



global worker

DOSSIER SPÉCIAL

Pourquoi le travail dans les mines est-il toujours si dangereux ?

ENQUÊTE

Pourquoi nous avons besoin de solidarité internationale maintenant plus que jamais

RENCONTRE

Natalia Marynyuk

“

**Un monde en crise
requière une voie vers
un avenir meilleur, et
les syndicats peuvent
la fournir.**

Valter Sanches
Secrétaire général



Bienvenue dans **global worker**

Ce numéro de Global Worker paraît à un moment où le climat politique et économique mondial continue à se détériorer.

Une économie au ralenti a conduit à encore davantage de concentration de richesse et de pouvoir dans les mains d'une poignée de gens. Partout dans le monde, la cupidité des entreprises, combinée à des réglementations et législations laxistes, encourage des violations des droits des travailleurs, des salaires abusivement bas et des conditions de travail précaires. Mais comme toujours, les syndicats sont aux avant-postes pour défendre les conditions de travail.

Deux affiliés indiens d'IndustriALL apparaissent en pages 12 et 13, l'AICEF et Unions United, **qui contre-attaquent par rapport au travail précaire dans leurs secteurs.**

Dans un rapport spécial en pages 6 à 9, nous nous penchons sur la raison pour laquelle, en dépit de nombreux accidents tragiques, les mines sont toujours si dangereuses. Malgré les réglementations en matière de sécurité et les efforts des syndicats, **des accidents**

miniers coûtent la vie à des milliers de travailleurs chaque année et portent un préjudice grave à l'environnement.

En réaction à ces tragédies, IndustriALL poursuit sa campagne pour que les pays ratifient et mettent en œuvre la Convention 176 de l'OIT sur la santé et la sécurité dans les mines.

En janvier, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a publié un rapport sur l'**Avenir du travail**. Le rapport lui-même a ses limites, mais pourrait avoir une influence favorable sur l'approbation d'une déclaration de l'OIT lors de la Conférence internationale du travail (CIT), à Genève en juin de cette année. Elle appelle à une **nouvelle approche qui mette les personnes et leur emploi au centre des politiques publiques et des pratiques des affaires**. IndustriALL poursuit ces buts mêmes, tels que décrits dans le rapport, depuis de nombreuses années ; voyez quelle est notre position en pages 19 à 21.

Pour mettre un terme à la violence faite aux femmes sur le lieu de travail, nous avons besoin d'une Convention de l'OIT forte et contraignante. Nos affiliés sont descendus dans les rues cette année encore à l'occasion de la Journée

internationale de la Femme, ce 8 mars, pour mobiliser du soutien en faveur d'une **convention de l'OIT concernant la violence fondée sur le genre**, voyez l'article en pages 4 et 5.

Natalia Marynyuk de l'affilié d'IndustriALL, le Syndicat des métallurgistes et mineurs d'Ukraine, nous explique que, confronté à l'anti-syndicalisme, **la protection des adhérents est l'objectif du syndicat**. Lisez l'entrevue complète en pages 10 et 11, où elle indique que la solidarité et le soutien internationaux ont été importants pour trouver une solution à un conflit qui a duré de nombreuses années.

Ensemble avec nos affiliés, nous continuons à mobiliser la solidarité internationale et nous engrangeons en cours de route de nombreuses victoires. Un monde en crise requière une voie vers un avenir meilleur, et les syndicats peuvent la fournir. **Pourquoi nous avons besoin de solidarité internationale maintenant plus que jamais** est débattu dans un article de fond en pages 14 à 18.

Valter Sanches
Secrétaire général

 @ValterSanches

Sommaire

dossier spécial

Les dangers des mines



6

rencontre

Protéger les adhérents syndicaux en Ukraine



10

profil

Les syndicats indiens combattent le travail précaire



12

enquête

Pourquoi nous avons besoin de solidarité syndicale internationale plus que jamais



14

dossier

IndustriALL et l'Avenir du Travail



19

profil

Recrutement syndical en Éthiopie



22

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

16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
New Delhi - 110 001 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor Darul
Ehsan, Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

BUREAU POUR LA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
129090 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 : Jörg Hofmann

Secrétaire général : Valter Sanches / vsanches@industriall-union.org

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

Traduction : Thierry Duhin

Photo de couverture : IndustriALL Global Union

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch

LES SYNDICATS À LA POINTE DU COMBAT POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

À l'occasion de la Journée internationale de la Femme de cette année, les affiliés d'IndustriALL ont affiché leur détermination à faire progresser l'égalité des genres au travail. Ils ont fait savoir leur souhait que la voix des femmes soit entendue au niveau des syndicats et que davantage d'entre elles y occupent des postes dirigeants.

Les syndicats luttent pour mettre fin à la violence et au harcèlement au travail et militent pour un salaire égal. Chacun se doit de prendre part à ce débat et aux solutions : la résolution de cette problématique n'est pas que l'affaire des femmes.

L'égalité des genres n'est pas une problématique des femmes, c'est une problématique syndicale.

Des affiliés des quatre coins du monde ont mené des actions, aux côtés de leurs centrales, en soutien à l'appel en faveur d'une Convention de l'OIT sur la violence sexiste dans le monde du travail. Ces actions menées au plan mondial soulignent la violence faite aux femmes, permanente et répandue dans tous les secteurs relevant d'IndustriALL et fait passer le message fort à ses auteurs et leurs employeurs que toute forme de violence contre les femmes est inacceptable.

L'implication des femmes dans le travail sectoriel d'IndustriALL est toujours trop faible et doit encore s'améliorer significativement. Le Comité des Femmes d'IndustriALL a avalisé une série de recommandations sur des stratégies destinées à prendre en compte le déséquilibre des genres dans les secteurs présentant la plus faible représentation des femmes.

QUELQUES POINTS SUR LESQUELS PORTENT CES RECOMMANDATIONS :

- ▶ Chaque réseau et secteur se fixera des règles pour augmenter la participation des femmes aux réunions
- ▶ Les secteurs et les réseaux concevront des stratégies pour analyser les problématiques auxquelles les femmes sont confrontées sur le lieu de travail et dans le syndicat et élaboreront des campagnes pour y faire face
- ▶ Utiliser les accords-cadres mondiaux pour revendiquer que les multinationales emploient davantage de femmes dans les secteurs dominés par les hommes et confronter les entreprises à leurs résultats en termes d'égalité des genres





dossier spécial

Texte :
Kimber Meyer, Léonie Guguen,
Walton Pantland

POURQUOI LE TRAVAIL DANS LES MINES EST-IL TOUJOURS SI DANGEREUX ?

En dépit de réglementations du travail et des efforts des syndicats, les accidents dans les mines coûtent toujours la vie à des milliers de travailleurs chaque année dans le monde et portent sérieusement préjudice à l'environnement. Pourquoi le travail dans les mines est-il toujours si dangereux ?

Un coup de grisou dans un charbonnage au Pakistan tue quatre travailleurs et en piège quarante autres sous terre. Au Zimbabwe, 28 personnes se noient dans une mine d'or artisanale lorsque celle-ci se retrouve inondée. Une mine à ciel ouvert s'effondre au Congo. Une explosion tue 304 mineurs à Soma, en Turquie. Des mineurs sont piégés dans une exploitation de cuivre au Chili, des mineurs sont tués lors d'accidents dans des charbonnages en Nouvelle-Zélande et en Virginie-Occidentale. Au Brésil, 300 personnes au moins trouvent la mort lorsque le barrage minier de Brumadinho se rompt. Explosion. Éboulement. Inondation. Incendie. Empoisonnement au monoxyde de carbone. Des corps perdus sous terre que l'on ne va jamais récupérer. Des proches en deuil qui ne peuvent pas tourner la page.

Des mineurs meurent chaque jour dans des charbonnages en Chine, alors qu'au Pakistan, des accidents se produisent chaque semaine, pratiquement dans les mêmes circonstances : un coup de grisou dans une mine illégale ou officielle, sans service de secours, assistance médicale ou protocole pour gérer les accidents à disposition. Ce sont les mineurs eux-mêmes qui sortent leurs collègues de terre et leur prodiguent les premiers soins.

Nous sommes confrontés à une abrutissante litanie quotidienne d'horribles accidents miniers, certains tellement routiniers qu'ils sortent à peine du lot, apparaissant tout juste dans la presse locale. Travailler dans une mine sera toujours plus dangereux que dans un bureau. Mais ce danger inhérent et le tribut incessant à la mort induit un fatalisme et constitue un obstacle aux efforts pour rendre l'activité minière plus sûre. On attend des mineurs qu'ils acceptent que mourir au travail fait partie des risques du métier.

Et ceux qui en reviennent sont confrontés à une cohorte de maladie et de blessures. Les maladies professionnelles tuent davantage de personnes que les accidents. Silicose, asthme du mineur, membres amputés, environnement toxique qui empoisonne les communautés environnantes.

Nous avons des milliers d'années d'expérience et d'expertise en matière d'extraction minière. À n'en pas douter, nous devrions maintenant savoir comment empêcher qu'autant de mineurs ne meurent.

La vérité est que nous savons. Mais il est meilleur marché de tuer des mineurs que de rendre les mines plus sûres.

Le plus grand obstacle à la sécurité des mines, la raison pour laquelle tant de mineurs sont tués au travail, c'est le profit. Il est entièrement possible d'organiser les tailles de manière sûre, mais cela coûte davantage. Les mines peuvent être consolidées pour prévenir les éboulements, mais cela prend du temps. La sécurité coûte de l'argent et rendrait certaines mines non-rentables. Mais pouvons-nous permettre à des entreprises de tuer des travailleurs pour ramener à la surface les derniers restes d'un gisement épuisé ?

Nous avons des feux routiers, des voies pour des véhicules circulant en sens opposés et un code pour rendre les routes plus sûres au lieu de simplement attendre des conducteurs qu'ils soient prudents. Pour rendre l'exploitation minière plus sûre, il faut mettre des systèmes en place, au lieu de permettre que des conditions dangereuses persistent pour ensuite accuser les mineurs de négligence lorsque des accidents se produisent.

Les connaissances permettant de rendre les activités minières plus sûres ont été rassemblées dans des codes de bonnes pratiques, des principes directeurs et en définitive, la Convention 176 de l'OIT sur la santé et la sécurité dans les mines. Adoptée en 1995, la C176 définit pour les pays un cadre pour constituer un environnement minier sûr, avec des exigences pour les entreprises et des droits pour les travailleurs. Cela signifie créer un cadre légal, développer de l'expertise en matière de sécurité et bâtir un système d'inspection qui puisse imposer la sécurité et sanctionner les contrevenants.

