



global worker

DOSSIER SPÉCIAL

Démolition des navires, métier le plus dangereux du monde

DOSSIER

Transformer les idées en action – projet d'IndustriALL pour les jeunes

PROFIL

Super-héros à la rescousse



Bienvenue dans ce numéro de **Global Worker**

Dans ce numéro de Global Worker, vous verrez comment nos affiliés se battent pour rendre le secteur de la démolition des navires durable en Asie du Sud, pendant que notre affilié sud-africain s'adapte aux nouvelles réalités de l'industrie mondiale du vêtement. Tout ceci fait partie de notre lutte en vue d'une vie meilleure pour nos travailleurs.

Je pense que la plupart d'entre nous ont eu l'occasion de profiter d'une traversée en bateau. Mais vous êtes-vous jamais demandé ce que devenaient ces rutilants vaisseaux à la fin de leur carrière ?

Dans ce numéro de Global Worker, nous donnons un coup d'éclairage sur la démolition des navires, l'industrie la plus dangereuse du monde.

Pour des salaires de misère, 130.000 travailleurs triment sous des climats accablants afin de démanteler de luxueux paquebots au milieu de substances chimiques dangereuses, de pétrole et d'amiante.

La bonne nouvelle, c'est que les affiliés d'IndustriALL en Inde, au Bangladesh et au Pakistan syndiquent ces travailleurs et se battent pour leur obtenir des salaires vitaux et des conditions de santé et sécurité décentes.

IndustriALL va continuer à faire campagne pour la ratification de la Convention de Hong Kong et pour rendre l'emploi dans la démolition des navires sûr et durable.

Dans le secteur de l'électronique, je suis impatient de voir notre affilié de Malaisie réaliser le potentiel qu'est le recrutement de davantage de membres parmi les 350.000 personnes qui y travaillent, sans être représentés ou alors par le biais d'un syndicat maison docile.

Le changement est un élément omniprésent et dynamique de nos industries. Les méthodes de production évoluent et les industries passent d'un pays à l'autre, à la recherche de nouveaux marchés et de plus grandes marges de bénéfice.

Voyez comment le SACTWU (Syndicat sud-africain des Travailleurs du Textile) a fait face au défi des importations bon marché, a renversé la marée des pertes

d'emploi pour connaître de nouvelles embauches, tout en maintenant une forte négociation collective à l'échelle sectorielle.

Pas étonnant que les t-shirts noirs d'IndustriALL, comme celui que je porte sur la photo, soient fabriqués avec fierté par des membres du SACTWU dans des usines qui leur versent un salaire vital.

Mais un autre virage industriel est en cours, la quatrième révolution industrielle baptisée Industrie 4.0. Il est question de production intelligente, de robots exécutant des tâches complexes sans le besoin d'interventions humaines. Il faudra davantage de travailleurs hautement qualifiés, mais les moins qualifiés pourraient y perdre.

C'est clairement une époque de réflexion, de recherche et d'action. Nous voulons être prêts pour une autre forme de transition juste.

Pour cela, il nous faut une nouvelle génération de leaders syndicaux. Voyez le formidable projet d'IndustriALL pour les jeunes en Amérique latine, qui aide à révéler les leaders syndicaux du futur, dont de nombreuses femmes.

Nous avons vu que les jeunes travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui comprennent les défis d'une société mondialisée et qu'ils proposent de nouvelles manières de syndiquer et de mobiliser les travailleurs.

Donc, combinons la force des syndicalistes expérimentés avec l'enthousiasme des jeunes travailleurs pour créer des syndicats plus forts et dynamiques.

Sinon, les jeunes pourraient tout simplement nous virer, nous les anciens, et peut-être bien à juste titre.

Jyrki Raina
Secrétaire général



“

Pas étonnant que les t-shirts noirs d'IndustriALL, comme celui que je porte sur la photo, soient fabriqués avec fierté par des membres du SACTWU dans des usines qui leur versent un salaire vital.

Jyrki Raina
Secrétaire général

Sommaire

dossier Leaders syndicaux du futur	 5	profil Organiser en Suède	 9
rencontre IndustriALL rencontre Hashmeya Alsaadawe	 10	dossier spécial Assainir la démolition des navires, métier le plus dangereux du monde	 12
profil Les USAS - alliés syndicaux en action	 18	enquête Le redressement pour l'industrie textile d'Afrique du Sud ?	 19
dossier Industrie 4.0 : la révolution industrielle qui a lieu maintenant	 22	profil Des syndicalistes en lutte pour avoir des droits en Malaisie	 23

IndustriALL Global Union

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

SIEGE

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

BUREAU POUR L'AFRIQUE

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

Adresse postale :
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD

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

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST

473A Joo Chiat Road
Singapore 427681
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

BUREAU POUR LA CEI

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

AMERIQUE LATINE ET CARAIBES

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

globalworker

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

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

Président : Berthold Huber

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

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

Traduction : Thierry Duhin / Penny & Eduardo Embry

Photo de couverture : IndustriALL

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch





WOMEN WORLD CONFERENCE 2015

300 syndicalistes féminines du monde entier se sont rencontrées à Vienne en septembre pour la première Conférence mondiale des Femmes d'IndustriALL, dont l'hôte était l'affilié autrichien PRO-GE. Les participantes ont adopté à l'unanimité une résolution appelant à un quota de 40% de femmes au sein des structures dirigeantes d'IndustriALL.





1

Leaders syndicaux du futur projet d'IndustriALL pour les jeunes en Amérique latine

dossier

Auteur : Kimber Meyer

Promouvoir une plus forte participation des femmes et des jeunes sur le marché du travail est une priorité pour IndustriALL Global Union. Il y a deux projets spécifiquement conçus pour l'Amérique latine : SASK Jeunes et FES Jeunes, qui comprennent un programme d'échange, de la formation et de l'éducation pour les jeunes membres des syndicats affiliés.

1 Jeunes d'IndustriALL Global Union lors de l'échange syndical international de 2015 au Brésil. IndustriALL

Un des principaux objectifs d'IndustriALL est de renforcer les syndicats. Pour atteindre ce but, IndustriALL s'efforce d'accroître la participation des jeunes travailleurs au sein de leurs syndicats et de renforcer les organisations nationales et internationales auxquelles ils appartiennent. **Les projets d'IndustriALL pour les jeunes en Amérique latine encouragent les jeunes travailleurs à réfléchir sur leurs valeurs, à développer leurs idées et à promouvoir l'équité intergénérationnelle.**

Marino Vani, Secrétaire régional adjoint du bureau d'IndustriALL pour l'Amérique latine et les Caraïbes et Coordinateur des projets pour les Jeunes d'IndustriALL, précise que former de jeunes syndicalistes profite au mouvement syndical dans son ensemble :

“



2

Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui comprennent la société mondialisée et identifient les défis majeurs auxquels font face travailleurs et syndicats. Ils apportent des idées nouvelles et suggèrent des manières innovatrices pour recruter et mobiliser les travailleurs. En combinant la force des syndicalistes expérimentés avec l'enthousiasme des jeunes travailleurs, nous pouvons créer des syndicats plus forts.

IndustriALL - Projet FES Jeunes

Ce projet sur trois ans a pour objectif d'habiliter les jeunes et d'augmenter leur participation dans les activités syndicales, de renforcer leur capacité à diriger et d'améliorer la mobilisation et la syndicalisation tant au niveau national qu'international. Des syndicats d'Argentine et du Brésil y participent en compagnie d'IG Metall (Allemagne) et la FES.

Le but principal d'IndustriALL est de promouvoir un échange d'expériences par le biais d'activités interactives, permettant aux jeunes participants d'exprimer leurs idées et de partager l'expérience acquise au sein de leurs organisations respectives. De plus, l'objectif est de faire de ces expériences des modèles pour réaliser des actions par eux-mêmes.

“L'intention est de permettre aux jeunes d'amener une nouvelle manière de penser et d'agir sur leurs lieux de travail avec un esprit d'identité, tant au plan local que mondial,” indique Marino Vani.

Les participants se rencontrent une fois par an au Brésil en 2015, en Argentine en 2016 et en Allemagne en 2017. Au cours des réunions, ils évoquent les structures syndicales, la négociation collective au nom des jeunes et leur participation au plan politique tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de syndicats des pays hôtes.



3

IndustriALL - Projet SASK Jeunes

Ce projet syndical pour les jeunes travailleurs implique des adhérents d'affiliés d'IndustriALL dans cinq pays latino-américains : Brésil, Colombie, Mexique, Nicaragua et Uruguay. Le but est de donner de l'autonomie aux jeunes afin de renforcer les politiques et actions syndicales et d'y favoriser leur implication.

“Avec ce projet, nous voulons changer les structures syndicales afin qu'elles puissent prendre en compte ce que les jeunes générations ont à dire,” indique Marino Vani. **“Nous voulons encourager les affiliés qui n'ont pas encore de structures prévues pour les jeunes travailleurs à développer des politiques les concernant.”**

Le projet comprend des activités, des propositions, de la formation et du matériel didactique pour chaque pays participant, formulés par les syndicats qui y sont actifs.

- 2 Marino Vani, Secrétaire régional adjoint du bureau d'IndustriALL pour l'Amérique latine et les Caraïbes et Coordinateur des projets pour les Jeunes d'IndustriALL, s'exprimant lors de l'échange syndical international de 2015 au Brésil. *IndustriALL*
- 3 Dandara Tonantzin, du Collectif national des Jeunes ENNEGRECER, s'exprimant lors de l'échange syndical international de 2015 au Brésil. *IndustriALL*
- 4 Visite de FES Jeunes chez TVT (Télévision des Travailleurs) à São Bernardo do Campo. *IndustriALL*
- 5 Mercy Sigrid Castillo Huaman de la Fédération nationale des Travailleurs du Textile du Pérou et membre du projet de la FES au cours de l'échange syndical international de 2015 au Brésil. *IndustriALL*
- 6 Jeunes d'IndustriALL Global Union lors de l'échange syndical international de 2015 au Brésil. *IndustriALL*

**JEUNES
EN
ACTION!**





4

Apprendre de chacun

Pendant sept jours en octobre, plus de 30 jeunes travailleurs issus d'Allemagne, d'Argentine, du Brésil, du Chili, de Colombie, du Mexique, du Nicaragua, du Pérou, de la République Dominicaine et d'Uruguay se sont rencontrés à São Paulo, au Brésil dans le cadre des projets d'IndustriALL pour les jeunes de la région.

