



# global worker

## DOSSIER SPÉCIAL

Face cachée honteuse de Shell

## DOSSIER

Justice au sein des chaînes  
d'approvisionnement

## RENCONTRE

Luisa María Alcalde – ministre du travail  
et de la sécurité sociale en Mexique

“

**Cette crise n'est qu'un aspect des choses : il y a aussi les travailleurs et travailleuses qui s'y confrontent en réalisant qu'ensemble, on est plus fort. Nous avons besoin les uns des autres, plus que jamais.**

**Valter Sanches**  
Secrétaire général



## Bienvenue dans **global worker**

**2018 a été une année aux manchettes déprimantes, alors que la démocratie s'effrite et que les populistes autoritaires de droite enregistrent des avancées de par le monde. Les victoires que nous avons engrangées en termes de droits de l'homme et de gouvernance mondiale s'érodent : racistes, xénophobes et autres va-t-en-guerre ont le vent en poupe.**

**Mais au lieu de succomber au désespoir, nous nous attachons à bâtir des syndicats forts pour défendre les droits des travailleurs et travailleuses et nous nous dressons pour protéger nos valeurs progressistes.**

Ce numéro de Global Worker livre un éventail de récits qui montrent comment, précisément, notre mouvement s'y prend. Alors que nous apprenons de terribles nouvelles du Brésil, avec l'élection comme Président du fasciste Jair Bolsonaro, après le coup d'État et l'emprisonnement de Lula, il nous vient de meilleures nouvelles du Mexique : un nouveau mouvement politique de gauche, le Mouvement de régénération nationale (Morena), a remporté les élections de cette année.

À l'issue de 12 années d'exil pour avoir dénoncé le carnage de la mine de charbon de Pasta de Conchos, le membre du Comité exécutif d'IndustriALL Napoleón Gómez Urrutia a fait son retour au pays et a prêté serment comme Sénateur. Le pays a ratifié la Convention 98 de l'OIT sur le droit de s'organiser syndicalement, ce qui crée les conditions pour se débarrasser des contrats de protection, dommageables, et mettre en place un authentique mouvement syndical indépendant, à l'instar de la nouvelle fédération créée dans le secteur automobile. Le Mexique compte maintenant un gouvernement équilibré du point de vue des genres. **Voyez l'entrevue avec la nouvelle Ministre du Travail, Luisa María Alcalde** en pages 10 et 11, qui livre sa vision d'un nouveau contrat social pour les travailleurs et travailleuses du Mexique.

Le pouvoir des entreprises est croissant et ne peut plus être contenu par les gouvernements nationaux, même là où la volonté existe.

Comment, dès lors, pouvons-nous obtenir la justice pour les travailleurs et travailleuses de chaînes d'approvisionnement de plus en plus complexes ? En pages 12 à 15, **notre Secrétaire générale adjointe Jenny Holdcroft montre qu'IndustriALL ouvre la voie à l'élaboration de relations sociales internationales** qui obligent les entreprises à rendre des comptes. Mais il nous faut des mécanismes internationaux pour résoudre les conflits, comme un traité contraignant de l'ONU et une Convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement.

**La technologie des chaînes de blocs** a été vantée comme étant une solution possible à des chaînes d'approvisionnement opaques et complexes. Notre réflexion en pages 5 à 8 montre qu'il n'existe pas de solution miracle à un problème économique et social. Bien que les chaînes de blocs présentent un potentiel intéressant, leur fiabilité dépend de celle des données qui y sont stockées.

Poursuivant sur notre thématique de confrontation avec le pouvoir des multinationales, nous présentons en pages 18 à 21 un **exposé de l'exploitation par Shell du travail en sous-traitance au Nigeria**. Shell est responsable de décennies de dégradations environnementales et de complicité au niveau de la régression politique du Nigeria et a déjà versé des dizaines de millions en dédommagements. Mais le modèle économique de Shell, fondé sur l'exploitation, s'étend à ses salariés, la plupart en sous-traitance et tributaires

de bas salaires. Les salariés ayant un contrat de longue durée avec Shell survivent à peine, à la limite du seuil de pauvreté, et font face à la perspective d'être virés s'ils s'expriment. À présent, leurs syndicats ont sonné la contre-offensive.

En page 4, voyez comment les femmes dirigeantes mettent en pièces les mythes et les stéréotypes des secteurs dominés par les hommes.

Enfin, faites connaissance de nos affiliés aux avant-postes de la défense des droits des travailleurs : découvrez en pages 22 et 23, le syndicat biélorusse REP, qui vient de subir un procès punitif dont la motivation était politique et destinée à l'écraser. En page 9, prenez connaissance des formidables progrès accomplis par le NUTEAIW en Malaisie, au moment où IndustriALL déménage son bureau régional dans ce pays. En pages 16 et 17, découvrez comment nos affiliés du Pérou ont constitué un conseil national pour lutter ensemble.

Cette crise n'est qu'un aspect des choses : il y a aussi les travailleurs et travailleuses qui s'y confrontent en réalisant qu'ensemble, on est plus fort. Nous avons besoin les uns des autres, plus que jamais.

**Valter Sanches**  
Secrétaire général



@ValterSanches



# Sommaire

## dossier

Les chaînes de blocs peuvent-elles attester la probité de la chaîne de valeur?



5

## profil

Recruter syndicalement en Malaisie



9

## rencontre

Protéger les droits des travailleurs – nouveau ministre du travail en Mexique



10

## enquête

Affronter le capital mondial



12

## profil

Syndicats du Pérou à la hauteur du défi



16

## dossier spécial

Les travailleurs précaires au seuil de pauvreté au Nigéria



18

## profil

Syndicat biélorusse REP sait ce que lutter veut dire



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





## ÉGALITÉ DES GENRES : PAS UNE PROBLÉMATIQUE UNIQUEMENT POUR LES FEMMES

Il est temps de faire de l'égalité des genres une priorité pour les syndicats dans leur ensemble.

Un par un, les mythes qui concernent les femmes travaillant dans des secteurs dominés par les hommes ont été abordés et mis en pièces lors d'une conférence tenue au Cap, en Afrique du Sud, en octobre 2018, qui a vu la participation d'hommes et de femmes en provenance d'affiliés d'IndustriALL du monde entier.

Chacun de ces mythes a été servi aux femmes présentes à la conférence au cours de leur parcours professionnel et syndical. **“Les femmes sont trop frêles pour exercer un métier physique”**, pouvait-on lire sur un bout de papier. Vida Brewu du Syndicat des mines du Ghana s'est avancée et l'a proprement déchiré en deux (1).

**“Les femmes sont trop émotives pour faire des leaders syndicaux.”** Rose Omamo, Secrétaire générale du Syndicat unique des métallurgistes du Kenya, s'est occupée de celui-là (2).

**“Les femmes devraient rester à la maison avec les enfants.”**  
**“Le cerveau des femmes ne peut comprendre les questions techniques.”**  
**“Les femmes n'ont pas la coordination pour faire fonctionner des engins.”**  
**“Les femmes portent malheur aux mineurs.”**  
**“Il est trop cher de fournir des installations destinées aux femmes.”**  
**“Les femmes sont moins flexibles et n'effectueront pas de déplacements professionnels.”**  
**“Les femmes ne veulent pas de ces emplois.”**

Tous ces mythes doivent être abordés et réfutés pour que les femmes soient traitées sur un pied d'égalité au travail et dans leurs syndicats.

**“Nous devons être deux fois meilleures que les hommes pour être prises au sérieux”**, a confié Lena Yuliana du Syndicat indonésien du ciment FSP ISI (3). Elle a partagé son expérience du relevé d'émissions à des hauteurs qui effraient beaucoup d'hommes. D'autres femmes ont partagé des expériences similaires : Rose Omamo était une des meilleures mécaniciennes de son entreprise avant de devenir une dirigeante syndicale. Claudia Blanco, qui préside une section locale de Sintracarbón en Colombie, est conductrice de train dans un terminal charbonnier. Nombre de femmes conduisent des camions, travaillent sous terre ou sont chargées de la maintenance du matériel au sein de compagnies de distribution.

Les industries des mines, des métaux de base, des matériaux et de l'énergie sont pourvoyeuses d'emplois qualifiés, bien payés et prestigieux, mais les meilleurs d'entre eux sont dominés par les hommes. Les femmes occupées dans ces secteurs ont tendance à n'avoir accès

qu'aux postes les plus subalternes et précaires, dotés des plus bas salaires et statuts. Les syndicats comptent peu de femmes à des postes dirigeants, en dépit de leur présence dans le secteur et ont, par conséquent, des difficultés à recruter des femmes parmi leurs effectifs.

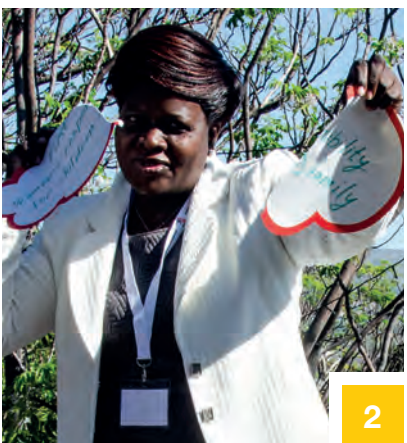
**“Les comités des femmes débattent de l'égalité des genres au niveau de l'emploi et des syndicats depuis des décennies”**, indique la Secrétaire générale adjointe d'IndustriALL Jenny Holdcroft.

**“Nous ne l'atteindront pas tant que les hommes ne s'attacheront pas également à éliminer les barrières à la participation et à la représentation égalitaire des femmes.”**

**“Au lieu d'attendre que les femmes s'intègrent aux structures existantes, nous devons changer la manière dont le travail est organisé, ainsi que la manière dont nous considérons les rôles dirigeants de nos syndicats, de sorte à ce que les femmes puissent y prendre leur place aux côtés des hommes. Ceci se fera au bénéfice de toutes et tous et conduira à de meilleurs emplois et des syndicats plus forts.”**



1



2



3



dossier

Texte :  
Brian Kohler et  
Glen Mpufane

LES CHÂÎNES DE BLOCS PEUVENT-  
ELLES ATTESTER LA PROBITÉ DE  
LA CHÂÎNE DE VALEUR ?

# LE CAS DU COBALT





# L'illusion de la SOLUTION TECHNOLOGIQUE MIRACLE

**Nous vivons à une époque où les nouvelles technologies semblent promettre de nouvelles solutions. IndustriALL a étudié la numérisation de l'industrie et l'éclosion de toute une série de nouvelles technologies de production évoluées et perturbantes : Industrie 4.0.**

Un exemple de numérisation vient de la technologie des chaînes de blocs. Les chaînes de blocs laissent tout entrevoir, depuis la protection de la vie privée jusqu'à sa destruction totale, de l'intrusion nouvelle de machines dotées d'intelligence artificielle jusqu'au salut de l'humanité.



Comme évoqué dans le cadre de l'étude "The Challenge of Industry 4.0 and the Demand for New Answers" (Défi de l'Industrie 4.0 et recherche de nouvelles réponses), les industries minières se situent dans la catégorie subissant le moins d'impacts immédiats d'Industrie 4.0. Cependant, la technologie des chaînes de blocs se situe en haut de liste des pistes proposées pour aborder les abus en matière de travail ainsi que d'autres pratiques non-soutenables au sein de la chaîne d'approvisionnement des ressources minières.

Accédez au document "Défi de l'Industrie 4.0 et recherche de nouvelles réponses".



## Qu'est ce qu'une chaîne de blocs ?

Fondamentalement, **une chaîne de blocs est une stratégie en matière de sécurité de l'information**. Elle fournit un niveau de sécurité plus approfondi que si l'on préserve une banque de donnée sur un serveur informatique. Les chaînes de blocs cryptent des fichiers spécifiques ou "blocs" de données, structurés dans ce que l'on appelle des listes associées pour former une "chaîne". Chaque élément de chaque liste a des données d'identification et un lien vers l'élément qui le précède et le suit. Chaque nouveau bloc de données doit s'identifier à des endroits donnés par une forme de preuve, par exemple en effectuant une opération mathématique, pour pouvoir être ajouté à la chaîne. Cette preuve doit être difficile à falsifier, mais facile à vérifier, de sorte à décourager les spammeurs et les pirates informatiques.

Cela génère une chaîne de données dont on peut être raisonnablement certain que chaque élément a été ajouté dans un ordre chronologique sans être manipulé. Cela fonctionne plutôt bien avec le Bitcoin, par exemple. C'est cette propriété qui fait apparaître les chaînes de blocs intéressantes pour authentifier la chaîne d'approvisionnement du cobalt.



