthode claires dans ce travail, depuis le concept jusqu'à l'action en passant par le lobbying. Après s'être mis d'accord sur un concept, les syndicalistes discutent avec les parties prenantes qui vont de la sphère gouvernementale aux organisations non-gouvernementales (ONG). Nous utilisons à la fois les médias traditionnels et les réseaux sociaux, en ayant une forte présence sur Facebook et différentes listes d'adressage. Ensuite viennent les actions.

D'énormes manifestations avec un nombre de participants dont les syndicalistes ne peuvent que rêver dans d'autres parties du monde ne sont pas si rares en Indonésie. Le rassemblement du 1er mai en 2013 a vu pas moins de 500.000 travailleurs défiler au coude-à-coude.

« Ces marches et ces campagnes sont importantes pour avoir le soutien des gens, » précise Said Iqbal.

KSPI et FSPMI IndustriALL compte 12 affiliés en Indonésie, pour un total d'environ 1,3 millions de membres. La FSPMI (Fédération indonésienne des Métallurgistes) compte environ 220.000 adhérents.

<http://fspmi.or.id>

 Suivez la FSPMI sur Facebook

Salaire minimum

Lorsque l'on compare les salaires minimum en Asie, l'Indonésie est à la traîne avec un salaire minimum de \$ 5,38. C'est presque la moitié du minimum aux Philippines qui est de \$ 10,6. La Chine, la Thaïlande et Taïwan se classent également mieux.

Said Iqbal dit que même si le salaire minimum a augmenté ces dernières années, il n'est tout simplement pas suffisant.

« Le principal problème est que le salaire minimum en Indonésie est bien loin de couvrir les besoins vitaux de base. Un travailleur ou une travailleuse au salaire minimum ne percevra que de quoi couvrir 82,29 % de ses besoins. »

« Nous devons introduire un barème obligatoire de salaires pour des salariés qui ont plus d'un an d'ancienneté. Les salaires au-delà du minimum doivent être négociés. Il faut une réglementation officielle sur le salaire minimum. Les entreprises qui paient moins que le salaire minimum doivent être sous surveillance. »

Pourquoi la sécurité sociale indonésienne doit-elle être réformée ?

Plus de 150 millions d'Indonésiens n'ont pas de couverture sociale. Le parlement a voté une loi sur l'assurance santé universelle qui devait s'appliquer à tous les citoyens en janvier 2014. Mais le gouvernement tarde beaucoup à la mettre en œuvre et, pour des millions de travailleurs, une véritable assurance santé doit encore se concrétiser.



« La couverture existante est discriminatoire, limitée et à vocation lucrative. L'organe tripartite a été tenu à l'écart de la conception des politiques et décisions concernant la mise en œuvre de la sécurité sociale », affirme Said Iqbal.

Actuellement, il y a de plus en plus d'inquiétude par rapport à l'obtention de la réforme des pensions dont l'application a été convenue pour le 1er juillet 2015.

« Une meilleure sécurité sociale aidera les gens à passer du secteur informel au secteur formel. Les tentatives des employeurs de revenir sur les réformes adoptées sont une menace pour la paix sociale et la voie de la prospérité pour tous les citoyens d'Indonésie. »

OMAH BURUH

Un centre de formation de la KSPI a élu domicile de manière inattendue sur la moitié d'un pont, destiné à l'origine à relier deux parties de la zone industrielle de Bkhasi, à Jakarta. Le frêle pont existant qui relie ces deux parties est une propriété privée et un droit de passage y est réclamé. Le gouvernement avait l'intention de construire un pont à l'usage gratuit, mais ayant failli à trouver un accord avec les propriétaires du terrain sur l'une des berges, la construction en a été stoppée et le pont est resté inachevé.

Comptant des milliers de membres dans cette région industrielle, la KSPI a progressivement transformé ce pont en un centre de formation à part entière. Jusqu'à mille travailleurs et travailleuses y transitent chaque jour sur le chemin du travail. Certains y passent même la nuit.

Sous-traitance

Les conditions faites aux travailleurs en sous-traitance sont dures. Il n'y a pas de sécurité sociale, les travailleurs ne sont pas couverts par des conventions collectives et les pratiques anti-syndicales sont courantes. La législation du travail indonésienne précise que les travailleurs concernés par la sous-traitance ne doivent pas relever des métiers de base de l'entreprise, or c'est souvent le cas.

« Nous menons une campagne intensive et à grande échelle sur la sous-traitance, avec à la fois des rassemblements de masse et un lobbying soutenu, » indique Said Iqbal. « Cette campagne a permis d'obtenir une nouvelle législation sur la sous-traitance adoptée le 21 novembre 2013. »

Le résultat de cette campagne intensive est un nouvel ensemble de règles édictées par le Ministère du Travail sur les pratiques de sous-traitance. Dans les entreprises étatiques, 16 millions de salariés ont ainsi bénéficié d'un changement de statut de travailleur externalisé à salarié permanent et sous contrat direct.

Les nouvelles réglementations appellent également à des salaires identiques entre travailleurs permanents, en sous-traitance ou externalisés.

Que réserve le futur ?

Bien que les syndicats en Indonésie ont montré qu'ils peuvent faire la différence dans la vie des travailleurs et travailleuses, de nombreuses luttes nous attendent encore. Le salaire minimum doit être augmenté pour en faire un salaire vital et tous les travailleurs doivent bénéficier de la sécurité sociale. Said Iqbal précise que pour 2015, les syndicats vont réclamer une hausse de 30% du salaire minimum.

« Il nous faut un bon salaire minimum si nous voulons construire un état-providence. Et nous refusons d'attendre. Nous devons trouver cette solution ensemble avec les autres syndicats indonésiens. »

IndustriALL soutient la campagne des syndicats indonésiens en faveur d'augmentations continues du salaire minimum pour garantir un revenu vital, pour la réforme de la sécurité sociale et pour limiter la sous-traitance en faveur des emplois décents.

« Il n'y a rien à craindre d'une augmentation du salaire minimum, » indique le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina. « L'an dernier a vu une augmentation des salaires dans de nombreux pays asiatiques. Les syndicats sont parvenus à obtenir au Bangladesh une augmentation de 77% en 2013 et le salaire minimum en Chine est déjà supérieur à celui de l'Indonésie. Il est grand temps que les travailleurs et travailleuses indonésiens et leurs familles obtiennent une part des profits qu'ils permettent en réalité de générer. »

Retrouvez Said Iqbal sur le canal YouTube d'IndustriALL

Il existe six centrales syndicales en Indonésie, la KSPI étant l'une d'elles. Ensemble, elles comptent environ 4 millions d'adhérents.

@FSPMI_KSPI

PHOTO 1 : Jyrki Raina lors d'une réunion à Omah Buruh. *IndustriALL*

PHOTO 2 : Rassemblement dans les rues de Jakarta. *IndustriALL*





Modifier l'équilibre – des campagnes pour défendre les travailleurs contre les abus de pouvoir des entreprises

campagnes

TEXTE :
Adam Lee

PHOTO PRINCIPALE :
Des Métallos USW lock-outés protestent
contre Crown Holdings. USW

Plus que jamais, IndustriALL Global Union aide les travailleurs à évoluer sur un terrain où les règles sont équitables. Par le renforcement de la capacité d'agir des syndicats locaux, leur incorporation dans des réseaux syndicaux mondiaux et en mettant en œuvre ceux-ci pour appliquer des stratégies et des tactiques, IndustriALL mène des campagnes pour modifier l'équilibre des forces pour le faire revenir du côté des syndicats.

Décembre 2013 est pour IndustriALL Global Union une date marquante pour le dialogue social. Des Accords-Cadres Mondiaux (ACM) ont été signés avec trois entreprises : SCA en Suède, Norske Skog en Norvège et Solvay en Belgique. Un jalon a été posé : il existe maintenant plus de 100 accords mondiaux entre les entreprises et les FSI.

Les ACM sont des accords écrits qui sont négociés à niveau mondial entre les Fédérations Syndicales Internationales (FSI), comme IndustriALL, et les entreprises multinationales. Lorsqu'ils sont rédigés et appliqués correctement, ces accords peuvent servir à protéger les droits des travailleurs sur tout site d'activité d'une entreprise sur la planète.

Cependant, ce jalon appelle aussi une question : que cela signifie-t-il pour les dizaines de millions de travailleurs et travailleuses employés par les milliers de multinationales qui n'ont pas signé d'accord mondial ? Par comparaison, décembre n'a pas été un bon mois pour les membres de l'affilié d'IndustriALL, le Syndicat des salariés des zones de libre échange et des services d'intérêt général (FTZGSEU), employés par Ansell dans la zone de libre échange de Biyagama au Sri Lanka. En décembre, ils en étaient à deux mois de grève et de nombreuses familles commençaient à désespérer.