De manière cruciale, pour les travailleurs, cela signifie :

- ▶ le droit de connaître et comprendre les dangers
- ▶ le droit de refuser une tâche dangereuse
- ▶ le droit de participer pleinement aux décisions en matière de santé et sécurité

Seuls 33 pays ont ratifié la C176, avec pour absents notoires le Pakistan et la Chine. Créer des mécanismes d'inspection et de sanctions est cher et les puissants lobbies miniers font de la résistance. Il faut faire admettre que la vie des mineurs est plus importante que le profit. La clé pour changer la culture de la sécurité au sein des industries minières est de s'accorder sur une norme mondiale pour la sécurité des mines, la C176, et la faire appliquer grâce à des syndicats puissants et des délégués syndicaux à la sécurité bien formés.

Plus fort est le syndicat, plus sûre est la mine.

LE CAS DE BRUMADINHO

Quelques mois à peine se sont écoulés depuis la tragédie de la mine de Brumadinho qui a fait 209 morts et 97 disparus dans l'État de

Minas Gerais, au Brésil. Le 25 janvier 2019, le barrage minier de Corrego do Feijão, exploité par Vale, a cédé et les conséquences humaines et environnementales ont choqué le Brésil et le reste du monde.

Un déluge de 13 millions de mètres cubes de boues rouges et de déchets toxiques a tout ravagé sur son passage. Toute une communauté a été ensevelie dans la boue et l'usage de l'eau non-traitée du fleuve Paraopeba a été suspendu après y avoir détecté des métaux à un niveau supérieur à ce que tolère la législation environnementale.

La rupture du barrage minier de Brumadinho est probablement le pire accident industriel de l'histoire du pays. Elle s'est produite trois ans après une catastrophe similaire à Mariana, également dans l'État de Minas Gerais, lorsqu'un barrage appartenant à la compagnie minière Samarco Mineração, propriété de Vale et BHP Billiton, s'est rompu le 5 novembre 2015. Dix-neuf personnes ont perdu la vie et les déchets miniers ont atteint le fleuve Doce, qui fournit de l'eau potable au sud-est du Brésil.

À l'époque, BHP Billiton avait publié un communiqué confirmant que Samarco avait signé un engagement préliminaire auprès des procureurs brésiliens qui assignait des millions de dollars au financement d'une série de mesures d'urgence et de sécurité comprenant de la prévention, une atténuation du préjudice, des corrections et des indemnités liées aux conséquences sociales et environnementales de l'incident.

Pourtant, l'histoire s'est répétée. Qu'est-ce qui a mal tourné ?

Bien que les responsables se soient engagés à adopter des protocoles de sécurité stricts pour leurs barrages, cela ne s'est jamais fait. Les syndicats soutiennent que Vale avait connaissance de possibles problèmes de sécurité sur d'autres barrages, mais a ignoré les signaux d'avertissement.

Le Bureau du Procureur de l'État de Minas Gerais (MPMG) a annoncé l'ouverture d'une enquête sur Vale pour corruption, soupçonnant que ses dirigeants aient pu tromper les autorités du pays en prétendant ne pas avoir connaissance des risques en matière de sécurité posés par le barrage qui s'est rompu à Brumadinho.

De sorte à ne pas gêner le processus, le MPMG, ensemble avec le Bureau du Procureur fédéral ainsi que la Police régionale et fédérale, a recommandé le 1er mars, que Vale suspende temporairement son PDG, Fabio Schwartsman, ainsi que huit autres directeurs et quatre autres personnes impliquées dans l'évaluation des risques. L'entreprise s'est exécutée.

L'enquête a confirmé l'existence d'un conflit d'intérêt entre la compagnie minière et les prestataires de services s'agissant de l'inspection de la sécurité du barrage, de sorte que les inspecteurs externes puissent être mis sous

pression et menacés, ce qui s'est traduit par une réduction inappropriée des normes minimales de sécurité appliquées pour évaluer la stabilité du barrage de Corrego do Feijão à Brumadinho.

Depuis lors, l'Agence pour les Mines a commencé à contrôler que d'autres barrages similaires à celui de Brumadinho, ne risquaient pas de se rompre. Il existe 88 barrages miniers construits selon le même principe au Brésil. L'agence a depuis interdit les activités de certains et donné jusqu'à 2021 pour leur démantèlement.

Le Sénat du Brésil a approuvé un projet de loi qui imposerait une série de mesures pour améliorer la sécurité de ces barrages, en plus d'exiger une nouvelle technologie de contrôle ainsi que des plans d'urgence détaillés. Le projet de loi est maintenant devant la Chambre des Députés.

Valter Sanches, Secrétaire général d'IndustriALL Global Union, explique :

“Au Brésil, il existe actuellement différentes réglementations émanant de l'État de Minas Gerais ou du niveau fédéral et on a supprimé les barrages qui se trouvaient dans un état similaire. Ils ont agi après deux très graves accidents.

“Il est important de mentionner que dans d'autres régions du Brésil, Vale utilise des procédés de rétention différents, qui sont secs et fonctionnent bien. Pourquoi le faire dans le Pará (nord du Brésil) et pas en Minas Gerais ? Parce que le minerai de fer vaut moins que l'alumine, le manganèse ou d'autres minerais de plus grande valeur qui couvrent les coûts du système sec, qui est plus cher mais ne présente pas autant de risques.”

LA RÉPONSE DES SYNDICATS

Après les tragédies de Mariana et Brumadinho, les syndicats, tant au Brésil qu'ailleurs dans le monde, ont pris toute une série d'initiatives.

Le 26 mars 2018, IndustriALL, ensemble avec la Fédération internationale des travailleurs du

bâtiment et du bois (IBB), a déposé une plainte contre BHP Billiton et Vale en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Cette plainte a également été signée par l'affilié de l'IBB, le Syndicat des industries de la construction, des concessions et de la consultance en ingénierie de l'État de Minas Gerais (SITICOP), ainsi que par l'affilié brésilien d'IndustriALL, la CNQ-CUT.

La plainte se réfère aux conséquences de la rupture du barrage de Mariana et identifie des contraventions aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de la part de Vale S.A. et BHP Billiton.

Ces entreprises ont failli à :

1. porter remède de manière adéquate à la situation et mettre en place un processus de remédiation impliquant les communautés et les travailleurs affectés ;
2. respecter les droits des syndicats ;
3. assurer le respect des normes adéquates en matière de santé et sécurité, dont celui de la législation sur le temps de travail ;
4. agir avec la diligence requise pour assurer l'implication des parties prenantes, dont celle des syndicats.

Pratiquement un an après le dépôt de cette plainte, la catastrophe a frappé Brumadinho. IndustriALL et l'IBB ont immédiatement blâmé l'entreprise pour avoir négligé la prise en compte des principes directeurs du Conseil international des mines et métaux concernant la prévention des ruptures catastrophiques d'unité de stockage sous forme de barrage, publiés après la rupture du barrage de Mariana.

Ils se plaignent également de ce que l'entreprise a aussi failli à adhérer aux normes concernant la gestion des barrages miniers édictées par l'IRMA, l'Initiative pour l'assurance d'une extraction minière responsable (Initiative for Responsible Mining Assurance).

Les syndicats ont exigé que Vale améliore grandement la sécurité, consulte les syndicats et la société civile et indemnise les victimes de manière diligente et équitable à Brumadinho.

Co-coordinatrice de la section des mines d'IndustriALL et Présidente de la CNQ/CUT, Lucineide Varjão, a indiqué :

“Il existe un besoin urgent de passer à un nouveau modèle d'exploitation minière, pour y assurer un rôle au peuple et aux travailleurs et qui mette la priorité la plus grande sur l'environnement et le bien commun. Des événements dommageables comme celui-ci ne sont pas limités au Brésil, ils font partie de la logique de recherche du profit du capital. Les entreprises sont de moins en moins soucieuses de la production et davantage des finances. Donc la mobilisation et la structuration syndicale doivent être supranationales.

“C'est pourquoi nous devons continuer à dénoncer et combattre l'octroi débridé de licences d'environnement et leur contrôle laissés dans les mains des compagnies minières. Nous nous battons pour les droits des femmes et aussi contre cette ambition débridée envers le profit. Des crimes comme ceux-ci nous enseignent combien la vie a de la valeur.”

1 Manifestation contre Vale, Suisse, janvier 2019. IndustriALL

2-3 En solidarité avec les victimes de Brumadinho, février 2019. CNQ

Il existe un besoin urgent de passer à un nouveau modèle d'exploitation minière, pour y assurer un rôle au peuple et aux travailleurs et qui mette la priorité la plus grande sur l'environnement et le bien commun.



QUE SONT LES BARRAGES MINIERS ET POURQUOI SONT-ILS DANGEREUX ?

QU'EST QU'UN BARRAGE MINIER DESTINÉ AUX RÉSIDUS ?

Ce qu'on appelle les résidus sont les déchets de l'extraction minière. Des procédés mécaniques et chimiques sont utilisés pour réduire la roche en sable fin pour extraire des minerais précieux ou des métaux de la roche qui les contiennent. Tous les restes irrécupérables ou non rentables de ces processus sont des déchets. On y retrouve de fines particules de roche, des produits chimiques, du minerai et de l'eau. Dépendant du type d'extraction, les résidus peuvent se trouver sous forme liquide, solide ou de suspension de fines particules. De nombreuses substances trouvées dans les résidus sont toxiques, parfois même radioactives et il n'est pas rare d'y retrouver de grandes quantités de cyanure, de mercure et d'arsenic.



2

EN QUOI CONSISTE UN BARRAGE MINIER ?

Les barrages miniers sont utilisés pour stocker l'eau et les déchets qui subsistent comme sous-produits du processus d'extraction. On estime qu'il existe au moins 3.500 barrages miniers dans le monde. Mais comme on compte environ 30.000 mines industrielles, le nombre de barrages miniers est probablement bien plus élevé.

Les barrages miniers peuvent avoir des tailles énormes, grands comme des lacs et atteindre 300 mètres de haut. À mesure que les déchets en suspension sont pompés dans le réservoir, la partie solide se dépose au fond et l'eau est recyclée pour l'utiliser à nouveau dans le processus de séparation.

Plutôt que du béton renforcé, les barrages miniers sont constitués de terres ou de roche qui forment une retenue. Cependant, la plupart des barrages miniers ont recours à la méthode la moins chère mais la plus dangereuse de construction par l'utilisation des résidus eux-mêmes pour

constituer une retenue. La digue est alors continuellement élevée pour retenir davantage de déchets. Ces barrages sont plus instables et plus susceptibles de présenter des fuites.