## L'exemple du cobalt en RDC

Un enregistrement numérique traçable et vérifiable du cobalt depuis ses origines dans les mines de la République Démocratique du Congo (RDC) jusqu'à son incorporation dans la batterie d'une automobile Tesla permettrait, selon ses promoteurs, à quiconque de connaître exactement quand et dans quelle mine (et même potentiellement par quels mineurs) ce cobalt en particulier, dans cette batterie en particulier, a été produit. Cela pourrait donner l'assurance qu'aucun abus environnemental ou social, comme le travail d'enfants ou la violation de droits syndicaux, n'a été commis au cours de la production de ce cobalt, ou, si c'est le cas, de pouvoir le tracer et se charger de le punir et/ou d'y porter remède. L'accès à des mesures correctives est fondamental et représente le test ultime de l'utilité des chaînes de blocs, s'agissant de combler le fossé entre abus et mesure corrective.

## Limites technologiques

Même si nous utilisons des termes comme chaîne de blocs, en réalité il n'existe aucune entité abstraite appelée chaîne de blocs. **Il s'agit simplement d'un réseau physique d'ordinateurs, que possèdent toute une série de gens qui utilisent un protocole d'authentification convenu.** Où sont physiquement situés ces ordinateurs et quelles en sont les caractéristiques ? Sont-ils exposés à des pannes ou à des risques ?

La mise en œuvre des chaînes de blocs au niveau de la chaîne d'approvisionnement du cobalt soulève la question des capacités. On peut supposer que la plupart des producteurs à petite échelle, en particulier ceux de ce que l'on appelle les mines artisanales, n'auront pas les ressources ou les capacités nécessaires pour se profiler comme un maillon de la

chaîne. Les mines artisanales, même si elles sont légales en RDC et constituent une part importante du panorama minier du pays, représentent un vaste défi pour la chaîne d'approvisionnement du cobalt. Le secteur est forcé de vendre par le biais de plus gros opérateurs, ce qui crée des opportunités de corruption et d'ajout de données critiquables. La technologie ne garantit pas la confiance en l'humain.

Il existe des frontières géopolitiques au sein de l'internet et les chaînes de blocs publiques pourraient dès lors s'avérer difficiles à mettre en œuvre dans certaines régions, comme cela pourrait être le cas en RDC. De plus, on rencontre certains pays en développement auxquels des pays riches ou des multinationales voudront essayer de vendre des déploiements spécifiques d'infrastructure de données. Ceci pourrait enfermer un pays en développement dans une norme qui est incompatible avec d'autres. L'intercommunication et la normalisation entre, potentiellement, des milliers d'acteurs de différentes régions au sein d'une chaîne de valeur pourrait représenter un problème.

**Immuabilité est un terme fréquemment utilisé pour parler des chaînes de blocs et c'est cette caractéristique qui fait qu'elles sont adaptées au cryptomonnaies.** Cependant elles demeurent vulnérables aux données frauduleuses ou mal-identifiées, en particulier au début de la chaîne. Sachant les moyens auxquels certains employeurs ont eu recours pour échapper à des audits sociaux ou pour les falsifier, ainsi que les ressources dont certains acteurs gouvernementaux et du monde des affaires disposent pour saper tout système qui limiterait leur marge de manœuvre, il serait naïf de croire que cela ne sera jamais tenté. Des informations récentes concernant un acteur important

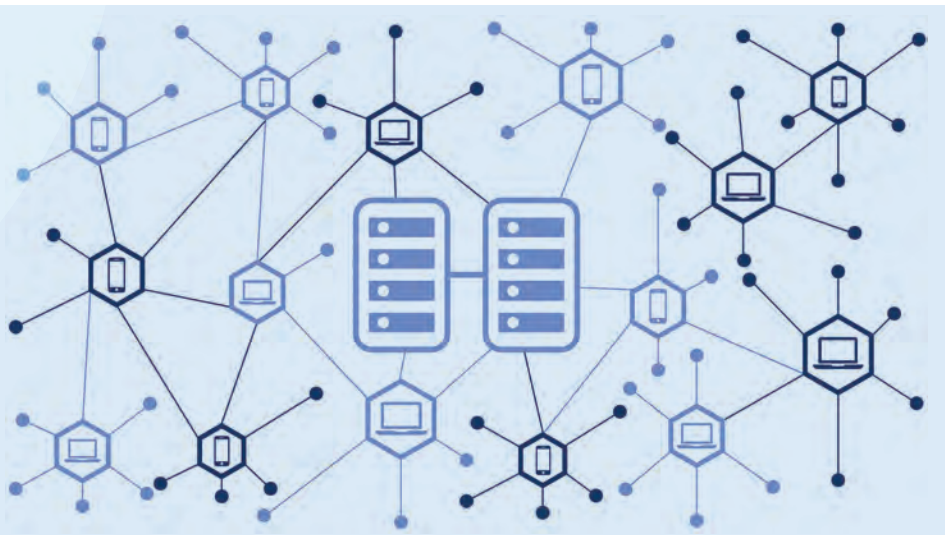
du secteur diamantaire pointent dans le sens d'une possibilité réelle à cet égard. De graves révélations d'un important négociant diamantaire international, le Groupe Rapaport, ont été faites concernant De Beers, l'accusant de dissimuler l'origine de diamants qu'elle commercialise au sein de son vaste réseau de sightholders. Il est important de noter que ces allégations ont été faites dans le contexte de l'annonce novatrice faite par De Beers de la mise en œuvre de la technologie des chaînes de blocs pour tracer l'origine de ses diamants et comme garant de ses pratiques éthiques en matière d'approvisionnement.

Cela se résume finalement à assurer l'intégrité, non seulement de la technologie, mais aussi des données qui sont stockées par le biais de cette technologie. Les acteurs actuels de l'industrie de l'extraction du cobalt en RDC, du moins pour l'instant, n'inspirent pas confiance s'agissant d'assurer cette intégrité. **Avec l'émergence des normes de durabilité de la chaîne d'approvisionnement, la technologie des chaînes de blocs pourrait-elle combler le fossé entre abus et mesures correctives ?** Cette possibilité ne restera qu'un vœu pieux tant qu'elle ne pourra pas être totalement adaptée aux caractéristiques non-mathématiques de la dimension sociale de la durabilité et que la qualité des données entrées ne pourra être assurée. La technologie des chaînes de blocs ne change rien au principe "faux en entrée, faux en sortie".

## Écueils potentiels et conséquences fortuites

La traçabilité et la vérifiabilité des chaînes de blocs soulèvent des préoccupations concernant la vie privée. Bien sûr, la sauvegarde de la vie privée n'est pas un objectif de son application

Une chaîne de blocs crypte des fichiers spécifiques, des "blocs" de données, structurés au sein de listes liées pour former une "chaîne".





à la chaîne de valeurs comme celle du cobalt. Cependant, cela pourrait devenir problématique si quelqu'un identifié dans cette chaîne voulait évoquer la législation sur le "droit à l'oubli" de l'UE, par exemple. Retirer une information parmi les données pourrait potentiellement endommager la chaîne entière. Les entreprises ont également des préoccupations en matière de confidentialité. Comment va-t-on y répondre ?

La proposition vise-t-elle une chaîne de blocs publique ou privée ? Dans le premier cas, qui va fixer les règles et les normes qui la régissent et pourront-elles être appliquées sur un réseau de nœuds contrôlés de manière indépendante ? Dans le second, qui en sera propriétaire ? Il existe pour l'instant différents systèmes propriétaires. Qui détiendra les données ?

Supposons qu'un lot particulier de cobalt soit identifié comme comportant du travail d'enfants dans sa production ou des violations des droits des travailleurs, que se passe-t-il alors ? Les chaînes de blocs aideront-elles à l'application de la loi ? Ce cobalt portera-t-il pour toujours cette flétrissure ou l'utilisera-t-on de toute manière ? Une complication supplémentaire est que ce métal peut être fondu et allié à tout autre, devant physiquement et chimiquement être intracçable à partir de là, ce qui souligne l'importance de la chaîne de surveillance au niveau du suivi de la durabilité.

La proposition visant à utiliser la technologie des chaînes de blocs pour tracer une matière première problématique comme le cobalt souligne la difficulté que représente le fait que les experts en ce domaine sont des spécialistes des données, des informaticiens et des cryptographes. Les cryptomonnaies peuvent être considérées comme des produits des mathématiques pures. Cependant, les dimensions environnementales et, en particulier,

sociales de la durabilité ne sont pas aussi nettes et ordonnées. Les sociologues, les juristes spécialistes des droits de l'homme et les écologistes ne sont pas particulièrement des experts de cette technologie. Ce fossé devra être comblé.

### Crédibilité de la solution basée sur les chaînes de blocs

Par le passé, les tentatives visant à résoudre des problèmes sociaux complexes avec une solution technologique miracle ont souvent échoué. Les dépistages de drogue et d'alcool pour solutionner la question sociétale de dépendance à des substances en sont un exemple. Les technologies de l'information, qui étaient censées démocratiser la collecte et la distribution des informations, ont au contraire isolé, aliéné et fragmenté la société. Les chaînes de blocs sont une technologie. **Les problèmes au sein de la chaîne d'approvisionnement du cobalt sont d'ordre social, culturel, environnemental, politique et économique et nous devons toujours nous méfier de conséquences indésirables et imprévues**, par exemple une explosion de la consommation d'énergie pour faire fonctionner les chaînes de blocs, la confusion entre la certification et la vérité ou encore la corruption. Si des preuves d'abus de droits de l'homme sont révélées après le lancement de la chaîne de blocs, son immuabilité ne deviendra-t-elle pas un problème plutôt qu'une solution ?

Une grande partie des connaissances actuelles en matière de chaînes de blocs provient des cryptomonnaies. Par contraste, la performance en termes de dimension sociale de la durabilité est notoirement difficile à évaluer. Typiquement, les données seront qualitatives plutôt que quantitatives et dans une certaine mesure subjectives plutôt qu'objectives. Cela ne rend pas ces indicateurs sociaux moins importants

que ceux concernant l'économie ou l'environnement, qui sont eux plus faciles à mesurer et à tracer. Cependant, la tentative visant à appliquer les chaînes de blocs à ce problème équivaut à tenter d'appliquer une solution élaborée pour quelque chose de facilement quantifiable, une devise, à un problème social. Il y a là au moins deux choses à prendre en compte. L'une est le postulat que quelque chose qui a une valeur sociale peut se voir assigner une valeur monétaire sur laquelle tout le monde peut s'accorder. Ce n'est que rarement, voire jamais, le cas. Du reste, même si nous supposons que nous n'assignons qu'une évaluation numérique sans imputer de valeur financière, cela devient un chiffre absolu qui suggère erronément un degré de certitude scientifique.

La probité réelle d'un bien donné, par exemple le cadmium, ne peut être établie que par un audit. Il existe tout un secteur d'activité ou des personnes et des organisations se spécialisent dans l'audit environnemental, certaines liées aux institutions de l'audit financier traditionnel et nombre d'entre elles sans lien avec celles-ci. Les chaînes de blocs ne vont rien y changer. C'est ce qui sortira de ces audits qui fera partie de la signature numérique d'un lot particulier de cadmium, une étiquette électronique sur ce lot. Malheureusement, il sera plus facile de vérifier l'authenticité de l'étiquette que les conditions dans lesquelles, dans la vraie vie, le bien a été produit.

### Solutions alternatives

Dans le cas du cobalt, gérer les données de la chaîne de valeur pourrait également se faire avec une banque de donnée, ou un registre décentralisé, sans chaîne de blocs. Une question à se poser est de savoir quelle valeur une chaîne de blocs apporte-t-elle que les autres solutions n'ont pas ? Les chaînes de blocs sont-elles la meilleure solution au problème qui est de vérifier le comportement au sein de la chaîne de valeur du cobalt ?

Bien que le recours à des protocoles comme les chaînes de blocs pour certifier la chaîne de valeur du cobalt semble prometteur, nous devons rester prudents. **Il se pourrait qu'il ne présente pas beaucoup d'avantages par rapport à d'autres technologies, moins complexes. Au bout du compte, nous ne devrions pas confondre traçabilité ou certification avec probité, une dimension de la durabilité qui restera complexe et difficile à quantifier.**



1

1 Usine de confection à Rangoun au Myanmar, mars 2018. *IndustriALL*



## profil

Syndicat :  
**NUTEAIW (Syndicat national des travailleurs du matériel de transport et des secteurs connexes de Malaisie)**

Pays :  
**Malaisie**

Texte :  
**Petra Brännmark**

## LE SYNDICAT MALAISIE DU SECTEUR MANUFACTURIER SE BAT POUR CHANGER LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET RENDRE LA SYNDICALISATION PLUS EFFICACE

**Gopal Kishnam est le Secrétaire général du NUTEAIW (Syndicat national des travailleurs du matériel de transport et des secteurs connexes de Malaisie). Il indique que recruter syndicalement et changer la législation du travail du pays font partie des priorités de son syndicat.**

Les effectifs sont en hausse et le NUTEAIW, qui organise syndicalement les travailleurs et travailleuses des secteurs de l'automobile, est présent sur plus de 40 lieux de travail.

