



# global worker

## DOSSIER SPÉCIAL

**BHP : montrez le respect**

## ENQUÊTE

**Les syndicats se battent-ils tous pour la même chose ?**

## RENCONTRE

**Beauty Zibula**

“

Maintenant plus que jamais, nous devons nous unir et résister. Avec des centaines de millions de personnes syndiquées de par le monde, nous sommes une force avec qui compter.

Valter Sanches  
Secrétaire général



## Bienvenue dans **global worker**

**2019 touche à sa fin, mais IndustriALL continue à se battre pour un modèle économique et social qui donne la priorité à l'humain. Ensemble avec nos syndicats affiliés, nous continuons à défier le pouvoir des multinationales, alors qu'au plan mondial, les postures antisyndicales des gouvernements et des employeurs deviennent de plus en plus courantes.**

Nous sommes à moins d'un an du troisième Congrès d'IndustriALL, qui se tiendra au Cap en octobre 2020, où marquerons notre unité en faveur d'un avenir juste sous le slogan Amandla Awethu.

Ce numéro de Global Worker s'intéresse de plus près à deux initiatives de syndicalisation couronnées de succès ; **des étudiants bhoutanais au Japon**, qui s'étaient retrouvés à prester de long temps de travail, de manière parfois illégale, pour de bas salaires, ont réussi à constituer un syndicat avec le **soutien du JAM**. Vous pourrez en lire le récit complet en page 9.

Aussi, des travailleurs et travailleuses à domicile, principalement des femmes, se tournent vers l'avenir en **se battant et en formant un syndicat** pour revendiquer leurs droits et reportent des succès significatifs ; à voir en page 17.

Le géant des mines BHP a pour politique claire d'externaliser ses salariés, qui en arrivent à travailler côte à côte avec ceux qui ont des contrats permanents, mais en ayant un salaire moindre et des conditions d'emploi plus précaires. À la suite d'une décision de notre Comité exécutif, **IndustriALL a, ensemble avec**

**le réseau mondial des syndicats des sites de BHP, lancé une campagne contre l'entreprise**. Voyez notre rapport spécial en pages 20 à 23.

Le 7 octobre, Journée mondiale pour le travail décent, est marquée par des actions syndicales partout dans le monde, avec pour message répété de dire **STOP au Travail précaire**. La page 4 présente des photos de ces actions syndicales.

Maintenant plus que jamais, nous devons nous unir et résister. **Avec des centaines de millions de personnes syndiquées de par le monde, nous sommes une force avec qui compter**. En pages 12 à 16, voyez quelques problématiques clés pour les luttes syndicales qui nous attendent.

Il y a près d'un an, lors de notre Comité exécutif à Mexico, en décembre 2018, IndustriALL a adopté un plan d'action sur le commerce international et les politiques manufacturières afin d'aider nos affiliés à s'impliquer davantage dans les pourparlers concernant les accords et traités commerciaux multilatéraux. En pages 5 à 8, nous creusons la question de la Zone de libre-échange continentale africaine. **Va-t-elle promouvoir un commerce équitable et générer des emplois décents ?**

Nous sommes témoins de profondes modifications au sein du monde du travail, une transformation qui comporte du bon et du mauvais, des défis et des opportunités. En tant que syndicats, nous devons assurer la protection des travailleurs et travailleuses dans ce processus. Vous trouverez en pages 18 et 19 des informations sur **un accord récemment signé avec le constructeur automobile français Renault pour construire ensemble le monde du travail**.

Beauty Zibula, du Syndicat sud-africain du textile SACTWU, a quitté le Comité exécutif d'IndustriALL et s'en est allée occuper un siège au sein du Parlement d'Afrique du Sud. **Elle évoque son parcours la conduisant depuis l'usine jusqu'au cœur de la politique de son pays** dans l'entrevue qu'elle nous a accordée en pages 10 et 11.

Ce numéro à de quoi nous inspirer : **unis, nous vainquons**.

A luta continua.

Valter Sanches  
Secrétaire général

 @ValterSanches

# Sommaire

## dossier

La zone de libre-échange continentale africaine



5

## profil

Un syndicat bhoutanais constitué au Japon



9

## rencontre

Beauty Zibula : du syndicat au Parlement



10

## enquête

En faveur de quoi nous battons-nous?



12

## profil

Au Pakistan, les travailleurs/euses à domicile forment un syndicat



17

## dossier

Ce que nous faisons aujourd'hui détermine l'avenir du travail



18

## dossier spécial

Campagne d'IndustriALL sur BHP



20

### 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 Sanchez / vsanches@industriall-union.org

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

Traduction : Thierry Duhin

Photo de couverture : Bobbie Hanvey

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch

# LES SYNDICATS CÉLÈBRENT LA JOURNÉE MONDIALE DU TRAVAIL DÉCENT

Les affiliés d'IndustriALL Global Union ont mené des actions partout dans le monde ce 7 octobre, Journée mondiale pour le Travail décent. En même temps que la fin du travail précaire, les syndicats revendiquent de meilleures conditions de travail, des droits en matière de maternité, la sécurité dans les mines, des droits pour les jeunes et une justice climatique, entre autres sujets pressants.

En Thaïlande, des milliers de travailleurs, dont des membres de l'affilié d'IndustriALL,

la Confédération des syndicats d'industrie de Thaïlande, ont défilé en direction du Siège du Gouvernement pour remettre une lettre au Premier Ministre réclamant la sûreté et la sécurité de l'emploi ainsi que des mesures pour protéger les travailleurs face à Industrie 4.0.

À Jakarta, les femmes du Conseil d'IndustriALL pour l'Indonésie ont tenu un rassemblement pour exhorter les autorités et les employeurs à assurer des emplois décents, des lieux de travail sains et sûrs et un plus long congé de maternité.

Aux Philippines, les affiliés d'IndustriALL ont tenu un forum national qui s'est penché sur la manière de renforcer les droits des travailleurs et de mettre fin à l'omniprésence de l'exploitation par le travail précaire dans le pays.

Les affiliés d'IndustriALL au Nigeria et au Pakistan ont également appelé Shell à mettre un terme au travail précaire et à ce que le géant du pétrole et du gaz offre aux travailleurs des contrats permanents.

En Maurice, l'affilié d'IndustriALL, la Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Privé – CTSP, a défilé dans les rues avec des bannières appelant au travail décent, à la fin des violences faites aux femmes et à la justice climatique.

En Asie du Sud, les affiliés du Bangladesh, d'Inde et du Pakistan ont mené des actions pour protester contre le travail précaire, tandis que les affiliés d'IndustriALL dans toute l'Amérique latine marquaient le 7 octobre lors d'une réunion à Buenos Aires des syndicats de l'énergie, des mines et de la métallurgie.



dossier

Texte :  
Elijah Chiwota

1

# LA ZONE DE LIBRE-ÉCHANGE CONTINENTALE AFRICAINE : VA-T-ELLE PROMOUVOIR LE COMMERCE ÉQUITABLE, LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET LE TRAVAIL DÉCENT ?



## Sur un continent qui compte un chômage élevé, où la majorité d'une population de 705 millions de personnes en âge de travailler évolue dans le secteur informel, est-ce que les ambitions de l'accord de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA) résistent à l'analyse ?

Nous avons demandé l'avis des syndicats du continent.

**“Nous sommes loin des idéaux du panafricanisme. La ZLECA (zone de libre-échange continentale africaine) ne réalisera pas nos rêves. On craint que de nombreuses grandes économies africaines en tirent des avantages disproportionnés, tandis que d'autres ne pourront pas sauver leurs industries nationales du dumping de marchandises importées.”**

REEAZ CHUTTO, ILE MAURICE

Dans le paysage de l'Afrique post-coloniale, les dictatures et une corruption endémique ont la part belle. Les pays sont sous-développés et hautement endettés. Les économies n'ont pas évolué après l'indépendance. La plupart des économies africaines restent des producteurs primaires de biens agricoles, de pétrole et de gaz ainsi que de ressources minières sans pratiquement de valeur ajoutée. Elles sont lourdement tributaires de l'aide étrangère. Le chômage est élevé, en particulier pour les jeunes et la plupart des gens gagnent leur vie dans le secteur informel. La pauvreté est courante, y compris chez les travailleurs et travailleuses.

La ZLECA est un projet de l'Union africaine (UA), conçu pour faciliter le commerce intra-africain.

Lancée à l'origine en 2012, ses instruments ne sont pas encore pleinement d'application. Lorsqu'ils le seront, nombreux sont ceux qui estiment qu'ils ont le potentiel de transformer l'économie du continent.

Le soutien pour la ZLECA de la part des pays africains depuis son lancement et en particulier depuis le début des négociations en 2015, est massif, l'Érythrée étant le seul pays à ne pas l'avoir signé. Le Nigeria, la plus importante économie du continent, était réticent à l'origine, craignant d'être submergé par des importations bon marché, mais il a finalement signé.

**“La solidarité tant attendue entre les pays africains se concrétise enfin. Il est temps que les pays africains concluent des accords commerciaux stratégiques réunissant les ressources et la main-d'œuvre qui font la richesse du continent et atteignent un développement industriel fort et durable.”**

ROSE OMAMO, KENYA

Les pays africains commercent davantage avec l'Asie, la Chine, l'Europe et les États-Unis qu'entre eux. Les syndicats africains, qui promeuvent l'industrialisation du continent, considèrent qu'il s'agit d'une opportunité gâchée. Les pays africains se font concurrence pour les mêmes marchés internationaux et leurs efforts font double emploi

au lieu de se spécialiser, de mettre leur expérience en commun et de commercer les uns avec les autres. **Cependant, les syndicats craignent que cette hausse du commerce ne bénéficie pas automatiquement aux gens si les droits des travailleurs ne font pas l'objet d'une priorité.**

Lorsqu'elle sera pleinement d'application, nombreux sont ceux qui sont convaincus que la ZLECA pourra constituer une percée cruciale pour améliorer le commerce inter-régional, trans-frontalier et l'intégration économique, créer des emplois et contribuer à une industrialisation durable du continent.

Bien que les syndicats reconnaissent ce potentiel, ils ont le sentiment d'avoir été exclus des consultations qui ont mené à la signature et la ratification de l'accord. Les syndicats, les organisations de la société civile et les communautés qui seront directement affectées n'ont pas eu l'occasion de représenter leurs intérêts. **Ils estiment que cette exclusion va à l'encontre de l'approche centrée sur l'humain et la transparence de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et les principes de commerce équitable qui promeuvent un partenariat fondé sur le dialogue, la transparence et le respect mutuel.**

### QU'EST-CE QUE LA ZLECA ?

La ZLECA est un accord de grande envergure qui concerne le commerce des biens et des services, les investissements, la propriété intellectuelle et la politique de concurrence. La ZLECA vise à “promouvoir et réaliser le développement socio-économique inclusif et durable, l'égalité de genres et la transformation structurelle des États parties.” En outre, l'accord à l'ambition de “promouvoir le développement industriel à travers la diversification et le développement des chaînes de valeur régionales, le développement agricole et la sécurité alimentaire.”

Selon la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement, en 2017, le commerce intérieur de l'Afrique comptait à peine pour 16% du total des exportations. Le plus important partenaire commercial est l'Afrique du Sud qui importe des produits pétroliers et exporte du maïs ainsi que d'autres biens. Elle est suivie par le Nigeria et l'Égypte qui exportent du pétrole brut et du gaz de pétrole ainsi que du textile et des vêtements tout en important d'autres produits.