La grève avait été précipitée par les abus de la direction d'Ansell contre les droits des travailleurs et de leurs syndicats. On peut citer le refus de négocier en toute bonne foi, la victimisation des dirigeants syndicaux, le versement de salaires de misère et même le fait de forcer les travailleurs à uriner sans quitter leur poste de travail pour maintenir un haut débit de production.

Contre-attaque

Bien que par certains aspects il s'agisse d'un cas extrême, des entreprises comme Ansell ne sont que trop répandues. Si les syndicats devaient oublier tous les Ansell de ce monde et concentrer leur attention sur les entreprises qui choisissent le droit chemin, le gagne-pain de la plupart des travailleurs et travailleuses serait en danger.

Historiquement, les syndicats ne sont pas apparus grâce à un dialogue harmonieux avec les employeurs. Ils ont vu le jour lorsque des travailleurs se sont associés pour exiger réparation pour les injustices de leurs employeurs. Que des travailleurs et leurs syndicats s'organisent et bâtissent unité et solidarité reste une composante vitale de toute contre-attaque face à l'injustice d'un employeur.

Cependant, confrontée à des entreprises multinationales géantes et des associations patronales puissantes, la syndicalisation d'un lieu de travail n'est bien souvent pas suffisante en elle-même. Les syndicats sur un site d'activité individuel tiennent souvent le mauvais bout dans l'équilibre des forces.

IndustriALL prend un rôle de plus en plus important dans des campagnes. Celles-ci peuvent être dirigées contre un seul employeur abusif, comme c'est le cas pour les campagnes récentes et encore en cours contre Ansell, Crown et Rio Tinto. Mais elles peuvent aussi viser plusieurs entreprises ou des associations patronales, comme au Bangladesh et au Cambodge.

La campagne Ansell

Ansell est un producteur d'origine australienne de gants médicaux et de préservatifs. Bien avant que le FTZGSEU n'appelle à la grève chez Ansell, IndustriALL avait répliqué aux atroces conditions de santé et sécurité de cette entreprise en fournissant une

Historiquement, les syndicats ne sont pas apparus grâce à un dialogue harmonieux avec les employeurs. Ils ont vu le jour lorsque des travailleurs se sont associés pour exiger réparation pour les injustices de leurs employeurs.



critique avisée de ces pratiques. Ceci a permis au FTZGSEU de mettre la pression sur les autorités réglementaires pour qu'elles se penchent davantage sur les pratiques en matière de santé et sécurité au sein de cette usine.



En octobre de l'année dernière, 294 travailleurs et travailleuses d'Ansell ont été licenciés alors qu'ils participaient à une grève, lancée au départ pour protester contre la mise à l'écart du président de leur section syndicale locale, mais qui a été avivée par le licenciement par Ansell de 11 militants et représentants syndicaux. Des tribunaux de premier instance ont statué en faveur de la réintégration des travailleurs licenciés et la Cour Suprême a ensuite ordonné à Ansell de négocier un règlement avec le FTZGSEU. Lorsque la direction a refusé de s'y plier, IndustriALL a accéléré sa campagne en envoyant une délégation de haut rang s'adresser à un meeting de grévistes dans le but d'amener un soutien au syndicat dans tous les pays.

Construire un soutien international est l'une des principales priorités de la campagne. A cette fin, nous avons une campagne LabourStart, qui a généré près de dix mille lettres de protestation à la direction d'Ansell. Le Comité exécutif d'IndustriALL a réagi avec une résolution ferme et un engagement de soutien fort de toutes les régions du globe.

IndustriALL a déposé une plainte auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) concernant les violations de ses principes directeurs. Ceux-ci prévoient des normes internationales pour les entreprises multinationales dans les domaines, notamment, de l'emploi, des droits de l'homme, de la santé et sécurité et de la corruption, assorties d'un mécanisme de dépôt de plainte.

Dès lors qu'Ansell a refusé les offres de dialogue d'IndustriALL à propos du conflit au Sri Lanka, le mécanisme de plainte auprès de l'OCDE permet à IndustriALL de mettre la pression sur Ansell afin, soit qu'elle reconsidère l'offre, soit qu'elle ait à faire face à un étalage public, potentiellement dommageable, de ses pratiques inhumaines.

En février, IndustriALL a encore accéléré sa campagne. Le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina s'est rendu au Sri Lanka et a participé à un meeting de soutien aux grévistes. Il a également rencontré le Président du Sri Lanka pour faire part des préoccupations quant au conflit. Attirant une importante couverture médiatique, la visite de Jyrki Raina a permis de donner un coup de projecteur sur les pratiques inhumaines d'Ansell.

Le chemin de la victoire

La grève et la campagne ont eu un énorme impact. A peu près en même temps que la visite de Jyrki Raina, il a été révélé que de nombreux gants produits par Ansell étaient renvoyés comme défectueux. Il a également été annoncé que le Conseil pour l'Investissement du Sri Lanka avait rejeté la demande d'abattement fiscal d'Ansell Lanka en raison du conflit.

La direction d'Ansell n'a pas encore fait d'offre honorable pour résoudre le conflit. Lorsque la Cour Suprême du Sri Lanka s'est à nouveau penchée sur l'affaire le 3 mars, il était clair qu'Ansell n'avait aucune intention d'essayer de trouver une solution viable. La Cour Suprême a proposé la réintégration des 294 salariés, mais Ansell prétend avoir déjà pourvu aux postes vacants. Le Procureur Général a ordonné que le Tribunal du Travail du Sri Lanka connaisse de l'affaire, excepté pour 35 travailleurs qui ont reçu des indemnités de licenciement. S'il n'y a toujours pas de solution, la Cour Suprême rouvrira le dossier.

Comme la fin du conflit n'est pas en vue, IndustriALL va poursuivre la campagne et faire monter la pression sur Ansell de manière créative et stratégique et faire ce qu'il faut.

Pour les syndicats, le terrain est plus miné que jamais. Les directions des grandes entreprises repoussent les limites dans leur quête impitoyable de profits. Les entreprises européennes qui pratiquent le dialogue social au pays se déchaînent en attaques anti-syndicales en Amérique du Nord et ailleurs.

Le chemin de la victoire face à des employeurs abusifs ne sera pas une promenade de santé. IndustriALL va poursuivre ce chemin en renforçant sa capacité à mener des campagnes efficaces. Nous travaillons avec nos affiliés et avec d'autres Fédérations Syndicales Internationales pour tirer davantage de nos ressources et expériences communes.

CAMPAGNE RIO TINTO


Alors qu'il prétend respecter des pratiques de bonne gouvernance, on relève dans le comportement du géant du secteur des mines et de la métallurgie Rio Tinto des conflits majeurs avec des syndicats, des communautés locales, des autorités réglementaires ainsi qu'à propos de droits de peuples indigènes. Par cette campagne, IndustriALL Global Union vise à mettre en place au sein des usines Rio Tinto de par le monde une force syndicale unissant les travailleurs pour lutter en faveur du travail décent.

www.industrial-union.org/riotinto

CROWN

120 travailleurs de l'usine canadienne de Toronto du producteur américain de récipients métalliques Crown sont en grève depuis le 6 septembre 2013. Ils sont membres de l'affilié d'IndustriALL Les Métallos USW. La campagne contre Crown vise à stopper l'entreprise dans sa campagne de longue haleine d'attaques contre les travailleurs et les syndicats.

www.takebacksnomore.ca

 @Steelworkers #TakeBacksNoMore

STOP AU TRAVAIL PRÉCAIRE

Chaque année, lors de la Journée mondiale pour le travail décent, le 7 octobre, IndustriALL Global Union appelle tous ses affiliés à mobiliser leurs membres et à rejoindre le combat mondial pour dire STOP au Travail précaire.

Les syndicats vont à contre-courant de cette marée en syndiquant les travailleurs précaires, en combattant les législations qui permettent l'expansion du travail précaire et en mobilisant en faveur de l'emploi sûr, bien payé et assorti de bonnes conditions de travail.

www.industrial-union.org

ACTION SUR LE BANGLADESH

Plus de 160 enseignes et détaillants dans le monde ont signé l'historique Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh avec IndustriALL Global Union et UNI Global Union, lançant par la même occasion un important projet visant à rendre l'industrie du vêtement sûre et durable. Cette campagne pour garantir la liberté d'association, syndiquer les travailleurs et hausser le salaire minimum se poursuit.


www.industrial-union.org/action-on-bangladesh

PHOTO 1 :

Illustration utilisée lors de la campagne contre Crown Holdings. USW

PHOTO 2 :

Jyrki Raina avec des travailleurs licenciés par Ansell en février 2014. IndustriALL

 @labourstart



Construire une force syndicale mondiale dans l'industrie automobile

Les activités d'IndustriALL Global Union dans l'industrie automobile sont centrées sur la construction d'une force syndicale à travers les réseaux d'entreprises et le recours aux pressions ciblées dans certains pays pour tenir les entreprises multinationales responsables de leurs actions à l'échelle mondiale.