Les barrages miniers nécessitent un entretien et un contrôle réguliers pour assurer qu'il y ait suffisamment de drainage et que la retenue soit suffisamment solide pour contenir les résidus miniers.

Les barrages miniers peuvent être un danger pour la faune sauvage locale sachant que les oiseaux et d'autres animaux se baignent dans ces eaux contaminées et la boivent. Des fuites de substances toxiques au départ de barrages miniers peuvent également provoquer des dommages à l'environnement immédiat.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UNE RUPTURE ?

Au cours des dix dernières années, il y a eu 31 ruptures majeures de barrages miniers enregistrées entre 2008 et 2018, qui ne comprennent pas l'accident dévastateur qu'est celui de la compagnie Vale à Brumadinho, au Brésil, le 29 janvier 2019, qui a laissé 300 personnes mortes ou présumées telles.

Au Canada, la rupture du barrage de la mine d'or de Mount Polley en 2014 a libéré 25 millions de mètres cube d'eau usées et de résidus dans les cours d'eau et lacs environnants. C'est suffisant pour remplir 20.000 piscines olympiques.

Un an plus tôt, le propriétaire de la mine, Imperial Metals, avait indiqué que le barrage contenait 84.831 kilos d'arsenic, 38.218 kilos de plomb et 562 kilos de mercure ainsi que d'autres minerais et déchets.

En 2015, la rupture du barrage de Samarco au Brésil a libéré dans l'environnement 33 millions de mètres cube contenant des déchets de minerai de fer en suspension, tuant 19 personnes, provoquant le déplacement de 600 familles et contaminant les cours d'eau sur 620 km en aval avant d'atteindre l'océan. On craint que de précieux écosystèmes et des espèces de poissons dont dépendent des communautés indigènes ne s'en remettent jamais.

Il existe aussi de graves préoccupations quant à la sûreté de barrages dont l'exploitation a été arrêtée mais qui représentent encore une menace considérable pour la vie et l'environnement en cas de rupture.



3

LES BARRAGES MINIERS SONT-ILS NÉCESSAIRES ?

Les lieux de stockage traditionnels comme ceux impliqués dans les catastrophes de Brumadinho et Samarco sont utilisés par l'industrie minière simplement parce qu'ils sont bon marché. De nouvelles technologies sont disponibles qui réduiraient de manière substantielle le risque ou atténueraient les conséquences d'une rupture de barrage, comme des processus de filtrage des résidus, qui réduisent la quantité d'eau et améliorent la stabilité. La mise au rebut des résidus sous forme sèche est une alternative qui offre des bénéfices significatifs en termes de durabilité environnementale ainsi que s'agissant de la sécurité des travailleurs et des communautés riveraines.

QUE PEUT-ON FAIRE POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES BARRAGES MINIERS ?

Les ruptures de barrages miniers ne sont pas inévitables et peuvent être prévenues. Les compagnies minières doivent écouter les travailleurs et leurs syndicats, qui sont fréquemment les premiers à tirer le signal d'alarme sur les questions de sécurité mais sont trop souvent ignorés. IndustriALL Global Union a travaillé avec l'IRMA, Initiative for Responsible Mining Assurance (Initiative pour l'assurance d'une extraction minière responsable) pour fixer des normes de sécurité plus élevées pour les barrages miniers en compagnie du Conseil international des mines et métaux qui a élaboré des principes directeurs pour la prévention des ruptures catastrophiques d'unités de stockage de résidus miniers. L'industrie minière doit urgemment adopter ces normes pour prévenir de nouvelles catastrophes.

RATIFIEZ
LA C176
DE L'OIT



rencontre

Syndicat :
Syndicat des Métallurgistes et Mineurs d'Ukraine (PMGU)

Pays :
Ukraine

Texte :
Alexander Ivanou

1

NATALIA MARYNYUK

“

Protéger nos membres est notre objectif

Natalia Marynyuk a débuté sa carrière en 1996 comme économiste au haut fourneau n°1 de l'aciérie de Kryvorizhstal Steel Works, une entreprise publique. Le nom de l'usine évoque la ville où elle est située, Kryvyi Rih, une des dix plus grandes cités industrielles d'Ukraine.

 www.pmguinto.dp.ua

1 Natalia Marynyuk. *IndustriALL*

2 Natalia Marynyuk. *PMGU*

Dites-nous comment vous vous êtes élevée dans les rangs syndicaux dans un milieu de travail dominé par les hommes

“Quand j'ai commencé à travailler, j'ai rejoint le Syndicat des Métallurgistes et Mineurs d'Ukraine (PMGU), affilié à IndustriALL Global Union. En août 2017, plus de 20 ans après mes débuts, j'ai été élue à la tête de la délégation syndicale. Je suis devenue la première, et jusqu'ici la seule, femme élue à la présidence de la section syndicale en 85 ans d'existence.

“Même si les femmes travailleuses représentent un peu moins de 30% de la main d'œuvre de l'entreprise, elles sont de loin plus actives dans le syndicat que leurs collègues masculins. Sur les 114 militants PMGU chez ArcelorMittal, près de 60% sont des femmes.”

Kryvyi Rih était un important centre minier et métallurgique au temps de l'Union Soviétique et Kryvorizhstal Steel Works exportait ses produits dans plus de 30 pays dans le monde.

Active sur l'ensemble du cycle métallurgique, extraction du minerai, production de concentré, d'agglomérats, de coke, de fonte, d'acier et de produits laminés, et avec 57.000 travailleurs et travailleuses, l'aciérie représentait une proposition alléchante pour les acheteurs lors de sa privatisation en 2004.

En 2005, l'entreprise a été vendue à Mittal pour 4,81 milliards de dollars, dépassant de loin les 3 milliards prédits par les analystes. Lorsque Mittal a repris Arcelor en 2006, c'est devenu ArcelorMittal Kryvyi Rih.

Qu'est ce que la privatisation a signifié pour vous et vos collègues ?

“Lorsque le processus de privatisation a été annoncé en 2003, les travailleurs et les syndicats ont exprimé leurs préoccupations quant à l'avenir de l'emploi. Il y a eu une série de manifestations pour réclamer que le gouvernement adopte une enveloppe sociale. Elle devait être respectée par le nouveau propriétaire après la privatisation pour protéger les travailleurs et travailleuses.

“En conséquence de cela, Kryvorizhstal Steel Works a été privatisée avec un plan social obligatoire assorti de 19 conditions à observer par le nouveau propriétaire. C'était une première en Ukraine. Cependant, toute l'attention nécessaire n'a pas été donnée à l'ensemble des 19 points, et le syndicat a réagi en organisant des actions de protestation et des meetings pour obliger l'employeur à honorer ses engagements, y compris ses promesses de hausses salariales.

“Entre 2005 et 2018, ArcelorMittal a en fait diminué la main d'œuvre de plus de moitié, passant de quelque 57.000 salariés à moins de 21.000. Les coupes ont été essentiellement effectuées par des départs volontaires, mais cela n'a pas rendu les choses plus simples pour les restants. Pendant cette période au cours de laquelle la main d'œuvre a été réduite de manière draconienne, la production de fonte, d'acier et de laminés de l'entreprise est restée plus ou moins identique, augmentant même légèrement.

“Ajoutez à cela l'augmentation de la charge de travail, un manque d'investissement conduisant à la détérioration des bâtiments et du matériel et vous pouvez y voir un déclin évident des conditions de travail.”

Comment le syndicat a-t-il géré l'antisindicalisme de la direction de l'entreprise ?

“Les conditions proposées aux travailleurs et travailleuses ont commencé à sérieusement se détériorer avec l'arrivée d'un nouveau directeur des ressources humaines en 2017. Il y a eu dès le début une claire hostilité envers les syndicats : les termes de la convention collective n'ont pas été respectés et les propositions syndicales étaient ignorées.

“La situation s'est détériorée, il y avait de faux tracts syndicaux ainsi que des publications sur les médias sociaux et dans la presse locale pour diffamer le syndicat. Le DRH a même développé pour 2018 un programme spécial antisindical appelé 'Plan d'action destiné à réduire l'influence du syndicat'.

“Les appels de la part du syndicat ont été ignorés par la direction. Alors que nous avions convoqué les travailleurs pour une assemblée, le DRH a fait passer de fausses informations sur le lieu et l'ordre du jour dans l'espoir d'empêcher



les travailleurs d'exprimer des revendications collectives. Mais syndicat et travailleurs sont parvenus à tenir ce rassemblement. Ils ont également fait parvenir au PDG d'ArcelorMittal Kryvyi Rih un appel signé par 12.000 personnes, pour revendiquer de plus hauts salaires, une meilleure sécurité et une amélioration du dialogue social. Ne recevant aucune réponse, le syndicat a décidé à l'issue d'un vote d'entamer un conflit collectif en avril 2018.

“Le mois suivant, par le biais d'une médiation au cours d'une réunion marathon de 26 heures, un accord a été conclu entre la direction et les syndicats. Le PDG a augmenté l'enveloppe destinée aux salaires à 1,1 milliard de hryvnias (40 millions de dollars) et a aussi renvoyé le DRH contestable qui avait failli à établir un dialogue social en toute bonne foi avec les salariés.

“Il y a encore des problèmes, mais au moins à ce jour nous avons un dialogue social avec l'entreprise.”

“Depuis juin 2017, il existe un accord avec l'Union Européenne sur l'absence de visa d'entrée, ce qui permet aux citoyens ukrainiens de se rendre plus facilement en Europe. À la suite de cela, de nombreuses personnes ont quitté l'Ukraine à la recherche de meilleures conditions de travail et en conséquence, pour la première fois cette année, l'entreprise a eu des problèmes à trouver suffisamment de chauffeurs expérimentés.

“Après l'effondrement d'un toit en mars de l'année dernière, entraînant la mort d'un ouvrier, une évaluation des bâtiments et des travaux de réparation ont été entrepris.

“Ainsi, la question de meilleurs salaires et conditions d'emploi reste cruciale pour l'entreprise.”

Quelle est l'importance de la solidarité internationale pour votre syndicat ?

“La reconnaissance de notre conflit et son soutien par le biais de la solidarité internationale ont été importants pour déboucher sur une solution. Déjà en 2015, avec le soutien d'IndustriALL, les syndicats d'ArcelorMittal du Kazakhstan et d'Ukraine avaient envoyé une demande au PDG de l'entreprise pour permettre à leurs représentants de faire partie du Comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal.

“Lors d'une réunion à Luxembourg en juillet 2018, les syndicats d'ArcelorMittal ont constitué un réseau mondial et se sont engagés à rechercher un dialogue social au plan mondial avec le plus gros producteur d'acier au monde. Et les syndicats ukrainiens en faisaient partie.