**Au plan mondial, le commerce africain ne représente que 2,6% des échanges et concerne principalement l'Europe. Le commerce avec l'Inde et la Chine est de son côté à la hausse.**

La ZLECA a pour but d'arriver à une transformation par la mise en œuvre d'initiatives continentales existantes, parmi lesquelles *Industrial Development Africa*, le Programme de Développement des Infrastructures en Afrique, le Plan d'action pour stimuler le commerce intra-africain et le Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine. On y retrouve encore d'autres projets comme le





Marché unique du transport aérien africain et celui de libre circulation des personnes.

Avec le soutien de l'UA et de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) des Nations unies, la ZLECA est placée sous la direction des ministres, chefs d'État et de gouvernement. L'accord compte un secrétariat qui sera basé au Ghana.

**La ZLECA va créer un marché unique pour les biens et services à destination d'une population d'1,2 milliards de personnes avec un produit intérieur brut combiné de 3,4 billions de dollars.**

Ce marché unique va créer une libre circulation des personnes, du commerce et des investissements menant à la mise en place d'une union douanière. Selon la CEA, la ZLECA va devenir l'une des plus grandes Zone de libre-échange du monde depuis la fondation de l'Organisation internationale du commerce (OMC).

Lorsqu'elle sera pleinement fonctionnelle, la ZLECA vise à faire bondir le commerce intra-africain de plus de 50% par le développement et la promotion de chaînes de valeur régionales et continentales. L'accord, qui fait partie des stratégies de l'UA pour le programme de transformation et de développement de son Agenda 2063, mènera à la réalisation de certains des Objectifs de développement durable de l'Agenda 2030.

Les bénéfices escomptés de l'accord visent à avoir davantage d'industries manufacturières et une diversification dans les économies émergentes, dont l'Éthiopie, le Maroc et le Rwanda qui mettent en place des politiques qui promeuvent les secteurs manufacturiers et l'industrialisation. Cela signifie que de petits pays tireront avantage des économies d'échelle et de l'immense marché offert par la ZLECA.

L'accord comprend aussi des dispositions qui ont permis aux économies en difficulté de Djibouti, de l'Éthiopie, de Madagascar, du Malawi, du Soudan, de Zambie et du Zimbabwe de bénéficier de droits de douane réduits. Selon le *Global*

*Manufacturing Competitive Index* l'Indice de compétitivité mondiale de la fabrication la plus grosse part de l'industrie manufacturière du continent se situe actuellement en Afrique du Sud, en Égypte et au Nigeria.

La ZLECA vise à améliorer la coordination et la facilitation du commerce entre les blocs économiques régionaux. L'intégration comprendra l'association de communautés économiques régionales : l'Union du Maghreb arabe, le Marché commun de l'Afrique orientale et australe, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest, la Communauté d'Afrique de l'Est, la Communauté des États sahélo-sahariens, la Communauté économique des États de l'Afrique centrale, l'Autorité intergouvernementale pour le développement ainsi que la Communauté de développement de l'Afrique australe. **Entre autres choses, la ZLECA veut mettre fin à la concurrence entre les communautés économiques régionales et la remplacer par la coopération.**

La ZLECA vient en complément d'autres stratégies de l'UA, dont la Vision minière africaine (VMA). La VMA identifie des **corridors de développement durable** en tant qu'outils pour la promotion du commerce et des investissements, l'optimisation de l'utilisation des infrastructures, l'encouragement à la valeur ajoutée et l'amélioration de la compétitivité des économies africaines.

Ces corridors sont des zones géographiques où les ressources sont mises en commun pour avoir un impact maximum.

**“Le Programme africain de développement territorial offre le moyen de proposer des plateformes de développement économique intégrées sur base d'investissements d'ancrage clés et de grande échelle (généralement pour la valorisation des ressources minières) et des investissements connexes dans l'amont et l'aval. Cela offre également une stratégie pour stimuler des secteurs durables (agriculture, tourisme et valorisation des ressources) et ce faisant, fournir un outil pour introduire une dimension territoriale pour la planification des infrastructures et du développement économique de l'Afrique.”**

La VMA soutient également la reconnaissance de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle par les gouvernements par le biais de politiques et de réglementations ainsi que pour son officialisation. Dans la plupart des pays, les creuseurs des mines artisanales sont criminalisés et peu d'efforts sont entrepris pour reconnaître et officialiser leurs activités. **Comment faire entrer les ressources exploitées par les mineurs des exploitations minières artisanales et à petite**

**échelle dans la chaîne de valeur minière est également important pour la ZLECA.**

Les instruments opérationnels de la ZLECA sont ses règles d'origine, le forum de négociation en ligne, le contrôle et l'élimination des barrières tarifaires et non-tarifaires, un système de paiement numérique et l'Observatoire africain du commerce, une plateforme permettant au législateur et au secteur privé de prendre des décisions et de formuler des politiques liées au commerce qui soient basées sur des données et des formules éprouvées.

## EST-CE QUE ÇA VA MARCHER ?

Est-ce que la ZLECA va définir une nouvelle voie ? L'Afrique n'a jamais manqué de documents économiques et politiques. Le paysage africain du commerce et de l'investissement est jonché de plans grandioses et de politiques ambitieuses qui ont échoué à y introduire une dimension commerciale tant nécessaire. L'Organisation de l'Unité africaine, qui est devenue l'Union africaine en 2002, a été fondée en 1963 à Addis-Abeba, en Éthiopie, avec un grand accent mis sur la coopération économique. On estimait que l'Afrique ne devait pas dépendre de l'aide de l'hémisphère nord, mais devait se développer par le biais du commerce et des investissements. De là sont venues les idées d'États développementistes. En dépit de tout cela, les choses ont peu évolué sur le terrain.

La ZLECA reconnaît les accords commerciaux existants, ce qui leur permet de venir s'ajouter à elle plutôt que d'être en concurrence. On peut citer la Loi en faveur de la croissance de l'Afrique et son accès aux marchés (AGOA), les Accords de partenariat économique ainsi que des accords avec l'OMC. Cependant, les politiques commerciales existantes ont échoué à donner l'élan nécessaire pour que l'industrialisation et le développement économique de l'Afrique décollent.

De plus, les politiques économiques prônées par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale n'ont pas mené à une croissance durable, leurs programmes d'ajustements structurels donnant les pires résultats. La libéralisation du commerce a vu l'effondrement de la plupart des industries locales, leurs produits ne pouvant pas concurrencer ceux importés d'autres pays. La privatisation des entités publiques a rendu les produits et services publics chers pour les pauvres du continent.

**Il reste à voir si la ZLECA pourra libérer les économies du continent de leur dépendance aux exportations de matière premières.** Selon la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED), cette dépendance rend les économies africaines vulnérables aux prix instables du marché international. Par exemple, les basses cotations internationales du pétrole ont affecté négativement l'économie nigériane tandis que la baisse des prix spot de l'uranium ont conduit à la mise en veille de la mine de Langer Heinrich en Namibie, ce qui a entraîné la perte de centaines d'emplois.

## QU'EN DISENT LES SYNDICATS ?

Rose Omamo, Secrétaire générale du Syndicat uni du métal du Kenya, un affilié d'IndustriALL Global Union, livre cette réflexion :

**“La solidarité tant attendue entre les pays africains se dessine enfin. Il est temps pour eux de disposer d’accords commerciaux stratégiques pour mettre en commun leurs ressources et leur potentiel humain, dont le continent est riche, pour viser un développement industriel solide et durable. La ZLECA est très prometteuse.**

Si les conditions sont propices, je pense alors que le transfert des compétences, la classification du travail et la rémunération des travailleurs et travailleuses d’Afrique seront garantis. Cependant, je ne suis pas sûre qu’il y ait des politiques claires pour rencontrer les problématiques liées au travail.”

Elle poursuit : “Une politique doit être développée pour encadrer la migration des travailleurs. La question de savoir qui investit dans quel pays doit être prise en compte pour guider l’investissement étranger direct. Les mouvements de travailleurs et travailleuses doivent s’accompagner d’une protection sociale trans-frontalière. En cas d’accident du travail, des indemnités doivent être clairement établies au sein d’une politique de santé et sécurité bien structurée.”

Reeaz Chutto, président de la Confédération des travailleurs des secteurs public et privé de Maurice, également affiliée à IndustriALL, exhorte à une approche prudente : “La création de la ZLECA va inévitablement donner un coup d’accélérateur au commerce sur le continent africain, mais il amènera aussi bien son lot d’opportunités que son lot de menaces.

“Nous ne devrions pas nous laisser submerger par la sensation qu’une augmentation du commerce va entraîner davantage de prospérité pour une large majorité d’Africains dans tous les pays qui

ont signé l’accord. Seuls le capital, les biens et les services auront la liberté de se déplacer d’un pays à l’autre, pas les êtres humains.”

“Nous sommes loin des idéaux de pan-africanisme. La ZLECA ne va pas réaliser tous nos rêves. **On peut craindre que nombre des plus grandes économies africaines en bénéficient de manière disproportionnée alors que d’autres ne seront pas en mesure de sauver leurs industries face au dumping des biens importés.**”

“La création de la ZLECA ne peut se positionner en termes absolus pour éliminer les barrières commerciales. La raison principale en est que les pays ne seront pas sur un pied d’égalité. Certaines économies plus importantes possèdent les infrastructures et les ressources pour produire des biens de bonne qualité à des coûts de production faibles parce qu’elles ont accès aux dernières technologies numériques. Malheureusement, d’autres pays n’ont pas une infrastructure adéquate propre pour assurer une connectivité, même à l’intérieur du pays.”

Jane Ragoo, la Secrétaire générale de la CTSP affirme que les accords commerciaux devraient veiller aux besoins sociaux : “Devons-nous fermer nos frontières ou les ouvrir en fonction de l’offre et de la demande dictées par les forces du marché ? **Nous devons opérer un commerce qui place l’humain en premier et non la cupidité du système capitaliste. Le commerce ne peut être libéralisé sans prendre en considération nos contextes sociaux, culturels et traditionnels.**”

“Nous devons protéger et valoriser nos produits traditionnels et artisanaux. L’exportation de produits alimentaires et agricoles ne devrait s’opérer qu’après avoir satisfait la demande locale. Les prix devraient être abordables pour tous.”

“Il est important de porter une attention particulière aux liaisons entre pays africains pour favoriser des systèmes de transports plus écologiques et plus abordables pour les personnes et les biens. Cela permettra à de petits et moyens producteurs de bénéficier également de la ZLECA. Des meilleures liaisons entre pays africains favoriseront une migration régulière. De plus, il est important pour la ZLECA de promouvoir un commerce équitable qui garantisse des moyens d’existence équitables aux petits agriculteurs par le biais d’une distribution des revenus au sein de la chaîne d’approvisionnement.”

Les syndicats sont d’avis que la plupart des documents signés jusqu’ici, l’accord qui met en place la ZLECA, la Déclaration de Kigali et le protocole pour l’établissement de la communauté économique africaine, relative à la libre circulation des personnes, le droit de résidence et le droit d’établissement, devraient comprendre des droits pour les travailleurs et prévoir le travail décent, tels que protégés par les conventions de l’Organisation internationale du travail (OIT), en particulier les Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et Convention 98 sur le droit d’organisation et de négociation collective. La plupart des pays africains ont ratifié ces conventions et les ont intégrées à leurs législations nationales du travail.