Des jeunes travailleurs des syndicats FONIVA, SUTNA et UOM d'Argentine, CNM-CUT, CNTM-FS, CNQ-CUT, CNTV/CUT et CONACOVEST du Brésil et d'IG Metall d'Allemagne, ont visité des usines, des bureaux syndicaux, une chaîne de TV pour les travailleurs et ont participé à une série d'ateliers pour débattre de la manière dont les jeunes travailleurs se syndiquent et prennent leur place au sein des organisations locales.

Mercy Sigrud Castillo Huaman de la Fédération nationale des Travailleurs du Textile du Pérou participe au projet de la FES :

“Ce qui m'a incité à y participer, c'est l'occasion qu'il me donne d'apprendre à connaître la situation dans différents pays d'Amérique latine et en Allemagne. Je n'ai jamais voyagé à l'étranger avant parce que je ne peux pas me le permettre, mais le projet m'en a donné l'opportunité ainsi que de me

rendre compte de la façon dont les autres personnes vivent.

“J'ai vu que la situation dans d'autres pays est meilleure que dans le mien, le Pérou. Quand je suis allée par exemple au Brésil, certaines choses ont eu un grand impact sur moi parce qu'elles étaient très différentes et j'ai donc décidé d'en discuter une fois de retour au pays afin d'essayer de changer le sort des travailleurs dans mon pays.”

En plus de participer à des sessions formelles de formation, les jeunes travailleurs ont pu appréhender la syndicalisation et le rôle des jeunes en visitant des lieux de travail et des locaux syndicaux, dont ceux des affiliés brésiliens d'IndustriALL, le Syndicat de la Chimie CUT et FEQUIMFAR.

À la CUT, les participants ont appris comment le syndicat est organisé et comment fonctionne sa politique des jeunes. Ils ont aussi entendu quels sont les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs brésiliens tel que la faculté pour les employeurs de les licencier à leur guise, ce qui crée une insécurité d'emploi. Les syndicats n'ont pas encore pu obtenir tous les droits inscrits dans les conventions de l'OIT.

Le groupe a visité l'usine Volkswagen de São Bernardo do Campo et débattu des principes de formation et des politiques du syndicat, des formes de syndicalisation, de la manière dont les négociations sont menées au niveau local et de la manière dont le syndicat est structuré à partir du lieu de travail, via les structures locales jusqu'aux centrales nationales.

Le Syndicat des Métallurgistes ABC a fondé une station de TV, la Télévision des Travailleurs (TVT) à São Bernardo do Campo. Cette chaîne a un auditoire de 20 millions de personnes et vient en complément d'un journal régional et d'un quotidien syndical. Les participants ont visité les studios de TV et ont reçu des informations sur l'éducation des travailleurs et sur les politiques de communication.



5



6

IndustriALL encourage l'égalité des sexes et des générations dans les syndicats. Une journée a donc été consacrée aux politiques syndicales sur le genre et les jeunes. Les participants ont visité Força Sindical (FS) pour un exposé sur les mesures prises pour augmenter la participation des jeunes.

FS a un quota de participation minimum des jeunes de 10% pour ses syndicats affiliés et sa politique des genres établi une participation minimum de 30% pour les femmes.

Cependant, dans d'autres pays, tous les syndicats qui aspirent à une équité des genres et des générations n'ont pas un quota de participation minimum des jeunes et des femmes.

“Au Pérou, on ne trouve pas beaucoup de jeunes ou de femmes aux postes de direction des syndicats. Nous comptons maintenant cinq femmes à la fédération du textile et deux d'entre nous sont des jeunes. Le pays compte beaucoup de sexisme, j'ai donc été surprise par certaines choses confiées par des femmes au Brésil, comment elles ont mené de dures campagnes et tout ce qu'elles ont obtenu. Je leur ai demandé comment elles avaient pu obtenir certaines de leurs victoires,” a confié Mercy Sigrud Castillo Huaman.

“Par exemple, une des choses qui m'ont marquées sont les six mois au cours desquels elles disposent de facilités pour l'allaitement maternel. Au Pérou, les femmes ne disposent que de trois mois, ce que j'estime inhumain. Donc, une fois rentrée, je l'ai confié à mes collègues et elles me soutiennent pour proposer une amélioration de notre législation. Mais, comme je suis jeune, je sais que je dois apprendre de l'expérience de mes collègues plus âgées qui peuvent m'indiquer comment gérer les choses.”



7

Transformer les idées en action

Le Projet Jeunes géré par le centre de solidarité syndicale de Finlande SASK concerne des affiliés d'IndustriALL de cinq pays : Brésil, Colombie, Mexique, Nicaragua et Uruguay. Au cours des trois dernières années, 750 jeunes travailleurs ont pris part à des séminaires nationaux.

Mariela Sánchez Casas, 27 ans, du Syndicat national des Mineurs du Mexique (SNTMMSRM) explique pourquoi elle a décidé de prendre part au projet du SASK :

“J’ai réalisé que tous les jeunes n’avaient pas les connaissances nécessaires pour syndiquer les travailleurs, ce qui signifie que les jeunes n’ont pratiquement aucune occasion de rejoindre le mouvement. Quand j’ai été invitée à participer au projet, j’y ai donc vu une chance d’avancer et d’aider d’autres jeunes travailleurs à contribuer à la vie syndicale.

“Nous voulons collaborer avec les générations précédentes. Nous voulons apprendre à les connaître petit à petit et obtenir d’elles plus d’ouverture à notre égard. C’est bien de travailler ensemble parce que nous pouvons bénéficier de leur expérience et de ce qu’elles ont appris au cours du temps. Et elles, en retour, peuvent apprendre de notre part sur

les nouvelles tendances et sur ce qui se fait actuellement. Nous pouvons leur apprendre à utiliser internet et les réseaux sociaux pour pouvoir communiquer plus facilement. Par le passé, les questions syndicales étaient traitées différemment, verbalement. Maintenant, il est plus facile de recruter parce qu’il y a davantage d’outils à disposition pour syndiquer.”

Plus de 70 participants des deux projets se sont rencontrés pour débattre des moyens de pour mieux syndicaliser les jeunes travailleurs et relever les défis rencontrés par leur groupe d’âge. Ils ont échangé des idées sur les politiques syndicales et discuté de la manière de collaborer à l’avenir.

“Nous avons fait de sérieux progrès en aidant les jeunes travailleurs à se syndiquer et à développer des visions pour favoriser la présence des jeunes dans les syndicats. Nous sommes reconnaissants du soutien de nos affiliés qui nous ont aidés à mettre en œuvre la stratégie d’IndustriALL pour promouvoir la jeunesse,” déclare Marino Vani.

Les représentants des jeunes développent maintenant des propositions à présenter au Congrès de Rio en 2016 pour les inclure dans le plan d’action d’IndustriALL. Les jeunes travailleurs doivent contribuer à définir les stratégies et être présents à la table de

négociation s’ils veulent améliorer les choses pour la jeunesse.

“IndustriALL m’a aidée dès le départ. Sur un plan personnel, j’ai eu plus d’occasion de m’impliquer, de rencontrer des travailleurs à l’étranger et de participer à des réunions de l’OIT. J’ai appris beaucoup sur le syndicalisme dans mon pays et cela a changé ma perception de la vie. Avant, je voulais travailler et gagner beaucoup d’argent. Maintenant, je vais me servir de ma carrière et de mes connaissances également pour aider la classe ouvrière,” nous dit Mariela Sanchez Casas.



8

7 Angel Pacheco du Syndicat national des Mineurs du Mexique (SNTMMSRM) s’exprimant lors de l’échange syndical international de 2015 au Brésil. *IndustriALL*

8 Mariela Sánchez Casas du Syndicat national des Mineurs du Mexique (SNTMMSRM) et membre du Projet SASK s’exprimant pendant la réunion des Jeunes d’IndustriALL lors de l’échange syndical international de 2015 au Brésil. *IndustriALL*

9 (De gauche à droite) Moara Correa Saboia, vice-présidente du Syndicat national des Étudiants du Brésil (UNE), Dandara Tonantzin du Collectif national des Jeunes ENNEGRECER, Jessy Dayane Silva Santos du mouvement LEVANTE et Janaina Cristinadirigente du FLM (Front de Lutte pour le Logement). *IndustriALL*

FES – Fondation Friedrich Ebert

La FES est une fondation politique allemande de promotion de la démocratie, de la coopération pacifique, de la justice sociale, des droits de la personne et du syndicalisme libre. La FES finance des formations et échanges internationaux d’IndustriALL pour des jeunes d’Amérique latine, des Caraïbes et d’Allemagne au sein des projets jeunes au Chili, en Colombie, au Mexique, au Nicaragua, au Pérou, en République Dominicaine et en Uruguay.

 www.fes.de

SASK

Le centre de solidarité syndicale de Finlande, le SASK, a financé le Projet régional pour l’éducation et le renforcement syndical des jeunes en Amérique latine et aux Caraïbes, au Brésil, en Colombie, au Mexique, au Nicaragua et en Uruguay, en compagnie de syndicats finlandais. Ce soutien va maintenant se poursuivre à l’initiative d’IndustriALL et de ses affiliés de la région.

 www.sask.fi



9

LES SUPER-HÉROS À LA RESCOUSSE

Avec une base d'adhérents en régression, le syndicat suédois, affilié d'IndustriALL, Unionen était confronté à un défi : recruter ou mourir.

profil

Syndicat : **Unionen**

Pays : **Suède**

Auteur : **Petra Brännmark**

En tant que membre d'Unionen, vous aurez des super-pouvoir au travail :



1

Le modèle suédois dans lequel employeurs et syndicats fonctionnent la plupart du temps par consensus, a régné sans partage depuis les années 1940. Mais, même avec une forte tradition syndicale, les dernières décennies ont vu un déclin continu des effectifs syndicaux.