Le tableau ci-dessous donne une indication des structures syndicales internationales développées au sein des principales entreprises du marché automobile. IndustriALL Global Union fait office de plaque tournante pour l'ensemble des réseaux syndicaux d'entreprise dans cette industrie. La solidarité internationale et la force syndicale sont déployées en vue de l'établissement de Comités d'entreprise mondiaux reconnus par les entreprises, qui fournissent des mécanismes du plus haut niveau permettant aux travailleurs d'avoir une influence sur la stratégie des entreprises, comme prévu dans le Programme d'action adopté par le Congrès fondateur, à Copenhague, en 2012. Dans chacune de ces instances, IndustriALL joue un rôle déterminant, reconnu par le patronat. IndustriALL dispose d'une place dans l'ensemble des réunions des Comités d'entreprise mondiaux, y compris aux assemblées où la direction rend compte de sa stratégie d'entreprise.

Affiliés d'IndustriALL qui organisent dans les principales entreprises du secteur automobile à l'échelle internationale :

ENTREPRISE	RÉSEAU	ACM	EFFECTIF
BMW	Extension du CEE, inclusion de délégués d'Afrique du Sud et de Chine	Oui	100.000
Bosch	Réunion mondiale tous les trois ans reconnue par l'entreprise	Oui	281.000
Daimler	Réseau mondial reconnu par l'entreprise	Oui	275.000
Fiat/Chrysler	Réseau mondial non reconnu par l'entreprise	-	215.000
Ford	Réseau mondial reconnu par l'entreprise	Oui	181.000
GM/Opel	Réseau mondial reconnu par l'entreprise	-	212.000
Honda	Réseau syndical asiatique	-	190.300
Hyundai/KIA	Réseau mondial non reconnu par les entreprises	-	86.000/plus de 40.000
Nissan	Réseau syndical mondial	-	160.500
PSA Peugeot Citroën	Réseau mondial reconnu par l'entreprise	Oui	194.600
Renault	Réseau mondial reconnu par l'entreprise	Oui	121.800
Toyota	Réseau syndical asiatique	-	333.400
Volkswagen	Réseau mondial reconnu par l'entreprise	Oui	572.800
Volvo AB	Forum mondial reconnu par l'entreprise	-	110.000

Bob King, président de l'UAW et du secteur automobile d'IndustriALL :

« Il y a chez IndustriALL Global Union une vision de justice économique et sociale sans frontières. En travaillant ensemble selon des approches nouvelles et innovantes, les affiliés du secteur automobile contribuent à faire de cette vision une réalité. Qu'il s'agisse des mesures urgentes prises par les travailleurs brésiliens contre les représailles patronales contre un ouvrier de Nissan à Canton ou l'action collective des syndicats de l'automobile pour condamner la répression violente chez Ssangyong Motor, en Corée, l'UAW estime que cette coopération est à la fois édifiante et efficace. »



enquête

TEXTE :
Tom Grinter

PHOTO :
Usine Mercedes-Benz de Sindelfingen
en Allemagne. Daimler AG

Erich Klemm, président du Comité d'entreprise mondial de Daimler :

« À mesure que les firmes s'étendent et mettent en œuvre leurs activités internationales, les représentants des travailleurs doivent développer des structures transnationales, pour empêcher que les travailleurs ne soient livrés à la merci de commandes de production globalisées et de processus décisionnels transfrontaliers. L'objectif ultime des instances internationales mises sur pied chez Daimler est de créer un espace de confiance mutuelle et une représentation des travailleurs unis en solidarité par-delà les frontières. Les réunions assurent l'égalité dans l'accès à l'information pour tous et des discussions sur un pied d'égalité avec les échelons supérieurs de la direction.

Ceci est possible grâce au soutien des syndicats internationaux – y compris les représentants des travailleurs sur les nouveaux sites. Les usines et les effectifs doivent pouvoir s'identifier mutuellement en tant qu'interlocuteurs. »

L'exemple du Comité d'entreprise mondial de Volkswagen illustre le potentiel d'une telle instance. L'ensemble des directeurs des ressources humaines locaux sont invités aux réunions où les représentants des travailleurs disposent d'une plateforme pour présenter leurs plaintes locales devant la direction générale internationale au grand complet, le PDG et les syndicats. Le fait qu'aucun directeur des ressources humaines local ne souhaite engager de discussions ouvertes dans ce forum concernant des plaintes de travailleurs de son usine augmente sensiblement la possibilité qu'ont les syndicats d'entreprise de décrocher un accord en amont de ces réunions annuelles.

Les entreprises françaises du secteur automobile sont, elles aussi, bien organisées par les affiliés d'IndustriALL au niveau international. Les ACM avec Renault et PSA Peugeot-Citroën sont des accords modèles qui renferment des clauses déterminantes sur les salaires décents, les droits syndicaux, la santé et la sécurité, la couverture de la chaîne d'approvisionnement et l'établissement d'un Comité d'entreprise mondial subséquemment à la mise en œuvre.

Helmut Lense, directeur pour les secteurs Automobile et Caoutchouc d'IndustriALL, a déclaré à propos des Comités d'entreprise mondiaux :

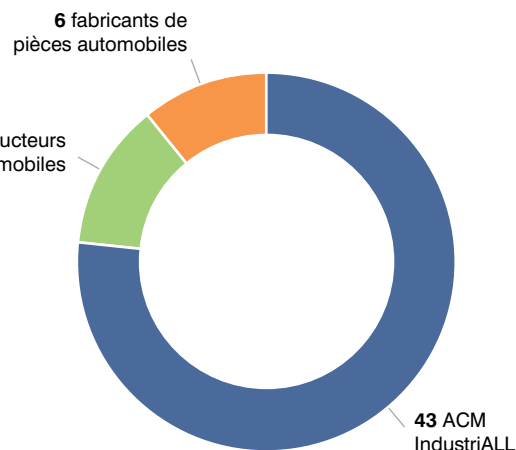
« Les entreprises doivent prendre en charge les frais de déplacement et de participation aux réunions, pas à cause de la loi mais en raison du pouvoir des syndicats. Il n'est pas question que cette prise en charge nuise à l'indépendance du syndicat. En fonction du

pays où est basé le siège social de l'entreprise, ces réunions sont généralement organisées sous l'égide des Comités d'entreprise respectifs et non de la direction. Le Comité d'entreprise invite la direction à la réunion et prie le PDG d'y assister en personne et de présenter un rapport au syndicat.

Ce que les syndicats disent à la direction c'est que les travailleurs ont besoin d'une structure mondiale, que ce n'est ni à la direction ni aux syndicats de payer leurs billets d'avion pour assister aux réunions internationales. Vous faites votre boulot en tant que dirigeants d'entreprise et nous faisons le nôtre en tant que syndicat à l'échelon mondial. Chacune des parties fait son boulot et c'est payé par l'entreprise. »

Quand une entreprise est dotée d'une structure mondiale approuvée, reconnue et financée par elle, le syndicat a le pouvoir d'obliger cette entreprise à accepter, reconnaître et payer. Il peut arriver que de telles structures n'existent pas dans d'autres entreprises car les syndicats qui représentent les travailleurs dans l'entreprise ne disposent pas encore de suffisamment de force pour les faire accepter. »

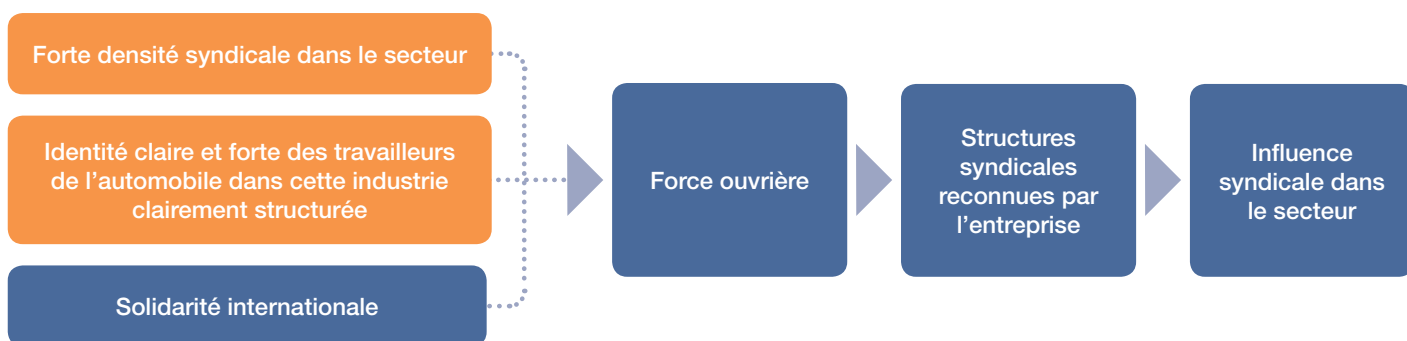
Il existe dans cette industrie un grand nombre de systèmes de normalisation et d'accords afférents aux relations du travail qui contraignent par la pression les autres entreprises du secteur automobile à emboîter le pas à celles qui l'ont déjà fait. L'Accord-cadre mondial avec Ford est le seul ACM souscrit par IndustriALL avec une entreprise étasunienne. Et le modèle



d'influence se répercute en aval de la chaîne d'approvisionnement, là où survient la majeure partie des violations.