**Il reste une fenêtre d’opportunité pour que la voix des syndicats soit entendue dans le cadre de la phase opérationnelle de la ZLECA, qui a été lancée le 7 juillet lors du sommet de l’Union africaine au Niger. Lors de la phase opérationnelle, au cours de laquelle les pays devront élaborer leurs plans de mise en œuvre, des sujets importants comme l’avenir du travail et Industrie 4.0 pourront être intégrés.**

PLAN D’ACTION  
D’INDUSTRIALL  
SUR LE  
COMMERCE



En décembre 2018, lors de la réunion du Comité exécutif à Mexico, IndustriALL a adopté un plan d’action sur le commerce international et les politiques de fabrication afin d’aider les affiliés à s’impliquer davantage dans les négociations relatives aux accords et traités commerciaux multilatéraux.



4

- 1 Mine de Nkana, à Kitwe, en Zambie. *IndustriALL*
- 2 Usine Ayka Addis, à Addis-Abeba, en Éthiopie. *IndustriALL*
- 3 Mine de diamant Cullinan, en Afrique du Sud. *IndustriALL*
- 4 Oil Libya, à Port Gentil, au Gabon. *IndustriALL*



## CRÉATION D'UN SYNDICAT BHUTANAIS AVEC LE SOUTIEN DES JAPONAIS

Avec l'aide et le soutien solidaire du JAM, Syndicat japonais des travailleurs de la métallurgie, de la mécanique et de la manufacture, affilié du JCM, l'ILUB, Syndicat international du Bhoutan, a été créé à Matsuyama, au Japon, le 1er septembre de cette année.

**Leurrés par des agents de recrutement sans scrupule dans leurs pays, 700 jeunes étudiants bhoutanais se sont rendus au Japon dans l'espoir d'y gagner 1,1 million de Nu (15.500 dollars), en travaillant à temps partiel tout en étant inscrits dans une école de langue japonaise.**

Le Japon a pour politique ambitieuse de faire passer le nombre d'étudiants étrangers à 300.000 d'ici 2020. Le programme Apprendre en gagnant sa vie est géré par la BEO (Emplois bhoutanais à l'étranger), une agence agréée mandatée par le Ministère bhoutanais de l'emploi, en collaboration avec des agences japonaises.

Cependant, en décembre 2018, la Commission anti-corruption du Bhoutan a exhorté le gouvernement à révoquer la licence de la BEO, la soupçonnant d'avoir reçu de manière illégale des certificats d'enregistrement sans avoir produit des documents clés. De plus, les représentants de la BEO au Japon n'étaient pas accrédités par le Ministère bhoutanais du travail.

Bien que le gouvernement offrait un prêt de 700.000 Nu (9.800 dollars) à un taux d'intérêt de 8%, après avoir déboursé 130.000 Nu (1.889 euros) pour les services de l'agence et les frais d'inscription auprès de l'école de langue japonaise, les étudiants bhoutanais se retrouvaient pratiquement sans un sou.

Les emplois accessibles aux étudiants bhoutanais étaient limités en raison de leur manque de connaissance du japonais. Nombre d'entre eux se retrouvaient à travailler sur des

postes de nuit dans des entrepôts et usines. Les étudiants n'étaient pas autorisés à prêter plus de 28 heures par semaine et avec des salaires de seulement 9 dollars de l'heure, beaucoup étaient contraints de travailler dans l'illégalité.

**La pression qui en découle était énorme et en 2018, un jeune étudiant s'est suicidé.**

"Lorsque nous avons commencé à recevoir des appels d'étudiants cherchant de l'aide, nous avons été émus par leur courage à surmonter les difficultés. Nous avons mis sur pied une réunion le 29 juillet et les avons aidés à faire enregistrer un syndicat auprès des autorités japonaises," indique Katahiro Yasukochi, Président du JAM.

**Incités par le soutien reçu du JAM, les étudiants bhoutanais ont décidé de mettre sur pied un syndicat pour protéger leurs droits à l'étranger.**

"Nous ne savions rien des syndicats avant d'apprendre à connaître la RENGO et le JAM, deux des plus importants syndicats japonais. Le processus d'enregistrement d'un syndicat est compliqué et le JAM nous a aidé en nous donnant une marche à suivre détaillée," indique Sharma Robin, qui occupe la vice-présidence de l'ILUB.

"Nous voulons exprimer notre profonde gratitude au JAM. De nombreux jeunes Bhoutanais ont été trompés et pris au piège de la dette. En tant qu'ILUB, nous allons œuvrer à la protection des droits de personnes vulnérables et de travailleurs et travailleuses peu qualifiés. Nous allons travailler d'arrache-pied pour trouver à ces jeunes gens des emplois stables et décentes afin de pouvoir entamer une vie normale et décente," confie Jaganath Koirala, Président de l'ILUB.

## profil

Syndicat : **Syndicat international du Bhoutan (ILUB)**

Pays : **Japon**

Texte : **Yap Hwa NG**

Une politique adoptée par le gouvernement japonais en vue de contrer une pénurie de main-d'œuvre fait partie du problème qui a conduit des étudiants étrangers à se retrouver dans un emploi précaire et sans gagner suffisamment pour assurer leur subsistance. Il existe très peu d'encadrement social pour ces étudiants, car ils n'ont pas le statut de travailleurs migrants.

Exposant le défi à relever, Yasukochi indique que le JAM possède un plan d'action exhaustif pour venir à bout du problème posé aux étudiants bhoutanais.

Le JAM va collaborer avec l'ILUB pour faire campagne sur le remboursement des honoraires injustement facturés par des courtiers et des frais d'inscription des écoles de langues japonaises. Le JAM va également revendiquer que les entreprises concernées améliorent les conditions de travail de ces étudiants.

**Enfin, le JAM va aider l'ILUB à mettre sur pied une section du syndicat au Bhoutan ainsi qu'à obtenir l'autorisation de gérer un bureau de placement au Japon. Cette mesure permettrait d'éliminer les intermédiaires et d'éviter l'exploitation.**

"Ces jeunes Bhoutanais sont extrêmement talentueux, hautement motivés et idéalistes, à l'image des débuts du mouvement ouvrier japonais. C'est le premier syndicat créé par des Bhoutanais. Nous devons en prendre soin et lui permettre de croître. Nous ferons de notre mieux pour que leurs rêves se réalisent," conclut Yasukochi.

Syndicalistes japonais et bhoutanais. *JAM*

## rencontre

Syndicat :  
**Syndicat sud-africain du vêtement et du textile (SACTWU).**

Pays :  
**Afrique du Sud**

Texte :  
**Elijah Chiwota**

1

## BEAUTY ZIBULA

## De l'usine au parlement

Après 41 ans de carrière comme opératrice d'échantillonnage, Beauty Zibula a été élue Députée du Parlement pour la Province de KwaZulu Natal en Afrique du Sud, lors des élections législatives de mai 2019. Cette élection a mis fin à une carrière de quatre décennies en tant que déléguée syndicale, qui lui auront vu assumer de nombreux postes de responsabilité au sein de son organisation syndicale, le SACTWU (Syndicat sud-africain du vêtement et du textile).

Au moment des élections, elle était la seconde Présidente adjointe du SACTWU, qui compte plus de 108.000 membres dans les secteurs du textile, de la confection et du cuir. Zibula était encore adolescente lorsqu'elle a eu en 1978 son premier emploi dans une usine de confection de Durban, en Afrique du Sud.

 [www.sactwu.org.za](http://www.sactwu.org.za)

1 *IndustriALL*

2 Beauty Zibula soutient la campagne d'IndustriALL. *IndustriALL*

## Comment était-ce d'être syndicaliste sous le régime d'apartheid en Afrique du Sud ?

“J’ai eu mon premier emploi chez IM Lockhat au plus fort de la lutte contre l’apartheid. C’était une période difficile pour les citoyens, travailleurs et syndicats sud-africains. En tant que militants pour la démocratie, nous étions toujours surveillés par la tristement célèbre section spéciale de la police du régime répressif d’apartheid. J’ai été arrêtée et mise en détention à de nombreuses reprises et je n’étais pas que syndicaliste puisque je faisais également campagne pour l’ANC, le Congrès national africain, qui était à l’époque une organisation interdite. Certains ont été emprisonnés et d’autres tués. Nelson Mandela et nos dirigeants du KwaZulu Natal, Dullah Omar et Harry Gwala, étaient en prison à Robben Island.

“C’est dans ces conditions tendues que j’ai commencé à recruter des travailleurs et travailleuses, qui étaient peu enclins à rejoindre un syndicat. De plus, les employeurs les dissuadaient de rejoindre un syndicat. Les salaires connaissaient une ségrégation raciale, les travailleurs et travailleuses noirs africains gagnant moins que les blancs, les Indiens et les autres personnes de couleur<sup>1</sup>. Les syndicalistes étaient toujours sujets à beaucoup de suspicion de la part des employeurs. Mais mon responsable syndical m’avait expliqué qu’une de mes tâches importantes était d’unifier les travailleurs de l’usine. Et je suis parvenue à amener nombre de travailleurs et travailleuses d’origine indienne et africaine dans le giron du syndicat.”

## Décrivez-nous vos 20 années d'expérience chez Prestige Appareil. Comment définiriez-vous les principaux défis après la percée démocratique de 1994 ?

“L’ANC et les autres mouvements de libération ont cessé d’être interdits. Mandela et les autres leaders de l’ANC avaient été libérés de Robben Island dans les années 1990 et il flottait dans l’air un

1. Terme employé en Afrique du Sud pour désigner les personnes de race mixte.

parfum de liberté. Il y a eu la percée démocratique de 1994 et l'ANC a remporté les premières élections démocratiques. J'étais exaltée. Nous avons enfin la liberté après des années de lutte. Ensuite, la nouvelle Constitution a garanti les droits des travailleurs, ceux-ci, dont le droit de grève, sont devenus des droits constitutionnels.

“Je suis passée chez Prestige Apparel et j'étais toujours employée comme opératrice d'échantillonnage, mais cette entreprise était différente. Les machines étaient nouvelles et meilleures. L'entreprise s'efforçait réellement de s'adapter aux nouvelles technologies, contrairement à IM Lockhat où nous avions l'habitude de vieilles machines.

“En tant que syndicats, nous avons commencé à faire campagne pour la Loi sur les relations sociales et lorsqu'elle a été adoptée, ce fut une victoire pour les travailleurs. Les bénéfices de cette législation se font encore sentir aujourd'hui. Elle donne aux syndicats le droit de recruter, promeut la négociation collective et permet la résolution des conflits de travail par la conciliation, la médiation, l'arbitrage et les tribunaux du travail. Cette législation offre aussi une procédure d'enregistrement des syndicats simplifiée.

“Une autre victoire a été le congé de maternité, tel qu'on le retrouve dans la Loi sur les conditions d'emploi fondamentales. Nous nous sommes battus ardemment en tant que syndicats pour que cela arrive et c'était une douce victoire pour les femmes d'obtenir des allocations de maternité.”

### **Pouvez-vous décrire votre ascension depuis la base syndicale en tant que déléguée d'usine jusqu'au poste de seconde Présidente adjointe ?**

“Être déléguée syndicale est un travail acharné qui nécessite du dévouement. En tant que leader syndicale, il y a beaucoup à apprendre tout au long des réunions où vous représentez les travailleurs auprès des employeurs et lorsque vous siégez dans un cadre formel de négociation pour obtenir une convention collective. Lorsque vous réussissez dans vos fonctions syndicales, c'est rarement seul, vous œuvrez avec d'autres dans un collectif. Au SACTWU, nous travaillons collectivement et participons aux activités de notre centrale, le COSATU, Congrès des syndicats sud-africains.