“Cette plateforme a permis au syndicat de soulever ses préoccupations sur le dialogue social avec la haute direction mondiale d'ArcelorMittal. Je fais maintenant partie du Conseil paritaire mondial d'ArcelorMittal sur la santé et sécurité, ce qui a également permis d'améliorer le dialogue social au plan local.”

PMGU

Le PMGU est pour l'instant le plus important syndicat d'ArcelorMittal Kryvyi Rih, représentant plus de 70% des travailleurs et travailleuses. Environ 10% de la main d'œuvre n'est pas syndiquée et les 20% restants sont représentés par 10 autres syndicats, dont l'affilié d'IndustriALL, le Syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine.

La Fédération indienne des salariés du ciment (AICEF) et Unions United ont adhéré à IndustriALL Global Union en novembre 2018. Alors qu'elles défendent toutes les deux les droits des travailleurs précaires et des femmes, chacune à sa façon, ces deux fédérations ont mené les luttes, développé des structures syndicales et des formes de solidarité au départ des travailleurs permanents ainsi que relevé les défis posés par les employeurs.

profil

Syndicats : **Fédération indienne des salariés du ciment (AICEF) et Unions United**

Pays : **Inde**

Texte : **G Manicandan**

1

LES SYNDICATS INDIENS

LUTTENT CONTRE

LE TRAVAIL PRÉCAIRE



S'ORGANISER SYNDICALEMENT DANS L'INDUSTRIE DU CIMENT

L'AICEF est affiliée à la centrale syndicale Hind Mazdoor Sabha (HMS). Pour défendre les intérêts des travailleurs du ciment, les syndicats du secteur affiliés à la HMS ont joint leurs forces en 2008 pour former l'AICEF.

Les effectifs de l'AICEF se montent au total à environ 25.000 travailleurs, dont la majorité sont sous statut précaire. On retrouve ses membres dans les usines cimentières des États suivants : Bihar, Gujarat, Haryana, Jharkhand, Madhya Pradesh, Maharashtra, Odisha, Rajasthan et Tamil Nadu.

L'AICEF recrute syndicalement dans un environnement où la majorité de la main d'œuvre est précaire : l'industrie du ciment compte

entre 70 et 80% de travailleurs précaires. **Pratiquement tous les travailleurs précaires sont employés par le biais de sous-traitants et sont confrontés à l'absence de sécurité d'emploi, à de maigres salaires et à de mauvaises conditions de travail.**

Défendre les droits des travailleurs précaires, tenter de régulariser leur statut d'emploi et augmenter leurs salaires ont été les objectifs principaux de l'AICEF.

Mukesh Galav, Secrétaire général de l'AICEF, indique :

“Par le biais de nos luttes au sein de l'industrie du ciment, nous sommes parvenus à faire annuler des fins de contrat et à faire régulariser des travailleurs précaires. Nos syndicats ont joué un rôle actif pour s'assurer que les entreprises ne mettent pas en œuvre les décisions concernant

les salaires pour les travailleurs permanents seulement, mais aussi pour les précaires. Ceci a entraîné des hausses de salaires et de prestations de sécurité sociale significatives pour nos membres.”

Une grève longue de 98 jours de la part du Syndicat AICEF de Mangalam Cement Karamchari a permis d'obtenir la réintégration et la régularisation de travailleurs précaires mis à pied. L'accord assure également que lorsque des travailleurs permanents partent à la retraite, ces postes vacants soient comblés par la régularisation de travailleurs précaires. Ceci a conduit des travailleurs précaires à obtenir les mêmes avantages que les travailleurs permanents, dont la gratuité de l'uniforme et des chaussures. En 2016, environ 150 travailleurs sont passés sous statut permanent et une procédure est en cours qui concerne 150 travailleurs supplémentaires.

Le secteur du ciment au Rajasthan est tristement connu pour ses mauvaises conditions de travail. Après que l'AICEF a réussi à mettre fin aux journées de travail de 12 heures pour le personnel de sécurité employé par des sous-traitants à l'usine cimentière ACC Lakheri, le syndicat a l'intention d'en faire de même pour les travailleurs sous contrat à court terme, qui prestent également jusqu'à 12 heures par jour.

“Les conditions de travail sont déplorables sur de nombreux sites cimentiers,” nous dit Mukesh Galav. “Malheureusement, nous devons souvent lutter contre des syndicats jaunes, reconnus par l'entreprise comme partenaire social dans les négociations collectives, si nous voulons obtenir des droits pour les travailleurs.”

L'AICEF possède une méthode unique pour réunir les travailleurs permanents et précaires dans les mêmes activités syndicales. Les statuts de nombre de ses sections syndicales sont conçus pour inclure les travailleurs précaires, qui ont le droit de vote et la possibilité de se présenter à des postes de direction, comme président ou secrétaire général.

L'AICEF a lancé une campagne pour obtenir des droits égaux pour les travailleurs précaires et s'est engagée dans un processus judiciaire visant à faire appliquer une récente décision de la Cour Suprême d'Inde qui appelle à un salaire égal pour un travail égal.



“Être affilié à IndustriALL Global Union est un pas important pour s'assurer que les efforts de l'AICEF soient renforcés par un soutien solidaire international,” indique Mukesh Galav.

“Et dans le même temps, le réseau syndical national et international dirigé par IndustriALL dans le secteur du ciment permet de renforcer le travail de l'AICEF au plan national. IndustriALL fournit de bien nécessaire plateformes pour la formation en matière de santé et sécurité professionnelles, la possibilité d'apprendre au départ de l'expérience d'autrui ainsi que l'élaboration de réponses syndicales aux rapides évolutions technologiques, face à l'automatisation croissante de l'industrie cimentière indienne.”

UNIONS UNITED S'ATTACHE AUX FEMMES ET AUX TRAVAILLEURS PRÉCAIRES



Unions United est une fédération syndicale fondée en avril 2018 qui compte 55.000 membres dans les métaux de base, le textile, les mines, l'ingénierie mécanique, l'électronique et l'énergie ; 12.000 de ses membres sont des femmes.

Les travailleurs précaires constituent plus de 90% des effectifs totaux de Unions United.

Les effectifs de Union United en termes de travailleurs précaires comprennent plus ou moins l'ensemble des femmes ainsi qu'un grand nombre d'hommes, dans des secteurs tels que la confection, les métaux de base et les usines métallurgiques du secteur public ainsi que les mines d'uranium et d'or.

Se mettre à l'écoute des travailleuses précaires chez elles et dans leurs quartiers ainsi que prendre en compte les droits et prestations sociales des femmes, y compris l'accès au logement et aux transports publics, sont au centre des stratégies de recrutement syndical de ses membres.

De puissantes campagnes sur les droits des femmes de la part des syndicats de la confection de Karnataka et Tamil Nadu, notamment sur l'égalité des salaires, l'accès aux crèches, la présence de toilettes appropriées ainsi qu'une lutte sans compromis contre le harcèlement sexuel afin de garantir un environnement de travail sûr et équitable, sont quelques-unes des problématiques centrales abordées par ses membres.

La sécurité de l'emploi a toujours été un défi majeur au moment d'organiser syndicalement les travailleurs précaires. Les membres de Unions United ont bâti une solidarité efficace pour résister à une victimisation à grande échelle et de violentes attaques des employeurs à l'égard des militants syndicaux et des travailleurs précaires.

Gautam Mody, délégué de Unions United, soutient qu'“une ferme volonté politique est la caractéristique fondamentale du recrutement des travailleurs précaires.”

Obtenir un statut régulier pour les travailleurs précaires et des salaires égaux dans le secteur public auprès d'employeurs comme Uranium Corporation of India et Steel Authority of India sont parmi les jalons importants posés par les membres de Unions United.

Alors que tous les syndicats membres de Unions United sont affiliés à la centrale syndicale NTUI (New Trade Union Initiative), la fédération est ouverte à tout syndicat enregistré dans le secteur des manufactures et de leurs services connexes, partout en Inde.

À l'heure actuelle, ses effectifs se répartissent sur différents États et dans chacun d'eux, les syndicats membres participent à des appels conjoints à l'action des centrales syndicales, parmi lesquels on retrouve la grève générale nationale historique récemment menée les 8 et 9 janvier de cette année.

Les membres de Unions United viennent de secteurs qui sont intimement liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et sont conscients du besoin de renforcer l'unité et la solidarité au sein des secteurs et entre eux, au plan national et international, afin de défendre les droits des travailleurs.

Au sein de multinationales comme Siemens and KEC International, en plus de signer des conventions collectives de travail, les syndicats ont pris des initiatives pour mettre sur pied des conseils nationaux par entreprise avec des affiliés d'autres centrales syndicales. De telles initiatives renforcent leur capacité à s'engager au sein de conseils d'entreprise mondiaux et à tirer parti des Accords-cadre mondiaux signés par IndustriALL.

Les adhérents de Unions United de l'industrie de la confection sont actifs au sein d'usines qui fournissent les grandes marques et détaillants du secteur. Ses membres de l'entreprise américaine Avery Dennison sont pour le moment engagés dans une importante lutte visant à régulariser 600 travailleurs et travailleuses en sous-traitance et à obtenir la reconnaissance du syndicat.

Gautam Mody indique :

“Il est important pour nos membres de s'unir afin de consolider la puissance syndicale et de construire la solidarité des travailleurs au plan national et tout au long de la chaîne mondiale d'approvisionnement. Notre affiliation à IndustriALL est cruciale pour donner un lien international aux luttes de nos membres et tirer parti de la force syndicale mondiale.”

1 Assemblée syndicale publique de l'AICEF. IndustriALL

2-3 Unions United menant des actions. IndustriALL



enquête

Texte :
Walton Pantland

1

**POURQUOI NOUS AVONS BESOIN
DE SOLIDARITÉ
INTERNATIONALE
MAINTENANT PLUS QUE JAMAIS**

Un monde en crise a besoin d'une voie vers un avenir meilleur. Les syndicats peuvent la lui montrer.

Des femmes se sont disposées en ligne devant la grille de leur usine dans un parc industriel dans la banlieue d'Istanbul et se tiennent par les épaules. Elles sont jeunes, âgées, habillées de façon moderne ou traditionnelle, elles sont unies dans l'instant. Une sono avec un ampli sur batterie commence à diffuser un air traditionnel turc.

"La résistance est belle !" crie la jeune femme en tête de file. Et la danse commence, serpentant et s'enroulant. Après avoir été licenciées pour avoir formé un syndicat, les femmes de l'usine Flormar d'Yves Rocher ont dansé sur cet air tous les jours depuis près de 300 jours, dans le soleil comme dans la neige, ont diffusé leur prestation en direct sur Facebook et l'ont relayée sur Twitter et Instagram. Et grâce aux réseaux de solidarité internationale, leurs voix sont entendues au sein de la communauté locale, du Parlement turc, du siège de l'entreprise, de l'OIT ainsi que dans des boutiques de détail de France, d'Allemagne, de Suisse et des États-Unis.