Le syndicat malaisien du secteur manufacturier se bat pour changer la législation du travail et rendre la syndicalisation plus efficace

Gopal Kishnam est le Secrétaire général du NUTEAIW (Syndicat national des travailleurs du matériel de transport et des secteurs connexes de Malaisie). Il indique que recruter syndicalement et changer la législation du travail du pays font partie des priorités de son syndicat.

Les effectifs sont en hausse et le NUTEAIW, qui organise syndicalement les travailleurs et travailleuses des secteurs de l'automobile, est présent sur plus de 40 lieux de travail.

“Les travailleurs et travailleuses veulent disposer d'un syndicat et c'est notre obligation d'être présents,” dit Gopal. “Là où nous pouvons recruter, plus de 95% des salariés éligibles sont adhérents.”

Gopal indique qu'organiser syndicalement les travailleurs et travailleuses n'est pas difficile d'un point de vue idéologique, mais que c'est le processus de reconnaissance qui est compliqué. D'abord le syndicat doit attester que le lieu de travail correspond à son domaine. Ensuite, il y a un fastidieux processus légal qui comprend un scrutin à bulletins secrets.

En vertu des dispositions actuelles, la Loi sur les relations sociales, un syndicat doit obtenir une majorité simple lors d'un scrutin à bulletins secrets sous l'égide du Ministère des Ressources humaines, de sorte à pouvoir représenter les salariés de tout lieu de travail.

**Cependant, le vrai défi en vue d'obtenir une majorité est la formule utilisée par le ministère pour évaluer cette majorité. Si une personne**

**n'est pas présente sur le lieu de travail pour valider son vote au moment du scrutin, le décompte le considère comme étant exprimé contre le syndicat.**

“Une majorité simple devrait suffire,” dit Gopal.

Au mois de mai de cette année, la Malaisie a connu un changement vers un gouvernement plus ouvert aux syndicats. Le Ministre des Ressources humaines, M. Kulasegaran, a annoncé son intention de revoir toutes les législations concernant le travail, dont le processus de reconnaissance.

### “Où il y a un syndicat, il y a une CCT”

Le NUTEAIW compte des conventions collectives dans tous les endroits où il est présent, qui sont normalement négociées pour une période minimale de trois ans.

“Au cours des deux dernières années, nous sommes parvenus à étendre la portée de la CCT de certaines entreprises à la famille des salariés.

“Durant cette période, nous sommes parvenus à inclure une assistance médicale pour les membres de la famille au premier degré comme le conjoint et les enfants. Environ 80% des CCT comprennent une telle clause.

“La Loi sur l'Emploi prévoit soixante jours de congé de maternité. Chez le constructeur automobile Volvo, nous sommes parvenus à obtenir quatre-vingt-dix jours et nous utilisons cette avancée pour pousser d'autres entreprises à offrir les mêmes prestations,” indique Gopal.

### Viser 40% de femmes

Le NUTEAIW compte actuellement 20% de femmes dans ses structures dirigeantes, mais nous travaillons à atteindre le quota de 40% voulu par IndustriALL.

Actuellement, seuls trois des dix-sept membres du conseil exécutif du NUTEAIW sont des femmes, mais 40% de nos délégués sont des femmes.

Gopal précise qu'elles poussent au changement : dans une usine où les femmes sont en majorité, le syndicat devrait être dirigé par une femme.

### Solidarité internationale

IndustriALL Global Union est en train de déménager son bureau régional de Singapour à la capitale de la Malaisie, Kuala Lumpur, une chose dont Gopal dit qu'elle aura un impact sur le statut des syndicats dans le pays.

“Nous sommes en train d'enregistrer le Conseil d'IndustriALL pour la Malaisie en tant qu'organe officiel, ce qui lui donnera une reconnaissance”, indique Kishnam. “Nous nous attendons à l'affiliation de davantage de syndicats à la suite de cela, pour en faire grossir le nombre, qui est actuellement de sept.”

Faire partie d'une fédération syndicale internationale est important pour le NUTEAIW, qui a été en mesure d'appeler ainsi à la solidarité des syndicats d'autres régions du monde sur des problématiques concernant des compagnies multinationales.

“Nous avons eu des problèmes chez Robot Bosch, mais après que le conseil d'entreprise allemand est intervenu et a contacté la direction, nous avons pu obtenir la reconnaissance syndicale que nous recherchions.

“Je crois fermement qu'un lien étroit avec d'autres syndicats à l'international est important pour pouvoir apprendre les uns des autres et pour échanger assistance et solidarité. **Nous savons que lutter et maîtriser le pouvoir collectif des travailleurs et travailleuses dans la solidarité permet de vraiment démontrer combien nous sommes forts quand nous résistons ensemble.**”

1 Gopal Kishnam lors de la conférence régionale d'IndustriALL à Kuala Lumpur en juillet 2018.  
IndustriALL

## rencontre

**Ministre du travail et de la  
sécurité sociale**

Pays :  
**Mexique**

Texte :  
**Kimber Meyer**

# LUISA MARÍA ALCALDE

1

“L’enthousiasme des gens est en effervescence, c’est palpable,” confie avec bonne humeur Luisa María Alcalde. C’est réellement une nouvelle ère qui s’ouvre pour le peuple mexicain : Andrés Manuel López Obrador (AMLO) a récemment été élu Président, ce qui offre l’espoir de la démocratie, de l’égalité des genres, de l’intégration de la jeunesse et de la fin de la pauvreté et de la corruption.

C’est aussi la première fois qu’un gouvernement mexicain est arrivé à la parité, avec huit hommes et huit femmes d’âges divers constituant le cabinet. Luisa María Alcalde est le parfait exemple de cette nouvelle ère. Cette jeune femme de 31 ans s’apprête à diriger l’un des ministères clés dans le combat pour protéger les droits des travailleurs : le Ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

 @LuisaAlcalde

1+2 Luisa María Alcalde. Luis Gabriel Urquieta

## Comment êtes-vous arrivée en politique ?

J’ai commencé à davantage m’impliquer en politique en 2006. Les élections cette année-là ont été plutôt controversées et j’ai pris progressivement davantage d’intérêt pour ce qui se passait dans la vie publique.

Quand j’ai quitté la faculté de droit à l’âge de 23 ans, le parti du Mouvement de Régénération nationale (Morena) débutait en tant qu’association de terrain et j’ai été désignée comme coordinatrice nationale pour les étudiants et la jeunesse. Nous avons commencé à travailler avec les cercles de jeunesse, à amener les jeunes à participer au mouvement, qui existait déjà depuis quelques années mais se muait alors en une organisation plus officielle.

Ensuite, en 2012, j’ai été élue lors de la 62e Législature du Congrès du Mexique en tant que députée du parti du Mouvement des Citoyens, prestant un mandat de députée fédérale jusqu’en 2015.

## Pensez-vous qu’il est important d’avoir une parité des genres au sein du nouveau cabinet et du Parlement ?

Je pense que c’est vraiment important. Le fait que le cabinet soit constitué d’un nombre égal d’hommes et de femmes envoie un message fort qui devrait encourager davantage de femmes à s’investir dans la vie politique et dans la vie publique au sens large. Je pense que c’est une bonne chose que les membres féminines du gouvernement aient reçu un vaste éventail de responsabilités. Non seulement il y aura des femmes au sein de différents ministères, mais elles recevront également des postes importants, de haut rang.

Notre équipe présente une diversité des genres et comprend également des personnes de tous âges, nous représentons ainsi réellement la diversité des points de vue de notre société.



**Par le passé, vous avez souvent dit combien il était important d'éradiquer la discrimination et le harcèlement que connaissent les femmes sur le lieu de travail. Comment allez-vous vous y prendre ?**

Nous voulons travailler sur différents fronts, par le biais des procureurs généraux, des procureurs de la République ainsi que du ministère de la sécurité sociale. Nous allons chercher à intégrer les femmes dans la population active et mettre sur pied des crèches sur les lieux de travail. Nous allons également nous associer avec l'ombudsman du travail pour aborder la discrimination et le harcèlement auxquels sont confrontées les femmes sur leur lieu de travail. Le problème est que ces incidents sont souvent passés sous silence. Nous voulons nous assurer que les femmes sentent qu'elles peuvent se diriger vers les autorités et faire état de la violence à laquelle elles sont confrontées.

**L'initiative "les jeunes construisent leur avenir" est considérée comme l'un des programmes clés du gouvernement pour améliorer les compétences des jeunes.**

**Pensez-vous que le gouvernement va pouvoir solutionner la question du chômage des jeunes au Mexique ?**

Le programme vise à aider les jeunes qui souhaitent travailler mais manquent d'opportunités pour le faire. Ils recevront formation et soutien pour accéder à l'emploi et cela nous aidera à soulager les tensions qui traversent le pays. Le but est de s'assurer que les jeunes aient les outils et l'expérience dont ils ont besoin pour augmenter leur employabilité et le programme prévoit une année de formation continue. Parmi les entités impliquées dans le programme, 70% sont issues du privé, 20% sont gérées par l'État et 10% concernent des actions de proximité.

Nous mettons sur pied un réseau de mentors et jusqu'ici le retour est bon. Chacun d'entre eux a une brique à apporter à l'édifice.

**Souvent, vous avez dit qu'une de vos priorités était de promouvoir des emplois équitables et de haute qualité. Comment prévoyez-vous d'y parvenir ?**

Nous allons faire cela de diverses manières. D'abord, nous voulons favoriser un dialogue social. Nous voulons ramener une véritable négociation collective pour ouvrir la voie à la démocratie et la transparence. Cela nous permettra de créer un système plus équilibré et d'améliorer les salaires.

Dans le même temps, nous allons changer la façon de procéder pour assurer que les droits des salariés soient respectés. Nous allons travailler avec les ministères de l'emploi de différents états de la fédération pour mener des campagnes avec des objectifs clairs de sorte à augmenter la conscientisation des travailleurs et travailleuses à leurs droits.

Nous allons par exemple faire campagne contre les pratiques abusives en matière de sous-traitance et inciter à davantage de contrats de travail en bonne et due forme. Beaucoup de gens ne sont pas inscrits à la sécurité sociale, ce qui peut les désavantager lorsqu'ils veulent prendre leur retraite ou trouver un logement, nous allons donc nous occuper de cela également. Nous allons appeler les organisations de la société civile à promouvoir le respect de la loi. Au lieu d'avoir de l'inspection, nous allons fixer des priorités claires avec des campagnes qui impliquent toujours les diverses parties.

Au bout du compte, c'est le plan national de politique sociale qui occupe une place centrale, reposant sur le principe que de meilleurs salaires apporteront la stabilité. Si nous arrivons à limiter les coûts inutiles, comme certains salaires excessivement élevés, des formules de déplacement professionnels onéreuses et autres dépenses évitables, et que nous éradiquons la corruption, nous serons en mesure de donner un coup de fouet au développement et améliorer l'éducation et les soins de santé.

**L'une de vos propositions est d'en finir avec un salaire minimum dans le pays qui, à 88 pesos (4,6 dollars) par jour, est tellement bas qu'il rime avec précarité. Comment, en fait, prévoyez-vous d'augmenter ce salaire minimum ?**

La politique était de maintenir les salaires bas pour générer des investissements. Ce modèle encourageant le travail précaire a échoué. Nous voulons que les travailleurs et travailleuses retrouvent le sens de leur propre valeur, afin qu'ils puissent vivre bien et avec dignité. Nous en sommes encore pour l'instant fort éloignés.

Nous avons collaboré de près avec des experts analystes qui ont recours à des informations objectives. Nous avons parlé avec le nouveau Ministre des Finances et la Banque du Mexique pour trouver les moyens d'augmenter graduellement le salaire minimum. On nous dit qu'il est possible d'augmenter les salaires sans déclencher une hausse de l'inflation, c'est donc une option à notre portée.

**Pensez-vous qu'une réforme constitutionnelle majeure en matière de droit du travail sera nécessaire pour empêcher les violations des droits des travailleurs et travailleuses ?**

Oui, c'est fondamental. La Constitution permet de changer de paradigme. Nous avons l'intention de nous servir de la législation secondaire pour nous assurer que la justice soit présente sur le lieu de travail, sachant que ce seront dorénavant des juges impartiaux qui vont résoudre les conflits du travail. Il y aura également un nouvel institut indépendant pour l'enregistrement des syndicats et des conventions collectives. Et, pour mettre un terme aux contrats de protection des employeurs, des scrutins libres et secrets seront nécessaires pour élire les dirigeants syndicaux chargés de signer les conventions collectives. Nous allons aussi nous assurer qu'il y ait une représentation et un dialogue authentiques.