“J'ai beaucoup appris en tant que Présidente régionale du COSATU parce que je collaborais avec des syndicats qui recrutent dans d'autres secteurs, me donnant l'occasion d'apprendre et de comprendre ce que ces syndicats font.

“J'ai aussi acquis une expérience précieuse en siégeant au sein du Conseil national de négociation pour l'industrie du vêtement, un organe important dans le secteur de la confection en Afrique du Sud où nous avons négocié de meilleurs salaires et conditions de travail pour les salariés.”



2

### **Quelles sont vos réflexions sur la violence fondée sur le genre et les féminicides en Afrique du Sud ?**

“L'importance de la violence fondée sur le genre et les féminicides en Afrique du Sud est interpellante. Des travailleuses sont violées et tuées à leur domicile, sur leurs lieux de travail et dans les mines. Sur les lieux de travail, des femmes sont violées par leurs collègues masculins. Des femmes sont également tuées par leurs conjoints ou leurs ex-petits amis. Des enfants sont violés et tués. C'est inacceptable et on ne peut tolérer que cela perdure. Dès lors, en tant que parlementaires, nous soutenons le plan en cinq points du Président Cyril Ramaphosa contre la violence fondée sur le genre et les féminicides. Ce plan comprend de la prévention, un renforcement du système pénal, une amélioration du cadre juridique et politique, la mise en place d'une prise en charge, d'un soutien et de soins adéquats pour les victimes ainsi que l'émancipation économique des femmes.

“En tant que parlementaire, je porte cette campagne au sein de ma circonscription et je me rends au sein des communautés pour les sensibiliser, comprendre pourquoi les choses se passent comme tel et comment arrêter tout ça. Nous menons cette campagne ensemble avec différents cabinets ministériels.

“J'ai aussi été impliquée dans des discussions qui se sont tenues au sein des structures du COSATU pour traiter de la violence fondée sur le genre, le harcèlement sexuel et le féminicide.

“Au niveau du SACTWU, nous sommes impliqués dans cette campagne depuis déjà un certain temps et par le biais d'IndustriALL Global Union nous avons fait campagne pour la signature de l'Engagement d'IndustriALL et avons pris part aux récentes marches contre la violence fondée sur le genre et le féminicide au Cap.”

### **Comment évaluez-vous l'utilité de votre expérience syndicale au niveau de l'Assemblée nationale ?**

“Je n'ai pas fait tout ce chemin seule. Je l'ai parcouru avec d'autres. Et je voudrais saisir cette opportunité pour remercier IndustriALL et toutes les camarades aux côtés de qui j'ai travaillé au sein du comité régional des femmes. Le syndicat va me manquer, mais je conserve dans mon cœur la précieuse expérience que j'y ai acquise.

“Après mes études à l'Université du Travail de Durban et mon expérience dans le syndicat, j'ai appris à apprécier le rôle des syndicats en tant qu'organisations au sein desquelles vous apprenez.”

### **Pour construire une Afrique du Sud meilleure, nous avons besoin de syndicats forts et ceux-ci doivent être impliqués dans des luttes sociales.**

“À nouveau, en vertu de mon expérience, je peux conclure que les syndicats ont acquis beaucoup de choses de par leur lutte contre l'apartheid, en apprenant à mobiliser et ensuite, dans la période post-apartheid, où ils se sont battus en faveur des droits et avantages des travailleurs, dont les salaires minima et vitaux.

“En tant que partie constituante de la classe ouvrière, le syndicat tire sa puissance de ses effectifs, de son rôle social et de ses luttes pour la justice sociale. Ses campagnes pour mettre un terme à la triple crise de la pauvreté, des inégalités et du chômage en sont un exemple. Le syndicat doit dès lors continuer à combattre l'exploitation et l'oppression des travailleurs et travailleuses et pour la justice sociale. Il doit aussi continuer à bâtir une solidarité nationale et mondiale. Le syndicat doit continuer à soutenir le pouvoir du travail contre celui du capital dans son combat en faveur des travailleurs et travailleuses.

“Les syndicats doivent continuer à lutter pour la société telle que nous la souhaitons, fondée sur la liberté et l'égalité au sein des communautés où nous vivons et sur nos lieux de travail.

“C'est ce qui va inspirer mon travail de parlementaire. Les valeurs pour lesquelles nous luttons dans les syndicats sont aussi celles en faveur desquelles nous devons nous battre au parlement, car nous sommes au service de la même vision sociétale, mais dans des capacités différentes. C'est comme porter une autre casquette de dirigeant.

**“En tant que syndicalistes aussi bien que mandataires politiques au passé syndical, nous voulons tous un monde meilleur et nous impliquer dans la transformation de la société. Notre engagement est de mettre fin à la triple crise de la pauvreté, du chômage et de l'inégalité.”**

# EN FAVEUR

# DE QUOI NOUS

# BATTONS-NOUS ?

**Nous sommes des centaines de millions de syndiqués dans le monde. Partageons-nous une vision commune ?**

## enquête

Texte :  
Walton Pantland

1

**En août 2019, les travailleurs de Harland and Wolff à Belfast, en Irlande du Nord, ont occupé le chantier naval où le Titanic a été construit. Le propriétaire était ruiné ; le gouvernement britannique a refusé d'intervenir pour sauver le chantier naval. Il a été menacé de fermeture.**

**Les travailleurs ont occupé leur lieu de travail pour exiger la sauvegarde du chantier et ont construit des plates-formes destinées aux parcs éoliens offshore et aux installations marémotrices. Ils ont défendu leurs emplois et leur patrimoine industriel, mais se sont également tournés vers l'avenir. Ce qui manquait, c'était un plan exhaustif vers une transition juste – un nouvel accord vert - pour sauver leur chantier et créer des emplois verts.**

**Après neuf semaines d'occupation, le chantier a été sauvé lorsqu'un acheteur a été annoncé en octobre.**

170 millions d'adhérents syndicaux de par le monde sont affiliés à la Confédération syndicale internationale (CSI). Il y a également des internationales concurrentes, comme la Fédération syndicale mondiale (FSM) et de petites organisations qui n'appartiennent pas à des fédérations. Au total, des centaines de millions de travailleurs et travailleuses sont affiliés à un syndicat ou à une organisation équivalente sur leur lieu de travail. **Ceci fait du syndicalisme le plus grand mouvement démocratique participatif au monde.** Ces syndicats défendent les droits au travail, négocient les rémunérations et les conditions d'emploi et développent des relations avec les partis politiques, les gouvernements et les entreprises.

**Existe-t-il un fil commun qui nous unit tous ?**

## Tous pareils, mais tous différents

D'un pays à l'autre, les systèmes de relations sociales sont différents. L'Europe continentale favorise le dialogue social, avec des Conseils d'entreprise et des sièges pour les travailleurs dans les directoires des entreprises. Au sein de ces modèles aux pouvoirs équilibrés, les conditions d'emploi des travailleurs et travailleuses sont liées au succès de l'entreprise, du secteur industriel dans son ensemble, de l'économie nationale ainsi qu'à un environnement commercial international en bonne santé.

Le modèle anglo-saxon tend à être davantage fondé sur une opposition des parties, se résumant parfois à un jeu à somme nulle : ce qui est bon pour les travailleurs est considéré comme mauvais pour l'entreprise et vice-versa et dans les médias, les syndicats sont présentés comme des saboteurs néfastes au bien public qui conspirent pour protéger des privilèges.

D'un point de vue politique, les syndicats occidentaux soutiennent généralement la social-démocratie et sont étroitement alignés sur les partis de centre gauche qui promeuvent le dialogue social.

Pour les syndicats de l'hémisphère sud, l'anti-impérialisme est souvent un trait marquant des politiques syndicales, avec des appels à soutenir le capital local contre les exploités étrangers. Certains syndicats en Turquie et dans d'autres pays, sont explicitement nationalistes. En Inde, en Afrique et en Amérique latine, les syndicats ont parfois recours à la rhétorique marxiste-léniniste dans leur critique du capital.

Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, des syndicats comme notre affilié SNATEGS sont engagés dans des luttes fondamentales pour des droits élémentaires comme la liberté d'association.

**Et bien sûr, la main-d'œuvre la plus nombreuse du monde, en Chine, ne compte pas du tout de syndicats libres.**

Au-delà de ces différences de vocabulaire et de style politique, les syndicats se battent-ils pour la même chose au plan mondial ?

La première grève reconnue dans l'histoire de l'humanité est celle des artisans qui construisaient un complexe funéraire pour Ramsès III à Deir el-Médineh en 1128 avant notre ère. **Depuis lors, les travailleurs et travailleuses ont mené des actions collectives en de nombreuses occasions, généralement autour des mêmes problématiques : salaire vital, temps de travail, santé et sécurité, dignité et sécurité d'emploi.**



2

Depuis les tailleurs de pierre de l'Égypte antique jusqu'aux travailleurs des plateformes numériques des méga-cités d'aujourd'hui, la lutte est essentiellement la même : gagner suffisamment pour vivre, avoir du temps libre, un revenu fiable et ne pas avoir un emploi précaire. Mais nous vivons des temps intéressants : en fonction de l'ensemble de crises auquel le monde est confronté à l'heure actuelle, comment donner un cadre à ces revendications et leur accorder une place dans une voie à tracer vers l'avenir ?

## Guerre psychologique

Ouvrez n'importe quel journal ou flux de média social et vous serez sans doute au désespoir. Le monde avance tel un somnambule dans une crise aux multiples facettes. **Pour les travailleurs, il y a une crise mondiale de l'emploi, 60% d'entre eux évoluant dans l'économie informelle.** Ce

phénomène devrait croître à mesure que s'étend l'automatisation. **Il y a une crise des salaires dans pratiquement tous les secteurs,** une majorité des familles étant sur le fil du rasoir, la catastrophe les guettant au prochain revers. Nous connaissons une économie stagnante, des menaces de guerre entre les États-Unis et l'Iran et une guerre commerciale entre les États-Unis et la Chine. Un Brexit sans accord, le Royaume-Uni quittant l'UE sans conclure d'accord, pourrait conduire à la perte de 700.000 emplois en Europe.

Ensuite, nous avons la **crise du climat : des mesures urgentes sont nécessaires maintenant,** dès aujourd'hui, pour éviter la catastrophe, mais l'Amazonie est en flamme et le dirigeant du plus puissant pays du monde est négationniste climatique.

Il y a une crise du multilatéralisme, les dirigeants du monde n'ayant aucune ambition à trouver des solutions collectives. Les programmes d'ajustements structurels du FMI ont déchiré le contrat social et la désindustrialisation et l'austérité détricotent les avancées de la social-démocratie.

La vie des gens est en péril et les perspectives sombres.

Le désespoir, toutefois, est une arme de la droite. Les gens qui ont perdu tout espoir, ou qui sont en colère, sont faciles à recruter au profit de politiques réactionnaires illogiques. La tâche qui incombe aux syndicats est de donner de l'espoir, une vision et un plan pour un avenir meilleur.