La chaîne d'approvisionnement acquiert une importance d'autant plus notable dans le secteur automobile que dans les autres industries dès lors qu'entre 70 et 80 de la valeur moyenne d'une voiture provient de la chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, le secteur automobile ne fait pas exception à la tendance générale qui veut que la majorité des atteintes aux droits des travailleurs surviennent au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Veiller à l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement dans les accords-cadres internationaux est une priorité pour notre secteur. Le graphique circulaire ci-dessus permet d'apprécier le grand nombre d'ACM souscrits par IndustriALL avec des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, dont la majorité sont des firmes allemandes, comme Bosch, Mann & Hummel et ZF, notamment.

Les accords mondiaux sur les relations du travail souscrits avec BMW, Renault, PSA et VW ont été déterminants pour la résolution de conflits avec les fournisseurs de pièces automobiles. IndustriALL est régulièrement amenée à coordonner des interventions internationales en réponse à des violations de droits survenant chez des fabricants de la chaîne d'approvisionnement automobile en Turquie. Ces interventions d'IndustriALL sont considérablement renforcées par l'effet de levier que procure le réseau de l'ACM avec les principales marques automobiles qui achètent le produit, qu'il s'agisse de joints d'étanchéité pour moteurs, de roulements à bille ou de jantes.



« Exporter » la force syndicale

Le syndicat allemand IG Metall est le plus grand affilié d'IndustriALL Global Union. La densité syndicale élevée et des effectifs en progression constante ont valu à IG Metall d'occuper une position dominante dans le processus de Comité d'entreprise en Allemagne, lequel avait, à son origine, été pensé comme un moyen d'affaiblir les syndicats allemands. IG Metall fait valoir son pouvoir influence dans les conseils d'administration de l'ensemble des grandes entreprises allemandes du secteur.

« Partout dans le monde, les gens continuent de travailler dans des conditions atroces et sont persécutés et opprimés parce qu'ils organisent un syndicat », affirme Berthold Huber, président d'IndustriALL Global Union. **« Notre tâche fondamentale est de faire respecter des normes sociales minimums pour rendre la mondialisation plus humaine. Nous négocions avec des entreprises sur des accords-cadres internationaux, de manière à établir des conditions minimums dans tous les sites propres de l'entreprise, de même que dans sa chaîne d'approvisionnement. »**

Également important et influent, le syndicat IG BCE exerce une pression considérable sur les secteurs de l'approvisionnement comme les industries du pneu, du verre et du cuir, tandis que le CNM-CUT du Brésil est activement engagé dans les activités internationales du secteur automobile, où il a une représentation forte.

De même, le Syndicat nippon des travailleurs de l'automobile (Japanese Auto Workers Union, JAW) tire parti de sa forte densité syndicale et de son influence auprès du patronat des entreprises multinationales pour mener des campagnes de pression en soutien aux travailleurs de l'automobile d'autres pays.

Les exemples concrets incluent le soutien aux campagnes de syndicalisation de l'UAW dans les chaînes de montage Nissan à Canton, Mississippi, le syndicat STUHM dans l'usine Honda de Jalisco et les efforts d'organisation d'UNIFOR chez Toyota Canada.

Le JAW mène également diverses activités en vue du développement de réseaux syndicaux en Asie. C'est aussi à l'initiative du JAW que fut lancé, en août 2013, le Réseau asiatique des travailleurs de l'automobile. Le nouveau réseau se base sur la notion commune que :

« ... il est extrêmement important pour les syndicats asiatiques des travailleurs de l'automobile de s'unir en solidarité et d'échanger des idées et des points de vue. Nous espérons que cela... contribuera à approfondir les relations entre les syndicats des travailleurs de l'automobile et conduira à terme à l'établissement de réseaux syndicaux au sein des entreprises multinationales tel qu'envisagés par IndustriALL. »

La solidarité internationale à l'œuvre

Les affiliés d'IndustriALL du secteur automobile de tous les continents luttent les uns pour les autres car ils savent que la seule façon de construire une industrie durable est d'instaurer des conditions de travail décentes partout.

Les affiliés se battent contre des constructeurs automobiles vindicatifs et des gouvernements complices en Inde, en Corée, au Mexique, en Russie et en Turquie, pour ne citer que quelques exemples.

De même, les travailleurs de l'automobile en Inde sont livrés à une lutte incessante pour leurs droits syndicaux élémentaires et ont tout à gagner d'une solidarité internationale accrue émanant du réseau syndical mondial.

Comme le cas très médiatisé du conflit en cours en Inde dans l'usine de motos de la firme nipponne Maruti Suzuki, à Manesar. Du 15 au 31 janvier 2014, plus de 2000 manifestants ont pris part à une marche sur Delhi depuis l'État voisin d'Haryana pour réclamer la libération de 147 employés incarcérés et la réintégration de 2300 travailleurs mis à pied.

En décembre 2012, la direction locale du fabricant multinational finlandais de pièces automobiles PKC a sommairement congédié



2 100 employés qui avaient participé à une campagne de syndicalisation à Los Mineros. L'action visait, entre autres tactiques jugées inacceptables par le patronat, à maintenir le contrat de protection dans l'usine de Ciudad Acuña, au Mexique.

IndustriALL apporte son soutien à un syndicat des travailleurs de Volkswagen, SITIA, pour aider celui-ci à acquérir une structure de fédération, et ce principalement pour pouvoir organiser de nouvelles usines de pièces automobiles au Mexique. La portée du syndicat engloberait, dès lors, les fournisseurs de pièces détachées.

Gabriela Pignanelli, co-présidente du secteur de l'industrie, est elle-même issue des rangs du syndicat SMATA (syndicat argentin des travailleurs de l'automobile) qui est en train de renouer avec les activités internationales et devient de plus en plus actif.

« Quand nous nous battons, nous gagnons »

L'affilié sud-africain NUMSA se mobilise régulièrement pour obtenir des améliorations pour ses membres dans le secteur de l'automobile et est responsable de l'établissement de la négociation collective sectorielle. À titre d'exemple, en octobre 2013, les travailleurs des pièces détachées automobiles représentés par NUMSA ont pris part à une grève de quatre semaines à l'issue de laquelle ils ont décroché une nouvelle convention collective d'une durée de trois ans et des augmentations salariales annuelles de 10,8 et 8%.

On peut compter sur l'engagement régulier du syndicat NUMSA dans des actions de solidarité avec les travailleurs de l'automobile d'autres pays. L'action en soutien à la campagne de syndicalisation de l'UAW chez Nissan a été de grande envergure. Au milieu de 2013, le



PHOTO 1 : Chris Crump et Rocky Dialcovo au Centre de formation technique UAW-Ford. UAW

PHOTO 2 : Choi Byeong-seung et Cheon Ui-bong sur un pylône électrique de 50m près de la grille de Myeongchon de l'usine Hyundai Motor d'Ulsan, le 18 octobre. KMMWU

Les affiliés d'IndustriALL du secteur automobile de tous les continents luttent les uns pour les autres car ils savent que la seule façon de construire une industrie durable est d'instaurer des conditions de travail décentes partout.

syndicat NUMSA a accueilli une délégation de l'UAW dans le cadre d'une semaine d'activités à fort impact médiatique qui a culminé avec une mobilisation devant l'ambassade du Japon réclamant l'intervention du gouvernement contre les activités antisyndicales dans l'usine Nissan au Mississippi.