Soutenues par les syndicats en France, elles ont déplacé leur piquet de grève devant le siège d'Yves Rochers à Paris. C'est de la solidarité syndicale 4.0, mise en œuvre par des structures internationales, amplifiée par les médias sociaux, unissant les syndicats et les consommateurs de par le monde contre une multinationale rapace. **Le piquet est entré dans votre smartphone, votre tablette ou votre PC et vous pouvez réagir en temps réel.**

Confrontée à cette détermination, l'entreprise cède. L'argent a rempli la caisse de grève en provenance du monde entier et une pression internationale croissante a menacé de flétrir la marque. Le moment est rempli d'émotion lorsque les grévistes signent l'accord pour entériner une enveloppe qui comprend 16 mois de salaire.

Les sans voix marginalisés ont trouvé une force collective et résisté avec succès aux assauts d'une entreprise géante. Le syndicat s'ébroue et reprend sa campagne de recrutement. C'est un nouveau jour qui se lève sur la ligne de front de la lutte internationale entre le capital et les syndicats.



Lorsque nous faisons bloc, nous pouvons vaincre

Il existe de nombreuses histoires similaires de gens ordinaires qui font bloc dans la solidarité et se trouvent une force commune. Une victoire comme celle-ci nous renforce, nous donne de l'espoir et nous apprend des leçons sur la manière de mener des campagnes réussies.

Malheureusement, il existe davantage d'histoires encore qui ne se terminent pas bien. Des histoires au cours desquelles l'entreprise bafoue tous les droits avec impunité, jette dehors les syndiqués, rogne les dispositions de santé et sécurité au prix de la vie des travailleurs. Des usines qui ferment parce que les spéculateurs veulent du profit immédiat.

Comme ces trois mille travailleurs et travailleuses de la mine de Grasberg en Indonésie qui ont perdu leur emploi après s'être retrouvés au milieu d'une partie de ping-pong entre l'entreprise et le gouvernement. Une campagne internationale n'a pas suffi à changer la situation. Et il en existe ainsi d'innombrables dont nous n'entendons pas parler parce qu'aucun syndicat n'était là pour s'en faire l'écho.

La "tempête parfaite" de crises

Même lorsque nous gagnons, nos victoires sont défensives. Parfois, nous parvenons à repousser un assaut sur nos conditions d'emploi, mais nous n'obtenons pas grand-chose de nouveau. **Le syndicalisme est sur la défensive. Les emplois deviennent plus précaires. De moins en moins de travailleurs obtiennent une bonne pension. L'iniquité gagne du terrain.** Chaque année, la part de richesse engrangée par une infime fraction de super-riches augmente et la part qui est laissée au reste d'entre nous fond. Le rapport de force entre le capital et les syndicats a fortement basculé en faveur du capital.

La crise à laquelle le syndicalisme est confronté fait partie d'une crise politique plus large. Le centre de l'échiquier s'effondre et le monde se

polarise. Au lieu de travailler ensemble à une plus grande prospérité, nous jouons dans un jeu à somme nulle. Les institutions qui bâtissent un consensus mondial, allant de l'ONU et l'OIT à l'UE et les FSI, sont fragilisées.

À la chute de l'Union Soviétique en 1989, pour la première fois de l'histoire, le monde a été uni dans un seul et unique système économique. Le monde s'est écarté de toute tentative par l'État de réguler ou contrôler l'économie. Les marchés ont gagné l'affaire et ont régné sans partage. Pour beaucoup, c'était une époque de grand espoir, la croyance en un avenir fait de prospérité partagée et d'absence de conflit, la Fin de l'Histoire. Jusqu'à ce que celle-ci prenne sa revanche lorsque le système financier mondial s'est effondré dans un krach.

En 2008, l'économie mondiale et toutes les veilles certitudes se sont écroulées. Les banques ont dû être sauvées et les investisseurs protégés, aux dépens de la population active qui a, à ce jour, subi une décennie d'austérité qui a déchiré le tissu social. Une nouvelle espèce de capitalisme dérangeant, dévastateur et parasitaire se fait du fric au départ du chaos plutôt que d'une activité productive.

En sauvant le système économique mondial, nous risquons de détruire notre avenir. Alors que le monde développé est englouti dans l'économie mondialisée à un rythme effréné, la population du monde occidental industrialisé s'attend, pour la première fois, à ce que la génération qui la suivra s'en tire moins bien que la sienne. Alors que le centre part en vrille, tout s'écroule et les entreprises et les populistes de droite comblent le vide laissé.

Les institutions qui bâtissent un consensus mondial, allant de l'ONU et l'OIT à l'UE et les FSI, sont fragilisées.

Nous vivons dans une "tempête parfaite" de crises, liées entre elles et se nourrissant les unes des autres : changement climatique, érosion de la démocratie, épuisantes guerres par procuration, réfugiés, fausses nouvelles, théories de la conspiration, emplois réduits à des prestations à la carte avant de disparaître pour cause d'automatisation.

Nous n'avons que 12 ans devant nous pour réduire de façon spectaculaire nos émissions de carbone si nous voulons préserver une certaine qualité de vie sur la Terre. Les plastiques polluent nos mers en masse et ont contaminé notre chaîne

alimentaire, le climat fait des ravages : inondations, vagues de chaleur et autres événements climatiques extrêmes coûtent des vies et des milliards de dollars. Des manifestants sur le climat sont arrêtés pour avoir bloqués des villes, mais il n'en reste pas moins vrai que la réponse politique est inadaptée et que l'homme le plus puissant du monde conteste les données scientifiques relatives au climat.

La démocratie est en danger, les sociétés se polarisent et le fascisme est à nouveau en marche. Alors que les États-nations perdent du pouvoir, l'appel au nationalisme prend de l'ampleur. Les plus grandes multinationales ont des budgets annuels qui excèdent de loin ceux de nombreux pays. Les gouvernements nationaux ont de moins en moins de pouvoir pour influencer leur comportement et ils en sont réduits à participer à des concours de beauté et à un nivellement par le bas pour proposer les plus bas salaires et la fiscalité la plus avantageuse pour la meilleure infrastructure possible.

Les conflits font rage partout dans le monde, attisés par des budgets militaires croissants, faisant de la fabrication des armes pratiquement la seule industrie encore florissante. La démocratie vacille sous le poids de populismes rendus possibles par les médias sociaux et la vérité cède la place à la conspiration. Les normes de travail sont érodées à mesure que l'emploi se précarise avant de disparaître entièrement.

Les politiques du désespoir

Les nouvelles formes de média impliquent que nous soyons exposés à davantage d'informations qu'avant, immédiatement, sans intermédiaire : nous avons l'impression d'être sur place alors que les événements se produisent. Cela nous fait nous sentir dépassés et impuissants. Il est difficile d'avoir une vision mesurée du monde, nous évoluons dans un état de crise permanente. Au lieu de faire porter la faute sur les entreprises et le système économique mondial qui donne la priorité à la croissance par rapport aux personnes, les populistes de droite la font porter sur les immigrants et les étrangers. La classe ouvrière se sent aliénée d'élites distantes, mais c'est la Droite qui parle pour elle.

Les gouvernements populistes de droite, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Israël, au Brésil, en Hongrie, en Turquie, en Inde et ailleurs, tournent le dos aux alliances mondiales et se regardent le nombril : Rendre sa grandeur à l'Amérique, Reprendre notre pays, Le Brésil avant tout, Dieu par-dessus tout. Alors que le développement mondial érode les identités locales, elles se réaffirment de la manière la plus réactionnaire.

Le mouvement syndical doit encore prendre la mesure de l'avenir du travail. Lorsque les premiers syndicats se sont formés, les ouvriers étaient regroupés dans des usines et nous les

recrutons aux portes de celles-ci. Mais à mesure que les chaînes d'approvisionnement se sont allongées, le travail a été externalisé et rendu précaire et les syndicats représentent un noyau de travailleurs permanents qui s'amenuise.

Le capitalisme est mondial, mais nos réponses sont toujours nationales. Les travailleurs sont encouragés à se méfier les uns des autres, en croyant leur propre direction et les politiciens du cru aux dépens des syndicats des autres pays. Mais si le diagnostic est compliqué, le traitement est simple : nous devons réaffirmer le droit humain qu'est la dignité au travail. Il nous faut de nouvelles formes de syndicalisme et un nouvel internationalisme. Le mouvement syndical international est tout ce que nous avons, la seule opposition au capital mondial.

.....

Contrairement aux ONG et aux organisations de consommateurs, les syndicats ont un mandat et une légitimité démocratique.



.....

Il nous faut de nouvelles formes de syndicalisme et un nouvel internationalisme. Le mouvement syndical international est tout ce que nous avons, la seule opposition au capital mondial.

Une politique d'espoir, la voie syndicale vers un monde plus juste

Qu'est-il advenu de l'idée selon laquelle "un autre monde est possible" ? La focalisation sur la crise fait que les gens ne perçoivent plus les bonnes nouvelles, les petites choses, peu spectaculaires, qui font que nous rendons le monde meilleur. Chaque fois que nous signons un accord-cadre mondial (ACM), nous obtenons l'engagement d'une entreprise à mieux faire, à établir des relations sociales au plan international.

Nous sommes enracinés, nous sommes partout. **Les syndicats sont les plus grandes organisations démocratiques au monde. Nos adhérents extraient les ressources minérales et le minerai de fer, produisent l'acier, créent les composants, assemblent les véhicules et les navires, les téléphones portables et les machines à laver. Ensuite, ils les démantèlent et les recyclent.**

Du fin fond jusqu'au sommet de la chaîne de valeurs, les syndiqués construisent et entretiennent le monde. IndustriALL représente 55 millions de travailleurs et travailleuses, les autres fédérations syndicales internationales, des millions d'autres. La CSI en représente 207 millions. Quelles autres organisations internationales ont cette portée et en font autant avec si peu ?

Contrairement aux ONG et aux organisations de consommateurs, les syndicats ont un mandat et une légitimité démocratique. Contrairement aux organisations caritatives et aux groupes de pression qui essaient de solutionner les problèmes de l'extérieur, les syndicats donnent aux gens le pouvoir de s'unir pour solutionner leurs propres problèmes.