Alimenter le désespoir est une forme de guerre psychologique : certains intérêts en place veulent nous faire croire que toute résistance est vaine, que nous sommes impuissants, que nous n'avons aucun espoir de changer les choses. Des solutions crédibles, comme la Transition juste, le salaire vital ou la *Green New Deal*, sont ignorées ou tournées en ridicule dans les médias, alors que les foutaises de droite, comme l'austérité, y sont traitées comme l'évangile.

“Notre époque est faite de colère et le monde bouillonne. Mais nous sommes disciplinés. Nous ne nous laissons pas distraire par chaque crise,” indique Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI.

“Je suis optimiste pour le mouvement syndical, qui a toujours été aux avant-postes et peut maintenant prendre la direction des opérations.”

**La tâche qui incombe aux syndicats est de donner de l'espoir, une vision et un plan pour un avenir meilleur.**

## Dépasser les luttes défensives

Les syndicats ont souvent été considérés comme relevant du “luddisme rationnel”, la croyance justifiée que les évolutions dues aux nouvelles technologies menacent les emplois et les relations au niveau de la production. Cela n’a pas marché : depuis les origines des Luddites au 19e siècle, qui détruisaient les machines textiles, jusqu’à nos jours, nous n’avons jamais réussi à arrêter le progrès économique.

Notre espoir c’est de façonner le futur, pas de nous accrocher au passé. L’automatisation signifie que les postes qui sont faits de routines seront les premiers à être pris par les robots. La main-d’œuvre du futur sera hautement éduquée et évoluera aux côtés de robots sophistiqués. Le travail deviendra sans doute plus spécialisé et plus artisanal. **Nous avons besoin de syndicats qui puissent toucher ces spécialistes autant que les travailleurs précaires des plateformes numériques, qui se démènent entre de multiples applis et sont définis légalement comme des indépendants.**

## Tout ce qui est sous les cieus est en chaos total ; la situation est excellente

Il existe une crise mondiale de la démocratie. Le succès du modèle chinois, une économie capitaliste sous contrôle autoritaire, suggère la fin du lien entre capitalisme et démocratie. Mais la démocratie, au mieux, n’a jamais fait que la moitié du chemin : tous les quatre ou cinq ans, on vote pour savoir qui va gérer le système économique, mais nous n’avons pas grand-chose à dire sur ce que le système met en péril. La démocratie s’arrête à la grille de l’entreprise et les besoins du capital définissent les priorités politiques.

C’est pourquoi les gens ont perdu leur foi en la démocratie parlementaire : elle n’améliore pas leur vie.

Un vieux proverbe chinois dit “tout ce qui est sous les cieus est en chaos total ; la situation est excellente.” Il voulait ainsi dire que le désordre et les bouleversements sont le meilleur moment pour amener un changement social et politique majeur. L’ordre politique et économique libéral s’écroule et la droite en tire avantage dans ce que Naomi Klein appelle “le capitalisme du désastre”, se servir du chaos pour imposer des changements politiques, comme la privatisation, qui seraient rejetés dans des périodes plus stables.

Au lieu de restaurer l’ordre libéral, nous pouvons aussi utiliser la rupture du système pour imposer un changement et apporter la démocratie également dans la vie économique. Il y a un espace à prendre dans l’espace politique pour des idées de justice, d’égalité, de dignité et de redistribution. Le monde est prêt pour des idées audacieuses pouvant faire face à l’inégalité, à la pauvreté et au changement climatique.



3

L’ordre économique mondial a été rompu par la crise financière. Les partis de centre droite, les grands instigateurs d’un État réduit, du modèle de l’économie de marché, se sont tournés vers les guerres culturelles et le populisme pour détourner la vindicte populaire de l’échec des politiques économiques.

Ils ont utilisé le nationalisme de droite, le racisme, l’homophobie, la misogynie, le négationnisme climatique et un tas d’autres bigoteries de manière très efficace : les classes laborieuses, qui ont vu leur niveau de vie s’effondrer au cours de la dernière décennie, se sont saisies de manière parfois irrationnelle des cibles qu’on leur présentait.

**Une des forces du syndicalisme est qu’il développe des politiques progressistes pour des raisons pratiques plutôt qu’idéologiques. Au lieu de convaincre les travailleurs et travailleuses que le racisme et l’homophobie sont moralement injustifiables, nous montrons comment les employeurs nous divisent en nous montant les uns contre les autres.**

Vous n’avez pas à aimer personnellement les travailleurs d’autres pays ou de religions et cultures différentes pour reconnaître qu’il est de votre intérêt de travailler ensemble. **Et lorsque nous commençons à travailler ensemble, nous bâtissons la confiance. La solidarité érode la bigoterie.**

Cela met proprement de côté la guerre culturelle que la droite utilise.

La droite est arrivée en bout de course et n’a nulle part où aller : elle a dû devenir de plus en plus extrême et radicale pour détourner la vindicte populaire, conduisant à des crises politiques existentielles aux États-Unis, au Royaume-Uni et ailleurs. Ces crises menacent la démocratie et l’économie mondiale ainsi que les richesses qu’elle a cherché à protéger.

C’est notre tour maintenant. Nous avons des idées pour contrecarrer les crises et nous devons les proclamer avec audace. **La meilleure façon**

**de parvenir à la démocratie économique et industrielle est de donner un réel pouvoir aux syndicats.** Si les syndicats pouvaient faire une différence matérielle substantielle dans la vie des gens, davantage de personnes nous rejoindraient et seraient actives.

Nous devons être audacieux. La crise politique et climatique à laquelle nous sommes confrontés est trop importante pour des changements timides et progressifs. Notre rôle n’est pas de promouvoir une vision singulière du futur et tenter de rallier les gens autour d’elle, mais de développer un processus qui permette aux gens de s’impliquer en imaginant, concevant et bâtissant un avenir meilleur tous ensemble.

**Le mouvement syndical n’est pas fait pour être le théâtre d’une guerre civile idéologique entre des visions rivales. Notre fonction première est de rassembler les travailleurs et travailleuses.** Mais amener ces débats au sein du mouvement syndical donne à nos membres le pouvoir de participer à l’élaboration des solutions.

**Nous pouvons utiliser la rupture du système pour imposer un changement et apporter la démocratie dans la vie économique.**

## Développer une vision

En occident, un consensus politique se fait autour d’un social-démocratie proposé par des figures comme Bernie Sanders aux États-Unis et Jeremy Corbyn au Royaume-Uni. Certains proposent la propriété publique des ressources essentielles,

l'investissement de l'État dans le développement économique ainsi qu'un accès libre aux soins de santé et à l'éducation, entre autres, par le biais de taxes prélevées auprès des nantis.

C'est un hybride capitaliste-socialiste qui considère le capitalisme comme l'énergie nucléaire : puissante mais dangereuse, nécessitant des garde-fous pour l'empêcher de faire voler en éclats l'économie mondiale et de détruire la planète.

Que nous soyons d'accord ou pas avec cette vision, elle est très utile, car elle offre une alternative au discours néolibéral qui domine depuis 1994. Le capitalisme démocratique a échoué. La vision social-démocrate continue à se développer. Les syndicats doivent orienter le débat. Nombre sont ceux qui ont déjà commencé, tel notre affilié australien, le CFMEU, avec son rapport "Goodbye Neoliberalism".

Il existe de nombreuses idées radicales par rapport à l'avenir qui méritent qu'on s'y attarde. Des contraintes d'espace nous limitent à un rapide tour d'horizon : vers l'une qui n'est pas réellement alignée sur le mouvement syndical et deux qui le sont.

## Revenu de base

La notion de revenu de base présente une variante de l'économie keynésienne qui a reçu beaucoup d'attention ces dernières années et des expériences à l'échelle de villes ont suscité une attention significative de la part des médias. Cela vise à stimuler l'économie et gérer les pertes d'emploi en procurant à chacun une somme d'argent garantie, de quoi vivre, sans la nécessité de travailler.

Les syndicats sont réticents à cette idée, parce qu'elle brise le lien entre travail et revenu et qu'elle enlève de l'équation le travail en tant que source du pouvoir des travailleurs. Elle risque de rendre une grande partie de la population politiquement impuissante, bénéficiaire de fonds dont elle dépend sans avoir d'influence sur la production.

Une autre objection est que cela revient à un large subsidie public pour le secteur privé : au lieu de donner de l'argent aux gens pour acheter des biens au prix du marché, pourquoi ne pas utiliser ces fonds pour rendre gratuites des choses comme l'éducation, la santé et le transport public ?

## Les Objectifs de développement durable de l'ONU

Les Objectifs de développement durable sont une tentative multilatérale visant à construire un monde meilleur d'ici à 2030. Ce plan vise à mettre un terme à la pauvreté, à réduire les inégalités, à promouvoir l'égalité des genres et à répondre au changement climatique, entre autres. Tous les États membres de l'ONU ont signé ces engagements, mais à défaut pour les pays de prendre des mesures, nous allons passer à côté de ces objectifs. Ceux-ci sont compatibles avec de nombreuses idées syndicales, comme la Transition juste. Nous devons tous faire pression sur nos gouvernements nationaux pour qu'ils prennent des mesures pour rencontrer ces objectifs.

## La Green New Deal

Le *Green New Deal* s'inspire du modèle du New Deal qui a tiré les États-Unis de la Grande Dépression grâce à des investissements publics massifs. Cette politique a été copiée dans d'autres pays et on bénéficie toujours aujourd'hui de barrages et projets hydroélectriques, de routes



et d'infrastructures mis en place durant cette période.

Le *Green New Deal* vise à consacrer des milliers de milliards de dollars à la prise en compte du changement climatique, à la création de centaines de milliers d'emplois dans les énergies renouvelables, dans les transports publics, dans le nettoyage environnemental, dans la réintroduction de faunes et flores sauvages, etc.

**Nous devons nous unir, dans la solidarité, pour la défense des droits des travailleurs. Nous devons avoir un débat ouvert et respectueux sur le futur.**

Cela paraît politiquement impossible, mais cela a déjà été fait par le passé : avec le New Deal des années 30 et le Plan Marshall qui a servi à reconstruire l'Europe après la seconde guerre mondiale et permit l'âge d'or de la social-démocratie. Et bien plus récemment, dans le cadre de la crise financière. C'est une question de volonté politique : si nous pouvons sauver les banques, nous pouvons sauver la planète.

Lors de son congrès en septembre 2019, le parti travailliste britannique a adopté une politique de *Green New Deal*, avec le soutien de sept syndicats

dont l'affilié d'IndustriALL, Unite. Cette politique appelle à zéro émission de carbone pour 2030, à des investissements massifs dans les énergies renouvelables, à une Transition juste vers des emplois verts et syndiqués, à la propriété publique des ressources naturelles et à une amélioration des transports publics.

### Appliquer les solutions syndicales à l'échelle mondiale

Ces idées fonctionnent et les syndicats peuvent faire valoir des antécédents d'application au niveau local. En **Allemagne**, IG Metall a argumenté avec succès début 2018, lors de négociations collectives, en faveur des travailleurs pour qu'ils bénéficient des gains de productivité issus des nouvelles technologies et obtenu une convention collective qui leur donne le droit de réduire leur temps de travail à 28 heures par semaine pendant une durée pouvant aller jusqu'à deux ans.

En **Espagne**, les syndicats qui représentent les mineurs ont obtenu en 2018 un accord qui marque un jalon en matière de Transition juste, avec des investissements à grande échelle au sein des communautés minières, comprenant des remises à niveau professionnelles, la mise en place de nouvelles industries et plus encore.