L'ITUWA a réussi à arracher plusieurs conventions collectives favorables en Russie grâce à la mobilisation de ses effectifs chez Ford, Volkswagen et Benteler Automotive. Depuis son établissement à l'issue d'une grève couronnée de succès chez Ford à Saint Petersburg en 2007, l'ITUWA organise les travailleurs chez 17 constructeurs et fournisseurs du secteur automobile.



l'octroi à l'UAW du droit d'accès à l'usine, une exception dans le contexte d'une telle procédure aux États-Unis, des politiciens du Tennessee se sont inexplicablement ingérés dans le processus et, ce faisant, ont peut-être compromis l'expansion future de Volkswagen à Chattanooga.

Les ACM d'IndustriALL couvrent aujourd'hui plus de 10 millions de travailleurs

Pour IndustriALL, les réseaux syndicaux sont des outils à part entière qui permettent de construire des structures syndicales internationales en tissant des liens entre les syndicats au sein d'une même entreprise, indépendamment de si un accord mondial existe ou non. Les réseaux syndicaux constituent la pierre angulaire de l'action contre le capital mondial. IndustriALL dispose aujourd'hui de 43 accords-cadres de ce type qui couvrent un large éventail de secteurs industriels.

Les accords-cadres mondiaux sont négociés à l'échelon international entre des syndicats et des entreprises multinationales et fixent les normes en matière de droits des travailleurs et de conditions de travail applicables à l'ensemble des sites propres de l'entreprise, de même qu'à sa chaîne d'approvisionnement.

Une caractéristique unique des ACM est la relation continue avec les travailleurs et la possibilité pour les travailleurs, eux-mêmes, représentés au sein de l'entreprise par le syndicat, de surveiller et de contrôler le respect des droits et l'amélioration des conditions.

Plusieurs responsables élus du parti républicain au Tennessee, dont le gouverneur du Tennessee, Bill Haslam, le sénateur Bob Corker et le très influent sénateur Bo Watson se sont empressés de se rallier aux lobbys ultraconservateurs qui sont descendus sur Chattanooga pour écraser l'UAW et balayer



l'accord de neutralité de 22 pages négocié entre l'UAW et Volkswagen, en collaboration avec la centrale syndicale allemande IG Metall.

« Il y a avait une différence de quarante-trois votes », a affirmé le secrétaire aux finances de l'UAW, Dennis Williams lors d'une conférence de presse tenue après le vote. « ... C'est très troublant quand ça arrive aux États-Unis d'Amérique, quand une entreprise et un syndicat s'assoient autour d'une même table pour organiser un processus électoral juste et équitable. »

Organisation des travailleurs de Nissan aux États-Unis

À partir du moment où les travailleurs de Nissan dans la ville de Canton, dans le Mississippi, ont commencé à se mobiliser pour former un syndicat et ont sollicité l'assistance de l'UAW, la direction a réagi avec force en organisant des réunions groupées et individuelles intensives et en diffusant des vidéos antisyndicales pour communiquer sa ferme opposition au syndicat. Ces activités ont créé un climat de peur et d'intimidation qui constitue manifestement une atteinte au droit de libre choix des travailleurs en matière de syndicalisation.

Dans une lettre adressée au PDG du groupe, Carlos Ghosn, en mars 2014, IndustriALL a exprimé de sérieuses inquiétudes concernant la réponse de Renault-Nissan aux efforts de syndicalisation aux États-Unis.

Dans sa lettre, le secrétaire général Jyrki Raina a écrit :

« Bien que je salue le fait que Renault ait souscrit l'Accord-cadre mondial (ACM) et l'engagement public de l'Alliance à respecter les normes du travail internationales, y compris celles inscrites dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte

Pas de liberté syndicale pour les travailleurs de Volkswagen aux États-Unis

L'UAW (United Auto Workers) a joué un rôle historique au niveau du secteur et continue de le faire à l'heure actuelle. Les différentes campagnes d'organisation de l'UAW dans des usines de multinationales non américaines se poursuivent et se trouvent à des étapes différentes. Elles bénéficient toutes d'un soutien syndical international important. Les élections sociales qui ont eu lieu chez Volkswagen, à Chattanooga, Tennessee, du 12 au 14 février, ont confirmé aux yeux du monde entier que les droits fondamentaux des travailleurs n'existent pas aux États-Unis.

Si ce vote important a déraillé, c'est de toute évidence le résultat d'une ingérence politique extérieure.

L'UAW a porté plainte auprès du National Labour Relations Board (NLRB), aux États-Unis, contre la conduite en sous-main et déviante de responsables élus politiquement lors des élections sociales chez Volkswagen, à Chattanooga. L'UAW a perdu le vote sur la représentation par 626 voix contre 712, mais malgré la neutralité de Volkswagen et

PHOTO 3 :

Kenneth Tracy Jr., travailleur chez GM au travail à la section finition du métal de l'atelier carrosserie. C'est un membre de la section 5960 de l'UAW de Lake Orion, Michigan. UAW

PHOTO 4 :

Ouvriers d'usine au Brésil. Rossana Lana / SMABC

Dans une lettre adressée au PDG du groupe, Carlos Ghosn, en mars 2014, IndustriALL a exprimé de sérieuses inquiétudes concernant la réponse de Renault-Nissan aux efforts de syndicalisation aux États-Unis.

mondial des Nations Unies, il est important de reconnaître que la conduite de Nissan dans ses usines de montage aux États-Unis n'est pas conforme à ces normes du travail internationalement reconnues. Renault-Nissan ne peut prétendre qu'elle respecte les droits humains alors qu'elle se contente de se conformer à la législation du travail faible des États-Unis. »

Dans le cadre de son soutien à la campagne d'organisation de l'UAW chez Nissan, IndustriALL travaille en collaboration avec ses affiliés du secteur automobile au Japon, en France, au Brésil, en Afrique du Sud et ailleurs dans le monde.

Établissement d'un plan d'action commun

En sa qualité de directeur d'IndustriALL chargé des secteurs automobile et caoutchouc, Helmut Lense facilite les réunions annuelles du Groupe de travail IndustriALL pour l'industrie automobile, qui rassemble les syndicats du secteur automobile de pas moins de 18 pays et l'ensemble des entreprises du secteur. Le groupe de travail mène des discussions et établit des stratégies communes et des plans d'action concrets au niveau du secteur pour stabiliser les relations entre syndicats, entreprises et gouvernements, soutenir la syndicalisation partout et contribuer au renforcement des syndicats existants et nouveaux dans le secteur, conformément au Programme d'action d'IndustriALL.

Le choix du lieu de tenue des réunions du groupe de travail répond d'une décision stratégique ; la première réunion s'est tenue à Détroit, en 2010, et a donné lieu à une discussion sur les stratégies d'organisation de l'UAW. Les réunions de 2011 et 2012 se sont tenues en Inde et en Russie respectivement et visaient à forger des liens entre les syndicats locaux qui éprouvaient des difficultés à entreprendre des campagnes d'organisation et des représentants des syndicats des travailleurs des mêmes entreprises dans les pays des sièges sociaux. En 2013, la réunion s'est tenue au Japon, dans le but de nouer des liens avec les syndicats nippons. Enfin en 2014, le groupe de travail se réunira en Thaïlande, pour renforcer le mouvement syndical asiatique au niveau de ce secteur et montrer aux syndicats asiatiques qu'IndustriALL accorde une importance stratégique à la région et soutient leurs efforts.

Parmi les autres domaines d'action importants au niveau du secteur, il conviendra de cibler plus particulièrement les pays suivants : Mexique, Inde, Russie et Chine. L'Inde a commencé à faire l'objet d'un focus spécifique en 2014 aux fins de construire l'unité entre les syndicats indiens du secteur automobile et de développer les liens et la solidarité entre les syndicats locaux et ceux des pays des sièges sociaux des différents constructeurs automobiles comme Ford et Daimler, pour ne citer qu'eux. L'année prochaine commencera un nouveau focus

sur la Russie cependant que le focus sur le Mexique, amorcé en 2013, se poursuivra. Ces activités spécifiques aux pays sont menées en collaboration avec un groupe réduit de dirigeants syndicaux qui jouissent d'une réelle influence au sein de leurs entreprises respectives. Chaque atelier de travail est organisé selon une structure similaire et autour de deux priorités, à savoir une sensibilisation accrue aux conditions locales et la construction de liens entre le syndicat local et les syndicats des pays où sont basés les sièges sociaux.