2



Unionen perdait des membres et les estimations indiquaient la persistance de cette tendance à l'avenir. En 2010, le Comité exécutif d'Unionen a pris une décision claire et concise : à l'échéance de 2015, les effectifs devaient augmenter de 100.000 unités pour atteindre un total de 600.000.

"Nous ne pouvions pas continuer sur cette voie et nous avons changé notre fusil d'épaule. Il n'était plus question de savoir comment nous pouvions adapter l'organisation à des effectifs en baisse, mais au contraire nous devions recruter et croître," dit Martin Linder, Président d'Unionen.

L'organisation s'est astreinte à poser la question "voulez-vous devenir membre d'Unionen ?" Martin Linder précise que souvent, la question n'était même pas posée sur le lieu de travail.

"Il fallait que toute l'organisation pose cette question et créer une culture en vertu de laquelle la question la plus importante à poser serait celle-là. Unionen peut offrir le meilleur plan d'adhésion du monde, si personne ne le sait, nous ne survivrons pas."

Pour une grande partie de la population active de Suède, le travail n'est pas associé avec des difficultés majeures. Unionen a voulu faire passer l'image du syndicat de pourvoyeur de solutions à fournisseur d'améliorations. En montrant les bénéfices d'une adhésion syndicale, comme des réductions, un coaching carrière, des allocations de chômage majorées uniquement pour les membres, Unionen a concentré son message sur les médias sociaux. Le premier résultat lorsque vous tapez dans Google "marché du travail" en suédois (arbetsmarknad) est Unionen.

Unionen a également attiré beaucoup l'attention par son marketing plus traditionnel : des publicités sur le thème des super-héros.

Décrire ce qu'Unionen a fait pour accroître ses effectifs est un défi dans une perspective internationale.

"Nous produisons des publicités avec des super-héros alors que dans d'autres pays des dirigeants syndicaux sont emprisonnés en raison de leurs luttes," commente Martin Linder.

"Même si nous avons eu recours à des mesures assez peu conventionnelles dans le monde syndical, comme ces publicités où apparaissent des super-héros, je pense que de nombreux syndicats dans le monde peuvent s'identifier aux défis qui étaient les nôtres : recruter ou mourir."

La campagne de recrutement a généré pas mal de débat, aussi bien à l'interne chez Unionen qu'au sein d'autres syndicats suédois.

"La plus importante leçon à en tirer est que vous devez faire les choses à votre manière. Ce qui fonctionne en Suède, une démocratie stable de neuf millions de citoyens, pourrait ne pas marcher ailleurs."

Unionen a l'intention de continuer à croître. Il y a 1,3 millions de travailleurs non-manuels en Suède. Un tiers d'entre eux sont membres de Unionen, un tiers appartient à un autre

syndicat et un tiers n'est pas syndiqué.

"Nous avons appris beaucoup ces cinq dernières années et il est évident que nous n'en avons pas fini ! Notre vision est que l'ensemble des salariés non-manuels devraient être membres du même syndicat," déclare Martin Linder.

Comme dans le reste du monde, le travail précaire s'accroît en Suède. Unionen débat sur les moyens de syndiquer les salariés qui n'ont pas un emploi permanent et de conclure des conventions qui apportent de la sécurité à ce groupe.

"Nous ne pouvons nous résoudre à ignorer cette part du marché du travail ; si nous ne syndiquons par les travailleurs en sous-traitance, nous perdrons notre légitimité et notre crédibilité."

"Ce n'est pas leur type d'emploi qui compte, nous les voulons comme membres d'Unionen," conclut Martin Linder.

1 Un des super-héros. *Unionen*

2 Le président d'Unionen, Martin Linder. *Unionen*

Unionen

Unionen est le plus grand syndicat du secteur privé en Suède avec 600.000 membres et est présent sur 65.000 lieux de travail.



www.unionen.se



www.facebook.com/unionensverige



[@unionen.se](https://twitter.com/unionen.se)



[@unionenstudent](https://www.instagram.com/unionenstudent)

rencontre

Syndicat : **Syndicat général des Ouvriers et Techniciens de l'Électricité de Bassora (SGOTE)**

Pays : **Irak**

Texte : **Léonie Guguen**

Hashmeya Alsaadawe



2

Hashmeya Alsaadawe est Présidente de l'affilié d'IndustriALL, le Syndicat général des Ouvriers et Techniciens de l'Électricité de Bassora (SGOTE) et membre du Comité exécutif d'IndustriALL où elle représente les travailleurs et travailleuses du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.

En 2003, elle est devenue la première femme d'Irak à être élue à la tête d'un syndicat national et on estime qu'elle est ainsi la première femme à diriger un syndicat au sein du monde arabophone.

Comment était-ce de pouvoir rejoindre un syndicat à la fin de l'époque de Saddam Hussein ?

Au début de son régime en 1987, Saddam Hussein a fait adopter la Résolution 150 qui empêchait le travail syndical dans le secteur public et concernait tous les salariés de la distribution d'électricité relevant de l'État. Tout de suite après la chute du régime en 2003, j'ai entrevu l'espoir de défendre les droits des travailleurs. Je me suis donc dépêchée de former un syndicat pour les travailleurs de l'électricité à Bassora, avec l'aide d'un certain nombre de jeunes.

À quels défis avez-vous été confrontée pour être élue à la présidence en tant que femme ?

Au début, je n'ai pas rencontré de difficultés, sauf de la part d'un petit nombre de syndicalistes qui n'étaient pas faits à l'idée qu'une femme dirige un syndicat. Trois personnes se présentaient à la présidence : deux hommes et moi-même. Après ma victoire, les autres candidats ont commencé à me créer des difficultés pendant mon mandat. Le syndicat a accompli de grands progrès pour les travailleurs et les adhérents et donc, j'ai remporté à nouveau les élections pour un second mandat et gardé mon poste de présidente.

La solidarité d'IndustriALL et des fédérations syndicales internationales a été cruciale pour l'adoption d'une législation du travail moderne conforme aux conventions de l'OIT.



Comment votre syndicat a-t-il recruté et défendu les travailleurs et travailleuses depuis votre élection ?

Après nous être organisés, nous avons formé des comités syndicaux dans toutes les centrales (pour la production, le transport et la distribution d'énergie). Nous nous sommes attelés à rencontrer les revendications des travailleurs et à aboutir à une production d'énergie durable. Notre approche se fait principalement par le biais de la négociation, mais en cas de problème, nous avons organisé des sit-ins sur les lieux de travail et manifesté devant les bâtiments du gouvernement local les jours fériés. Nous avons également recouru aux médias pour exprimer les revendications des travailleurs et de nos affiliés. Nous avons obtenu pas mal de succès grâce à tous ces mécanismes et notamment environ 2.500 postes permanents pour des sous-traitants ou des temporaires du secteur de l'électricité.

Qu'avez-vous rencontré comme défis en tant que leader syndicale en Irak ?

Les vraies difficultés que j'ai rencontrées sont venues de mon engagement à combattre la corruption au sein des centrales. J'ai été menacée par des milices qui avaient le soutien de responsables corrompus du secteur.

Cependant, je n'étais pas la seule à recevoir des menaces de mort. De nombreux patriotes, hommes et femmes, ont payé de leur vie le fait de faire leur travail. Après avoir été retenue comme candidate au Conseil des Représentants (parlement), j'ai reçu de nouvelles menaces de mort de la part de milices proches de partis religieux d'Irak.

Comment ces menaces de mort vous ont-elles affectés vous et votre famille ?

Ces menaces ont certainement pesé lourdement sur ma famille et en particulier sur mon fils. Nous avons été obligés de le retirer de l'école et de lui faire arrêter ces études pendant deux mois après que sa vie a été menacée.

De quelle manière la violence en Irak affecte-t-elle votre secteur, votre syndicat et les travailleurs ?

Les terroristes ont visé de nombreuses centrales et lignes électriques aériennes. Des attaques à la bombe ont conduit à la mort de travailleurs. Il nous a été également signalé des travailleurs occupés sur les lignes de transmission ayant été tués ou kidnappés.

Vous êtes arrivés à vos fins au bout d'une campagne de dix ans pour obtenir une nouvelle législation du travail, qu'est ce que ça va changer pour les travailleurs en Irak ?

En août 2015, le parlement irakien a adopté une nouvelle loi qui concerne les travailleurs des secteurs privés, mixtes et coopératifs, mais exclut ceux qui relèvent de la loi sur les services civiques. En plus d'interdire le travail des enfants, la discrimination et le harcèlement sexuel, la nouvelle législation comprend des améliorations en termes de santé et sécurité ainsi que de congés payés. Les femmes travailleuses bénéficieront également d'avancées en matière de maternité et de congés maternité.

La solidarité d'IndustriALL et des fédérations syndicales internationales a été cruciale pour l'adoption d'une législation du travail moderne conforme aux conventions de l'OIT.

Cependant, l'interdiction des syndicats dans le secteur public va rester en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle loi sur les syndicats soit promulguée. Nous appelons instamment le gouvernement irakien à ratifier la Convention 87 de l'OIT, qui est actuellement soumise à l'approbation du parlement. Ceci permettrait à son tour d'ouvrir la voie pour l'adoption de la législation syndicale.

Quelles difficultés les syndicats ont-ils rencontrées en Irak ?

Pour tenter de se libérer de la pression des syndicats, des responsables gouvernementaux ont commencé en 2009 à appliquer la Résolution 150 de Saddam Hussein en disant que les travailleurs du secteur public n'avaient pas le droit de se syndiquer.

Le gouvernement a même édicté des instructions écrites officielles pour la police et les forces de sécurité indiquant que toute action syndicale dans le secteur public était punissable en vertu de l'Article 4 de la loi sur le terrorisme.

On a commencé à attaquer les syndicats en fermant des bureaux syndicaux dans les

industries du pétrole et de l'électricité, dans des secteurs comme les ports, les chemins de fer, les municipalités, etc.

Il nous faut donc d'urgence une législation qui reprenne les droits et libertés syndicales du secteur public. Une fois que ce sera fait, nous serons libres de former des syndicats démocratiques pour la défense des droits des travailleurs.

Cela fait longtemps que vous faites campagne en faveur de l'électricité pour tous, où en est-on ?