Il nous faut davantage de victoires de cette sorte et en proportion des besoins.

**Nous devons défendre la démocratie, dans nos syndicats et dans la société et créer un nouveau contrat social mondial.** Il faut un multilatéralisme mondial, tel que celui qui est promu par les Objectifs de développement durable. Nous devons avoir des approches

dirigées par les États, comme le *Green New Deal*, avec un élan vers la propriété publique et des investissements dans les secteurs durables. Mais tout le changement ne peut pas venir d'en haut : il faut également des initiatives venues de la base, comme des négociations collectives de la part des syndicats pour prendre ces préoccupations en compte.

Les besoins des travailleurs et travailleuses diffèrent selon les lieux et les époques, tout comme l'équilibre des pouvoirs entre l'État, le milieu des affaires et les autres acteurs peut changer. Les syndicats ont besoin de la liberté de répondre aux conditions locales. La solution ne réside pas dans une vision unique, mais dans un processus inclusif par lequel une vision émerge par la pratique.

**Nous devons nous unir, dans la solidarité, pour la défense des droits des travailleurs. Nous devons avoir un débat ouvert et respectueux sur le futur.** Avec l'espoir chevillé au corps ainsi que la solidarité et le respect mutuel comme guides, les syndicats d'aujourd'hui peuvent se frayer un chemin dans la période intéressante que nous vivons et ouvrir les portes à une participation de masse à l'élaboration d'un monde meilleur :

**Un avenir qui fonctionne pour tous.**

- 1 Harry McFarland à Harland & Wolff, Belfast. *Bobbie Hanvey*
- 2, 3, 5 Une démonstration à Detroit, USA, pour un *Green New Deal*, juillet 2019. *Becker1999, Flickr.com*
- 4 "Le temps c'est la vie" Membres IG Metall manifestent pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. *Bodo Marks / IG Metall*







## LA LUTTE CONTINUE : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES À DOMICILE DU PAKISTAN

**En raison de leur activité non-visible et non-réglementée, au Pakistan les travailleurs et travailleuses à domicile sont largement sans protection. La Fédération des travailleuses à domicile (HBWWF), qui s'est affiliée à IndustriALL en 2019, a joué un rôle critique dans la syndicalisation de ce groupe de personnes éparpillées et isolées, en formulant des droits pour ses membres et en engrangeant pour elles des victoires significatives.**

Au Pakistan, les conditions de travail des travailleurs et travailleuses à domicile sont très médiocres et impliquent du travail répétitif et dangereux. Le temps de travail est généralement étendu, atteignant parfois 16 heures par jour, et les salaires sont bas. Situés tout au fond de la chaîne de production, ces travailleurs et travailleuses n'ont pas accès au marché et le connaissent mal.

Au départ, sept coopératives pour les travailleuses fabriquant des vêtements et des bracelets ont vu le jour dans la province de Sind. Celles-ci ont donné à ces travailleuses une plateforme où partager leurs problèmes, bâtir une solidarité et prendre des mesures pour aborder leurs problématiques.

**Un problème fondamental qui en est ressorti est la revendication que le gouvernement reconnaisse formellement le travail à domicile, fixe des salaires minimums légaux et étende la portée des législations de sécurité sociale pour qu'elles s'appliquent aux travailleuses à domicile.** Celles-ci souhaitent également que leurs préoccupations soient considérées comme des problématiques de travail plutôt que comme des questions de genre.

Les travailleuses à domicile ont décidé de former un syndicat pour en tirer une force collective et négocier avec les donneurs d'ordre et les investisseurs pour de meilleurs salaires et un meilleur environnement de travail ainsi que pour solliciter le gouvernement afin de rencontrer leurs revendications. Les travailleuses à domicile ont également décidé de jouer un rôle actif auprès du gouvernement du Pakistan au niveau de la ratification de la Convention de l'OIT sur le travail à domicile.

Pour recruter, des contacts ont été établis avec les travailleuses à domicile dans l'ensemble du pays, les recruteurs les ont rencontrées et ont débattu avec elles afin de comprendre les problèmes auxquels elles sont confrontées. Des cercles d'étude ont été organisés pour les conscientiser à leurs droits et des groupements de travailleuses à domicile ont été créés dans différentes villes des provinces de Sind, du Pendjab et du Baloutchistan.

Durant ce processus, les travailleuses à domicile ont rencontré des responsables du département du travail, l'Institut pour la sécurité sociale et le Conseil pour le bien-être des travailleurs, pour y soulever leurs préoccupations dans le cadre d'une série de réunions.

"Ces rencontres ont souligné le besoin d'avoir une organisation efficace pour porter les préoccupations des travailleuses," indique Zehra Khan, Secrétaire générale de la HBWWF.

Les adhérentes ont été recrutées sur base du fait qu'elles effectuaient un travail à domicile, qu'elles étaient rémunérées à la pièce et étaient des indépendantes. Tout le monde peut rejoindre le syndicat, peu importe la religion, la couleur ou la caste.

Après une série de réunions d'orientation, un noyau de dix travailleuses a été constitué. Elles ont reçu une formation sur la législation du travail et sur les pratiques syndicales de la part de l'équipe juridique de la NTUF, Fédération nationale des syndicats, affiliée à IndustriALL.

En 2009, le premier syndicat de travailleuses à domicile, exclusivement féminin, a été enregistré, constitué de brodeuses de Quetta. Un autre syndicat de fabricantes de bracelets a été enregistré à Hyderabad. La HBWWF a été enregistrée la même année avec des effectifs d'environ 1.000 membres. La HBWWF compte actuellement 4.500 adhérentes dans les provinces de Sind, du Pendjab et du Baloutchistan.

La Fédération peut légalement négocier au nom de ces travailleuses. Ensemble avec les autorités compétentes, la HBWWF travaille sur des solutions

## profil

Syndicat : La Fédération des travailleuses à domicile (HBWWF)

Pays : Pakistan

Texte : G Manicandan

pour qu'elles soient couvertes par les régimes officiels de sécurité sociale.

**Les coopératives de travailleuses à domicile sont devenues des noyaux d'activité, ainsi qu'un lieu de ralliement où les travailleuses de différents quartiers de la ville peuvent rencontrer les représentantes syndicales.** Dans certains endroits les travailleuses obtiennent de meilleures rémunérations grâce aux négociations des représentantes syndicales.

**De nombreuses femmes ont suivi des formations pour développer leurs compétences, ce qui leur a permis de discuter de leurs problèmes et de négocier avec leurs donneurs d'ordre et investisseurs sur les salaires.**

"Cette année, la province de Sind a annoncé des salaires minimums pour les travailleuses qui fabriquent des bracelets en verre, les reconnaissant ainsi formellement pour la première fois en tant que travailleuses à domicile. Ce salaire minimum représente une augmentation significative par rapport aux salaires existants. Mais l'effet d'annonce n'est pas suffisant : nous travaillons pour conscientiser les travailleuses et menons des actions pour l'application de la mesure," ajoute Zehra Khan.

Un acquis crucial de la HBWWF et de ses membres est la pression exercée avec succès pour obtenir la loi sur le travail à domicile, votée en mai 2018, qui reconnaît formellement les travailleuses à domicile de Sind. La HBWWF travaille à l'étendre également à d'autres provinces.

"À présent, la HBWWF fait pression sur le gouvernement et les parlementaires, tant au niveau provincial que fédéral, pour la protection sociale des travailleuses à domicile, ainsi que pour la ratification de la Convention de l'OIT sur le Travail à domicile, la C 177," indique Zehra Khan.

Discussions autour des droits des personnes travaillant à domicile. HBWWF

## dossier

Texte :  
Georg Leutert

1

## “CE N’EST PAS UNE TRANSFORMATION, C’EST UN MASSACRE” CE QUE NOUS FAISONS AUJOURD’HUI DÉTERMINE L’AVENIR DU TRAVAIL

Ce titre spectaculaire cite les propos d’un syndicaliste français tentant de décrire le processus actuel de profonde restructuration au sein de l’industrie automobile. D’autres comparent les évolutions actuelles avec le remplacement des calèches tirées par des chevaux par les automobiles au début du siècle dernier. Peu importe la manière dont nous qualifions une époque de changement, d’acte inhumain ou de simple évolution technologique, il est peu probable que nous puissions l’arrêter. Nous devons plutôt nous concentrer sur les ressources à disposition pour gérer ce changement et nous assurer qu’il se produise selon nos règles : en se reposant sur une approche centrée sur l’humain et dans un esprit de solidarité et donc de manière collective.

Lorsque les syndicats revendiquent que l’être humain soit au centre des préoccupations, c’est pour éviter ce massacre. **En pratique, cela signifie que la première mesure à prendre ensemble avec les employeurs, les politiques, les scientifiques et autres doit être d’analyser de quelle manière tout changement basé sur la numérisation affecte les gens.**

En tant que syndicalistes, nous avons une responsabilité face à nos adhérents actuels aussi bien que face aux générations futures, et en particulier face aux non-syndiqués. En outre, en plus de notre objectif principal qui est que les salariés d’aujourd’hui soient aussi les salariés de demain, nous devons également être pertinents pour les nouvelles générations et pour tous ceux qui ne peuvent pas ou ne veulent pas être membre d’un syndicat.

Notre positionnement de syndicats qui ont la faculté de faire bouger les masses doit rester intacte.

Deux convictions importantes nous guident :

- ▶ **les meilleures solutions sont à trouver dans la négociation collective et dans le dialogue social**
- ▶ **l’apprentissage continu doit devenir une réalité pour tous les salariés, peu importe où ils travaillent ou le poste qu’ils occupent**

Ces deux aspects sont essentiels au sein d’accords mondiaux récemment signés par IndustriALL Global Union et le constructeur automobile français Renault et repris sous le titre Construire ensemble le monde du travail.

S’agissant de la requalification et du relèvement des compétences, les deux accords donnent le droit à tous les salariés d’avoir un entretien annuel avec leur hiérarchie afin d’identifier des déficits de compétence et d’élaborer des plans de formation adéquats.

**En tant que syndicats, nous devons prêter une attention particulière à ceux qui présentent des difficultés à s’adapter aux changements que la numérisation implique, dont les capacités à apprendre et à relever leurs compétences sont moins développées. Ces collègues ne peuvent pas simplement être abandonnés à leur sort, même avec une indemnité décente ; aucune société ne peut se permettre davantage de citoyens qui ne sont pas pleinement intégrés.**

Une attention particulière a également été accordée aux chefs de département et aux superviseurs. Dans de nombreux cas, ces personnes possèdent les compétences techniques pour gérer la transformation mais leurs capacités à traiter le changement d’un point de vue des ressources humaines sont souvent insuffisantes. S’assurer que le personnel qui occupe des postes dirigeants est formé de manière adéquate est crucial, faute de quoi tout le processus pourrait échouer.

## La fin des définitions des cols bleus et des cols blancs ?

Lorsque l'on se penche sur les détails des schémas qui concernent l'avenir du travail, il faut être attentif à ne pas condamner toute évolution. Il y a là à la fois du bon et du mauvais, des défis et des opportunités.