Extrait du Plan d'action IndustriALL Global Union :

Dans le cadre de sa mission, IndustriALL entreprendra des actions pour atteindre les objectifs suivants:

- Développer des campagnes de recrutement et de syndicalisation transfrontalières en se servant des réseaux syndicaux dans les EMN et des accords-cadres mondiaux (ACM)
- Mettre en place un véritable pouvoir syndical pour rééquilibrer le pouvoir détenu par les EMN en faveur des salariés, en unifiant les travailleurs et travailleuses dans des réseaux en vue d'actions solidaires et communes, notamment lors de campagnes mondiales au niveau de l'entreprise
- Militer pour obtenir la reconnaissance des employeurs et formaliser les comités d'entreprise et les réseaux mondiaux
- Rechercher des accords avec des EMN pour établir des mécanismes de dialogue social régulier au niveau mondial et/ou régional et parvenir à des relations sociales constructives menant à des négociations au niveau mondial
- Développer les procédures de syndicalisation nécessaires pour permettre la conclusion d'accords au-delà des ACM avec les EMN

Jyrki Raina, secrétaire général, IndustriALL Global Union

« Nous sommes fiers des progrès accomplis envers la construction de la force syndicale à travers les réseaux dans le secteur automobile. Des réseaux solides combinés à des taux élevés de syndicalisation dans le secteur contribuent au renforcement du pouvoir des travailleurs à travers la chaîne d'approvisionnement et font des ACM un outil puissant. Dans le contexte de l'économie globalisée, les ACM restent l'un des meilleurs moyens de sauvegarder les droits des travailleurs et d'améliorer les conditions dans les entreprises multinationales. Nous continuerons à soutenir les ACM pour négocier, surveiller l'application et améliorer les conditions. Le capital mondial représente une force colossale dont le pouvoir doit être tempéré par le pouvoir des citoyens unis dans l'action. »

LES RÉSEAUX D'ACTION DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE – CONTEXTE HISTORIQUE

PRÉPARER LE TERRAIN POUR L'ORGANISATION SANS FRONTIÈRES DANS D'AUTRES INDUSTRIES

Depuis le début, le secteur automobile a joué un rôle déterminant dans l'industrie et a été un pionnier en termes de représentation des travailleurs à l'échelle mondiale, notamment à travers les accords-cadres internationaux. Les syndicats du secteur se sont trouvés aux devants de la création de réseaux d'action internationaux des travailleurs, pour faire front au pouvoir croissant des sociétés multinationales.

L'une des trois organisations fondatrices qui ont précédé IndustriALL Global Union, la Fédération internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), a tenu une Conférence mondiale des travailleurs de l'automobile à Détroit en 1966. C'est à l'occasion de cette conférence accueillie par l'UAW que les tout premiers réseaux syndicaux ont été créés au sein d'entreprises multinationales. C'est l'UAW qui a eu l'initiative de mettre sur pied les réseaux syndicaux chez General Motors, Ford et Chrysler. Il s'agissait de tout premiers réseaux syndicaux d'entreprise à voir le jour. Les travailleurs de l'industrie automobile ont été les premiers à adapter leurs structures à la mondialisation des entreprises.

Walter Reuther qui, à l'époque, était président de l'UAW était également président du syndicat mondial du secteur automobile, un poste qu'occupe désormais l'actuel président de l'UAW, Bob King.



5

PHOTO 5 :
Usine Mercedes-Benz de Sindelfingen
en Allemagne. Daimler AG



TEXTE :
Léonie Guguen

dossier spécial

PHOTO :
Inditex

Inditex et IndustriALL Global Union: **recueillir les fruits d'un Accord- Cadre Mondial**

L'Accord-Cadre Mondial entre IndustriALL Global Union et le plus grand détaillant de mode du monde, Inditex, fait figure de modèle d'ACM fructueux pour le reste du secteur de l'habillement. Mis en place en 2007, il a permis de réintégrer des travailleurs chassés pour militantisme syndical, augmenter les salaires et promouvoir la liberté d'association dans des pays où la syndicalisation a traditionnellement été faible.



1

Un Accord-Cadre mondial (ACM) sert à protéger les intérêts des travailleurs dans l'ensemble des activités d'une entreprise multinationale, fixant les meilleures normes pour les pratiques en matière de droits syndicaux, de santé, de sécurité et d'environnement. Les ACM sont constamment revus et améliorés par IndustriALL.

« L'Accord nous permet de faire notre travail avec les propriétaires d'usines », confie Isidor Boix du syndicat espagnol Industria-CC.OO, qui officie en tant que coordinateur pour IndustriALL pour l'application de l'ACM avec Inditex. « Nous avons été en mesure de traduire les bonnes intentions décrites dans le texte en activités concrètes. »

Le groupe d'origine espagnole Inditex compte 6.340 boutiques dans 87 pays et emploie plus de 128.000 salariés dans le monde. Le personnel de vente et d'administration est couvert par l'ACM conclu avec UNI Global Union. Principalement axé sur la chaîne de boutiques Zara, Inditex compte également sept autres enseignes : Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Pull & Bear, Uterqüe et Zara Home.

Le succès de l'entreprise a principalement été obtenu en adoptant le dernier cri des défilés de mode et en le proposant dans ses boutiques quelques semaines plus tard. Pour arriver à un tel rendement depuis le studio de conception jusqu'à l'atelier de production, 50% environ de la production s'effectuent dans des pays proches de l'Espagne tels la Turquie, le Portugal et le Maroc. D'autres zones de production importantes sont le Brésil, l'Argentine, le Pakistan, la Chine, l'Inde, le Bangladesh et l'Asie du Sud-est. Il y a environ 6.000 fournisseurs distincts.

L'ACM entre IndustriALL et Inditex couvre plus d'un million de travailleurs de la confection qui s'attellent à la tâche pour le groupe.

« En tant qu'organisation mondiale, IndustriALL a la capacité de toucher et défendre des travailleurs et travailleuses dans l'ensemble de l'énorme chaîne d'approvisionnement du groupe. L'ACM a réussi à intégrer les droits des travailleurs dans le comportement entrepreneurial du groupe et dans ses principes éthiques. En conséquence de ce partenariat positif, les propriétaires d'usines apprennent à considérer les syndicats comme la clé de la mise en place d'une main d'œuvre durable, » indique Jyrki Raina, Secrétaire général d'IndustriALL.

« L'ACM est pour nous comme une ligne directe pour communiquer entre travailleurs et entreprise, » dit Félix Poza, Directeur de la Responsabilité sociale de l'entreprise chez Inditex. « C'est une manière d'entendre les problèmes et de s'impliquer dans les solutions. Nous avons pu ainsi résoudre des situations critiques dans certains pays. »

La relation a progressé bien au-delà de l'accord d'origine, Inditex et IndustriALL réalisant des initiatives communes de formation et des visites à l'étranger. « L'ACM est quelque chose que nous avons intégré dans nos activités normales, » déclare M. Poza.

Toutefois, le succès n'est pas venu du jour au lendemain et il a fallu cinq années de tractations avec Inditex avant que l'ACM de 2007 soit signé avec l'organisation devancière d'IndustriALL, la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC).

C'est l'effondrement en 2005 de l'usine Spectrum au Bangladesh qui a poussé Inditex à accélérer le mouvement. Soixante-quatre travailleurs et travailleuses sont décédés et quatre-vingts ont été blessés dans l'effondrement d'un bâtiment comptant un nombre d'étages illégal. La FITTHC s'est battue pour assurer des indemnités aux victimes de la part des marques qui se fournissaient auprès de ces ateliers. Au bout du compte, seul Inditex, dont des fournisseurs avaient sous-traité auprès de cette usine, a accepté de verser des indemnités conformes aux normes internationales.

La coopération établie dans le cadre de la catastrophe de Spectrum a donné un coup de fouet aux relations entre la FITTHC et Inditex et a conduit à la signature de l'ACM en octobre 2007.

L'accord de collaboration a pour but d'assurer l'application effective des Normes internationales du Travail au travers de toute la chaîne d'approvisionnement d'Inditex, y compris sur les sites où les syndicats d'IndustriALL ne sont pas présents. Il signifie également qu'IndustriALL est reconnue par Inditex en tant que contre-partie représentant les travailleurs au plan mondial dans le cadre des engagements pris en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).



2

« La Responsabilité Sociale des Entreprises peut représenter un souci pour les syndicats parce qu'elle est très unilatérale. Ce sont les entreprises qui prennent les décisions, effectuent les audits, etc. » indique Isidor Boix. « D'autres grandes marques, comme H&M et Gap, ont des déclarations de RSE mais n'ont pas défini clairement le rôle des syndicats. L'ACM procure un mécanisme bien nécessaire pour mettre en relation la déclaration de RSE d'Inditex et les syndicats locaux. »

« L'ACM est pour nous comme une ligne directe pour communiquer entre travailleurs et entreprise. »



3

« Le syndicat local peut dire à Inditex "je veux visiter telle usine pour voir ce qui s'y passe" et Inditex va passer un coup de téléphone sur place pour l'organiser. »

Au cours des douze derniers mois, IndustriALL a effectué de nombreuses visites d'usine dans sept pays différents. Depuis 2007, l'ACM a permis à IndustriALL de résoudre des problèmes de liberté syndicale, de contrôler les conditions de travail dans des usines de fournisseurs et se battre avec succès pour la réintégration de travailleurs mis à la porte pour avoir été syndicalistes, par exemple au Pérou, en Turquie et au Cambodge.