Notre syndicat a travaillé dur en faveur de la sécurité d'approvisionnement du grand public et a coopéré à cet égard avec les responsables nationaux du secteur. Nous avons tenu un certain nombre de réunions avec des responsables du Ministère de l'Électricité pour tenter de garantir une fourniture constante d'électricité de la part des multinationales qui font tourner les centrales en Irak. Malheureusement c'est la corruption généralisée qui a prévalu. Des statistiques indiquent que les quarante ou quelques milliards de dollars prévus pour le développement de l'électricité en Irak dépensés depuis 2003 l'ont été en vain !

Quels sont vos espoirs pour l'avenir ?

J'espère qu'une loi sur les droits et libertés des syndicats sera adoptée. J'espère aussi continuer à bâtir et renforcer le SGOTE avant mon départ. J'espère que la sécurité reviendra en Irak et que le cauchemar du terrorisme et de l'EIL se terminera, car c'est source de craintes réelles pour moi et les miens.

Comment les autres syndicats peuvent-ils montrer leur soutien et solidarité aux travailleurs d'Irak ?

Toutes ces années, nous avons eu le soutien et la solidarité de syndicats et d'organisations internationales, qui ont adressé des messages aux responsables irakiens en se rendant dans les ambassades irakiennes de nombreux pays et en organisant des sit-ins. Ils ont soutenu les syndicalistes qui avaient été transférés sur des lieux de travail éloignés et ont été solidaires de ceux qui ont été attaqués en justice. Je dois ici souligner le rôle crucial de la délégation d'IndustriALL qui s'est rendue en Irak en 2013, dans des circonstances difficiles, pour rencontrer le Ministre du Travail, le Président de l'Assemblée et des parlementaires. Nous espérons que ce soutien va se poursuivre afin de pouvoir préparer le terrain à une législation qui entérine les droits et libertés des syndicats ainsi qu'une loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs.

- 1 Hashmeya s'exprimant lors d'une réunion du Comité exécutif d'IndustriALL à Genève en 2013. *IndustriALL*
- 2 Hashmeya avec les syndicats irakiens pour protester contre l'ingérence du gouvernement. Juin 2012. *IndustriALL*
- 3 En train de manifester dans les rues de Bassora en dépit des menaces de mort. *IndustriALL*



ASSAINIR LA
DÉMOLITION DES NAVIRES
MÉTIER LE PLUS DANGEREUX DU MONDE

Les travailleurs de ce secteur sont confrontés à des conditions de travail dangereuses et précaires, avec très peu de formation, d'équipement de sécurité et de services médicaux, tout cela pour des salaires de misère. IndustriALL Global Union fait campagne pour soutenir la syndicalisation dans les chantiers d'Asie du Sud et pousse les gouvernements des pays où les industries navales sont fort présentes à assumer la responsabilité de la sécurité des travailleurs.

Dans un environnement où sont souvent présents des substances chimiques toxiques, de l'amiante et du pétrole, les travailleurs utilisent des chalumeaux à gaz et des masses pour démolir des bateaux, un processus qui prend de six à huit mois et jusqu'à un an pour un gros pétrolier. Grues en mouvement, chutes de tôles, explosions de gaz et ressorts qui s'échappent sont des risques permanents sur les chantiers. La journée de 12 heures est la règle et les salaires peuvent descendre à 2 dollars par jour.

Bien que les chiffres officiels sont inconnus, les syndicats de la région estiment que des centaines de ces ouvriers meurent ou sont gravement blessés chaque année au travail au Bangladesh, au Pakistan et en Inde. Au Bangladesh, les chiffres réels pourraient être 20 fois plus élevés que ce qui n'est rapporté, selon les syndicats et les ONG.

Les navires du monde entier sont construits dans les chantiers navals du monde développé. En moyenne au bout de 25-30 ans, la maintenance devient chère et ils sont vendus comme ferraille. Ils le sont soit directement aux entreprises de recyclage des navires ou par un intermédiaire à Singapour ou Dubaï. Plus que 70% des navires effectuent leur dernier voyage vers des plages d'Inde, du Bangladesh ou du Pakistan.

Dans les cimetières marins de ces trois pays, les travailleurs commencent par délester les navires de toutes leurs pièces réutilisables, alimentant un secteur en aval qui revend dans la région des composants tels que moteurs, frigos, échelles ou bouteilles de gaz.

Ensuite le décorticage de ces géants des mers commence. Environ 80% des bénéfices de la démolition des navires est issue de la revente de l'acier, qui est découpé manuellement lors d'un processus de découpe à haute intensité de main d'œuvre.

Environ 1.000 navires d'une jauge brute de 100 tonneaux et plus sont démolis chaque année

LIEU OÙ LES NAVIRES ONT ÉTÉ DÉMANTELÉS/RECYCLÉS EN 2014 :

- > Inde 29.8%
- > Bangladesh 24.2%
- > Chine 21.9%
- > Pakistan 18%



Ce travail dangereux est exécuté par des travailleurs migrants, de jeunes hommes des zones rurales du Bangladesh, du Pakistan et d'Inde. La plupart de ceux qui travaillent sur les chantiers de démolition navale n'avaient jamais vu la mer avant et sont engagés par des recruteurs qui les acheminent de leurs villages vers les chantiers. Ils vivent dans des logements très rudimentaires à proximité des chantiers, en général sans eau potable et sans véritables sanitaires. Ces travailleurs, très souvent, ne se rendent jamais dans la ville voisine.

Le dirigeant du Syndicat bangladais des démolisseurs de navires Nazim Uddin confie :

“

Sans leur mot à dire au travail, les abus quotidiens se déroulent dans l'impunité. Les démolisseurs de navires ont des conditions de vie misérables. Ils sont payés à la journée : pas de travail, pas de paie. Ils ne reçoivent pas de congés payés, pas de primes, pas de gratifications ni aucune garantie d'embauche.

Huit travailleurs ont été tués ici au cours des deux derniers mois. Les employeurs ne versent aucune indemnité à la famille des travailleurs tués. La Haute Cour a fixé que chaque famille de travailleur tué devrait recevoir une indemnité de 500.000 Taka (US\$ 6.400), mais les employeurs ne respectent pas cette disposition.

dossier spécial

Des pays : Bangladesh, Inde et Pakistan

Auteur : Tom Grinter

1

1 Chantier naval à Chittagong. *IndustriALL*



La syndicalisation est essentielle

Syndiquer dans ces conditions est compliqué, mais vital. Avec le soutien d'IndustriALL, l'affilié indien SMEFI a syndiqué le plus grand chantier de démolition navale du monde, Alang. Bien que des affiliés d'IndustriALL sont représentés sur des chantiers au Bangladesh et au Pakistan, la densité syndicale y est très faible.

V. V. Rane, Vice-Président de la section et leader du plus grand syndicat de la démolition navale à Bombay et Alang, en Inde, nous dit :

“Le chantier de démolition de Chittagong ressemblait à celui d'Alang avant que nous n'en syndiquions les travailleurs. Nous sommes aux côtés des démolisseurs de navires du Bangladesh.”

La tentative fructueuse de syndicalisation des démolisseurs de navires indiens a d'abord été rendue possible en 2003 lorsque le puissant syndicat des dockers de Bombay a ciblé le chantier de démolition de navires tout proche afin de le syndiquer. Avant de recruter des membres, le syndicat a fourni aux démolisseurs de navires l'eau potable qui ne l'était pas de la part des employeurs, en dépit de journées de travail de 12 heures.

Les démolisseurs de navires de Bombay indiquent maintenant que les plus importants changements apportés par le syndicat sont de leur avoir donné leur mot à dire au travail, la prise de conscience de la santé et sécurité, la sensibilisation aux législations du travail, la satisfaction des besoins essentiels et l'obtention d'équipements de protection de la part de l'employeur.

	Inde	Bangladesh	Pakistan
Chalumiste (la plupart sont dans cette catégorie) gagne	350 roupies par jour (US\$ 5)	BDT 300 par jour (US\$ 3,8)	PKR 500-600 par jour (US\$ 4,5-5,5)
Démonteur, pour récupérer les pièces à valoriser, gagne	300 roupies par jour (US\$ 4,5)	BDT 160 par jour (US\$ 2)	PKR 400 par jour (US\$ 3,8)
Ouvrier non-qualifié, chargeur, transporteur, gagne	275 roupies par jour (US\$ 4)		
Cotisation syndicale de chaque ouvrier	100 roupies par an (US\$ 1,5)	BDT 20 par mois (US\$ 0,25)	PKR 20 par quinzaine (US\$ 0,2)

À partir de 2004, le syndicat a porté son attention sur Alang, avec le but de reproduire le succès de sa syndicalisation à Bombay sur ce site beaucoup plus grand, 680km plus au nord, en remontant la côte occidentale de l'Inde.

La démolition des navires a débuté à Alang en 1982.

Entre 40.000 et 60.000 démolisseurs de navires travaillent dans les 182 immenses chantiers des 9km de côte. On estime que l'activité à Alang génère 200.000 emplois en aval.

Pas de syndicat avant 2004.

Avant qu'il y ait un syndicat à Alang, les corps des ouvriers décédés étaient jetés à la mer.

Le syndicat a passé un an à cartographier l'endroit et à rencontrer des besoins de base des travailleurs avant de commencer à recruter des membres. De l'eau potable, une ambulance, de la formation élémentaire

en santé, sécurité et premiers soins ont été fournis et le syndicat a commencé à tenir des réunions régulières aux grilles des entreprises avec les ouvriers.

Les travailleurs ayant peur de perdre leur emploi, le syndicat a d'abord eu des difficultés à trouver des militants dévoués sur les chantiers de Alang. Maintenant que le syndicat est fort de 15.019 adhérents, il n'y a plus de crainte de licenciement.

Une importante disposition élémentaire du syndicat sur les chantiers est de mener des tests sanguins sur les nouveaux venus afin que leur carnet d'adhérent mentionne leur groupe sanguin. Les travailleurs savent que c'est souvent une information vitale en cas d'accident. Ce carnet syndical est généralement la seule pièce d'identité en possession des travailleurs.



Un autre élément important amené par le syndicat aussi bien à Bombay qu'à Alang est la formation élémentaire en santé et sécurité pour tout nouveau travailleur.