La numérisation pourrait conduire à un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle, à des lieux de travail moins dangereux, à moins de hiérarchie (et peut-être à des lieux de travail plus démocratiques) et possiblement à une réduction du temps de travail pour tout le monde. **Dans le même temps, les syndicats doivent protéger les travailleurs et l'ordre du jour des négociations devrait entre autres choses refléter :**

- ▶ **de nouvelles dispositions au niveau du temps de travail qui semblent plus adaptées aux besoins des salariés et des entreprises peuvent facilement mener à des heures supplémentaires incontrôlées, conduisant à du stress, etc. À l'avenir, les dispositions négociées collectivement et/ou prévues par la loi devront être respectées et protégées.**
- ▶ **un environnement de travail numérisé permet un accès en ligne à son travail à tout moment. Un droit à la déconnexion est donc indispensable.**
- ▶ **la protection des données est cruciale, parce que la création et l'usage d'immense réserves de données est le principe clé de tout futur modèle d'entreprise et de système de production et cela ne doit pas être utilisé à l'encontre les travailleurs.**
- ▶ **Refondation des systèmes de primes. Aujourd'hui, des primes sont versées pour les heures supplémentaires, le travail de**

**nuit, les environnements de travail bruyant, etc. De nouvelles primes devrait donner un espace à tous ceux et toutes celles qui ne peuvent pas bénéficier des horaires de travail réformés, du travail à distance, etc, parce qu'ils ou elles, par exemple, doivent opérer au sein d'un modèle de travail posté traditionnel sur une ligne d'assemblage.**

Lorsqu'IndustriALL a débuté les négociations avec Renault sur le nouvel accord, l'entreprise était moins focalisée sur les aspects qui viennent d'être évoqués. Sa préoccupation principale était de maintenir son attractivité en tant qu'employeur pour les jeunes générations, ce qui est la raison pour laquelle l'introduction de structures de gestion et de direction plus participatives sont une priorité principale pour elle. Sachant que maintenir une industrie manufacturière de grande échelle est également dans l'intérêt des syndicats, ceux-ci doivent aussi prendre en compte la manière dont les jeunes gens réfléchissent et fixent leurs priorités.

**La démarcation traditionnelle entre un emploi de col bleu et de col blanc a déjà commencé à s'estomper et cela va se poursuivre jusqu'à un point où il sera impossible de faire cette distinction. Les syndicats qui fonctionnent toujours selon cette différenciation vont être confrontés à de sérieux défis à l'avenir.**

La numérisation, les nouveaux concepts de mobilité, les technologies vertes, etc, vont également créer énormément de nouveaux emplois, nombre d'entre eux dans les domaines de l'informatique et des services. Comment les syndicats peuvent-ils assurer que ces nouveaux emplois fournissent des salaires, conditions de travail et soins de santé décentes ? Comment allons-nous arrêter la tendance à toujours davantage d'emplois précaires ? Comment syndiquer les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques ?

Ces questions requièrent un ordre du jour de négociation, mais, chose plus importante encore, demandent de nouvelles stratégies syndicales pour s'assurer que ces salariés choisissent des syndicats pour les représenter parce qu'ils parlent le même langage qu'eux et connaissent les problématiques qui sont les leurs et parce que nous savons comment les défendre efficacement.

Nous voyons une transformation profonde dans le monde du travail, qui nécessite un soutien pro-actif de la part des gouvernements. Les États qui n'ont pas commencé à élaborer des politiques industrielles adéquates se comportent de manière irresponsable, vont faire augmenter les taux de chômage à l'avenir et risquent de se retrouver sur le bord du chemin avec toutes les conséquences négatives que cela implique.

## CONSTRUIRE ENSEMBLE LE MONDE DU TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE RENAULT

En juillet 2019, le Groupe Renault, son Conseil d'entreprise de groupe et IndustriALL Global Union ont signé un accord mondial sur la qualité de vie au travail. Cet accord, signé par les dix fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Conseil d'entreprise de groupe, fournit la base d'un dialogue social structuré, tant au niveau local que du Groupe. Il ouvre la porte au lancement de nouvelles initiatives et les encourage, tout en trouvant des solutions pragmatiques adaptées pour améliorer la vie au travail des salariés, par le biais de la négociation de conventions locales.

Par une approche durable, le nouvel accord prend en compte de nombreux aspects de la vie au travail et en particulier ceux qui permettent aux salariés de combiner performance et bien-être.

Cette approche, qui engage l'ensemble des salarié(e)s du Groupe, s'appuie sur cinq leviers fondamentaux :

- ▶ **un dialogue sur l'évolution du monde du travail**
- ▶ **un système de management collaboratif**
- ▶ **un engagement durable pour l'inclusion**
- ▶ **un équilibre entre vie professionnelle et vie privée**
- ▶ **l'adaptation du cadre de travail**



2

1 Chantier de construction navale Royal IHC, Rotterdam, Pays-Bas. IndustriALL

2 IndustriALL signe l'accord avec Renault, en présence de l'OIT. IndustriALL.

L'ACCORD





# DOIT #MONTRE LE RESPECT POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

BHP est une compagnie minière, pétrolière et gazière de stature mondiale et de premier plan qui revendique de “rassembler les personnes et les ressources pour bâtir un monde meilleur”. Mais selon ses travailleurs et travailleuses, où que ce soit dans le monde, elle a bien du chemin à parcourir avant d’atteindre cet objectif.



# dossier spécial

Texte :  
Kimber Meyer  
Laura Carter

BHP se trouve dans l'œil du cyclone depuis cinq ans, en raison d'une des pires catastrophes environnementales de l'histoire du Brésil, le bassin de stockage des résidus de Samarco s'étant rompu le 5 novembre 2015 à Mariana, Minas Gerais. Ce barrage minier appartenait à Samarco Mineração, une coentreprise entre deux des plus grandes compagnies minières du monde, BHP, originaire d'Australie et Vale SA, du Brésil.

**Dix-neuf personnes sont décédées** lors de cette tragédie, **700 familles ont perdu leur maison** et plus de **2.000 travailleurs et travailleuses des secteurs des mines, de la construction, du commerce, de l'électricité et de l'agriculture ont perdu leur emploi.**

La rupture du bassin de rétention a déclenché un déluge de boues toxiques, qui se sont déversées dans le fleuve Dolce, qui constitue une source d'eau potable pour le sud du Brésil, touchant lourdement les villes situées sur le trajet de la vague de boue qui a parcouru des kilomètres en aval jusqu'à l'Océan Atlantique.

En 2018, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et IndustriALL Global Union ont déposé une plainte contre BHP et Vale S.A., en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La plainte, spécifiquement, cherche à établir les circonstances qui ont contribué à l'effondrement de la retenue, en particulier par l'usage intensif de main d'œuvre externalisée, l'absence de respect de la convention collective, des infractions aux droits syndicaux et des mesures de santé et sécurité inadéquates.

Des représentants syndicaux du Réseau syndical mondial d'IndustriALL pour BHP issus d'Australie, du Brésil, du Canada et de la Colombie se sont réunis en octobre 2018,

avec le London Mining Network, pour débattre de ces infractions effrénées aux droits syndicaux et humains ainsi qu'aux règles d'environnement. Le Réseau a porté ces problématiques à l'Assemblée générale de BHP, exigeant des comptes de la part des actionnaires et justice pour les victimes de la catastrophe de Samarco, ainsi que des mesures de réhabilitation de l'environnement.

**QU'EST-CE UN  
BASSIN DE  
STOCKAGE DES  
RÉSIDUS**



## INDUSTRIALL LANCE UNE CAMPAGNE MONDIALE CONTRE BHP

À la suite de la catastrophe du bassin de stockage des résidus de Samarco en 2015 et des tentatives avortées d'établir un dialogue au niveau mondial avec BHP, le Comité exécutif d'IndustriALL a décidé en 2018 de lancer une campagne contre BHP.

"Pourquoi une campagne mondiale ? Parce que les mêmes pratiques sont présentes au niveau de toutes les activités de BHP : une politique d'externalisation pour diminuer les coûts du travail

et un irrespect pour les droits fondamentaux de ses travailleurs et travailleuses ainsi que des communautés riveraines. Des crimes ont été commis à l'encontre de l'environnement et le risque existe que d'autres se produisent. Nous poursuivons notre campagne pour la dignité des travailleurs et travailleuses de BHP et ceux et celles qui sont décédés dans des accidents miniers," a indiqué le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL Kemal Özkan, au cours de la réunion du Réseau pour BHP à Santiago, au Chili, en septembre 2019.

## EXTERNALISATION ET PERTE DE DROITS

BHP est la plus grande compagnie minière du monde en termes de capitalisation boursière, avec une valeur d'un peu moins de 100 milliards de dollars. Ses effectifs ont grandement subi l'impact de l'un des principaux éléments de la stratégie de BHP pour augmenter sa productivité : l'externalisation des emplois. Il en résulte une grande proportion d'emplois temporaires avec contrats précaires.

En 2018, BHP a réduit ses coûts de main-d'œuvre de 23% tout en enregistrant une augmentation de 29% des matières prises en charge par salariés. **Entre 2000 et 2014, l'externalisation a augmenté de manière exponentielle. Des chiffres du Rapport de durabilité 2019 de l'entreprise montrent que les sous-traitants constituent 60% de la main-d'œuvre de BHP au plan mondial.**

Si l'on considère les actifs exploités de BHP, les chiffres du Rapport de durabilité 2018 indiquent qu'en Australie, elle compte 16.504 salariés permanents et 21.267 sous-traitants, ce qui signifie que 56,30% de sa main d'œuvre y est externalisée.

Grahame Kelly, Secrétaire national Mines et Énergie de l'affilié australien d'IndustriALL CFMEU, indique :

"On compte 450 salariés permanents à la mine de BHP du Queensland, dont 95% sont syndiqués. En outre, il y a 6.300 travailleurs engagés sur base temporaire qui gagnent 30 à 40% de moins que les permanents. Du point de vue des syndiqués, il est très difficile de mener des négociations collectives pour obtenir des améliorations parce qu'il y a déjà une main d'œuvre qui se situe hors de l'équation. De plus, nous avons des exemples en Australie où aucun salarié permanent n'a été engagé dans une mine de BHP depuis plus de sept ans."

Au Chili, BHP compte 6.729 salariés permanents et 12.521 sous-traitants, c'est-à-dire que 65% de ses ouvriers sont externalisés. BHP a une rotation des effectifs extrêmement élevée, parce que ses sous-traitants sont considérés comme une main d'œuvre de seconde zone. Il est également impossible pour ces salariés de constituer un syndicat parce qu'ils relèvent d'entreprises différentes et il est donc difficile pour eux d'exercer leurs droits syndicaux.



Le président du syndicat Patricio Tapia de la mine Escondida de BHP au Chili indique :

“La législation chilienne empêche malheureusement les travailleurs en sous-traitance de faire usage de leur droit de grève, parce qu’elle prévoit que dans ce cas, l’entreprise peut les remplacer.”

Dans le cas de la mine d’El Cerrejón en Colombie, qui est en partie la propriété de BHP, les travailleurs externalisés dépassent de loin ceux qui ont un contrat permanent.

“Sur un total de 12.000 travailleurs, seuls 5.000 ont des contrats permanents, le reste est externalisé. La main d’œuvre externalisée est sujette à des conditions de travail précaires et elle ne gagne pas de gros salaires. Mais nous sommes parvenus à les recruter et à améliorer leurs conditions de travail et leur situation sociale,” confie Igor Díaz, président de l’affilié d’IndustriALL Sintracarbón.