« Nous avons la liberté de parler ouvertement aux travailleurs sans la présence d'Inditex ou des propriétaires des usines, » confie Isidor Boix.

L'ACM a également imposé le droit pour les travailleurs de se syndiquer dans le Code de Conduite pour les Fabricants et Fournisseurs Externes d'Inditex, qui compte parmi ses valeurs phares "le respect de la liberté d'association et de la négociation collective".

Ceci dit, en pratique, la syndicalisation n'est pas nécessairement une évidence. « C'est un mécanisme qui ne marche pas toujours bien. Dans des pays comme le Maroc, il est très difficile d'établir une présence syndicale, alors qu'au Brésil, par exemple, c'est beaucoup plus simple, » précise Isidor.

« C'est un défi pour tout le monde, y compris pour IndustriALL, qui doit œuvrer dans de nombreux pays pour améliorer la capacité syndicale des organisations locales, » confirme M. Poza.

« De nombreuses usines ne comptent pas du tout de représentation syndicale, donc nous parlons aux salariés du rôle des syndicats, de la législation afférente et nous aidons à la mise en place de la syndicalisation dans les usines. » dit Isidor. « Pour beaucoup de gens que nous rencontrons, c'est la première occasion qui leur est donnée de parler collectivement de leurs conditions de travail. »

Salaire vital

Conséquence directe de l'ACM, le concept de salaire vital a été introduit dans le Code de Conduite d'Inditex. « Les salaires doivent toujours être suffisants pour permettre de rencontrer les besoins élémentaires des travailleurs et de leurs familles ainsi que tout ce qui peut être reconnu en tant que besoin raisonnable. » dit le texte. Cette définition a été approuvée par le regretté

dirigeant de la FITTHC, Neil Kearney, et introduite dans le Code en 2007.

« C'est un point capital et un jalon pour nous. Introduire une définition du salaire acceptable était alors un concept radical, » précise Indalecio Pérez du département RSE d'Inditex.

« Quel est l'impact des salaires sur le prix d'une pièce ? Dans bien des cas, c'est juste quelques centimes si vous comparez au prix des matières premières, du coût de la coupe, de la fabrication et du transport, » pondère M. Poza. « Nous avons appris à vivre avec des salaires à la hausse au cours des dernières années, et le business tourne toujours. »

Cependant, M. Pérez admet qu'il est souvent difficile d'avoir un impact en agissant isolément : « Nous sommes une entreprise isolée, même si notre taille est importante. Si vous comparez l'ensemble de notre production à la production mondiale, nous ne représentons qu'un faible pourcentage. Nous n'avons qu'un effet limité si nous agissons seuls. Nous (les marques) devons nous attaquer au problème ensemble et traiter avec des organisations locales ainsi que des institutions et gouvernements crédibles. Nous ne pouvons pas nous substituer au rôle des gouvernements. »

Inditex

- L'ACM couvre 1 million de salariés fabricant des vêtements pour Inditex
- Plus grand détaillant de vêtements au monde avec 8 marques différentes
- Siège à La Corogne, dans le nord-ouest de l'Espagne
- Emploie 128.313 dans le monde au 31 janvier 2014
- 6.340 boutiques dans 87 pays
- Amancio Ortega, son fondateur est le 3e homme le plus riche du monde
- En 2013, les ventes nettes d'Inditex ont cru de 5% à 16,7 milliards d'euros
- En 2013, ses revenus nets étaient de 2,4 milliards d'euros

Le Protocole de 2012

A mesure qu'Inditex s'est mué en géant de la mode, l'ACM s'est lui aussi renforcé. Le Protocole de 2012 a fait progresser l'accord en spécifiant le rôle des syndicats dans la mise en œuvre de l'ACM au sein de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex.

« Le Protocole de 2012 a développé l'aspect pratique de l'accord, » indique Isidor Boix. « L'évolution d'Inditex a été de pair avec l'évolution de notre relation avec le groupe. »

Le Protocole entérine le rôle important que les syndicats locaux jouent dans la mise en œuvre de l'ACM en raison de leur proximité avec les usines. Là où les syndicats locaux identifient des manquements à l'ACM, ils informent Inditex et IndustriALL, qui mettront en œuvre un Plan d'Action Corrective si le manquement est confirmé.

Point essentiel du Protocole, IndustriALL et Inditex ont mis en place des programmes de formation destinés à donner une meilleure compréhension de l'ACM. Ceux-ci impliquent la participation de cadres, de responsables, de travailleurs et de contre-maîtres des fournisseurs, ainsi que des représentants des syndicats locaux de chacun des pays concernés.

Ajout à l'ACM d'origine, le Protocole impose à Inditex de donner la liste complète de ses 6.000 fournisseurs et sous-traitants avec le volume de leur production pour Inditex, permettant à IndustriALL et à ses syndicats affiliés d'établir un meilleur contact avec les salariés.

Le Protocole marque également un changement d'attitude d'Inditex par rapport aux travailleurs et aux syndicats.

« En 2012, nous avons spectaculairement changé notre relation avec IndustriALL de manière positive parce que nous l'avons envisagée d'un point de vue préventif, » indique M. Pérez.

« Nous nous sommes rendus compte que demander un salaire vital, la liberté d'association et promouvoir la négociation collective sont une manière préventive et proactive de garantir une chaîne d'approvisionnement durable. »

Formation

En application du Protocole de 2012, des projets de formation conjoints entre IndustriALL et Inditex ont eu lieu entre autres en Turquie, au Maroc, au Brésil, au Portugal, en Argentine et en Chine.

PHOTO 1 :
Aleix Gonzalez, Félix Poza et Indalecio Pérez du département de la Responsabilité sociale des Entreprises chez Inditex. *Inditex*

PHOTO 2 :
Isidor Boix. *IndustriALL*

PHOTO 3 :
Usine d'Inditex, Espagne. *Inditex*

« En tant qu'organisation mondiale, IndustriALL a la capacité de toucher et défendre des travailleurs et travailleuses dans l'ensemble de l'énorme chaîne d'approvisionnement du groupe. »

« La formation a été positive et a donné l'occasion de s'adresser aux travailleurs et aux syndicats d'une manière différente, » dit M. Poza. « Nous avons l'opportunité d'entendre s'exprimer les gens sur leurs besoins et sur ce qui peut être amélioré. Finalement, nous parlons de la durabilité de l'usine et, au-delà, c'est de la durabilité de l'ensemble du modèle d'entreprise qu'il est question. »

Les réunions ont donné à IndustriALL et aux syndicats locaux l'occasion d'un dialogue ouvert avec les hautes directions des usines, ce qui était sans précédent dans de nombreux pays.

Les projets de formation, qui impliquent toujours des représentants d'IndustriALL, ont débuté dans pratiquement tous les pays fournisseurs, donnant également une nouvelle opportunité de bâtir des relations entre les équipes de RSE et les syndicats sur place.

« Quand nous avons commencé, nous n'avions aucun contact avec les syndicats locaux et maintenant, en très peu de temps, nous avons créé des canaux de communication dans chacun des pays, » ajoute M. Poza.

Coordinateurs d'ACM

Dans une étape ultérieure significative, Inditex s'est engagé à financer un réseau de coordinateurs dont le rôle est d'aider à l'application de l'Accord. Des experts syndicaux seront désignés dans les pays qui ont un niveau de production significatif pour Inditex et ils seront en mesure de collaborer avec les chargés de RSE de l'entreprise sur place. Les premiers Coordinateurs d'ACM seront désignés pour le Bangladesh, le Cambodge, la Turquie, l'Inde, la Chine et l'Amérique latine.

Une structure de Coordinateurs d'ACM permettra à Inditex et IndustriALL d'avoir un dialogue permanent avec les affiliés locaux, comme c'est déjà en grande partie le cas pour la Turquie, le Portugal, le Brésil et le Bangladesh.

Commission santé et sécurité du Bangladesh

Alarmé par le nombre élevé de décès consécutifs à des incendies dans les usines de confection bangladaises, Inditex a lancé un projet conjoint avec IndustriALL en janvier 2013 pour effectuer des inspections incendie et mettre sur pied des commissions santé et sécurité dans 200 usines du pays.