**Pensez-vous que les dispositions en matière d'emploi du nouvel accord commercial conclu entre les gouvernements du Mexique, du Canada et des États-Unis sont compatibles avec la Constitution du Mexique ?**

Les dispositions en matière de travail du nouvel AEUMC, la ratification de la Convention n° 98 de l'OIT, la réforme constitutionnelle de la législation du travail, la loi sur la transparence et la législation secondaire qui en découle sont les pièces d'un même puzzle. Elles ont toutes le même objectif et sont compatibles avec la politique mise en avant par le nouveau gouvernement d'AMLO, qui est de promouvoir la démocratie, la liberté et la transparence au Mexique.





## JUSTICE AU SEIN DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT PAR LE BIAIS D'ACCORDS MONDIAUX CONTRAIGNANTS

**Le pouvoir des entreprises mondialisées va au-delà de tout ce que nous avons jamais vu. Certains appellent cela le triomphe des compagnies multinationales. Les limites du pouvoir et de la volonté des gouvernements nationaux à faire rendre des comptes aux entreprises pour leurs effets négatifs sont clairement visibles pour tous. Les entreprises mondialisées donnent des coups de canif dans le contrat social, la perception que nous avons que pour pouvoir fonctionner en société, les entreprises adhèrent à certaines règles dans l'intérêt de leurs salariés et du public au sens large.**

La notion même de qui leurs travailleurs et travailleuses sont, s'est disloquée, enfouie dans le labyrinthe des couches superposées de sous-traitance, d'externalisation et d'agences prestataires au sein de la chaîne d'approvisionnement, tout cela conçu pour

permettre aux entreprises d'échapper à leur responsabilité envers les salariés qui contribuent à leurs bénéfices.

Il n'est pas étonnant que les appels à davantage de contrôle et de réglementations des multinationales sont de plus en plus forts. L'auto-régulation, soutenue par des compagnies qui font des audits sur les performances en matière de droits de l'homme, a perdu toute crédibilité, dès lors que la pléthore de mécanismes de déclarations volontaires qui les étayent sont incapables de convaincre que les droits des travailleurs sont respectés.

Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (PDNU), ratifiés par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2011, fournissent le premier cadre concernant la responsabilité des multinationales soutenu par l'ONU. Il y a un large soutien pour les PDNU sachant qu'ils résument ce que la société attend des multinationales. Cependant, ils ne parviennent pas à leur imposer une quelconque forme d'obligation réelle, qu'elles adoptent ou rejettent ces PDNU.

Face à cette situation, 84 gouvernements, soutenus par de nombreuses organisations de la société civile, proposent un instrument juridique pour protéger les gens d'abus en matière de droits de l'homme perpétrés par

## enquête

Texte :  
**Jenny Holdcroft**

les multinationales. En juin 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations unies s'est accordé pour mettre sur pied un Groupe de travail intergouvernemental pour produire un projet de traité. Le premier projet (zéro) d'un "instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises" a été publié en juillet 2018. Il se concentre moins sur les obligations des multinationales et davantage sur l'accès à des moyens de recours pour les victimes des abus des entreprises. Il ne vise pas à créer ou reconnaître toute obligation directe en termes de droits de l'homme pour les multinationales en vertu de législations internationales, mais créerait des obligations faites aux États de légiférer ou de tenir les entreprises légalement responsables d'abus commis dans le cadre de leurs activités<sup>1</sup>. Il contient des mesures impératives de diligence raisonnable qui impliqueraient que les gouvernements exigent des multinationales qu'elles identifient leur impact sur les droits de l'homme, le préviennent, l'atténuent et fassent





1 En mai 2018, les fédérations syndicales internationales IndustriALL et ISP ont signé à l'OIT, à Genève, un accord mondial de responsabilité avec la compagnie française d'électricité EDF. Cet accord concerne toutes les activités d'EDF dans 24 pays, associant le respect de toutes les conventions internationales du travail. IndustriALL

rapport sur la manière dont elle le gère. Mais la façon dont ces obligations seraient suivies et appliquées par les gouvernements n'est pas claire, en particulier en fonction de l'application des droits des travailleurs qui laisse à désirer dans de nombreux pays. Un autre piège potentiel est la manière dont les entreprises seraient tenues responsables des abus au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les termes utilisés dans le projet font état d'une définition large de la responsabilité, y compris là où l'entreprise "contrôle" les activités ou a une "relation étroite" avec l'entité de sa chaîne d'approvisionnement, ce qui encourage les multinationales à nier ou se soustraire à ce genre de lien<sup>2</sup>. On peut s'attendre à une forte opposition des multinationales à un tel traité contraignant et ce processus a encore un long chemin devant lui.

En 2016, la Conférence internationale du Travail a tenu un débat tripartite sur le travail décent au sein des chaînes d'approvisionnement. La résolution qui en est sortie appelait le Conseil d'Administration de l'OIT à convoquer une réunion tripartite ou d'experts pour évaluer les échecs qui ont mené aux lacunes en matières de travail décent au niveau des chaînes d'approvisionnement mondiales et considérer quels principes, programmes, mesures, initiatives ou normes sont nécessaires pour y remédier. Cette réunion aura lieu en février 2019. Les syndicats vont continuer à recourir à ce processus pour faire pression en faveur d'une Convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, bien qu'il sera difficile d'obtenir le soutien des employeurs et des gouvernements en faveur d'une norme qui prévoit une réglementation contraignante pour les multinationales.

En l'absence persistante de réglementation contraignante, les multinationales n'en restent pas moins sensibles aux problèmes qui entachent leur réputation. Le flot d'indignation internationale après l'effondrement en 2013 du complexe Rana Plaza au Bangladesh, qui a coûté la vie à plus de 1.100 travailleurs et travailleuses et en a laissé beaucoup d'autres invalides, s'est fait ressentir dans l'ensemble de l'industrie du textile et de la confection et plus intensément encore auprès des enseignes dont il s'est avéré qu'elles avaient acheté des vêtements fabriqués là. Conséquence directe, la sensibilité pour une enseigne au fait d'être associée à des morts et des mutilations a amené plus de 200 multinationales à signer un accord juridiquement contraignant avec IndustriALL et UNI, l'Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh.

Le fait d'être associé avec d'importantes violations de droits de l'homme peut avoir un véritable impact sur les ventes et sur la valeur en bourse. La pression est la plus forte pour les entreprises qui ont directement le consommateur en face d'elles, mais ce n'est aucunement une garantie qu'elles répondront aux appels au changement. En 2010, Apple a été confrontée à de multiples suicides de travailleurs et travailleuses fabriquant ses iPhone chez Foxconn en Chine, mais en dépit d'articles de presse et de campagnes défavorables, sa réputation auprès des consommateurs n'en a pas souffert (ni ses ventes) et elle est parvenue à se sortir du torrent de critiques. Pour les nombreuses multinationales des secteurs d'IndustriALL dont les marques sont moins reconnues, il y a moins d'occasions d'utiliser la pression de l'opinion pour conduire à un changement de comportement. La demande

du marché, des investisseurs et des actionnaires pour davantage de profit l'emportera toujours s'il n'y a pas de pression en sens contraire.

## CONFRONTER LE CAPITAL INTERNATIONAL

La négociation collective est reconnue de longue date pour être un outil essentiel permettant aux travailleurs d'utiliser leur force collective pour conclure avec les employeurs des conventions qui portent sur leurs salaires et conditions de travail ainsi que pour régler les relations de travail aux plans national, sectoriel et des entreprises. Ces conventions fonctionnent parce qu'elles sont contraignantes.

La Convention 98 de l'OIT fait de l'accès à la négociation collective un droit pour tous les travailleurs et la protection de ce droit est une priorité essentielle pour le mouvement syndical international. Mais ce droit ne s'étend pas au niveau mondial. En dépit de preuves évidentes d'un contrôle centralisé des politiques d'emploi des multinationales dans de nombreux pays, cet outil primordial utilisé par les syndicats pour tempérer le pouvoir des entreprises, par le biais de revendications visant à une part équitable pour les salariés, ne peut pas être mis en œuvre pour traiter des activités des multinationales au plan mondial.

Depuis de nombreuses années déjà, les fédérations syndicales internationales ont établi des relations avec les multinationales au plan mondial, la manière la plus efficace étant la signature d'Accords-Cadres mondiaux (ACM). Alors que les entreprises avec lesquelles IndustriALL traite sont parfaitement à même de composer avec

2 <http://opiniojuris.org/2018/07/23/towards-an-international-convention-on-business-and-human-rights-part-ii/>

des conventions collectives contraignantes au plan national dans les pays au sein desquels elles sont présentes, elles sont beaucoup plus réticentes à conclure de tels accords s'agissant de leurs activités internationales. Une exception notable est l'Accord du Bangladesh.

En présence des stigmates de l'effondrement du Rana Plaza, les entreprises ont été disposées à signer un accord juridiquement contraignant. Une fois qu'un certain nombre de compagnies l'ont fait, il a été plus facile pour davantage d'entre elles d'accepter les mêmes termes. Finalement, plus de 220 multinationales ont signé et rendu leur engagement juridiquement contraignant. De manière évidente, il est plus facile de venir à bout de la réticence vis-à-vis d'accords juridiquement contraignants une fois qu'ils sont davantage répandus et familiers aux compagnies, de la même manière que le sont déjà les conventions nationales. Comme l'a déclaré un représentant des entreprises lors des négociations pour l'Accord du Bangladesh 2018, "Si nous concluons un accord, c'est avec l'intention de le respecter, donc pourquoi s'inquiéter du fait qu'il soit juridiquement contraignant ?"

L'Accord original de 2013 contenait un processus de résolution des conflits avec différents niveaux pour résoudre les divergences entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises signataires. Il prévoyait que si une solution ne pouvait être trouvée, les parties pourraient recourir à un processus d'arbitrage contraignant, en vertu des dispositions du Règlement d'arbitrage pour le droit commercial international de la CNUDCI. C'est la première fois que l'on a eu recours à ce système pour régler les conflits de travail et l'expérience acquise par les cas qui en relevaient a apporté à IndustriALL et UNI de précieux enseignements sur son adéquation générale en tant que mécanisme d'arbitrage des accords internationaux sur les relations de travail.

La Convention 98 de l'OIT fait de l'accès à la négociation collective un droit pour tous les travailleurs et la protection de ce droit est une priorité essentielle pour le mouvement syndical international.

## ENSEIGNEMENTS TIRÉS

En juillet et octobre 2016, les deux fédérations syndicales internationales ont déclaré des litiges contre deux entreprises signataires de l'Accord auprès de la Cour permanente d'arbitrage (CPA) de La Haye. Ces deux affaires ont ensuite été jointes et traitées ensemble. Les deux tournaient autour de la question de savoir si les enseignes de



2

plan mondial impliquées dans l'Accord devaient exiger de leurs fournisseurs de porter remède aux problèmes de leurs usines dans le délai imposé par l'Accord et négocier avec eux des modalités commerciales qui rendent financièrement viable la couverture par leurs soins des coûts de cette remédiation.

S'agissant du premier arbitrage du genre, les premiers arguments ont porté sur la recevabilité (les cas pouvaient-ils être traités ?), le choix de la juridiction (quelle législation nationale devait-elle régir le conflit ?) et des questions de procédure comme la production des éléments. Ce processus s'est avéré très lourd et très coûteux. Comme on ne peut conclure d'accord avec un seul arbitre pour entendre la cause, en vertu des règles de la CNUDCI, les affaires ont été confiées à un panel de trois arbitres, l'un choisi par les plaignants (les fédérations syndicales), un par les enseignes et un président désigné par la CPA. Il a été imposé aux fédérations syndicales internationales de verser €150.000 à la CPA pour couvrir les honoraires et les frais de déplacement des trois arbitres ainsi que les frais administratifs de la CPA. Pour qu'un mécanisme contraignant des accords mondiaux puisse être accessible aux syndicats, un meilleur système devra être trouvé de sorte à limiter les coûts.

Afin que ces affaires puissent passer par l'arbitrage, IndustriALL et UNI devaient trouver à se faire représenter. Ceci se serait avéré d'un coût prohibitif et l'affaire n'aurait pas pu se poursuivre sans l'assistance juridique à titre gracieux de Covington & Burling. Une énorme quantité de travail a été fournie pour préparer les affaires et rassembler les témoignages et les interventions d'experts.

Une première audience de procédure a eu lieu en mars 2017 et a établi un agenda pour la prise en considération de l'affaire. Il prévoyait un échange d'éléments en octobre et novembre 2017, le dépôt de conclusions en décembre 2017 et février 2018 et des débats oraux en mars 2018, soit près de deux ans après le dépôt de la requête.

En septembre 2017, le Tribunal a statué que les affaires étaient recevables et pouvaient poursuivre leur cours.

Au bout du compte, les deux affaires se sont conclues avant les débats oraux, qui auraient sans aucun doute entraîné des frais supplémentaires significatifs à la fois pour les fédérations syndicales et les entreprises.