Et contrairement aux partis politiques, les syndicats unissent les travailleurs et travailleuses quelles que soient leurs opinions politiques, leur genre, leur race, leur religion ou leur nationalité. Qui que vous soyez, quelle que soit votre identité, si vous travaillez pour gagner votre vie, vous êtes unis par un intérêt économique commun. Ceci génère des politiques inclusives ancrées dans l'expérience plutôt que dans l'idéologie : les syndicats nous donnent l'occasion de participer de manière massive et démocratique à l'économie.

À mesure que l'instabilité mondiale s'accroît, de nombreuses personnes se sentent impuissantes. Les syndicats peuvent donner de l'espoir et montrer une voie réaliste vers un avenir meilleur. Cela signifie construire des alliances avec les groupements de consommateurs et les mouvements sociaux et parler des sujets auxquels les gens tiennent, au lieu d'être perçus comme défendant des intérêts étriqués. Nous devons être présents dans le mouvement climatique, dans le féminisme, partout où les gens se regroupent pour préfigurer un monde meilleur. Nous devons montrer que nous faisons partie du futur et pas seulement du passé.

Mais notre force a la mesure de notre unité. Nous ne pouvons défaire les multinationales avec des



5

stratégies nationales et nous ne pouvons nous en remettre aux gouvernements nationaux pour nous protéger. Tout ce que nous avons, c'est de pouvoir compter les uns sur les autres. Et nous pouvons nous mesurer aux multinationales quand nous organisons syndicalement leurs travailleurs et travailleuses de par le monde, en particulier lorsque nous le faisons également dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Syndiquer au sein des chaînes d'approvisionnement

Le capitalisme mondial décentralisé possède des chaînes d'approvisionnement longues et complexes qui externalisent l'exploitation. Des composants sont fabriqués partout dans le monde, selon le modèle Just in Time, et expédiés pour l'assemblage. Plus vous vous enfoncez dans la chaîne d'approvisionnement, plus faibles sont les normes et le taux de syndicalisation. Une pièce d'équipement sophistiquée assemblée en Europe par des travailleurs ayant de bons salaires et une représentation syndicale solide contient des matières premières extraites du sol par des ouvriers dans des conditions épouvantables et des composants fabriqués par les travailleurs précaires au sein d'États répressifs.

Le capital recherche toujours les pays à bas salaires et aux normes minimales, parce que la production y est moins chère et le profit plus élevé. Il est dans l'intérêt des pays développés de s'en préoccuper. **Des syndicats forts dans les pays en développement font qu'il est plus difficile pour les entreprises de saper les normes du travail en y délocalisant. Ne syndiquer que le sommet de la chaîne d'approvisionnement, ce n'est pas ça la solidarité. Nous devons représenter tout le monde.**

Le modèle solidaire

Le développement des syndicats est cyclique. Les pays qui ont connu la révolution industrielle ont développé les premiers syndicats et se sont battus

pour des normes du travail que nous prenons maintenant pour acquises. Ces normes ont été incorporées aux législations nationales, au sein des conventions de l'OIT et d'autres instruments internationaux. Bien qu'elles soient maintenant assiégées, ces victoires syndicales du passé permettent aux travailleurs et travailleuses des démocraties avancées de disposer de conditions de travail relativement bonnes.

La production s'est déplacée vers les pays en développement. Nombre d'entre eux commencent à peine leur industrialisation, créant une main d'œuvre au départ de personnes qui étaient encore récemment des cultivateurs tentant de survivre. Ces travailleurs et travailleuses sont exploités de la même manière que l'étaient ceux et celles du temps de la révolution industrielle en Occident et se défendent en bâtissant des syndicats là où n'en existait pas avant.

Mais ils ne doivent pas tout reprendre au début. Ils apprennent au départ de l'expérience. **Les syndicats des pays développés ont des ressources et de l'expertise, et consacrer de l'argent au renforcement syndical est un investissement important. Dans le même temps, les syndicats des pays en développement doivent bâtir des structures durables. Pour être vraiment indépendants, les syndicats doivent se financer par le biais des cotisations collectées auprès de leurs adhérents.**

Défendre et reconstruire des institutions

Après avoir été témoins de l'horreur insensée et destructrice d'un monde déchiré par la concurrence et la guerre, des institutions internationales ont été créées pour construire la paix et le dialogue. On y retrouve des organisations officielles comme l'ONU et l'OIT, des organisations non-gouvernementales comme la Croix Rouge et des milliers d'autres encore, parmi lesquelles les Fédérations syndicales internationales, comme IndustriALL.



6

Mais nous sommes assiégés. La tendance mondiale s'éloigne de relations sociales positives : depuis 2012, le groupe des employeurs à l'OIT a tenté de s'en prendre au droit de grève et, de par le monde, de centaines de manières différentes, chaque jour, les employeurs ébrèchent un siècle d'avancées syndicales. Les travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes, sont les plus durement touchés.

Il nous faut des institutions fortes et démocratiques pour contrer le pouvoir des multinationales. Des institutions représentatives traduisent le militantisme des travailleurs en pouvoir structuré. Durant la plus grande partie du 20e siècle, nous nous sommes reposés sur les gouvernements pour gérer les relations d'emploi, en légiférant sur les droits et responsabilités des travailleurs. La loi était une arme majeure dans l'arsenal syndical. Au 21e siècle, nous avons besoin d'un système juridique mondial. Parce que le capital est mondialisé et que les pays se font concurrence, seules des normes du travail mondialisées peuvent nous assurer que les travailleurs puissent, où qu'ils soient, évoluer dans la dignité.

Les Conventions de l'OIT représentent des années d'expertise et de meilleures pratiques. Lorsqu'un pays ratifie une convention de l'OIT, il l'incorpore dans sa législation nationale. C'est pourquoi pousser à la ratification des conventions représente une part si importante de la stratégie syndicale internationale.

L'OIT devient centenaire cette année. Il nous faut une OIT du 21e siècle, avec une garantie universelle qui donne à toutes les personnes actives les droits essentiels des principes fondamentaux de l'OIT : affranchissement du travail des enfants et du travail forcé, de la discrimination au travail, liberté syndicale et de négociation collective ainsi que le droit à un salaire vital, à la santé et la sécurité au travail et le contrôle du temps de travail.

Mécanismes mondiaux contraignants

Mais ce n'est pas assez. Les entreprises mondialisées sont souvent plus puissantes que les gouvernements nationaux et une législation nationale est un outil inadapté. Tout comme les conventions collectives nationales donnent aux travailleurs une protection améliorée et négociée, nous avons besoin de conventions collectives mondiales juridiquement contraignantes.

Les ACM contiennent le germe de cette idée, reflétant un engagement à établir une norme de relations sociales mondiales. Mais ce ne sont pas des instruments juridiquement contraignants : la prochaine génération d'ACM doit l'être. Le premier exemple de mécanisme mondial contraignant efficace est l'Accord du Bangladesh, un engagement juridiquement contraignant à améliorer la sécurité au sein des usines. Un précédent a été posé en 2016 lorsque deux enseignes de stature mondiale ont été soumises à arbitrage pour ne pas s'y être conformées.

Il s'agit là de l'avenir des relations sociales internationales et nous devons lutter pour. IndustriALL mène un travail de pionnier en élaborant les mécanismes dont nous avons besoin pour négocier et faire appliquer des accords mondiaux contraignants. Mais bien davantage doit être fait : des accords doivent être obtenus, des cas défendus et des précédents établis.

Si ce n'est pas nous, qui alors ?

Une crise mondiale requiert une réponse collective que des gouvernements et des entreprises en concurrence ne peuvent donner. En dépit de propos chaleureux à Davos ou dans d'autres forums internationaux, les personnes aux commandes ont des intérêts opposés et ne peuvent travailler ensemble de façon significative. **Afin de contrer l'effondrement du contrat**

social, nous avons besoin d'une internationale du peuple, un écosystème mondial de luttes corrélées et entrecroisées.

L'ironie de la situation, c'est que le capitalisme a besoin des syndicats et d'institutions fortes pour créer de la stabilité par le biais de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail pour assurer que les travailleurs gagnent suffisamment pour acquérir des biens et faire tourner l'économie.

La fiscalité recycle les surplus du capital, maintenant le productif plutôt que caché sur des marchés offshore. Les institutions étatiques fournissent l'infrastructure physique, la planification économique sur le long terme et un soutien pour les industries émergentes ou en transformation qui sont nécessaires pour négocier la transition vers un monde du travail en mutation.

Internet, par exemple, s'est bâti grâce à de la recherche financée par le secteur public et une Transition juste et efficace vers un avenir neutre en carbone, avec du travail et la dignité pour tous, ne sera pas obtenue par le biais du secteur privé.

L'avenir se construira par la voie d'un consensus mondial. En tant que syndicats, nous faisons partie des organisations les plus représentatives au monde. Et des fédérations syndicales internationales comme IndustriALL font le lien entre les travailleurs et travailleuses sur le terrain, au travers des chaînes d'approvisionnement, avec les entreprises et les institutions qui ont le plus de pouvoir pour façonner le monde.

Pour paraphraser une vieille expression :

“

**Si ce n'est pas nous, qui alors ?
Si ce n'est pas comme ça,
alors comment ?
Si ce n'est pas maintenant,
alors quand ?**



- 1, 6 Manifestations sur l'Algérie à Genève, juin 2018. *IndustriALL*
- 2-3 Usine Flormar à Gebze, en Turquie. *IndustriALL*
- 4 Grève chez Mayr-Melnhof en juin 2018, Izmir, Turquie. *IndustriALL*
- 5 Scrutin syndical chez Akar Tekstil en septembre 2018, Izmir, Turquie. *IndustriALL*

INDUSTRIALL GLOBAL UNION ET L'AVENIR DU TRAVAIL

COMMISSION MONDIALE
SUR L'AVENIR DU TRAVAIL

Travailler pour bâtir un avenir meilleur



Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019



La Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), adoptée au lendemain de la première guerre mondiale dans l'idée qu'il ne pouvait y avoir de paix durable dans le monde sans justice sociale, a été décrite comme le plus ambitieux contrat social jamais rédigé. Cette année 2019 marquera le centenaire de la Constitution de l'OIT et pour pointer cet événement, l'OIT a publié le 22 janvier dernier le rapport de sa Commission mondiale sur l'avenir du travail intitulé "Travailler pour bâtir un avenir meilleur".

dossier

TÉLÉCHARGER OU
CONSULTER ICI :



Ce rapport de l'OIT appelle à une nouvelle approche qui place les personnes et le travail qu'elles effectuent au centre des politiques publiques et des pratiques du monde des affaires. Il exige la reconnaissance des droits à l'égalité et à

la protection sociale. Il appelle à une Garantie universelle pour les travailleurs qui offre travail décent, salaire vital et lieu de travail sûr et sain. Il appelle à davantage d'investissement dans la personne et à une revitalisation de la représentation collective.