Ce projet va aider les usines à être mieux organisées et à améliorer les procédures



4

d'évacuation en cas d'urgence. Un Comité de Santé et Sécurité, composé de syndicalistes, sera mis sur pied dans chacune des usines et élu par les salariés.

Après l'effondrement de l'usine Rana Plaza en avril 2013, qui a coûté la vie à 1.138 travailleurs et travailleuses, les inspecteurs d'Inditex ont entrepris d'évaluer leurs fournisseurs bangladais également en fonction des risques structurels.

Inditex est signataire de l'Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh, l'accord innovant initié par IndustriALL et UNI après la catastrophe de Rana Plaza et au travers duquel les enseignes s'engagent à améliorer les conditions de sécurité dans les usines de confection du pays.

Inditex a transmis les rapports de ses propres inspections en matière d'incendie et de structures des bâtiments au secrétariat de l'Accord.

Alors que l'ACM continue à grandir et se développer, M. Poza le salue comme gage de relations sociales mûres au sein de l'entreprise. « Les résultats de notre collaboration ont toujours été très positifs et l'Accord nous a donné la capacité de résoudre des problèmes. Il a parfois servi également à fournir des solutions pour d'autres firmes. »

« Avec Inditex, il existe une volonté de collaborer même si nous ne sommes pas toujours physiquement en contact, » indique Monika Kemperle, Secrétaire général adjointe d'IndustriALL. « L'Accord-Cadre Mondial constitue un lien inestimable et la reconnaissance d'un engagement à long terme de la part des deux parties à améliorer les choses pour les travailleurs et travailleuses à tous les niveaux de la vaste chaîne d'approvisionnement d'Inditex. »

ETUDE DE CAS



5

PROJET PILOTE DE FORMATION EN TURQUIE

Environ 50 représentants élus par les travailleurs, leaders syndicaux et cadres d'entreprises fournissant des vêtements à Inditex ont pris part à un programme pilote de formation qui marque une nouvelle phase dans l'ACM conclu avec le plus gros détaillant de vêtements du monde.

Ce projet pilote a eu lieu à Istanbul en avril 2013 et a également impliqué des dirigeants d'IndustriALL et de ses affiliés turcs.

Pour de nombreux travailleurs, c'était la première fois qu'ils débattaient ouvertement de leurs conditions de vie et de travail, avec l'opportunité d'une réelle amélioration.

Les représentants syndicaux et les cadres d'usine étaient répartis en deux sessions parallèles au cours desquelles ils ont débattu de la législation du travail en Turquie, des conventions de l'OIT et des éléments clés de l'ACM avec des intervenants en provenance d'universités, de syndicats et d'organisations patronales.

Des débats animés ont suivi chacune des sessions, les travailleurs se penchant sur les manières de solutionner des problèmes par le dialogue et la négociation collective et les cadres débattant dans le même temps de la responsabilité sociale de l'entreprise et de la manière de promouvoir le dialogue avec les syndicats.

A l'issue de ces ateliers parallèles, les représentants syndicaux et les cadres ont été réunis pour réagir sur les résultats de leurs discussions, les deux parties ayant acquis une meilleure compréhension des droits des travailleurs, de la législation syndicale et de la façon d'obtenir des solutions dans un esprit de dialogue.

On espère que de meilleures relations de travail amélioreront la productivité, dont Inditex a l'intention de partager les fruits avec les travailleurs en augmentant les salaires.

PHOTO 4 :
Usine d'un fournisseur
d'Inditex au Bangladesh.
IndustriALL

PHOTO 5 :
Atelier de formation en
Turquie. IndustriALL

PHOTO 6 :
Studio de conception
d'Inditex. Inditex



6

LUTTER POUR LES FEMMES EN RDC

La République démocratique du Congo est déchirée par un conflit alimenté par de puissants intérêts étrangers pour les richesses de son sous-sol. Josée Shimbi Umba est Première Secrétaire Générale Adjointe du Conseil des Syndicats de Métallurgistes de la RDC (CSC), responsable des femmes, et se bat pour les droits des femmes dans un contexte d'abus et d'exploitation extrêmes.

En 1994, Josée a été licenciée de son emploi d'infirmière alors qu'elle sollicitait un congé de maternité étendu en raison d'une grossesse difficile. Au bout de quatre années passées à la maison, elle a contacté le syndicat pour contester son licenciement abusif et a été réintégrée.

« Je me suis rendue compte que sans syndicat, il n'y a personne pour se battre pour vous, » dit Josée. Elle a continué à faire passer ce message à d'autres travailleurs après avoir été élue comme déléguée syndicale en 1999. En 2003, elle a reçu à plein temps la responsabilité des questions des femmes à la CSC, « j'allais d'entreprise en entreprise dans tous les secteurs qui sont les nôtres pour raconter mon histoire et encourager les femmes à rejoindre le syndicat. »

Dans toutes les entreprises où la CSC compte des membres, des élections pour un comité des femmes sont organisées. Le but principal d'un comité des femmes est de souligner et combattre les problèmes rencontrés par les femmes sur le lieu de travail.

Il n'existe en RDC que peu d'emplois dans le secteur formel, où de manière surprenante, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Mais généralement, ces emplois ont un prix : il est de pratique courante que les chefs masculins donnent un boulot aux femmes en échange de relations sexuelles. Une fois le job octroyé, le même chantage s'exerce pour la sécurité d'emploi ou pour obtenir de l'avancement, « c'est ce qu'on appelle ici la "promotion canapé", » confie Josée. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est monnaie courante et existe avant et pendant l'emploi.

Josée indique que la situation des femmes du secteur informel est pire : « Sans le bénéfice d'une assurance santé, de pension et d'allocations familiales, les femmes

évoluant dans l'économie informelle sont confrontées à de nombreuses difficultés et sont dépourvues de protection sociale. » Elles sont également harcelées régulièrement pour payer des « taxes » par différents fonctionnaires véreux ou se font confisquer leurs biens.

Il faut ajouter à cela que la violence à l'égard des femmes est telle dans les zones de conflits que les syndicats encouragent les femmes à porter des préservatifs féminins pour se rendre au travail. Le viol est une réalité quotidienne si insurmontable à prévenir au niveau systémique que la meilleure chose qui puisse être proposée est de s'assurer qu'une protection soit en place. Josée explique : « quand une femme est prise de force, au moins on peut lui épargner les maladies sexuellement transmissibles. »

Ces zones de conflit se situent autour des exploitations minières, où l'on trouve des mines de petite envergure. Elles sont caractérisées par une surpopulation, car les gens se ruent sur ces maigres occasions de gagner ce qu'ils peuvent au départ de la demande de minerais qui trouveront à être écoulés auprès des multinationales et finalement sur le marché mondial. Les femmes viennent là pour vendre des denrées aux mineurs, tel de la nourriture. Ce qui pourrait être obtenu d'elles par la force est parfois volontairement monnayé. « Les femmes pratiquent la prostitution dans ces régions pour survivre ou faire l'appoint à ce qu'elles gagnent de ce qu'elles sont à même de vendre, » explique Josée.

Elle parle d'un projet que la CSC nourrit depuis deux ans pour essayer d'atteindre les femmes dans ces zones de conflits, mais reconnaît qu'il ne pourra pas grand-chose sans une volonté politique de la part du gouvernement de prendre en compte les problèmes sous-jacents.

PAYS :
République démocratique
du Congo
SYNDICAT :
Conseil des Syndicats de
Métallurgistes de la RDC (CSC)

profil

TEXTE :
Aisha Bahadur

PHOTO :
Josée Shimbi Umba.
IndustriALL



CONSEIL DES SYNDICATS DE MÉTALLURGISTES DE LA RDC

Ce syndicat compte 400.000 membres et est en croissance constante. Il regroupe des travailleurs et travailleuses d'une multitude de secteurs tels le transport, les mines, le textile, l'enseignement et la construction.

« Il peut être éprouvant, stressant et frustrant mais c'est un job passionnant pour moi de savoir que j'aide d'autres femmes » déclare Josée. « Petit à petit, nous y arrivons, les femmes commencent à connaître leurs droits, s'impliquent davantage dans le syndicat et je suis fière d'avoir ma part dans ce changement positif. »

Mais la gravité de la situation créée par les conflits est un énorme obstacle à tout progrès significatif. « Ces minerais ne nous mènent à rien, nous pouvons trouver une autre voie. Les multinationales pourraient investir comme il faut, créer des emplois et la stabilité, » estime Josée. « Ce qu'il nous faut, c'est la paix ; s'il n'y a pas la paix, rien ne pourra être obtenu. »

Le Réseau Rio Tinto d'IndustriALL lors d'une action à Cape Town



www.industriall-union.org/riotinto