Le nouvel Accord 2018 démontre qu'il est possible de signer des accords mondiaux contraignants avec les multinationales.

Chacune des deux enseignes a accepté de verser des sommes significatives pour la rénovation des usines de confection pour lesquelles elles étaient responsables en vertu de l'Accord. Des clauses de confidentialité empêchent de révéler le nom des enseignes et que l'une des décisions soit rendue publique. Dans l'autre cas, l'entreprise a accepté de verser 2 millions de dollars en vue de remédiations au sein de plus de 150 usines et 300.000 dollars au Fonds de soutien aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement qu'IndustriALL et UNI ont constitué conjointement pour soutenir leur travail en vue d'améliorer les salaires et conditions d'emploi des travailleurs et travailleuses des chaînes d'approvisionnement mondiales. S'exprimant après la conclusion de ces accords, le Secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches, a déclaré "Cette conclusion démontre que l'Accord du Bangladesh fonctionne. C'est la preuve que des mécanismes juridiquement contraignants peuvent amener les multinationales à rendre des comptes."



Ces résultats montrent combien il est important pour les fédérations syndicales internationales de conclure avec les multinationales des accords contraignants qu'elles peuvent ensuite faire appliquer. Mais cette expérience a également démontré les limites de l'utilisation de mécanismes d'arbitrage internationaux qui ne sont pas conçus ni adaptés pour le règlement de conflits de travail.

## QUELLE DIRECTION PRENDRE ?

IndustriALL, ensemble avec UNI, est engagée à rechercher des relations sociales authentiques avec les multinationales au plan mondial par le biais d'accords contraignants comportant des mécanismes d'application efficaces.

Alors qu'un nombre croissant d'accords sont signés entre les multinationales et les fédérations syndicales internationales, aucun mécanisme n'existe encore par lequel résoudre les conflits relevant de ces accords par la conciliation et l'arbitrage contraignant au plan mondial. Certains de ces accords font référence à l'OIT en tant qu'arbitre potentiel de ces conflits, mais l'OIT a clairement indiqué qu'elle n'est pas en mesure de se charger de ce rôle. Si le mouvement syndical veut atteindre son ambition de signer des accords mondiaux contraignants, nous devons avoir accès à un mécanisme d'exécution qui évite les inconvénients du processus des Règles de la CNUDCI.

Ce mécanisme doit pouvoir aller beaucoup plus vite : les travailleurs et travailleuses ne peuvent pas attendre près de deux ans que leur affaire soit traitée. Cela doit être moins onéreux : payer trois arbitres pour entendre la cause n'est pas nécessaire. Il ne devrait pas impliquer de devoir produire des quantités excessives de documents : dans les cas concernant l'Accord, une quantité énorme de documents a été échangée, qui ont dû être lus et analysés. Des clauses de confidentialité ne devraient pas empêcher les fédérations

syndicales internationales de faire rapport à leurs exécutifs et aux travailleurs et travailleuses concernés par l'affaire. Enfin, ce mécanisme doit être directement accessible aux syndicats. Les fédérations syndicales internationales doivent être en mesure de faire appliquer leurs propres accords sans avoir à dépendre de leur faculté à pouvoir obtenir une assistance juridique à titre gracieux.

En d'autres termes, un mécanisme d'application des accords sociaux internationaux doit être accessible, efficace et pratique. Par exemple, on pourrait désigner un arbitre choisi au départ d'un panel pré-établi, une conciliation en temps voulu devrait être encouragée et facilitée pour éviter un arbitrage, la remise de documents préalable aux audiences ne devrait pas être requise et une chronologie pourrait être fixée pour accélérer le terme de l'affaire.

L'expérience d'IndustriALL et d'UNI par rapport à l'application de l'Accord du Bangladesh, qui est contraignant, a souligné le besoin urgent de l'élaboration d'un mécanisme qui soit spécifiquement conçu en vue de la résolution rapide et peu onéreuse de conflits de travail au plan mondial et qui puisse être utilisé non seulement pour l'Accord, mais aussi pour tout autre accord contraignant entre des fédérations syndicales internationales et des multinationales.

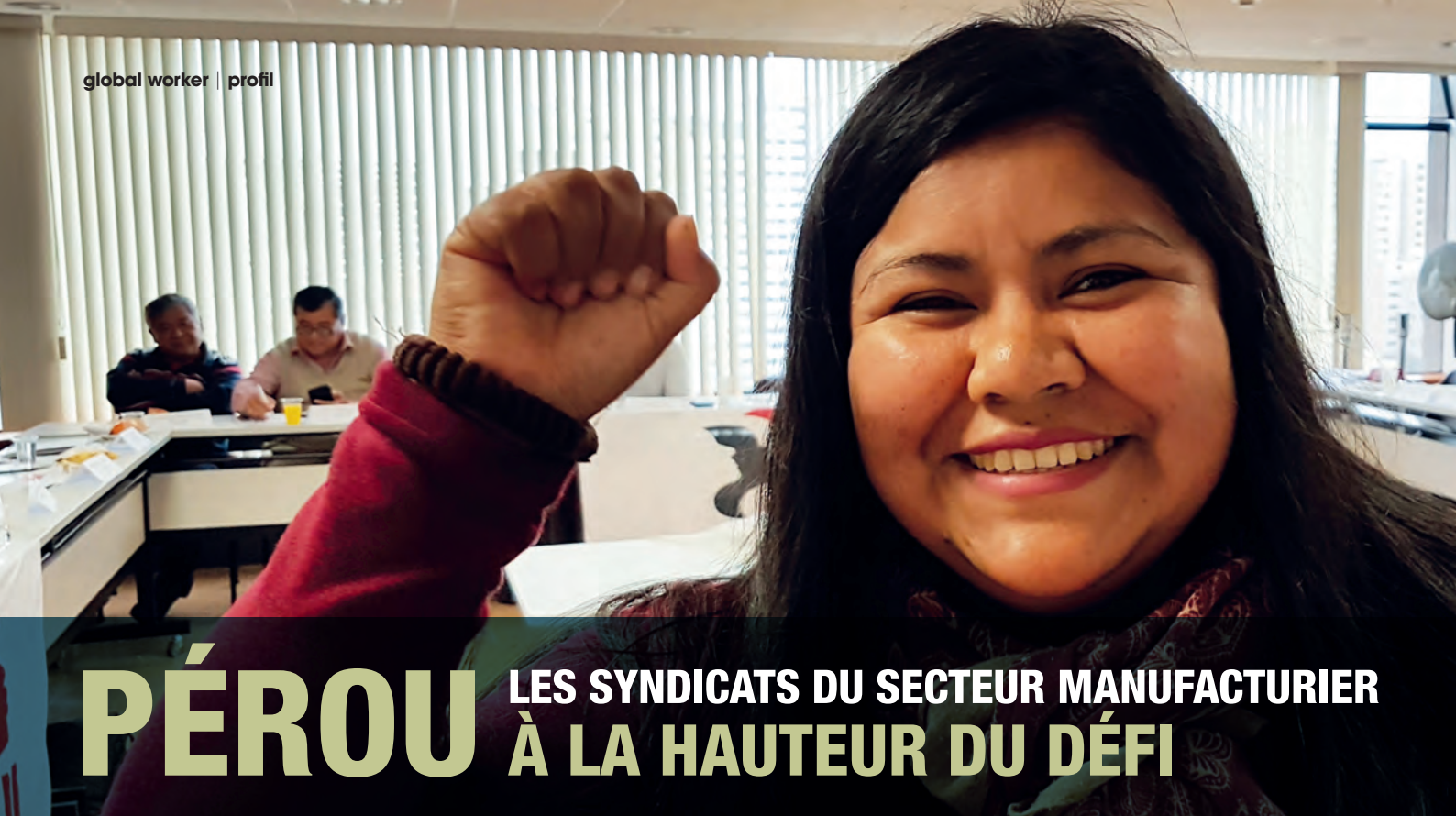
Les deux fédérations syndicales internationales utilisent leur Fonds de soutien aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement pour favoriser la conception d'un mécanisme international de conciliation sociale et d'arbitrage en vue de régler les conflits entre les fédérations syndicales internationales et les multinationales. Cela implique d'analyser les modèles existants de conciliation et d'arbitrage actuellement utilisés par les syndicats, ainsi que d'autres modèles d'arbitrage internationaux et de nombreuses consultations d'experts et d'organisations présentes sur le terrain.

Le nouvel Accord 2018 démontre qu'il est possible de signer des accords mondiaux contraignants avec les multinationales. Les 192 compagnies qui ont adhéré à ce stade au nouvel Accord n'avaient pas pour motiver leur signature une récente catastrophe ayant fait les premières pages des journaux, comme c'était le cas après Rana Plaza. Elles avaient par ailleurs eu cinq années d'expérience d'un accord contraignant. Au-delà des deux cas qui sont passés par l'arbitrage, UNI et IndustriALL ont agi auprès de bien davantage d'enseignes pour faire appliquer l'Accord. Chose particulièrement révélatrice, les deux compagnies qui se sont retrouvées en procédure d'arbitrage ont toutes deux signé le nouvel Accord, assorti de ses dispositions juridiquement contraignantes. Un travail est en cours pour affiner le mécanisme de règlement des conflits et d'arbitrage de l'Accord en vue de le rendre meilleur marché, plus rapide et plus accessible. Ces évolutions pourraient montrer la voie vers un processus qui, potentiellement, pourrait être utilisé dans d'autres accords.

IndustriALL va continuer à faire pression en faveur d'un traité contraignant des Nations Unies et d'une Convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement, tout en œuvrant dans le même temps vers l'élaboration d'un mécanisme spécifique d'application des accords sociaux internationaux, qui soit conçu de sorte à rencontrer les besoins du mouvement syndical dans la quête de justice pour les travailleurs des chaînes d'approvisionnement.

- 2 Les syndicats revendiquent un ACM avec le géant suisse du ciment LafargeHolcim. *IndustriALL*
- 3 Ted Southall de LC Waikiki, Jenny Holdcroft d'IndustriALL Global Union, Alex Gonzalez de C&A et Christy Hoffman d'Uni Global Union, lors du lancement de l'Accord à l'OCDE en 2017. *IndustriALL*





# PÉROU LES SYNDICATS DU SECTEUR MANUFACTURIER À LA HAUTEUR DU DÉFI

## profil

Syndicats :  
**FETRIMAP et FNTTP**

Pays :  
**Pérou**

Texte :  
**Laura Carter**

**Le Pérou est un bastion du néo-libéralisme orthodoxe, où les institutions sont faibles et où la croissance économique est tout ce qui compte. Mais les affiliés d'IndustriALL Global Union (FENAIP, FETRIMAP et FNTTP) contre-attaquent. Ils se sont récemment mis d'accord pour constituer un comité national afin de collaborer étroitement et ont programmé une série d'activités conjointes dans le cadre d'un projet financé par Union to Union. Les deux syndicats de l'industrie manufacturière obtiennent des avancées en termes de droits des travailleurs.**

### FETRIMAP, une jeune organisation à la croissance rapide

Le dernier en date des affiliés d'IndustriALL au Pérou est la Fédération des syndicats de l'industrie manufacturière FETRIMAP. Elle a connu une croissance rapide, passant de deux syndicats d'entreprise en 2015 à vingt-deux aujourd'hui. Cette fédération regroupe des syndicats de différents secteurs manufacturiers dont le verre, le papier, les instruments d'écriture, la nourriture ainsi que des services de contrôles et d'inspection.

“Nous avons veillé à fournir à nos membres un soutien au niveau de la négociation collective et de la défense en justice,” indique le Secrétaire général Gilmer Ibañez Melendrez.

De plus, de nombreux syndicats membres mobilisent toujours davantage pour la défense de leur droit à recruter syndicalement et à négocier collectivement, ce qui aide à renforcer la présence de la FETRIMAP.

“Notre vision est de promouvoir le dialogue social par le biais de syndicats forts et de relations sociales solides. Un de nos problèmes majeurs est le recours répandu à des contrats à court terme, qui empêchent la stabilité de l'emploi et sapent tous les autres droits, dont celui de former un syndicat. Nous nous concentrons sur les recours en justice en faveur des travailleurs qui ont été licenciés abusivement ainsi sur le passage des travailleurs de contrats temporaires à permanents. Nous y sommes parvenus pour des centaines de travailleurs et travailleuses et ce succès aide à alimenter notre croissance.”

“Avec le soutien de réseaux syndicaux mondiaux organisés par IndustriALL et l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois, la

FETRIMAP fait des progrès dans sa gestion des relations avec les multinationales,” confie le Secrétaire d'organisation Daniel Albuquerque. “Les employeurs nationaux, cependant, sont plus rétifs.”

### FNTTP : développer de nouvelles stratégies et forger des alliances avec la société civile

Un syndicat qui connaît bien l'attitude rétrograde des employeurs péruviens est la Fédération nationale des travailleurs du textile du Pérou, la FNTTP.