De nombreux employeurs de Bombay étaient également présents à Alang et dans les deux endroits, une majorité du terrain est la propriété des autorités et donné à bail aux opérateurs des chantiers de démolition, ce qui induit davantage de négligence du gouvernement. Au Bangladesh et au Pakistan les chantiers sont des propriétés privées.

PRÉVISIONS POUR LE SECTEUR

Après un boum dans les années 2000, la démolition des navires connaît actuellement une récession qui devrait durer cinq ans. Un ralentissement économique a conduit la Chine à pratiquer un dumping massif sur le marché de l'acier. Cependant, avec davantage de bateaux sur les océans que jamais auparavant, on prévoit que le volume de la démolition des navires va tripler au cours des 25 prochaines années.



- 2 Chantier naval à Chittagong. *IndustriALL*
- 3 À Bombay, un travailleur montre sa carte du syndicat qui comporte son groupe sanguin. *IndustriALL*
- 4 Chantier naval à Chittagong. *IndustriALL*
- 5 Infrastructure médicale au chantier de Gadani, au Pakistan. *IndustriALL*

4

Visionnez des vidéos, trouvez des infos et suivez les nouvelles sur la page internet de la campagne :



Dégâts environnementaux

La démolition des navires en cale sèche permet de recueillir en toute sécurité tous les polluants du bateau pour pouvoir les éliminer. Cependant, construire des cales sèches requiert de lourds investissements. Des navires de plus petite taille sont démantelés dans ces conditions en Turquie.

À Alang, les bateaux sont démantelés à même la plage, après avoir été hissés sur le sable en profitant de la marée. C'est moins dommageable pour l'environnement que ce qui se fait à Chittagong, au Bangladesh, où les navires sont démantelés directement en mer, au large de la plage, de sorte que le pétrole et les produits chimiques toxiques sont emportés vers la Baie du Bengal.

Sous pression de la part des militants écologistes, le Ministère de la Marine indien est en train de songer à fermer ses chantiers de démolition navale de Bombay. Cependant, le puissant syndicat insiste pour qu'aucune fermeture n'ait lieu avant que les ouvriers des chantiers n'aient l'assurance d'un emploi ailleurs dans les mêmes conditions salariales.

À côté des syndicats, les militants écologistes aident à mettre la pression sur les gouvernements et les armateurs, les poussant à soutenir la Convention de Hong Kong. L'application de la convention va spectaculairement améliorer la santé et la sécurité des travailleurs du secteur ainsi que l'environnement.



5

Les chantiers dangereux du Pakistan

Le chantier de Gadani au Pakistan est le troisième plus grand au monde, employant une moyenne de 10-15.000 travailleurs. Ceux-ci travaillent normalement sept jours par semaine, souvent au moins 12 heures par jour, sans congés payés, sans autre indemnité et pour un salaire de PKR 12.000 (US\$ 113) par mois, soit la moitié d'un salaire vital.

Pratiquement aucun équipement de sécurité n'est fourni à Gadani. Il n'y a pas de formation, pas d'eau potable et pas de premiers soins. Les travailleurs qui découpent

au chalumeau sur les navires ne reçoivent aucun matériel d'escalade ou harnais de sécurité, ce qui provoque beaucoup d'accidents où les travailleurs tombent sur la plage depuis les ponts des navires. L'amiante et les produits toxiques sont présents partout et ne sont pas éliminés de manière sûre.

L'affilié d'IndustriALL, le NTUF rapporte qu'il y a jusqu'à 19 décès par an sur les chantiers de Gadani, mais on craint que le chiffre véritable ne soit plus élevé. Il n'y a pas d'hôpital en activité dans un rayon de 50km. Le syndicat rapporte que les travailleurs savent qu'ils seront renvoyés s'ils adhèrent au syndicat.

IndustriALL fait campagne pour que la Convention de Hong Kong devienne une réalité

La Convention internationale de Hong Kong pour le recyclage sûr et écologiquement rationnel des navires a été adoptée par l'Organisation maritime internationale (OMI) de l'ONU en 2009. IndustriALL fait campagne pour la ratification de cette convention exhaustive, car sa mise en application rendra le métier dangereux de démolisseur de navire beaucoup plus sûr.

Les dispositions en matière de santé et sécurité de la convention comprennent un contrôle des matériaux dangereux sur les vaisseaux, le contrôle des risques sur les chantiers de démolition navale et l'assurance que soient dispensés aux travailleurs une formation à la sécurité et un équipement de protection.

Les conditions pour que la convention entre en vigueur est qu'au moins 15 pays la ratifient et que ceux qui le font représentent plus de 40% de la flotte marchande. Actuellement, seuls la Norvège, le Congo et la France l'ont ratifiée. Bien que ne l'ayant pas encore ratifiée, ces pays ont également signé la convention : Italie, Saint-Christophe-et-Niévès, Turquie et Pays-Bas.

La première condition est plus facile à atteindre que la seconde. Obtenir la ratification de la part de pays qui représentent 40% de la flotte mondiale en tonnage brut va requérir le soutien d'états importants du point de vue maritime et de la démolition des navires tels que le Japon, la Corée et la Chine, ainsi que le soutien d'au moins un des cinq plus grands pays à immatriculation libre ; Panama, Liberia, Îles Marshall, Singapour et les Bahamas. Les armateurs utilisent des pavillons de complaisance pour immatriculer leurs bâtiments dans l'un de ces cinq pays afin de contourner réglementations et taxes.

Deux des installations de recyclage de navires de Alang ont été déclarées en conformité avec la Convention de Hong Kong en septembre 2015 : Kalthia et Priya Blue.

Une fois que la convention sera en application, tous les pays qui sont membres de l'OMI devront faire recycler leurs navires dans des chantiers en conformité avec la convention.

Des syndicats forts du secteur de la démolition navale sont aux côtés des travailleurs concernés, par solidarité et parce qu'une démolition navale viable est nécessaire à une industrie durable de la construction navale.

Les affiliés d'IndustriALL sont au cœur des efforts de lobbying qui sont entrepris pour la ratification de la Convention de Hong Kong par les gouvernements du Japon, d'Australie, d'Allemagne, du Danemark, de Norvège et d'Inde.

Lors de la conférence mondiale d'IndustriALL sur la construction navale et la démolition des navires en novembre 2014, des syndicats du secteur issus de 19 pays ont adopté une résolution pour faire campagne en faveur de la Convention de Hong Kong.

Cet engagement a été pris à la lumière du fait que :

“Chaque année, des centaines de travailleurs perdent la vie au cours de graves accidents du travail dans les chantiers de démolition navale d'Asie du Sud. L'incidence des maladies professionnelles est largement méconnu mais on estime qu'elle est extrêmement élevée. Ce n'est qu'un rêve pour la plupart de ces ouvriers que de vivre ou survivre jusqu'à l'âge de 60 ans.”

Le lancement complet de cette campagne a eu lieu lors de la réunion du Comité exécutif d'IndustriALL en mai 2015. Et le Groupe d'Action d'IndustriALL sur la construction



6

navale et la démolition des navires réuni à Chittagong en novembre 2015 a réaffirmé son engagement par rapport aux actions mondiales en soutien à la ratification de la Convention de Hong Kong.

Le Directeur d'IndustriALL pour le secteur de la construction navale et la démolition des navires, Kan Matsuzaki, coordonne la campagne en vue d'assainir le secteur :



Ce secteur dans son ensemble a la responsabilité d'offrir aux travailleurs leur droit à des emplois sûrs, sains, propres et durables. Nous sommes déterminés à construire des syndicats forts au sein des chantiers et de combattre ces conditions de travail inacceptables.

IndustriALL Global Union exige que tous les états membres de l'Organisation maritime internationale (OMI) ratifient la Convention internationale de Hong Kong pour le recyclage sûr et écologiquement rationnel des navires MAINTENANT !

Satoshi Kudoh, Président de la Fédération japonaise des Syndicats de Travailleurs des Industries de Base, également coprésident de la section de la construction navale et la démolition des navires d'IndustriALL a pris la tête des actions de lobbying au Japon. En septembre 2015, le Camarade Kudoh a demandé directement à M. Akihiro Ohta, Ministre du Territoire, de l'Infrastructure, du Transport et du Tourisme d'accélérer la

ratification de la Convention de Hong Kong de la part du gouvernement japonais. Positif, le ministre a répondu que le Japon ratifierait.

La Région côtière d'IG Metall a appelé en septembre 2015 le gouvernement allemand à agir. Le secrétaire régional du syndicat, Meinhard Geiken, accompagné de travailleurs des chantiers navals de Hambourg, a remis de façon spectaculaire reprises sur un grand panneau auprès du coordinateur maritime allemand leurs revendications. Le Secrétaire d'État parlementaire Uwe Beckmeyer s'est engagé par écrit à mener à bien la ratification rapide de la Convention de Hong Kong.

L'affilié australien AMWU a fait pression sur son gouvernement et a fait passer au sein du Parti travailliste australien une résolution qui soutient la Convention de Hong Kong.

Au Danemark, CO-Industri s'est joint à l'Association des Armateurs danois en



7

septembre 2015 pour écrire au Ministre danois de l'Environnement et de l'Alimentation pour demander au gouvernement de ratifier dès que possible la Convention de Hong Kong. Le courrier presse également le gouvernement danois, ensemble avec les autres états membres de l'Union Européenne, de prendre l'initiative d'un dialogue avec les pays d'Asie du Sud sur la ratification de la Convention de Hong Kong.

Le Syndicat des démolisseurs de navires de Alang fait aussi pression sur le gouvernement indien pour qu'il ratifie. Cette problématique était une revendication centrale de la campagne publique menée par le syndicat le 7 octobre, Journée mondiale pour le travail décent.

Le gouvernement indien subit également la pression du gouvernement et des entreprises du Japon en vue de la ratification. Un financement japonais a été proposé pour améliorer les installations des chantiers de Alang, y compris des cales sèches avec des installations conformes d'élimination et de traitement des déchets. Une délégation de haut rang de responsables gouvernementaux, de syndicalistes, de représentants de l'industrie maritime et d'experts en provenance du Japon ayant visité Alang début 2015 a déclaré "Le Japon peut lui apporter son aide si l'Inde est disposée à ratifier la convention de Hong Kong".