C'est une impressionnante esquisse visionnaire d'une nouvelle charte sociale. Il n'est dès lors pas surprenant que l'Organisation internationale des employeurs soit déjà en train d'essayer de s'en distancier.

IndustriALL Global Union a poursuivi depuis de nombreuses années les objectifs décrits dans ce rapport de l'OIT. Ils font partie de nos cinq objectifs stratégiques et sont débattus, entre autres, au sein des documents d'IndustriALL portant sur une politique industrielle durable, sur la Transition juste et sur Industrie 4.0.

Texte :
Brian Kohler

Si la durabilité doit permettre de rencontrer les besoins sociaux, environnementaux et économiques d'aujourd'hui sans compromettre pour les générations futures la possibilité de rencontrer les leurs, alors le monde n'est pas à la hauteur de ses ambitions.

SOCIAL : le monde glisse vers toujours davantage d'inégalités économiques. Selon Oxfam, 26 individus aisés contrôlent autant de richesses que les 3,8 milliards de personnes qui composent la moitié la plus pauvre de l'humanité. Les normes sociales réclament que la richesse soit distribuée au sein de la société premièrement par le biais de l'emploi. Cependant, en dépit d'une productivité du travail en hausse et de robustes créations de richesse, des emplois ne sont pas créés, les conditions sociales ne s'améliorent pas et les salaires industriels stagnent. Cette situation crée un mélange de désespoir et de colère, les gens se sentant floués. Des fléaux sociaux, comme des vagues de toxicomanie et des fléaux politiques, comme la montée des démagogues populistes, en sont le résultat.

ENVIRONNEMENT : l'environnement naturel est en crise, avec l'accélération du changement climatique (accompagné de l'acidification des océans, de graves événements climatiques, de feux de forêts et de raz-de-marée), le déclin catastrophique de la biodiversité, la contamination de la terre, de l'air et de l'eau, la déforestation et la baisse de l'eau potable à disposition de populations en croissance. Dans le même temps, nos modes de vie consuméristes se sont révélés résistants à l'idée même de changement.

ÉCONOMIE : de nombreux produits, biens et ressources sont déjà exploités grâce à un ensemble de nouvelles technologies perturbantes comme une numérisation avancée, les mégadonnées (big data) et l'intelligence artificielle, une robotique de nouvelle génération, l'internet des objets, l'impression 3-D, ainsi que la biotechnologie et les nanotechnologies. Ensuite, viennent les nouvelles plateformes de travail : Uber, Clickwork, Amazon Mechanical Turk, Deliveroo et une série d'autres formes de travail digital ou de "crowd-working" qui veulent rendre les travailleurs et travailleuses plus précaires et désarmés et donc meilleur marché. Cette tendance va se poursuivre, aucune région ou secteur industriel n'étant à l'abri. S'agissant de l'environnement naturel, les économistes conventionnels persistent à dire qu'il peut y avoir une croissance économique infinie en dépit du fait que la planète sur laquelle nous vivons est un système fini.

Construire un futur socialement, environnementalement et économiquement durable implique de repenser certaines des règles fondamentales de la société, y compris ce que la société attend des entreprises. De nombreux experts en matière de politiques gouvernementales ont adopté une position selon laquelle la société ne devrait pas adopter de dispositions qui empêchent le développement des nouveaux modèles d'entreprise. Cette réflexion ne tient pas compte des raisons pour lesquelles la société permet à quelque modèle d'entreprise que ce soit de se développer, voire d'exister (par le biais de l'acte constitutif que les autorités lui accorde). D'un point de vue théorique, la société le fait parce qu'elle estime qu'il y aura un bénéfice pour elle au sens large et ce bénéfice a toujours été que des emplois soient créés. Pas seulement quelques emplois de bas étage, mais des postes en quantité et qualité suffisantes pour permettre un partage raisonnable de la richesse créée et accumulée via l'activité. La richesse d'une poignée d'individus n'est pas un objectif public légitime. Les politiques justifient tout changement de réglementation des sociétés ou de la fiscalité en termes de création d'emploi et le milieu des affaires utilise l'argument de l'emploi à chaque fois qu'il fait pression pour ou contre une réglementation.

Si de nouvelles technologies ou plateformes ne créent pas du travail décent en proportion raisonnable par rapport au capital que ses propriétaires contrôlent et accumulent, pourquoi dès lors la société permettrait-elle à ces modèles d'entreprise de croître ? Qui en bénéficie et qui en paie le prix ?

Les politiques publiques ainsi que le cadre législatif et réglementaire qui en découlent devraient être élaborés dans le sens de l'intérêt général. Les entreprises devraient servir l'intérêt général. Les grands défis, comme Industrie 4.0

ou le travail via les plateformes, ou encore le changement climatique, sont souvent présentés comme si la société était forcément désarmée face aux intérêts des entreprises. Pourtant, au bout du compte, celles-ci sont issues de la société et doivent en conséquence être soumises au contrôle de la société.

Le contrôle des richesses donne aux entreprises, ainsi qu'aux individus qui les possèdent, un pouvoir immense. Les gouvernements eux-mêmes craignent ce pouvoir. La vérité est qu'il n'existe pas de pouvoir au sein de la société capable de défier ni même de contrebalancer la puissance des entreprises en dehors du mouvement syndical. Cette vérité a conduit IndustriALL Global Union à positionner les politiques industrielles durables en tant qu'objectifs stratégiques principaux, parce que nous avons besoin de solutions à long terme à certaines des problématiques évoquées ci-avant. À côté d'une politique industrielle durable, nous posons la revendication d'une Transition juste pour tous les travailleurs et travailleuses affectés par des changements qui sont hors de leur contrôle. Le principe qui sous-tend une Transition juste est que les bénéfices et coûts de la transformation des industries qui est en cours doivent être partagés équitablement.

Ce ne sont pas les technologies elles-mêmes qui sont le problème, c'est la logique derrière leur introduction. Alors que le capital utilise la technologie pour réorganiser les processus, réduire les normes du travail et diminuer les coûts, les syndicats doivent réagir. Si nous arrivons à guider la mise en œuvre de ces nouvelles technologies, nous pourrions créer de l'emploi de qualité avec une réduction du temps de travail et améliorer la santé et la sécurité professionnelles. Si nous échouons dans cette tâche, c'est une sorte de féodalisme high-tech qui pourrait émerger. Quoi qu'il en soit, cette tâche nous incombe : personne d'autre et aucun autre type d'organisation ne va mener ce combat à notre place.





Aucun secteur, aucune région ne seront épargnés par les perturbations profondes résultant de ce qu'il est convenu d'appeler Industrie 4.0.

2

Pour les syndicats, cela signifie comprendre l'avenir du travail et la façon dont il va nous affecter. Cela signifie prendre en compte les conséquences des traités climatiques et les Objectifs du développement durable des Nations Unies, ainsi que se tenir à niveau en matière de technologies émergentes. Cela signifie savoir comment utiliser des instruments tels que les Principes directeurs de l'OCDE à destination des entreprises multinationales ainsi que les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cela signifie tenir les gouvernements responsables des politiques, législations et réglementations sur lesquelles ils légifèrent et qu'ils mettent en œuvre. Cela signifie exiger que les politiques publiques aillent dans le sens de l'intérêt public. Cela signifie prêter davantage attention aux institutions internationales parmi lesquelles, et même en particulier, les fédérations syndicales internationales. Cela signifie être actif au plan politique.

de ces technologies et en organiser syndicalement les travailleurs, qui et où qu'ils soient. Organiser syndicalement ces travailleurs va demander de nouvelles approches, car nombre de ceux-ci sont employés par des multinationales dont les tâches peuvent être exécutées n'importe où, y compris dans plusieurs pays à la fois. Il se peut qu'ils ne sachent même pas qui les paie. Construire la solidarité par-delà les frontières va être critique ; les fédérations syndicales internationales telles qu'IndustriALL sont indispensables, maintenant plus que jamais.

consentement ou demander qu'un paragraphe dans un contrat de travail soit supprimé est possible en théorie, mais alors, le travailleur n'aura tout simplement pas de travail.

Pouvons-nous redéfinir les syndicats comme des porte-paroles en matière d'impartialité, de justice et d'équité et pas seulement sur le lieu de travail, mais de manière générale ? Les deux qualificatifs que nous devons faire en sorte que les gens associent à syndicat sont pertinent et crédible. Si nous pouvons faire admettre que les syndicats au plan mondial sont pertinents et crédibles, nous parviendrons à nos fins. Nous devons prendre intelligemment ces problématiques



3

Cependant, cela signifie également que nous, syndicalistes, devons balayer devant notre propre porte et réfléchir aux changements que nous devons nous-mêmes accomplir. À quoi doit ressembler le "syndicat 4.0" ?

Manifestement, il est futile d'essayer de négocier avec un robot ou un algorithme. Les syndicats doivent plutôt se concentrer sur les propriétaires

Nous devons utiliser nos outils éprouvés en matière d'actions syndicales. Déjà des perturbations syndicales ont eu lieu au sein des nouvelles plateformes de travail à la tâche. Nous devons également essayer de nouvelles approches. Quels sont les besoins, les désirs, les espoirs et les rêves des travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui ? Comment les syndicats peuvent-ils les satisfaire ? Nous devons être plus attractifs pour les femmes, les jeunes et autres groupes en quête d'égalité. Nous devons penser en termes de cols blancs, puisque les changements technologiques conduisent à une généralisation des cols blancs dans de nombreux secteurs industriels. Nous devons penser à des questions comme la collecte des données, la vie privée, les contrats d'emploi, l'énergie durable et d'autres encore.

Aucun secteur, aucune région ne seront épargnés par les perturbations profondes résultant de ce qu'il est convenu d'appeler Industrie 4.0. Quoi qu'il en soit, ces changements ne s'arrêteront pas, ils doivent par contre être gérés.

Si la mondialisation de la production, de la finance et du mouvement des données est encouragée, pourquoi ne pourrions-nous pas mondialiser les normes salariales ? Personne ne remet en cause qu'il puisse y avoir un cours mondial du pétrole. Si une telle valorisation au plan mondial existe pour le pétrole, pourquoi ne pourrait-il pas y avoir de valorisation au plan mondial de la force de travail ?