Une loi de 1978 régissant les exportations non-traditionnelles permet le recours illimité à des contrats à court terme au sein de l'industrie de la confection. Les contrats peuvent aller de deux semaines à six mois, ce qui signifie qu'un travailleur ou une travailleuse peut travailler pendant trente ans pour la même entreprise et avoir à signer durant cette période des centaines de contrats de travail.

Vu cette situation, il n'est pas surprenant que l'affilié du textile d'IndustriALL, la FNTTP, reste une organisation relativement petite avec 2.500 membres. Cependant, par de nombreux aspects, cette organisation joue dans une division supérieure.

“Nous avons élaboré un plan pour agrandir notre base, nous développons également d'autres stratégies pour soutenir notre recrutement syndical,” indique Amed Albuja, Secrétaire général de la FNTTP.

“Nous utilisons les mécanismes du commerce pour tenter de forcer le changement,” dit Amed. La FNTTP a été partie à la plainte déposée auprès du Département américain du travail contre le



1

- 1 Lorena Chavera, Secrétaire à la jeunesse, FNTP. *IndustriALL*
- 2 La direction de la FETRIMAP s'attache à fournir aux adhérents un soutien en matière de négociation collective et de recours en justice et les encourage à se mobiliser pour la défense de leurs droits. *IndustriALL*
- 3 Chaque année, la FNTP traite des centaines de cas visant à transformer des contrats à court terme en contrats permanents. *IndustriALL*



2



3

gouvernement du Pérou pour violations des dispositions en matière de droits du travail de l'Accord États-Unis-Pérou de promotion du commerce, ce qui a conduit à diverses améliorations dans l'application du droit du travail. Elle a également été partie à la plainte contre le gouvernement pour son échec à remplir ses engagements en matière de travail et d'environnement en vertu de l'accord commercial entre le Pérou et l'Union Européenne.

Comme la FETRIMAP, la FNTP est devenue un adepte du recours aux cours et tribunaux pour repousser les limites de la jurisprudence, de sorte à défendre les droits des travailleurs et travailleuses du textile.

“Les tribunaux, bien sûr, ne présentent pas toujours des règles du jeu favorables, mais nous avons tout de même un taux de réussite d'environ 90%. Nous combinons actions en justice et mouvements des travailleurs, mobilisant souvent nos adhérents pour constituer des piquets devant les tribunaux ou le ministère du travail,” indique Amed.

La FNTP revendique également un retour à la négociation collective sectorielle. Un premier pas consiste à se profiler en tant que partenaire de négociation au nom des adhérents qui ont rejoint la fédération par le biais d'une affiliation directe, une stratégie qui minimise l'impact des mesures antisyndicales sur le terrain. Elle entame également des actions en justice pour empêcher les employeurs d'étendre de manière unilatérale les avancées des négociations collectives aux salariés non-syndiqués, parce que cela revient à saper le rôle des syndicats.

Il y a quelques années, la FNTP s'est jointe à des organisations de jeunesse et aidé à déclencher une vague de protestation massive qui, en moins de six semaines, est parvenue à renverser la Loi Pulpín qui visait à réduire drastiquement les droits des jeunes travailleurs et travailleuses. Cette expérience a permis de mettre en place des relations durables avec des groupements de jeunes et de femmes qui contribuent aujourd'hui à soutenir la FNTP dans ses luttes.

La fédération a également été activement impliquée dans des mouvements comme Keiko No Va (pour protester contre la candidature de Keiko Fujimori à la présidence), Ni Una Menos (pour protester contre la violence faite aux femmes) et, plus récemment, dans une coalition visant à lutter contre la corruption.

La fédération est devenue un lieu de rencontre bien connu et on en parle comme du « Bunker », en référence au centre des opérations de Batman. La première réunion du mouvement Ni Una Menos au siège de la fédération a été tellement courue qu'il a fallu la déplacer vers une place publique toute proche.



FNTP : [www.facebook.com/FederacionTextil/](http://www.facebook.com/FederacionTextil/)  
 FETRIMAP : [www.facebook.com/Federacion.Industria.Manufacturera.del.Peru/](http://www.facebook.com/Federacion.Industria.Manufacturera.del.Peru/)



UNION TO UNION – organisation donatrice suédoise : [www.uniontounion.org/en/about](http://www.uniontounion.org/en/about)

## ► LA LOI PULPÍN

La FNTP s'est jointe à une série de mobilisations de la jeunesse qui ont profondément influencé le pays en 2015. En l'espace de cinq semaines, des milliers de jeunes ont participé à cinq manifestations de masse pour forcer le gouvernement à révoquer une loi sur l'emploi des jeunes, connue sous l'appellation populaire de Loi Pulpín (du nom d'un jus de fruit pour enfants), qui aurait porté largement atteinte aux droits et prestations en faveur des jeunes travailleurs et travailleuses de 18 à 24 ans.

Ce qui se sait moins, c'est le rôle joué par la fédération du textile. Lorena Chavera Caceras, Secrétaire des jeunes de la FNTP nous explique :

“Lorsque le projet de loi a été annoncé pour la première fois en novembre 2014, la fédération du textile a été parmi les premiers à réagir. Cette nouvelle législation aurait rendu notre situation bien pire et nous avons dès lors commencé à nous organiser. Nos adhérents se présentaient directement au sortir de leur poste de nuit et, ensemble avec notre centrale nationale CGTP, nous pouvions constituer devant le Parlement des piquets regroupant 20 ou 30 personnes à la fois. Le 9 décembre, entre le premier et le second vote, nous avons mis sur pied une manifestation avec d'autres syndicats et différents collectifs de jeunes. Environ 500 personnes y ont pris part. Bien que cette première manifestation a été snobée par les médias, elle a été le point de départ de quelque chose de beaucoup plus grand.

“Lorsque le projet de loi a été adopté, notre groupe a eu une confrontation animée avec un des membres clés du Parlement et cet échange a été repris par les médias et a reçu une grande couverture. Nous avons commencé à organiser une autre manifestation, et les réunions ne faisaient que prendre de l'ampleur. Malgré tout, rien ne m'avait préparée à l'importance de l'assistance : plus de 20.000 personnes sont venues à la Plaza San Martín le 18 décembre ! Il y a eu une descente de police et la manifestation a fini par devenir un peu chaotique, après quoi nous avons commencé à mieux nous organiser.

“Après le 18 décembre, il y a eu le 22 et le 29 décembre ainsi que le 15 janvier, avec à chaque fois entre 10.000 et 25.000 manifestants rien que dans les rues de Lima. Il y avait énormément d'énergie et nous étions déterminés à nous faire entendre. Lorsque la police nous a interdit de défilier en direction du parlement tout proche, nous avons alors entrepris une série de marches, parcourant près de 10 kilomètres vers le quartier des affaires et retour, en nous arrêtant en cours de route pour un sit-in à chaque gros croisement.

“Le 26 janvier, le Parlement s'est à nouveau réuni et a révoqué la loi. Imaginez ! Un projet de loi arraché avec le soutien des grandes entreprises et une collusion avec la presse généraliste a été renversé en moins de six semaines grâce au pouvoir de la mobilisation de la jeunesse.”



# FACE CACHÉE HONTEUSE DE SHELL

Travailleurs en  
sous-traitance au  
seuil de pauvreté  
au Nigeria

Oscar Tamuno\*, chauffeur pour un important sous-traitant de Shell, Plantgeria, n'a pas eu d'augmentation depuis huit ans. Une fois ses taxes, sa quote-part de pension et ses cotisations syndicales versées, il lui reste en poche 94.000 nairas par mois (258 dollars) alors qu'il travaille douze heures par jour, six jours par semaine. Pourtant, Oscar ne s'en sort pas mal comparé à beaucoup de ses collègues.

Les salaires de misère sont la règle pour des milliers de travailleurs et travailleuses sous-traitants de l'industrie du pétrole et du gaz au Nigeria. En septembre 2018, IndustriALL Global Union a mené une mission à Port Harcourt pour rencontrer des sous-traitants dans le cadre de sa

campagne mondiale pour dire stop au travail précaire chez Shell.

Malgré 28 années de service dans la sous-traitance pour Shell, Oscar Tamuno n'en a pas tiré grand-chose. Lui, sa femme et leurs quatre enfants vivent dans un minuscule deux pièces sans étage dans la ville de Port Harcourt. À l'arrière, il y a une petite cour où eux et quatre autres familles partagent des sanitaires rudimentaires. On cuisine dehors, sur un réchaud ouvert.

Le travail précaire est devenu un axe de campagne d'IndustriALL, qui exhorte également Shell à s'embarquer dans un dialogue à échelle mondiale avec elle et ses affiliés. Les salariés sous-traitants

sont deux fois plus nombreux que les permanents chez Shell et effectuent les tâches les plus dangereuses.

En mai 2018, les affiliés d'IndustriALL de cinq pays, dont le Nigeria, ont fait connaître leurs doléances à Shell à l'occasion de son assemblée générale annuelle à La Haye. Ensuite, IndustriALL a mis en lumière des cas d'antisyndicalisme et de violations de la liberté syndicale concernant les salariés sous-traitants de Shell au Nigeria lors de la Conférence internationale du Travail de l'OIT à Genève, en juin. Shell a cependant constamment refusé d'entamer un dialogue digne de ce nom avec IndustriALL pour prendre en compte ces préoccupations.

\* Nom d'emprunt.



# dossier spécial

Pays :  
Nigeria  
Texte :  
Léonie Guguen

## AFFILIÉS D'INDUSTRIALL DU SECTEUR DU PÉTROLE ET DU GAZ AU NIGERIA :

NUPENG (Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz naturel du Nigeria), qui représente les cols bleus et PENGASSAN (Association du personnel de direction du pétrole et du gaz du Nigeria), qui représente les cols blancs.

- 1 La cuisine délabrée de l'habitation d'un salarié de Shell. *IndustriALL*
- 2 Salariés de Shell à la Station de réception et traitement Umuebulu de Shell à Etche. *IndustriALL*

1

## SHELL AU NIGERIA

La présence de Shell au Nigeria est ternie par la corruption, la destruction de l'environnement et des atrocités au plan des droits de l'homme. Elle est la plus grande multinationale du pétrole dans le pays, a été pionnière de l'exploration pétrolière dans le pays en 1936 et y a produit sa première cargaison de pétrole en 1958. Le Nigeria est devenu depuis le plus gros producteur de pétrole brut d'Afrique, les plus grandes compagnies pétrolières du monde, dont Total, Eni et Chevron y développant des activités.

Treize ans après l'indépendance du Nigeria du joug colonial britannique en 1960, le gouvernement nigérian a pris une participation dans les activités de Shell dans le pays. En 1979, la Shell Petroleum Development Company (SPDC) a été mise en place et appartient maintenant à la Compagnie nationale nigériane des pétroles, qui y détient 55% des parts, Shell en a 30%, Total 10% et Eni 5%. Shell en reste cependant l'opérateur.

En 1990, frustré par l'exploitation des ressources naturelles et les dommages à l'environnement causés par les compagnies pétrolières, le MOSOP (Mouvement pour la survie du peuple des Ogonis), dirigé par le militant et dramaturge Ken Saro-Wiwa, a revendiqué la fin de la pollution pétrolière et une part plus équitable des bénéfices. En dépit du fait que le pétrole ait été extrait de leurs terres dans le Delta du Niger depuis 1958, ils n'ont jamais rien obtenu en retour.

### ACTIVITÉS DE SHELL AU NIGERIA

- ▶ Shell Petroleum Development Company of Nigeria (SPDC)
- ▶ Shell Nigeria Exploration and Production Company (SNEPCo)
- ▶ Shell Nigeria Gas (SNG)
- ▶ Nigeria Liquefied Natural Gas (NLNG)

En janvier 1993, le MOSOP a mobilisé environ 300.000 personnes pour protester contre la pollution et Shell, qui est l'opérateur le plus important sur le territoire des Ogonis. C'est ce qui a poussé les militaires nigériens à intervenir. Saro-Wiwa et huit autres militants du MOSOP ont été pendus en 1995 par le régime militaire de Sani-Abacha, causant l'indignation de la communauté internationale. Shell Royal Dutch Petroleum a été poursuivie par le Centre américain pour les droits constitutionnels pour complicité dans la répression du peuple des Ogonis et les exécutions des Neuf d'Ogoni. En 2006, à la veille du procès, Shell a négocié un arrangement hors tribunal qui a mené au versement de 15,5 millions de dollars au peuple des Ogonis.

Bien que Shell a quitté le territoire des Ogonis en 1993, sa myriade de réseaux d'oléoducs dans le Delta du Niger est restée en place. En 2008 et 2009, deux énormes fuites sur ses oléoducs ont frappé la communauté de Bodo sur ce territoire.