Une délégation d'IndustriALL a rencontré le Ministre bangladais de l'Industrie en novembre 2015 pour pousser à la ratification de la convention. V. V. Rane, vice-président de la section a remis les revendications de la campagne en expliquant : "la ratification du Bangladesh serait bénéfique à toutes les parties. Comme les entreprises maritimes sont de plus en plus sous pression pour recycler leurs vaisseaux de manière responsable, le respect de la Convention de Hong Kong apporterait des investissements, de la



8

formation en santé et sécurité ainsi que des commandes aux chantiers navals bangladais."

Le Secrétaire du Ministère a indiqué à la délégation qu'une Loi sur le Recyclage des Navires serait proposée au parlement fin 2015 pour mener à la ratification de la convention.

Un certain nombre d'autres gouvernements travaillent à la ratification de la convention. La pression mise à l'intérieur de l'UE devrait aboutir à la ratification de la part de la Belgique, suivie d'autres états européens. Les navires européens constituent près de 20% de la flotte mondiale et la plupart seraient démantelés au Bangladesh.

La Chine et la Turquie possèdent déjà des industries de recyclage des navires largement conformes aux dispositions de la convention. Ces deux pays se dirigent vers la ratification.

Le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina, met une priorité sur cette campagne :



La construction navale, pour 130.000 travailleurs en Asie du Sud, se pratique principalement dans des conditions moyennageuses. Il est honteux, alors que cinq ans se sont écoulés depuis l'adoption de la Convention de Hong Kong, que seuls trois pays l'ont ratifiée. Les économies d'envergure dans le domaine de la construction et de la démolition navales doivent encore la ratifier et nous n'arrêterons pas notre campagne tant que ce ne sera pas chose faite. Bien entendu, notre campagne en vue d'assainir le métier le plus dangereux du monde va au-delà de cette convention et IndustriALL s'engage à renforcer les syndicats dans toute l'industrie, mais la Convention de Hong Kong va changer des vies.



9

- 6 Une délégation d'IndustriALL auprès du Ministère des Industries du Bangladesh vient faire pression pour la ratification de la Convention de Hong Kong. Le vice-président de la section d'IndustriALL, V. V. Rane, remet une lettre de revendications au Secrétaire du Ministère. *IndustriALL*
- 7 Des démolisseurs de navire de Chittagong sont informés sur la campagne mondiale et la soutiennent. *IndustriALL*
- 8 Chantier naval à Alang. *IndustriALL*
- 9 Le Directeur d'IndustriALL pour le secteur de la construction navale et la démolition des navires, Kan Matsuzaki, explique à des démolisseurs de navires de Chittagong la campagne mondiale pour entériner la Convention de Hong Kong. *IndustriALL*

Les USAS : ALLIÉS SYNDICAUX EN ACTION

Les USAS (Étudiants unis contre les ateliers clandestins) sont uniques en ce qu'ils sont la seule organisation de solidarité syndicale entièrement dirigée par des étudiants.



profil

Organisation : **Étudiants unis contre les ateliers clandestins (USAS)**

Des pays : **Canada et États-Unis**

Auteur: **Léonie Guguen**

Avec des milliers de membres dans plus de 150 hautes écoles et universités aux États-Unis et au Canada, les USAS ont eu recours à la force collective des étudiants pour entraîner le changement aussi bien au pays qu'à l'étranger depuis 19 ans.

"Nous recourons au pouvoir que nous avons en tant qu'étudiants pour forcer nos universités à mettre fin à leur relations commerciales avec des marques qui violent les droits des travailleurs où que ce soit au sein de leur chaîne mondiale d'approvisionnement," explique Morgan Currier, coordinateur des campagnes internationales des USAS et recruteur national.

"Et nous ne faisons pas ça juste dans le vide, mais bien en solidarité avec des travailleurs qui, souvent, mettent leurs vies en jeu pour syndiquer dans leurs usines, pour obtenir un salaire vital, de meilleures conditions de travail et leur mot à dire sur leur lieu de travail."

Une campagne des USAS a forcé 21 universités à mettre fin à leurs contrats de fourniture d'articles à leur sigle auprès de VF Corporation, le plus grand fabricant de vêtements de marque au monde, parce qu'il a refusé de signer l'Accord du Bangladesh sur la sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments.

VF Corporation, qui produit North Face, Vans, Jansport, Timberland et 32 autres marques, se fournit auprès de 90 usines au Bangladesh qui emploient plus de 190.000 travailleurs et travailleuses de la confection.

Les actions des USAS sont fréquemment liées à des causes d'IndustriALL et viennent les

soutenir. Plus d'un an de campagne intensive menée par les USAS a conduit The Children's Place à verser 2 millions de dollars de plus au fonds d'indemnisation du Rana Plaza. La marque de vêtement pour enfants bien connue avait d'abord versé 450.000 dollars, un montant bien inférieur à ce que demandaient les syndicats et les ONGs.

Parallèle de la solidarité avec les ouvriers et ouvrières de la confection, les USAS font campagne pour de meilleurs salaires et droits pour les personnes qui travaillent sur les campus universitaires et pour stopper la privatisation du système éducatif public.



2

Les USAS, dont le siège se situe dans les bureaux de l'affilié d'IndustriALL, les Métallos USW, à Washington D.C., mènent également des campagnes de solidarité contre Walmart et T-Mobile :

"Sur le plan domestique, nous recrutons aux côtés des enseignants auxiliaires, des travailleurs des cantines, des agents d'entretien, des internes et des travailleurs des fast-foods de nos campus, ainsi que de tous ceux qui, au sein de nos communautés, montent des syndicats, se battent pour de meilleurs contrats ou luttent pour obtenir 15 dollars de l'heure," ajoute Currier.

Sur le plan international, les USAS continuent à soutenir les travailleurs au Bangladesh en ciblant VF Corporation, ils soutiennent les travailleurs du Golfe et ils lancent une nouvelle campagne intitulée Librairies sans Misère. La campagne demande aux universités de s'assurer qu'au moins 30% de ce qui se vend dans leurs

librairies provienne d'usines qui versent des salaires vitaux, accordent la liberté syndicale et possèdent une convention collective de travail.

"Notre but est de voir un jour les travailleurs et travailleuses de la confection syndiqués partout pour reprendre le pouvoir à ces grandes chaînes de vêtements chez qui nous achetons tous les jours aux États-Unis et dans nos librairies.

"En parlant avec les travailleurs sur nos campus et en rencontrant les travailleurs qui, de par le monde, produisent nos vêtements qui portent nos sigles, les étudiants apprennent comment les luttes des travailleurs et étudiants sont connectées entre elles partout dans le monde," indique Currier.

Un terrain pour la formation syndicale

Une des plus grandes priorités des USAS est de former des étudiants à devenir des militants et des recruteurs syndicaux après leurs études. Un très fort pourcentage de diplômés USAS de ces 19 dernières années sont actuellement des recruteurs ou des militants syndicaux actifs.

"Les membres des USAS non seulement ont une compréhension poussée de l'importance du mouvement syndical pour la prise en compte des problématiques des inégalités raciales et économiques, mais ils ont également les outils pour les aborder de front et mener des campagnes avec les travailleurs. Nous ne nous considérons pas seulement comme une organisation qui vise des multinationales par des campagnes, mais aussi comme un terrain, unique dans le monde universitaire, permettant une formation pratique de la prochaine génération de leaders syndicaux," précise Currier.



www.usas.org



www.facebook.com/UnitedStudentsAgainstSweatshops



@USAS



USAS

- 1 Morgan Currier (2e à gauche) avec un autre militant USAS. USAS
- 2 Des campagnes USAS ont fait changer les contrats de merchandising des universités. USAS

enquête

Syndicat : **Syndicat des Travailleurs de la Confection et Textile de l'Afrique du Sud (SACTWU)**

Pays : **Afrique du Sud**

Auteur : **Petra Brännmark**

LE REDRESSEMENT POUR L'INDUSTRIE TEXTILE D'AFRIQUE DU SUD ?



1

Historiquement un des plus importants producteurs de vêtements sur le continent africain, l'Afrique du Sud a connu une baisse de sa production durant les 15 dernières années. Mais 2015 a vu une nouvelle énergie gagner l'industrie textile où de nouveaux emplois ont été créés.



“

C'est la démonstration que le soutien apporté au secteur par le gouvernement, combiné à la campagne active de notre syndicat en faveur de l'emploi porte ses fruits," indique Simon Eppel. "Après une période de stabilisation consécutive à des années de recul, l'emploi dans notre secteur semble sur la voie de la croissance.

Le secteur de la confection sud-africain, autrefois puissant, connaît un déclin constant depuis au moins deux décennies et a perdu des milliers d'emplois. La libéralisation du commerce, l'augmentation des importations au départ de l'Asie et la délocalisation des producteurs sud-africains vers les régimes voisins et à bas salaires du Lesotho et du Swaziland ont écorné l'industrie sud-africaine du vêtement.

Au cours des 15 dernières années, on estime que 150.000 emplois ont été perdus dans le secteur. Les producteurs de vêtements sud-africains qui se sont vus incapables de concurrencer le flot entrant de vêtements bon marché en provenance d'Asie ont été poussés à la faillite.

Selon l'affilié d'IndustriALL SACTWU (Syndicat sud-africain de l'habillement et du textile) entre 2.000 et 3.000 travailleurs et travailleuses perdent toujours leur emploi chaque année. Mais actuellement, l'industrie de la confection est à nouveau en croissance en Afrique du Sud avec de nouvelles embauches.

En dépit des pertes d'emploi, le SACTWU est resté bien organisé avec environ 80% des salariés du secteur affilié au syndicat. Celui-ci résiste avec force aux licenciements, aux réductions de capacité et aux fermetures tout en affirmant son influence et en s'impliquant en faveur de mesures à prendre à l'échelle nationale.

Le SACTWU a maintenu sa tradition de syndicat de lutte mais, en même temps, il pratique le dialogue avec les employeurs et le gouvernement et a engrangé des succès significatifs s'agissant du maintien de fournitures locales et de la résistance à la libéralisation du commerce.