.....  
**En 2017, une enquête parlementaire en Australie a conclu à des défaillances à pratiquement tous les niveaux du système réglementaire destiné à protéger les travailleurs.**

Au Chili, les travailleurs de BHP de la mine Escondida ont été en grève pendant 44 jours en 2017 après que l’entreprise a refusé de négocier de bonne foi avec eux. Le syndicat demandait à l’entreprise d’abandonner ses plans qui prévoyaient de réduire les salaires, d’augmenter le temps de travail et d’établir des discriminations entre les salariés de longue date et les nouveaux.

“Nous sommes fiers de cette grève contre BHP parce qu’elle nous a prouvé que nous étions un syndicat fort, prêt à se battre. Nous avons l’une des meilleures conventions collectives de tous les mineurs du Chili,” confie Jorge Schumacher du syndicat de la mine Escondida.

Les syndicats présents chez BHP rapportent que l’entreprise a souvent une attitude antisyndicale et refuse de mener des négociations collectives. Le CFMEU en Australie affirme que l’entreprise utilise avec les syndicats une “stratégie de l’île”, à savoir **éviter les syndicats et faire de leurs membres une “île” au milieu d’un océan de non-syndiqués**. BHP préfère souvent faire usage de “ses prérogatives de direction” (je suis le chef, donc je décide) aux dépens de consultations et négociations avec les syndicats.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ MÉDIOCRES

La santé et la sécurité continuent à poser problème chez BHP. Le Comité de coordination des syndicats BHP du Chili a indiqué que le temps de travail était supérieur à ce que prévoit la loi et qu’il y a un manque de transparence au niveau du calcul des primes. Aussi, à Cerro Colorado, les médecins sont mis sous pression pour ne pas reconnaître comme telles des affections liées au travail.

Marcelo Franco, du syndicat 1 CMCC de Cerro Colorado, confie :

“Les conditions de santé et sécurité sont vraiment médiocres. Les travailleurs et travailleuses ont des problèmes aux épaules, aux bras, aux mains et à la colonne vertébrale. Une collègue s’est blessée aux bras et le médecin lui a octroyé un congé médical pour une affection liée au travail. Mais après avoir reçu un coup de téléphone de la compagnie, il a immédiatement annulé le certificat, en expliquant que le problème était consécutif à une malformation congénitale.”

Dans le même temps, les travailleurs du site de Minera Spence, propriété de BHP au Chili, font état de problèmes de santé consécutifs à des émissions de gaz toxiques produits par l’entreprise.

“Pour accélérer le processus d’obtention du cuivre au départ des bassins de lixiviation, du chlorure de sodium est ajouté. Quand on combine cela à de l’acide sulfurique, on obtient de fortes émissions d’acide chlorhydrique. Notre syndicat a dû s’adresser au secrétariat régional du Ministère de la santé (Seremi) pour une inspection au niveau des émissions de gaz.

“Le Seremi a indiqué à BHP qu’en l’absence d’un équipement approprié pour limiter ces émissions, elle devrait arrêter ses activités jusqu’à ce qu’une amélioration de la situation puisse être constatée. Le Seremi a également demandé des rapports environnementaux et nutritionnels parce que les travailleurs souffrent d’empoisonnement gastrique en raison des émissions d’acide chlorhydrique,” a précisé Nidia Johnson Esquivel de Minera Spence.

En 2017, une enquête parlementaire en Australie a conclu à des défaillances à pratiquement tous les niveaux du système réglementaire destiné à protéger les travailleurs. La Commission a identifié de graves défaillances au niveau des examens de santé menés par le secteur, allant de mauvaises interprétations de radiographies à des examens des poumons mal exécutés et au recours à du personnel non-qualifié.

“Un travailleur a rapporté qu’il avait fallu deux ans et demi, trois spécialistes et plusieurs médecins pour obtenir un diagnostic officiel. Les médecins lui ont appris qu’il souffrait de bronchite mais il avait continué à travailler sous terre, en milieu poussiéreux, lorsque son état n’était pas identifié. En mars de cette année, des travailleurs atteints d’asthme des mineurs (pneumoconiose) se sont vus refuser une entrevue avec la compagnie,” indique Laura Carter, Secrétaire régionale adjointe d’IndustriALL.

## INDUSTRIE 4.0 ET LE BESOIN D’UNE TRANSITION JUSTE

BHP souhaite transformer ses activités par l’introduction de différentes technologies d’ici à 2025, en mettant en œuvre des technologies minières permettant d’accroître la productivité, de ne pas faire de dégâts et de diminuer les coûts structurels de ses activités. **Le but de BHP est de réduire le travail humain à un minimum.**

Sur certains sites, elle a déjà commencé à faire des innovations technologiques. À Pilbara, en Australie, par exemple, des opérations sont exécutées au départ de Perth. Des activités de Spence, qui se situent dans le désert d’Atacama, au Chili, sont conduites au départ de Santiago. Les travailleurs disent que dans le cas de Spence, BHP a négligé de mentionner au cours des négociations que l’entreprise avait l’intention de déplacer le centre de contrôle à Santiago.

BHP a un plan d’ensemble pour investir trois milliards de dollars pour réduire ses coûts en Australie par le recours à la technologie, ayant annoncé son intention de dépenser pratiquement





## ÉGALITÉ DES GENRES D'ICI 2025 : RÉALITÉ OU UTOPIE ?

BHP veut atteindre l'égalité des genres d'ici à 2025. À l'heure actuelle, 80,19% des salariés de BHP sont des hommes et 19,81% des femmes.

Les femmes disposant de contrats de travail permanents représentent en proportion une fraction exagérément faible de la main d'œuvre de BHP en Amérique du Sud et en Australie. En Amérique du Sud, 85,34% sont des hommes et seulement 14,66% des femmes. En Australie, 80,30% sont des hommes et 19,70% des femmes.

Les femmes ne représentent qu'un faible pourcentage des personnes affectées à la conduite de machine ou au sein des services généraux et représentent un pourcentage exagérément faible des salariés à temps plein. Les femmes gagnent moins que les hommes à tous les niveaux chez BHP et les différences sont particulièrement notoires au niveau de la conduite de machine et des services généraux.

C'est pour lutter en faveur d'une Transition juste pour les travailleurs permanents et en sous-traitance de BHP, pour défendre des pratiques de travail plus sûres et plus équitables sur tous les sites de l'entreprise qu'IndustriALL réaffirme sa campagne contre BHP en insistant sur ce qui suit :

1. **BHP doit engager un dialogue digne de ce nom avec les syndicats au plan mondial**
2. **L'entreprise doit prendre ses responsabilités au plan mondial pour la façon dont les travailleurs et travailleuses sont traités au plan local**
3. **L'entreprise doit adopter une approche moins antagoniste et moins oppressive par rapport aux salariés et aux relations sociales**
4. **Que l'entreprise ne s'oppose pas à la formation et à la croissance des syndicats**

- 1 Le réseau mondial d'IndustriALL pour BHP s'est réuni au Chili en septembre 2019. *IndustriALL*
- 2 Marcelo Franco en face de la de BHP à l'Assemblée générale annuelle à Londres en octobre 2019. *IndustriALL*
- 3 Igor Díaz. *IndustriALL*
- 4 Jorge Schumacher. *IndustriALL*
- 5 Tchenna Maso. *IndustriALL*
- 6 Laura Carter. *IndustriALL*
- 7 Grahame Kelly. *IndustriALL*
- 8 Nidia Johnson Esquivel. *IndustriALL*
- 9 Kemal Özkan. *IndustriALL*

800 millions de dollars pour ajouter 500 camions autonomes à sa flotte de Pilbara. Si BHP le fait, ils seront déployés au cours des trois prochaines années et ces nouveaux camions seront attribués aux mines de fer d'Australie-Occidentale et ensuite aux mines de charbon du Queensland. **BHP refuse dans une large mesure de tenir des consultations ou négociations sur ces sujets.**

"En ce qui nous concerne, IndustriALL va se battre pour que le résultat de ces transformations soit équitable. Nous avons besoin de stratégies et d'actions, en particulier face aux multinationales comme BHP qui ne respectent pas les droits des travailleurs," dit Kemal Özkan, Secrétaire général adjoint d'IndustriALL.

En Colombie, la licence d'exploitation d'El Cerrejón expire en 2034. Selon les syndicats, BHP doit toujours dévoiler son plan pour la fermeture, ce qui crée de grandes incertitudes pour les travailleurs et la population de La Guajira, dont l'économie dépend d'El Cerrejón.

Igor Díaz, de Sintracarbón, précise :

"Selon la législation colombienne, un projet de déclassement doit être défini 20 ans avant la fermeture de la mine, ce qui n'est pas encore le cas. Le gouvernement doit proposer des emplois alternatifs pour les 12.000 travailleurs qui seront concernés, ainsi que pour la région qui est dépendante des activités minières.

"Avec le soutien d'IndustriALL, de la FNV des Pays-Bas et d'IGBCE d'Allemagne, nous avons tenu des forums sur la transition énergétique pour expliquer comment ces pays avaient entrepris la transition vers l'abandon du charbon. Des syndicats, des entreprises et des gouvernements ont pris part à ces débats.

"La situation est complexe pour tous les travailleurs, mais en particulier pour ceux qui sont externalisés et non-syndiqués. Nous voulons une Transition juste pour eux également."

Bien que BHP prétende être engagée à apporter une "contribution positive à la société", en menant "des affaires responsables et éthiques" et qu'elle souhaite "collaborer avec la société pour créer un

avenir durable", il apparaît qu'elle pourrait mieux faire.

La mine d'El Cerrejón en Colombie se situe dans une région sèche qui ne compte qu'un seul fleuve, appelé Ranchería, qui traverse la mine en son centre. BHP voulait détourner son cours parce qu'il y a 500 millions de tonnes de charbon de grande qualité en dessous. Sintracarbón et les communautés riveraines s'y sont opposés.

"Face à cette opposition, le détournement du lit de la rivière a été suspendu. Mais le projet, appelé P500, avait déjà été conçu et d'énormes investissements consentis et c'est plutôt un important affluent, appelé Bruno, qui a été détourné, indique Igor Díaz de Sintracarbón, Colombie.

Au Brésil, après l'effondrement du barrage minier de Mariana en 2015, les communautés riveraines indiquent que BHP a encore énormément de pain sur la planche pour remédier à tous les dommages causés.

Tchenna Maso, membre du Mouvement des personnes affectées par les barrages (Movimento dos Atingidos por Barragens, MAB), rapporte :

"Quatre communautés ont été entièrement détruites par la boue et pas une seule maison n'a été reconstruite depuis la tragédie qui a eu lieu il y a quatre ans. Les dégâts environnementaux sont énormes et nous sommes engagés dans une bataille judiciaire pour obtenir une reconnaissance des pollutions.

"De plus, les femmes ne sont pas reconnues comme ayant été affectées par le désastre. Les contributions sociales sont souvent du chef des hommes, qui sont soutiens de famille alors que les femmes ont des emplois informels. Il n'y a donc pas moyen de prouver qu'elles ont perdu leur emploi. Seuls 15% des femmes sont reconnues en tant que soutien de famille. Les entreprises ont, dans les faits, enlevé aux femmes leur autonomie financière."

# Convention 190 de l'OIT



ELLE PEUT  
CHANGER  
DES VIES

Campagne pour la ratification de la  
C190 et l'élimination de la violence et du  
harcèlement dans le monde du travail.

**#C190**

**#ITCANCHANGELIVES**

[www.industriall-union.org](http://www.industriall-union.org)