2

Elles ont causé des dommages catastrophiques à l'environnement et saccagé les moyens d'existence des communautés locales, qui étaient largement dépendantes de la pêche et de l'agriculture.

En 2015, Shell a admis sa responsabilité dans ces fuites, que l'ONU a décrites comme un "désastre écologique", et accepté de verser 83 millions de dollars pour la réhabilitation, dont on s'attend à ce qu'elle prenne des décennies.

De nos jours, un haut niveau de pauvreté, le chômage et l'échec lamentable à faire en sorte que les revenus du pétrole bénéficient aux populations locales ont mené à davantage d'insurrections et Shell est gangrenée par des attaques de militants, des fuites et sabotages sur ses oléoducs. En 2017, le SPDC a fait état de pertes de l'ordre de 9.000 barils par jour du fait de vols, soit une perte d'environ 180 millions de dollars par an. Ce chiffre, en hausse, était de 6.000 barils en 2016.

- ▶ 4 milliards de dollars, c'est la somme engrangée par Shell au départ de la production de pétrole et de gaz au Nigeria en 2017. Source : Reuters

Au moment où la compagnie cherche à se départir de sa dépendance vis-à-vis du pétrole brut, elle se concentre sur les énormes réserves inexploitées de gaz du Nigeria, qui sont considérées par Shell comme une alternative plus propre au pétrole au moment où elle cherche à rencontrer les objectifs en matière de gaz à effet de serre.

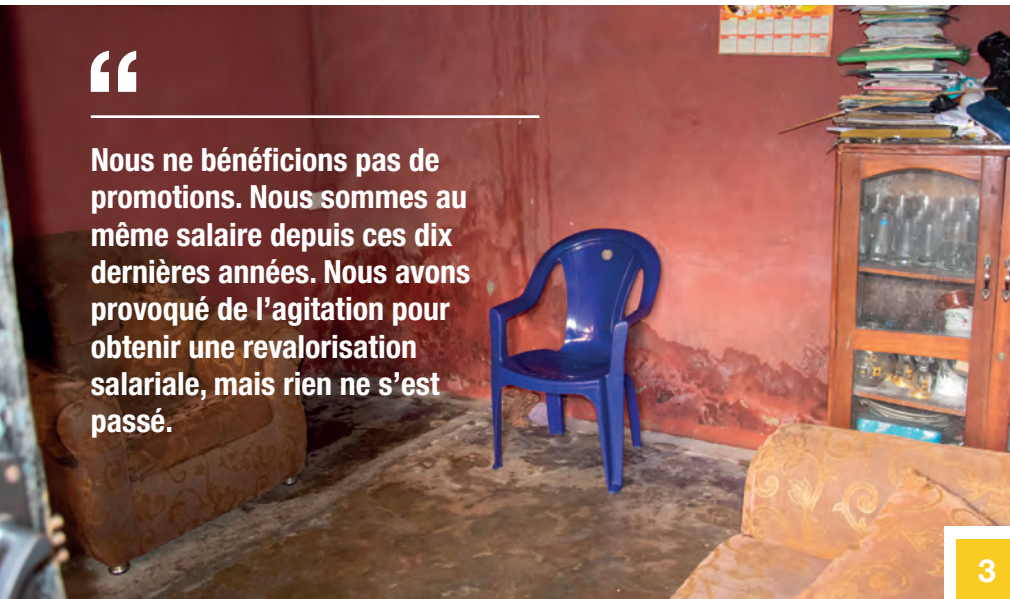
### TRAVAIL PRÉCAIRE

**Le Président du NUPENG, Williams Akporeha, appelle le Nigeria "le quartier général du travail précaire".** Shell a au fil du temps, fait passer à la sous-traitance pratiquement l'ensemble des tâches de production, avec des bas salaires, un minimum de prestations sociales et sans sécurité d'emploi. Selon les syndicats, il y a chez Shell très peu de personnel permanent au niveau de la logistique ou des cadres moyens. Cette prédominance des salariés en sous-traitance n'est pas unique à Shell, mais indicative de la situation dans la plupart, voire toutes les compagnies pétrolières internationales au Nigeria.



“

**Nous ne bénéficions pas de promotions. Nous sommes au même salaire depuis ces dix dernières années. Nous avons provoqué de l'agitation pour obtenir une revalorisation salariale, mais rien ne s'est passé.**



### RENCONTRE AVEC LES SALARIÉS EN SOUS-TRAITANCE DE SHELL

Le NUPENG a emmené la mission d'IndustriALL en visite à la Station de réception et traitement Umuebulu de Shell à Etche, dans la banlieue de Port Harcourt. Les travailleurs en sous-traitance, portant des uniformes Shell, étaient impatients de nous livrer leurs récits. Nombre d'entre eux ont déclaré qu'ils étaient employés par le biais d'un contrat de communauté, qui est un contrat organisé entre la compagnie pétrolière et un responsable de la communauté locale, dans ce cas, le chef ou roi local. À la suite du décès du roi et ensuite de son fils, les travailleurs ont déclaré n'avoir plus été payés depuis plusieurs mois. Bien que Shell soit intervenue pour couvrir une partie des pertes de revenu, de nombreux travailleurs ont déclaré que certains salaires leur étaient toujours dus.

Un travailleur de la station, employé sous un tel régime, a déclaré à la mission :

“L'entrepreneur pour qui je travaille ne me paie pas à temps. Je n'ai plus été payé depuis six mois. Mon salaire est d'à peine 50.000 nairas (137 dollars) par mois. Quand je rentre chez moi, je dois aller mendier de la nourriture à mon voisin. Voilà six mois que mes enfants ne peuvent plus aller à l'école. Je travaille pour Shell depuis 11 ans, mais je n'ai même pas un tapis dans ma maison. Je n'ai pas non plus de radio.

“Si vous ouvrez la bouche pour dire quoi que ce soit, ils vous mettent dehors. Le lendemain, ils (Shell) vont appeler l'entrepreneur et il va vous mettre dehors et vous remplacer par quelqu'un d'autre. C'est à cela que nous sommes confrontés dans cette unité de Shell.”

“Notre salaire chez Plantgeria est d'environ 95.000,” déclare un autre travailleur mis au service de Shell par son employeur. “De nos jours, au Nigeria, vous ne vous en tirez pas avec ça. Vous ne pouvez pas payer les frais de scolarité de vos enfants. Vous ne mangez pas bien. Vous ne pouvez pas améliorer votre quotidien. Nous

faisons le sale boulot. **Nous travaillons comme des éléphants et nous mangeons comme des fourmis.**”

“

### Si vous ouvrez la bouche pour dire quoi que ce soit, ils vous mettent dehors.

Tous les travailleurs ont parlé du sous-traitant comme de leur “payeur” et considèrent travailler chez Shell, sachant qu'ils sont directement sous les ordres de la direction de Shell. Ils déclarent que c'est Shell qui détermine ce que les sous-traitants les paient. Cependant, leurs appels à Shell pour obtenir de meilleurs salaires sont ignorés :

“Si vous sollicitez une augmentation, vous serez escorté dehors par la police. Et s'en sera fini de votre emploi. Plus d'accès au chantier jusqu'à ce que vous signiez un papier qui dit que vous ne vous joindrez pas à un syndicat et ne réclamerez pas d'augmentation,” dit un autre.

Shell affirme qu'il ne serait pas financièrement viable de donner des postes permanents aux salariés sous-traitants, parce qu'ils ne sont pas nécessaires tout le temps. Mais cela contredit ce que des travailleurs ont déclaré à IndustriALL :

“Ils continuent à nous considérer comme des travailleurs à la tâche, mais nous avons été occupés ici de manière continue depuis parfois 20 ans, tout en étant payés moins de 150 dollars par mois,” se lamente un ouvrier. “J'ai un courrier qui m'informe que je n'ai droit à aucune prestation sociale. **Ces deux derniers mois, nous nous sommes rassemblés pour rejoindre le NUPENG. Maintenant, s'ils nous menacent, “mettez-nous dehors” est ce que nous leur dirons simplement.**”

Les travailleurs indiquent qu'ils reçoivent à l'origine un contrat de deux ans, mais qu'après cela l'entrepreneur va ajouter des avenants de

trois ou six mois, valables pour des années. “C'est pour cela que nos salaires stagnent. Il n'y a pas de modification dans ces avenants. Parfois, on réduit même le salaire,” déclare un autre.

Les perspectives pour les travailleurs en sous-traitance de Shell sont nulles : “Nous ne bénéficions pas de promotions. Nous sommes au même salaire depuis ces dix dernières années. Nous avons provoqué de l'agitation pour obtenir une revalorisation salariale, mais rien ne s'est passé.”

**Vassey Lartson qui travaille comme technicien de laboratoire pour Shell à Houston, aux États-Unis, faisait partie de la mission au Nigeria en tant qu'adhérent de l'affilié d'IndustriALL, les Métallos USW. Il a été choqué par les conditions de vies des travailleurs. “Je suis honteux que nous travaillions avec le même logo Shell dans notre dos. Il n'y a aucune raison pour qu'il y ait autant de disparités entre ces travailleurs et moi. Ça me touche personnellement que ces travailleurs et travailleuses, mes camarades, soient exploités de cette manière. Si une compagnie est internationale, pourquoi ne peut-elle pas avoir partout la même attitude et les mêmes salaires ?”**

Il existe chez Shell un contraste marqué avec les expatriés, qui peuvent gagner jusqu'à 20.000 dollars par mois. Les cols-blancs nigériens sont payés par Shell environ 2.000 dollars par mois. Shell possède un quartier résidentiel hautement sécurisé de 224 hectares à Port Harcourt où le personnel local et expatrié de Shell ainsi que leurs familles vivent et se fréquentent.



### SOINS DE SANTÉ INADAPTÉS

Nombre de salariés sous-traitants se plaignent que leur assurance soins de santé est inadaptée :

“Nous sommes exposés à tous les risques. Nous travaillons sur le terrain. Même avec notre assurance santé, ça ne va pas. **Nous risquons notre vie pour la gagner.** Si vous êtes malades et vous rendez au dispensaire, on ne vous traite pas correctement parce que les montants que notre employeur verse à l'assurance sont maigres et



c'est pour ça que nous n'obtenons pas les bons traitements. Ils vous donnent juste quelques cachets. Ensuite le médecin vous dira qu'il ne peut pas aller plus loin avec la couverture que vous avez. Alors, vous devez vous servir du peu d'argent que vous avez pour payer davantage."

Un travailleur avec quatre enfants nous a dit qu'il ne pouvait se faire rembourser que 40.000 nairas (100 dollars) par an pour sa famille. Certains travailleurs ont déclaré n'avoir aucune assurance santé et dépendre uniquement de leur contrat de travail.

La mission a rendu visite aux enfants endeuillés de M. Kalu Ngozi, un électricien en sous-traitance qui a travaillé plus de 20 ans pour Shell. M. Ngozi était décédé trois jours plus tôt en laissant ses quatre fils orphelins. Leur mère est décédée il y a deux ans et un de leurs frères est mort il y a deux mois. Ses enfants, âgés de 12 à 22 ans, vivent maintenant seuls dans un logement d'une pièce dans les bas quartiers de Port Harcourt. M. Ngozi, qui souffrait d'un ulcère à l'estomac ne pouvait pas se permettre les soins médicaux dont il avait besoin et l'hôpital a indiqué que la typhoïde avait contribué à son décès.

## DANGERS

Port Harcourt et le Delta du Niger connaissent depuis ces dernières années un niveau de violence croissant, les enlèvements et les vols à main armée n'étant pas rares. "Un de nos collègues, un chauffeur, a récemment été tué par balles sur le terrain. Au bout du compte, Shell n'a rien fait du tout. Le maximum qu'ils font est une minute de silence. Personne n'en a rien à faire de vous et de votre famille. Si quoi que ce soit vous arrivait aujourd'hui, on (Shell) ne vous connaît pas, c'est l'affaire du sous-traitant."

Les travailleurs ont fait part du fait qu'ils sont exposés sur le terrain à des dangers tels que des produits chimiques, la pollution, des groupes armés et les serpents.

Ils disent également se sentir mal équipés pour gérer les situations dangereuses : "Shell se débrouille bien avec la paperasse de santé

et sécurité, mais c'est différent lorsqu'il s'agit de l'appliquer. On vous envoie en formation en disant "c'est ainsi que vous devez faire" mais parfois lorsque vous arrivez sur le terrain, ça (le matériel) n'est pas sur place."

Un chauffeur sous-traitant pour Shell a récemment été tué par balles durant une tentative d'enlèvement d'un expatrié dans la région d'Umuebulu, entraînant d'immenses souffrances pour sa famille.