Simon Eppel, documentaliste au SACTWU, nous explique comment le syndicat travaille pour maintenir et faire croître l'emploi décent dans l'industrie sud-africaine du textile.

"Le secteur continue à ce jour à perdre des emplois, mais les chiffres sont substantiellement en retrait. Au SACTWU, nous essayons de sauver les emplois là où ils seraient autrement perdus et nous avons, en fait, récemment réussi à ramener une croissance de l'emploi dans le secteur."

Au bout du compte, l'emploi dans l'industrie textile d'Afrique du Sud est en croissance : il a augmenté de 1,5% l'année dernière.

1 Les salaires sont négociés dans des commissions de négociation collective sectorielle. SACTWU

2 Fabriqué en Afrique du Sud. COSATU

3 Usine de textile en Afrique du Sud. SACTWU

Simon Eppel dit qu'il est "prudemment optimiste" par rapport à cette amorce de redressement qui est largement due à l'énergie mise à redonner vie au secteur.

Un exemple en est la prise de position du gouvernement sud-africain en faveur de l'écologisation du secteur pour le rendre plus durable. Cela signifie entre autres choses se pencher sur l'efficacité énergétique et aider les entreprises à remplacer les vieux outils par de l'équipement moderne.

Un autre exemple est la campagne "Achetez sud-africain" du SACTWU par laquelle le syndicat passe des accords avec de grandes entreprises et institutions pour soutenir l'industrie locale.

Depuis le début des années 2000, le SACTWU mène une campagne pour l'achat de textile produit localement en sensibilisant les consommateurs sur la façon dont une décision d'acheter sud-africain va affecter la société.

Par le biais de campagnes, de défilés de mode où les travailleurs et travailleuses d'une usine présentent les vêtements qu'ils et elles produisent, le SACTWU interpelle les consommateurs pour en influencer les choix.

"Notre message est de mieux en mieux reçu. Les consommateurs sont de plus en plus réceptifs et positifs et la conscience de la différence qu'ils peuvent faire par leur décision augmente."

Mais le SACTWU ne cible pas seulement les consommateurs à titre individuel pour l'achat de produits sud-africains, le SACTWU travaille également à influencer à cet égard les décisions dans le secteur public. Les ministères et les entreprises étatiques sont également encouragés à acheter des produits sud-africains lors de marchés publics.

Le commerce du détail a été l'objet d'une campagne très ciblée du SACTWU par laquelle le syndicat peut signaler à des usines locales l'existence d'appels d'offres publics. Si une entreprise se conforme à la législation sud-africaine du travail, le SACTWU lui transmettra les informations et l'encouragera à soumettre une offre.

Simon Eppel dit que ces mesures ont été couronnées de succès grâce à la combinaison de plusieurs raisons. Lorsque qu'une nouvelle loi a été introduite pour rendre plus simple l'accès aux marchés publics, le SACTWU a agi pour que cette politique soit suivie d'effet.

COMMISSIONS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SECTORIELLE

Il existe en Afrique du Sud un cadre législatif solide et les conditions de travail dans l'industrie du vêtement y sont meilleures que dans bien des autres régions du monde. C'est dû à la capacité forte du syndicat à pouvoir négocier, ce qui a permis d'obtenir de meilleurs salaires dans le secteur de la confection en Afrique du Sud.

Comme dans de nombreuses autres régions du monde, les travailleurs de la confection en Afrique du Sud sont principalement des femmes, souvent mères célibataires et uniques soutiens de famille. Les salaires dans l'industrie de la confection peuvent être très bas et il s'agit donc généralement de travailleuses vulnérables, le plus souvent très pauvres et disposant de très peu d'alternatives d'emploi en raison du haut taux de chômage en Afrique du Sud.

Il existe en Afrique du Sud différents salaires minima et les syndicats ont réduit les écarts salariaux depuis des années. Le salaire le plus élevé pour un travailleur de la confection qualifié est d'environ 950 Rands (US\$67) par semaine. Pour un salarié moins qualifié, il pourrait se situer autour de 700 Rands (US\$49) par semaine.

Le SACTWU donne la priorité à une négociation centralisée en tant que mécanisme pour obtenir les meilleurs salaires. Le SACTWU négocie au sein de trois commissions nationales pour les secteurs de l'habillement, du textile et du cuir, dont les aboutissements concernent plus de 100.000 travailleurs et travailleuses. En 2015, les hausses salariales sectorielles se situaient au-dessus de l'inflation. Mais ce système qui fonctionne bien est menacé.

"Bien que les salaires soient convenus conjointement au sein des commissions de négociation, nous ne pouvons pas les qualifier de salaires vitaux. Nous œuvrons à faire évoluer le secteur de manière décente et des discussions ont lieu pour tendre vers le salaire vital."

"Le coût de la vie est élevé en Afrique du Sud, les syndicats essaient donc de le compenser auprès de leurs membres en offrant des services complémentaires, par exemple des soins de santé," indique Simon Eppel.



3

En juin 2015, un séminaire tripartite sur le vêtement, le textile et le cuir s'est tenu au Cap à l'initiative du SACTWU. La rencontre s'est tenue en conjonction avec le Festival de la Mode du Cap, avec un discours clé du Ministre pour le Développement économique Ebrahim Patel qui a évoqué l'engagement du gouvernement pour un secteur manufacturier plus écologique.

Parmi les allocutions, on relève celles sur les politiques et initiatives de soutien du gouvernement pour le maintien du secteur et de ses emplois ainsi que sur les meilleures pratiques de l'industrie en vue d'une plus grande efficacité en matière de production et de consommation d'énergie et d'eau, qui ont été concrétisées grâce au soutien de l'état.

De nouveaux espoirs pour le secteur pourraient également être permis grâce au modèle dit quick response (réponse rapide).

Les détaillants sud-africains dépendent toujours principalement du modèle traditionnel qui se traduit souvent par deux scénarios. Le premier est celui de la fourniture constante de relativement peu d'articles, ce qui aboutit souvent à une offre excédentaire qui nécessite ensuite des démarques. Le second est celui d'une offre insuffisante lorsque la demande pour un article est la plus forte, ce qui conduit à manquer des ventes.

Les détaillants sud-africains sont soumis à la pression de changer leur modèle en raison de la concurrence croissante de détaillants étrangers qui se sont implantés sur le marché domestique. De nombreuses multinationales du détail utilisent le modèle quick response qui permet de meilleures marges et un roulement du stock amélioré, offrant ainsi aux clients une marchandise plus attractive se traduisant par moins de ventes perdues.

Simon Eppel dit que l'évolution du système d'achat des détaillants qui fait que la demande est

conditionnée par la chaîne d'approvisionnement est plutôt une bonne nouvelle pour les travailleurs de la confection d'Afrique australe.

“Les détaillants analysent avec des outils technologiques ce qui s'achète en magasin, lorsqu'ils le désirent, pour comprendre ce que les clients veulent. Donc, au lieu de baser les commandes sur les prévisions de ce que pourrait être la demande pour toute une saison, les tendances en vigueur sont analysées pour mettre à disposition des clients dans le laps de temps le plus court possible des articles qui ont pour eux le plus d'attrait.”

Avec la combinaison de l'inflation en Asie et de la faiblesse du Rand, beaucoup sont persuadés que quick response offre des opportunités aux producteurs sud-africains. Le modèle repose sur une proximité du producteur et du détaillant, avec un temps de réponse maximum de six semaines, de sorte que des fournisseurs étrangers lointains ne soient pas une option. L'Afrique du Sud est bien placée parce que le soutien au secteur et l'engagement des producteurs locaux ont amélioré les normes et l'efficacité, réduisant ainsi le temps de réaction.

L'Afrique du Sud a opté pour les marchés de niche comme stratégie pour maintenir le secteur en vie et il y a un engagement tripartite fort envers le maintien des niveaux actuels en termes de capacité de production et d'emploi. De ce fait, de nombreux producteurs se sont déjà élevés au niveau des normes de fabrication internationales et ont la capacité d'appliquer le modèle quick response.

“La chaîne d'approvisionnement de la confection a un rôle important à jouer et ce séminaire tripartite à l'initiative du SACTWU a généré un important espace de débat et de proposition.”

“Les investissements dans le secteur du vêtement

ont traditionnellement favorisé les environnements où les normes du travail sont faibles, les salaires bas et la syndicalisation médiocre. Mais une évolution des modes d'approvisionnement signifie que des travailleurs qui ont une proximité avec un marché important peuvent, s'ils s'unissent, faire valoir leurs intérêts au moment où des chaînes d'approvisionnement mondiales deviennent plus régionales par nature,” commente Fernando Lopes.

Ces opportunités qu'offre à des producteurs sud-africains le modèle quick response appliqué à l'Afrique du Sud et même l'Europe sont réelles, mais le canevas général de l'avantage comparatif de pays voisins à bas salaires reste inchangé. Ceci souligne le besoin pour le SACTWU de continuer à donner le ton de la politique industrielle dans l'intérêt des travailleurs et à mettre la pression sur le gouvernement et les fabricants en faveur de politiques qui soutiennent une croissance permanente des industries de la confection et du textile qui crée davantage d'emploi.

SACTWU

Le Syndicat sud-africain de l'habillement et du textile (SACTWU) est le plus grand syndicat des industries du vêtement, du textile, du cuir et de la chaussure en Afrique du Sud et mondialement, avec près de 100.000 membres. Les adhérents du SACTWU représentent environ 80% des travailleurs et travailleuses du textile et de l'habillement en Afrique du Sud.



www.sactwu.org.za



@SACTWU

dossier

Text: Léonie Guguen

INDUSTRIE 4.0 LA RÉVOLUTION INDUSTRIELLE QUI A LIEU MAINTENANT



1

Le monde de la fabrication industrielle est sur le point de subir un séisme. Selon certains, nous sommes en train de connaître une quatrième révolution industrielle qui va changer la manière dont les choses sont fabriquées. Et l'impact sur les travailleurs va être énorme.

Industrie 4.0 est un terme créé en Allemagne en 2011 pour décrire l'informatisation du secteur manufacturier considérée comme la quatrième révolution industrielle.