Qu'en est-il du consentement et de la vie privée ? Le consentement informé pour la collecte des données ainsi que l'exigence de contrats équitables ne rendent pas vraiment compte du déséquilibre des pouvoirs. Refuser son



4

- 1 Panneaux solaires assemblés et installés par des femmes du cru dans le cadre du Programme Emplois verts en Zambie mené par l'OIT. OIT
- 2, 4 Chantier de construction navale Royal IHC, Rotterdam, Pays-Bas. IndustriALL
- 3 Fabrication et assemblages de produits électroniques, comme des téléviseurs, en Indonésie. OIT

RENFORCER LES SYNDICATS EN TERRAIN DIFFICILE :

Organiser syndicalement le secteur du vêtement et du textile en Éthiopie



Formation au droit du travail pour des déléguées féminines du syndicat de base de la Fédération des syndicats du textile, du cuir et du vêtement, Addis-Abeba. IndustriALL

profil

Syndicat :
**Fédération industrielle des travailleurs
du textile, du cuir et du vêtement
(IFTLGWU)**
Pays : Éthiopie
Texte : Elijah Chiwota

Le 7 mars, des milliers de travailleurs et travailleuses du textile et de la confection sont partis en grève à Awassa, le plus grand parc industriel d'Éthiopie, pour revendiquer de meilleurs salaires, des conditions de travail sûres et la fin du harcèlement sexuel. Ces travailleurs et travailleuses n'étaient pas représentés par un syndicat, parce que ces deux dernières années, la direction du parc industriel a refusé aux syndicats de pouvoir recruter.

La Fédération industrielle des travailleurs du textile, du cuir et du vêtement (IFTLGWU), affiliée à IndustriALL Global Union, s'est heurtée à un mur lors de ses tentatives de recruter à Awassa, en dépit des dispositions de la Constitution du pays et de ses législations du travail qui garantissent la liberté syndicale.

L'économie de l'Éthiopie a crû rapidement au cours des dernières années, pour passer du stade agraire au stade industriel. Le pays connaît maintenant un des taux de croissance économique les plus élevés d'Afrique subsaharienne. Les parcs industriels comme celui d'Awassa font partie des plans du gouvernement en vue de créer des emplois.

La Commission éthiopienne d'investissement met en exergue les bas salaires et autres avantages pour attirer les investissements. Le gouvernement a mis sur pied l'Institut éthiopien de développement de l'industrie textile et des parcs industriels ont été aménagés partout dans le pays pour promouvoir une activité manufacturière légère. Le plus vaste est celui d'Awassa, pouvant employer potentiellement 60.000 travailleurs et travailleuses sur deux postes. Il devrait générer un milliard de dollars d'exportations. Cette approche de développement vise à créer des emplois et réduire le chômage, en particulier auprès des jeunes. Avec une population, en croissance, de plus de 105 millions d'habitants et 2 millions de jeunes qui intègrent le marché du travail chaque année, le pays doit créer davantage d'emplois.

Les enseignes et détaillants de la confection au plan mondial ont identifié l'Éthiopie et le Kenya comme des pays où se fournir au cours des cinq prochaines années, principalement en

raison des coûts croissants au sein des pays où s'est traditionnellement réalisée leur production, comme la Chine et le Vietnam. Les usines des parcs industriels fournissent les grandes enseignes et les détaillants, dont Adidas, Marks & Spencer, H&M, Primark, JC Penny, Phillips-Van Heusen, Tesco, Inditex, Tchibo, Kik, VF Corporation, Schöffel, Walmart, Ober Mayer, George (Asda), Levi Strauss et Hugo Boss.

Les syndicats posent la question : à qui bénéficie ce modèle manufacturier à bas coût, à haut intensité de main d'œuvre et bas niveau de qualification ?

Les travailleurs et travailleuses éthiopiens sont perdants, du mauvais côté de l'équation. Empêcher l'accès aux syndicats signifie que les salaires sont bas et que les droits des travailleurs, notamment en termes de santé et sécurité et de négociation collective, sont rabotés.

Le visage qu'affiche le secteur du textile et de la confection en Éthiopie est celui d'une jeune femme. Mais à Awassa, le syndicat n'est pas en mesure de faire campagne pour les droits des femmes travailleuses, notamment la lutte contre le harcèlement sexuel, en faveur de la protection de la maternité ou en faveur de la garde des enfants. Le logement est un autre problème, beaucoup de femmes étant obligées de partager une chambre, parfois avec plus de quatre collègues.



Salarié(e)s de l'usine Ayka Addis, Addis-Abeba. IndustriALL

Bien loin du salaire vital

Une récente étude des analystes du marché du travail MyWage et de la CETU, avec le soutien de FNV Mondiaal, a conclu qu'une personne employée dans la confection avait besoin d'au moins 4.130 Birr (US\$146) par mois pour survivre et celle qui a une famille, davantage. **Pourtant, 92.5% des travailleurs et travailleuses gagnent moins que le minimum nécessaire pour vivre, 8% gagnant moins de US\$35.** L'étude, à laquelle 1.052 travailleurs et travailleuses de 52 usines ont répondu, a été menée à Addis Abeba, Oromia et Awassa.

Des salaires minima et vitaux sont au centre de la campagne que l'IFTLGWU, fort de 55.000 adhérents et affilié à la CETU, mène. Sous le régime des salaires actuels, la plupart des travailleurs peinent à nouer les deux bouts et peuvent être considérés comme des travailleurs pauvres. Une économie reposant sur des bas salaires entraîne des emplois qui ne permettent pas de modifier le niveau de vie des travailleurs, ni de mettre fin à la pauvreté.

Le gouvernement promeut une "harmonie sociale", mais les syndicats affirment que l'harmonie ne peut être atteinte que par un dialogue social ouvert. Pour y parvenir, l'IFTLGWU travaille avec la Confédération des syndicats éthiopiens (CETU), L'Organisation

Internationale du Travail, FNV Mondiaal, la Fondation Friedrich Ebert, IndustriALL ainsi que d'autres partenaires au sein de différentes activités qui comprennent le renforcement des capacités syndicales en matière de convention collective et en vue d'un dialogue social.

L'IFTLGWU a recours à la formation en matière de négociation collective dans le cadre de sa campagne pour un salaire vital. Former des délégués syndicaux dans le secteur du textile et de la confection font que ceux-ci pourront mener le combat en faveur des droits des travailleurs au sein de leurs usines.

Faire entendre la voix des femmes

Dans le pays, les syndicats ne représentent qu'une petite proportion de la population active. Seuls 10% de la main d'œuvre du pays, sur plus de 44 millions de travailleurs, sont employés dans le secteur privé et la loi ne permet pas à ceux du secteur public d'être syndiqués. En plus d'un taux de syndicalisation bas, on relève que les femmes travailleuses sont mal représentées au niveau des syndicats.

Bien que plus de 90% des travailleurs et travailleuses des usines de textile et de confection sont des femmes, les directions syndicales continuent à être dominées par les hommes. L'IFTLGWU œuvre à atteindre l'égalité des genres et mène à cet égard des ateliers de formation dans le cadre de sa stratégie. C'est une priorité pour l'IFTLGWU de réduire l'exploitation des femmes au sein des usines en encourageant celles du secteur de la confection et du textile à engager un dialogue avec les directions. Par exemple, un récent atelier qui a vu la participation de 19 déléguées des syndicats de terrain de l'IFTLGWU, tenu avec le soutien du Bureau régional d'IndustriALL pour l'Afrique subsaharienne et FNV Mondiaal, avait pour objectif d'accroître la participation des femmes à des rôles dirigeants dans les syndicats.



Salarié(e)s de l'usine Ayka Addis, Addis-Abeba. IndustriALL

Une des participantes, Gelane Senbetu, une déléguée et membre du conseil des femmes de l'usine textile Kanoria, à Bishoftu, indique qu'il est important pour les femmes de comprendre la législation du travail et le contexte de la négociation collective en Éthiopie.

"Des ateliers comme celui-ci sont très importants en ce qu'ils se concentrent sur la manière de s'impliquer activement dans le travail syndical pour identifier les problématiques que nous devons traiter sur le lieu de travail. Nous pouvons débattre librement de questions fondamentales et controversées comme la négociation collective et la manière de faire progresser les intérêts des femmes sur le lieu de travail."

"Cette formation nous a appris énormément du point de vue juridique et a renforcé la faculté du conseil des femmes à prendre en charge les problématiques des femmes."

Une politique industrielle durable pour le secteur du textile et de la confection

En vertu de la stratégie de croissance du gouvernement, l'avantage concurrentiel principal de l'Éthiopie est le faible coût du travail. Créer des emplois va réduire la pauvreté et le secteur est à haute intensité de main d'œuvre. Pour soutenir l'industrialisation, le gouvernement développe les infrastructures. Des routes sont construites, des aéroports et des infrastructures ferroviaires améliorées et étendues et de l'énergie à bas coût est produite. Les politiques économiques visent également à améliorer les services sociaux, parmi lesquels le logement, la santé et l'éducation.

Le secteur du textile et de la confection en Éthiopie a bénéficié de clauses commerciales préférentielles en vertu de la Loi sur le développement et les opportunités africaines des États-Unis, de celles de l'initiative Tout sauf les armes ainsi que de dispositions en matière de quotas exemptés de droits de douanes. De plus, il existe des accords bilatéraux avec la Chine et l'Inde pour promouvoir le secteur.

Le gouvernement promeut la culture du coton, bien que sa production reste faible. La chaîne de valorisation du coton comprend sa culture et sa récolte, son égrenage, son filage, son tissage ou tricotage, la fabrication de vêtement, les méthodes traditionnelles de tissage manuel et son expédition. Cette chaîne de valorisation est dominée par les entreprises de confection.

Mais que signifie pour les travailleurs et travailleuses des usines cette attention particulière donnée au secteur du textile et de la confection ? Qu'est ce que cela signifie par rapport à la syndicalisation ? À ce stade, les bénéfices espérés, notamment en matière de transfert de compétences et de technologie, doivent toujours se matérialiser. Les syndicats s'inquiètent du fait que le pays puisse répéter les erreurs d'autres économies à bas salaires, en sapant leurs efforts afin de maintenir les salaires bas.

Le président de l'IFTLGWU, Mesfin Adenew, indique :



.....

Accroître les effectifs est une question sur laquelle nous nous penchons chaque jour. Nous ne nous laisserons pas décourager par des employeurs hostiles ni par des institutions publiques qui nous interdisent l'accès aux usines et aux parcs industriels. Le grand nombre de travailleurs et travailleuses non-syndiqués signifie qu'il existe un vaste potentiel de recrutement syndical et nous travaillons avec nos partenaires locaux et internationaux pour relever les défis.

VIOLENCE



**PAS SUR
NOTRE LIEU
DE TRAVAIL**

**IndustriALL se bat pour une
convention solide de l'OIT
qui s'attaque à la violence
fondée sur le genre.**

#ALLWOMEN

www.industrial-all-union.org