5

## UTILISER LES ACCORDS-CADRES MONDIAUX POUR AMÉLIORER LES NORMES

► Alors que Shell refuse d'entamer un dialogue au plan mondial avec les syndicats, le géant de l'énergie français Total a signé un accord-cadre mondial avec IndustriALL dès 2015. Cet accord a permis de résoudre des problèmes de santé et sécurité au Nigeria en établissant un lien entre les travailleurs et travailleuses sur le terrain et la direction générale à Paris. En vertu de l'accord, Total exige également de ses sous-traitants qu'ils rencontrent les normes internationales en matière de droits collectifs du travail. De plus, IndustriALL compte un accord-cadre mondial avec la compagnie italienne Eni, qui développe également des activités au Nigeria.

## ► LE TORCHAGE DU GAZ ET SES EFFETS SUR LES TRAVAILLEURS

Le torchage est le résultat de la combustion de gaz remontant à la surface durant l'extraction de pétrole brut. Selon le Partenariat mondial pour la réduction du torchage, trop peu est fait par les compagnies pétrolières au Nigeria, en particulier dans le Delta du Niger, pour capturer ce gaz qui est un des plus gros contributeurs aux émissions de gaz à effet de serre de par le monde. Il est moins coûteux de brûler ce gaz que de tenter de trouver des méthodes onéreuses pour le capturer.

Les chiffres les plus récents du gouvernement indiquent, bien que le torchage qui représentait de plus de cinquante millions de mètres cube par jour il y a dix ans a diminué, qu'en se situant toujours à un peu moins de 20 millions de mètres cube par jour, il aurait de quoi générer 3.000 mégawatts d'électricité. Cette réduction n'aide pas vraiment les travailleurs et les communautés locales qui restent durement affectés par le torchage.

Des informations parues dans les médias nigériens indiquent que des villageois de Polaku, dans l'État de Bayelsa, qui vivent près de l'unité de stockage de gaz SPDC Intergared Gbarian/Ubie, disent ne pas pouvoir dormir la nuit et voir leurs habitations tomber en ruine en raison des vibrations causées par le torchage. Cela provoque aussi des pluies acides qui polluent les récoltes et les eaux de surfaces et les villageois indiquent que leurs enfants tombent malades. Ils disent que si le torchage s'effectue la nuit, c'est pour éviter un tollé général.

Les travailleurs auxquels IndustriALL a parlé à Etche en ont une expérience similaire :

"Il y a beaucoup de torchage. Si vous garez un véhicule blanc pour la nuit, vous le retrouverez couvert de pétrole brut jaunâtre et de suie le lendemain. Quand vous vous éveillez, votre nez est bouché par la suie. Cela touche vos yeux également."

L'unité qu'IndustriALL a visitée à Etche n'est qu'à un jet de pierre de nombreuses écoles du coin. "Ce qui se passe ici concerne le monde entier. Shell nous demande de moins utiliser nos moteurs, mais ils polluent la planète entière !" dit un ouvrier.

La Directrice d'IndustriALL pour l'énergie, Diana Junquera Curiel, confie :

"Notre mission au Nigeria nous a permis de nous rendre compte par des contacts directs de la souffrance des travailleurs et travailleuses en sous-traitance de Shell. Nous allons confronter Shell à nos constatations. Nous allons leur demander des comptes. Shell dit vouloir agir de manière responsable par rapport aux travailleurs et travailleuses de sa chaîne d'approvisionnement. Ça peut commencer ici, au Nigeria."



6

- 3 Ce logement d'un travailleur était si humide qu'il était difficile d'y respirer. *IndustriALL*
- 4 Les orphelins de Kalu Ngozi, un salarié de Shell. *IndustriALL*
- 5 La manne pétrolière n'offre aucune retombée à la plupart des habitants de Port Harcourt. *IndustriALL*
- 6 La station de réception et traitement d'Umuebulu-Etche à Port Harcourt, exploitée par Shell. *IndustriALL*





# profil

Syndicat :  
**REP (Syndicat biélorusse des industries de la radio et de l'électronique)**

Pays :  
**Biélorussie**

Texte :  
**Alexander Ivanou**

1

## LE SYNDICAT BIÉLORUSSE DE L'ÉLECTRONIQUE SAIT CE QUE LUTTER VEUT DIRE

**Le Syndicat biélorusse des industries de la radio et de l'électronique (REP) a été fondé en novembre 1990, au moment où des pays qui avaient fait partie de l'Union Soviétique sont devenus indépendants.**

La Biélorussie a traditionnellement compté un secteur de la radio et de l'électronique fort, avec du personnel hautement qualifié. Il y a près de 30 ans, nombres d'entre eux, adhérents syndicaux par défaut par le passé, ont choisi de voter pour la création de leur propre syndicat, nouveau et indépendant.

Ce syndicat a regroupé quelque 275.000 membres et est devenu le plus grand syndicat d'industrie en Biélorussie. Il a également rejoint ce qui était à l'époque la seule centrale syndicale, la Fédération des syndicats de Biélorussie (FPB).

Alors que le pays était en transition entre une économie planifiée et une économie de marché, de nombreuses entreprises ont dû rechercher de nouveaux marchés et se construire de nouveaux réseaux de distribution. Une série de crises économiques se sont succédé. Les salaires ont plongé et, en l'absence de commandes, les usines

ont réduit leur personnel, ce qui a conduit à un déclin des effectifs syndicaux.

"C'était une période compliquée, mais ensemble avec d'autres syndicats, le REP n'a jamais cessé de se battre pour la population active," dit Gennady Fedynitch.

Au début des années 1990, les syndicats étaient directement impliqués dans les manifestations de masse. Des milliers de personnes disaient "Non à l'appauvrissement des gens", rassemblées sur les grandes places de Minsk. Ces manifestations ont forcé le gouvernement à réagir et ont permis de stabiliser la situation dans l'industrie au moment où de nouveaux syndicats indépendants apparaissaient en Biélorussie. En 1993, le Congrès biélorusse des syndicats démocratiques a été fondé.

### Restrictions à la liberté

Avec l'élection de Lukashenko comme Président en 1994, de nombreuses institutions de la société civile ont été placées sous un contrôle de l'État de plus en plus strict. Les libertés se sont trouvées plus limitées encore que sous l'ère soviétique. Pour les syndicats, il est devenu de plus en plus difficile d'échapper au contrôle de l'État.



**Gennady Fedynitch, président du syndicat biélorusse REP, indique que protéger les travailleurs et travailleuses a toujours été la priorité du syndicat :**

**.....**  
**"Les portes de nos bureaux sont toujours ouvertes pour tous les citoyens de Biélorussie. Nous offrons une protection ainsi que la possibilité de devenir membre d'une grande famille syndicale."**





En 2000, le REP a fait partie des promoteurs d'une plainte auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les violations des droits des syndicats et des travailleurs en Biélorussie (le pays est depuis sous surveillance constante de la part de l'OIT).

La réponse du gouvernement a été rapide : au lieu de remédier à la situation, en 2003, l'administration de Lukashenko a fait du vice-directeur des services du président le nouveau dirigeant de la fédération syndicale. Par le biais de la manipulation et de pressions au plan administratif, le nouveau-venu a remplacé les plus revendicatifs des leaders indépendants des syndicats nationaux affiliés à la FPB.



Le REP s'est retiré de la FPB pour protester. La réponse des autorités a été de créer un syndicat d'industrie, totalement sous leur contrôle. Par la pression mise à la fois par l'administration et les directeurs d'usine, ce soi-disant syndicat a absorbé la plupart des sections syndicales qui constituaient le REP. Durement touché, le REP s'est retrouvé avec seulement 630 membres.

**“S'organiser syndicalement avec une aussi forte pression mise sur les travailleurs et travailleuses est extrêmement difficile, mais est resté l'objectif principal du REP,”** dit Gennady Fedynitch. **“Et en dépit de tous les efforts déployés par les autorités, notre syndicat est parvenu à remonter ses effectifs à 2.500 adhérents.”**

En 2009, le REP a rejoint le Congrès biélorusse des syndicats démocratiques. À l'heure actuelle, le REP est présent dans 28 grandes villes de toutes les provinces du pays, ainsi que dans la capitale, Minsk. Le syndicat accroît sa présence au sein des sites de production, partout dans le pays.

Vers la fin des années 1990, le Président Lukashenko a introduit un décret sur les contrats à durée déterminée. L'ensemble de la population active a été progressivement placée sous contrat d'un an, voire de cinq au maximum. À leur expiration, les travailleurs et travailleuses pouvaient se retrouver à la rue, sans indemnité de licenciement ou autre.

Le REP s'est précipité pour protéger les travailleurs et a mis sur pied une série de centres de conseil où des juristes du syndicat apportaient leur aide aux travailleurs afin de protéger leurs intérêts. Bien que cela ait fait des militants syndicaux des cibles de menaces et d'abus de la part des employeurs, Fedynitch indique que le fait d'apporter ce service à tous les travailleurs a donné au REP une bonne occasion pour recruter davantage d'adhérents.

La Biélorussie n'attire pas beaucoup d'investissements étrangers. Pour tenter d'augmenter les revenus de l'État, les autorités ont introduit le tristement célèbre Décret n°3, qui pénalisait véritablement les sans-emplois, les soumettant à une taxe élevée. Ce décret a immédiatement été surnommé “Décret sur les parasites sociaux,” par allusion à une législation comparable qui existait en Union Soviétique.

À l'initiative du REP, un travail exhaustif a été entrepris en vue d'abolir ce décret. Au début de 2017, les adhérents syndicaux ont manifesté très activement contre le décret. Comme de coutume, les autorités ont répondu par une vague de répression : 36 membres du REP ont reçus des amendes pour un total de BYN 8.027 (US\$ 4.292) et nombre d'entre eux ont été arrêtés. Un total de 225 jours de prison ont été accumulés par des syndicalistes et ceux-ci ont été soumis à une amende complémentaire de BYN 2.600 (US\$ 1.380).

Craignant davantage de protestations, les autorités biélorusses ont retiré le Décret n°3, mais pour en réintroduire une version modifiée sous une autre appellation quelques mois plus tard. Le nouveau décret impose le même principe qui consiste à pénaliser le sans-emploi pour ne pas être parvenu à trouver du travail dans le pays. Cette nouvelle version du décret est lourdement critiquée à la fois dans le pays et en dehors parce qu'il contient des éléments qui s'apparentent au travail forcé, mais le gouvernement a l'intention de lui donner force de loi en 2019.

Le rôle actif du syndicat et la crainte de nouveaux mouvements de protestation de masse sont très probablement derrière de nouvelles attaques d'envergure sur le REP de la part des autorités biélorusses.

Tôt dans la matinée du 3 août 2017, les bureaux de différents affiliés d'IndustriALL, le REP et le Syndicat biélorusse indépendant des mines, de la chimie, des raffineries, de l'énergie, du transport, de la construction et des secteurs connexes, ainsi que les domiciles de leurs dirigeants, ont fait l'objet d'une perquisition dans le cadre d'une enquête criminelle à l'encontre de Gennady Fedynitch et Ihar Komlik, respectivement président et chef-comptable du REP, pour des soupçons d'évasion fiscale de grande ampleur.

Ihar Komlik a été arrêté et a passé deux mois en prison. L'enquête a duré pas moins d'un an et les inspecteurs ont interrogé plus de 800 adhérents syndicaux comme témoins. Selon nos informations, durant les interrogatoires, les enquêteurs étaient particulièrement intéressés à en apprendre davantage sur le syndicat et ses activités, plutôt que sur ses dirigeants mis en cause et leurs crimes supposés.

Le procès a finalement eu lieu en août 2018. Il a été suivi de près par IndustriALL Global Union, aussi bien par le biais d'observateurs issus de ses affiliés de la région que par celui des médias.

Le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL Kemal Özkan était présent au tribunal lorsque le verdict a été prononcé.

“IndustriALL est convaincue que, malgré le fait que cette affaire criminelle visait deux individus, elle était clairement dirigée contre le syndicat lui-même et d'une manière plus générale contre les droits des syndicats indépendants,” a déclaré Kemal Özkan.

“Ensemble avec nos affiliés, nous allons continuer à soutenir le REP, Gennady Fedynitch et Ihar Komlik dans leur lutte pour défendre et faire progresser la cause des droits des travailleurs en Biélorussie.”

VOIR



- 1 Rassemblement du 1er mai 2018, avec au premier rang et de gauche à droite : Sergey Antusevich, vice-président du Congrès des syndicats démocratiques, Gennady Fedynitch, président du syndicat REP et Nikolay Zimin, président du Syndicat biélorusse indépendant BITU. *IndustriALL*
- 2 Mission conjointe CSI-IndustriALL en Biélorussie et les affiliés biélorusses, avril 2018. *IndustriALL*
- 3 Manifestation du 1er mai 2018, les activistes de REP tenant une banderole “Liberté au peuple”. *IndustriALL*





L'ÉGALITÉ DES GENRES  
EST UNE QUESTION SYNDICALE

#ALLWOMEN