La première révolution industrielle, dès la fin du 18^e siècle, a vu la naissance des manufactures où étaient utilisées des machines hydrauliques et à vapeur. La deuxième s'est produite au début du 20^e siècle, lorsque les lignes de production ont été alimentées par l'électricité. La troisième est venue du passage d'une production analogique et mécanique vers des technologies électroniques et digitales à partir des années 1970.

La quatrième révolution industrielle, Industrie 4.0, a recours à de la technologie intelligente et à des données en temps réel pour accroître la productivité et réduire les coûts.

Dans les usines intelligentes, machineries, des systèmes de stockage et de production sont capables d'exécuter des tâches complexes, d'échanger des informations et de se transmettre des instructions, sans avoir besoin d'une intervention humaine.

S'exprimant au Forum économique mondial de Davos en janvier 2015, la Chancelière allemande Angela Merkel a décrit Industrie 4.0 comme la façon dont nous "établissions une convergence rapide entre l'univers numérique et le monde de la production industrielle."

Industrie 4.0 dépend fortement de l'Internet des Objets, ceux-ci étant pourvus de technologie pouvant communiquer avec les systèmes IT et être détectés par des capteurs.

L'informatique en nuage (le "cloud") est également essentielle pour gérer les milliards de capteurs, d'appareils, de données ou d'information ainsi créés.

Les avancées en analyse de données font que de puissants logiciels ont la capacité d'interpréter toute cette information (les "Big Data" ou mégadonnées) en provenance des systèmes de production en temps réel. Ceci offre des avantages immenses aux multinationales en leur donnant accès à la seconde même aux informations sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Cela permet



2

également aux entreprises d'être plus réactives par rapport aux tendances du marché et d'avoir une meilleure planification grâce à des prévisions plus précises.

De plus, les évolutions en matière d'impression 3D ont le potentiel de réduire de manière draconienne les coûts de recherche et développement et même de se passer complètement de sites de production.

Mais qu'en est-il des travailleurs ?

La numérisation va sans nul doute créer de nouveaux emplois mais dans des secteurs différents. À mesure que les robots deviendront de plus en plus sophistiqués et que les machines se contrôleront les unes les autres, le besoin de main d'œuvre ne va-t-il pas diminuer ?

"Nous ne savons pas encore quel sera l'impact réel," confie Christain Brunkhorst de notre affilié allemand IG Metall, qui s'exprimait sur le sujet lors de la récente réunion du Groupe de travail pour l'industrie automobile à Toronto. "Bien qu'il puisse y avoir quelques améliorations ergonomiques pour les travailleurs, puisque les tâches répétitives ou compliquées sont prises en charge par les robots, les travailleurs devront rapidement acquérir de nouvelles qualifications pour s'adapter aux usines intelligentes."

Ce ne sont pas seulement les méthodes de production qui deviennent intelligentes dans le secteur automobile, les voitures connectées et autonomes pourraient encore transformer le secteur et la conduite en elle-même.

"Il pourrait y avoir de nombreux nouveaux postes hautement qualifiés dans les domaines de la planification, de la configuration et de la maintenance des nouvelles technologies, mais les ouvriers peu qualifiés pourraient y perdre," indique Brunkhorst

La technologie et les systèmes intelligents

pourraient aussi conduire à un contrôle et une surveillance du comportement et des performances des travailleurs. Les usines intelligentes impliquent de grandes attentes en matière de flexibilité individuelle et on s'attend à ce que le travail précaire s'accroisse.

IG Metall est en train de conscientiser les conseils d'entreprise à propos des changements qui se profilent et a mis en place des études pour évaluer les conséquences sur le monde du travail. "À ce stade, en tant que syndicat nous essayons d'avoir une influence sur la transition au moment où ces nouvelles technologies prennent pied dans l'industrie automobile," dit Brunkhorst.

Entretemps, le fabricant de l'iPhone, Foxconn, qui emploie 1,2 millions de travailleurs, a annoncé que des robots remplaceraient 30% de la main d'œuvre sur ses lignes de production d'ici à cinq ans.

Kan Matsuzaki, Directeur d'IndustriALL pour les TIC, l'électricité et l'électronique déclare :



Industrie 4.0 va s'introduire dans différents secteurs plus vite que nous n'aurions pu l'imaginer. Les syndicats doivent être préparés à un impact massif sur l'emploi, les conditions de travail ainsi que les droits des travailleurs et concentrer leurs actions sur une transition juste.

1 Foxconn va remplacer 30% des salariés de ses lignes de production par des robots d'ici 2020. *Reuters/Bobby Yip*

2 Des robots humanoïdes travaillent aux côtés des salariés des lignes d'assemblage d'une usine au Japon. *Reuters/Issei Kato*

DES SYNDICALISTES EN LUTTE POUR AVOIR DES DROITS EN MALAISIE

profil

Syndicat : **Syndicat des Travailleurs de l'Industrie électrique (EIWU) et la Coalition des Syndicats de Salariés de l'Industrie électronique (EIEU)**

Pays : **Malaisie**

Auteur : **Alexander Ivanou**



Deux des douze affiliés d'IndustriALL en Malaisie, l'EIWU (Syndicat des Travailleurs de l'Industrie électrique) et la Coalition EIEU (Coalition des Syndicats de Salariés de l'Industrie électronique) ont relevé le défi de syndiquer les travailleurs de l'électronique qui ne le sont pas encore dans le pays.

Au cours des 50 dernières années, le produit intérieur brut (PIB) de la Malaisie a augmenté de 6,5% par an, ce qui représente un record parmi les économies asiatiques. Une industrie de l'électronique en plein essor est un des facteurs qui a contribué de manière importante à cette croissance.

Ce secteur a démarré en 1972 au sein de la première zone de libre échange de Bayan Lepas, maintenant connue comme étant "la Silicon Valley de l'orient", et s'est ensuite répandu dans d'autres états.

En 2013, on estime que 350.000 personnes étaient occupées par l'industrie de l'électronique. Parmi elles, près de 60% étaient des migrants principalement venus d'Indonésie, mais aussi du Népal, du Bangladesh, du Myanmar, des Philippines, du Vietnam, du Cambodge et d'Inde.

En majeure partie non-syndiqués, ils sont confrontés à bien des tracas : versement de frais de recrutement, bas salaires payés avec retard ou pas du tout, absence de prestations sociales, conditions de travail dangereuses, logement inadéquat et législation laxiste en font des victimes toutes désignées pour les employeurs peu scrupuleux. Quelque 70 à 80% de ces travailleurs sont des femmes.

Loi sur la reconnaissance syndicale

Souhaitant changer la situation, les affiliés d'IndustriALL l'EIWU et la Coalition EIEU ont décidé de recruter les travailleurs de l'électronique non-syndiqués. Cependant, ces deux syndicats ont immédiatement rencontré deux sérieux problèmes qui ont entravé leurs activités de syndicalisation : un cadre légal restrictif en Malaisie et une barrière de langue pour communiquer avec les travailleurs migrants. Ajoutez à cela l'absence de recruteurs et juristes à plein temps ainsi que des problèmes au niveau des structures financières des syndicats.

Maniyam Poovan, Secrétaire général de l'EIWU nous décrit l'obstacle principal pour les syndicats malaisiens qu'est la législation nationale sur les relations sociales.

"En vertu de cette loi, les syndicats doivent solliciter la reconnaissance de la part de l'employeur, qui décide alors s'il reconnaît ou pas le syndicat en demandant son enregistrement auprès du Ministère des Ressources humaines. Si le Ministère se prononce contre la reconnaissance, les adhérents ne sont pas protégés contre des licenciements."



La reconnaissance peut être obtenue par 50% plus une voix en faveur du syndicat lors d'un scrutin. Mais la taille du collège électoral n'est pas fixée par la loi, ce qui permet aux employeurs de manipuler le vote. Par exemple, ils peuvent ajouter les travailleurs temporaires ou migrants qui n'ont pas le droit de vote mais qui, par défaut, sont considérés comme étant contre. Tout ceci rend difficile d'atteindre le seuil des 50%.

Mais les problèmes ne découragent pas les syndicats. En 2014, à la fois l'EIEU et l'EIWU ont rejoint le projet quinquennal d'IndustriALL de syndicalisation des travailleurs de l'électronique de la région ASEAN. Six cents syndicalistes des affiliés d'IndustriALL d'Indonésie, de Thaïlande, du Vietnam et de Taïwan ont été formés au recrutement syndical et les résultats ont été immédiats.

En Malaisie, l'EIEU Région Nord est parvenu à syndiquer plus de 900 travailleurs d'une

entreprise multinationale d'électronique en dépit d'une forte résistance et de tactiques anti-syndicales de la part de la direction. C'est la première fois qu'un syndicat a négocié une convention collective qui comprend les travailleurs migrants.

Décrivant les activités de recrutement de son syndicat, Maniyam indique :

"Ces activités sont récurrentes, que nous réussissions ou échouions. Nous identifions de nouvelles entreprises et essayons d'y avoir des personnes de contact. Ensuite nous tenons des réunions pour les informer sur les syndicats et leurs fonctions."

Avec pour objectif de reconnaître le rôle des femmes, un comité des femmes a été constitué parmi les affiliés d'IndustriALL en 2014. La représentante de l'EIWU Kumari a été élue à sa présidence et nous nous assurerons que les problématiques des femmes soient débattues et incorporées aux priorités du Conseil d'IndustriALL pour la Malaisie.

En juin de cette année, IndustriALL a tenu une Conférence mondiale sur les secteurs des TIC, de l'électricité et de l'électronique en Malaisie. Les principaux sujets débattus lors de la conférence étaient la syndicalisation et la lutte contre le travail précaire.

- 1 Piquet de militants de l'EIWU à l'usine PAPAMY en Malaisie. *EIWU*
- 2 Militants de l'EIWU et de la Coalition EIEU à la session du Conseil d'IndustriALL pour la Malaisie sur la syndicalisation stratégique dans les TIC, l'Électricité et l'Électronique à Petaling Jaya, en Malaisie. *EIWU*

LE 7 OCTOBRE, LES AFFILIÉS DE INDUSTRIALL TOUT AUTOUR DU GLOBE SE SONT MOBILISÉS POUR STOPPER LE TRAVAIL PRÉCAIRE

