



# global worker

## ENQUÊTE

Travailleurs de l'habillement au Bangladesh

---

## DOSSIER SPECIAL

Politique industrielle viable

---

## PROFIL

Alexander Sitnov

---

# Bienvenue dans ce numéro de **global worker**



**Jyrki Raina**  
Secrétaire général

**« Nous allons nous  
battre pour un  
nouveau modèle  
économique et social  
qui met l'humain en  
avant »**

**Vous tenez entre les mains le premier numéro de Global Worker, le magazine imprimé d'IndustriALL Global Union. Il déborde de dossiers, d'interviews et de profils sur un large éventail de problématiques traitées du point de vue des travailleurs et travailleuses.**

En juin 2012, IndustriALL Global Union a vu le jour lors de son congrès de fondation à Copenhague avec la fusion de trois organisations mondiales, la FIOM, l'ICEM et la FITTHC. IndustriALL représente 50 millions de travailleurs dans 140 pays, à tous les échelons de la chaîne de production stratégique allant du pétrole et du gaz, des mines et de la production d'électricité à la métallurgie, la chimie et l'habillement.

Par le biais de cette unification, les syndicats d'industrie entendent construire un contrepuissance puissant face aux multinationales et aux gouvernements afin de s'assurer que chaque travailleur ait le droit d'adhérer librement à un syndicat et de bénéficier de la protection d'une convention collective. Nous allons nous battre pour un nouveau modèle économique et social qui met l'humain en avant et repose sur la démocratie ainsi que la justice sociale et économique.

Il n'était pas évident dès le départ qu'IndustriALL doit avoir un magazine imprimé. Nous y avons soigneusement réfléchi dans le cadre de la construction d'une politique de communication dynamique. Et nous avons pris l'avis d'un certain nombre d'affiliés sur les cinq continents.

Le résultat de cette réflexion a été que si la nouvelle internationale devait se concentrer sur les médias sociaux et numériques tels que le courrier électronique, l'internet, Facebook and Twitter, votre sentiment était qu'IndustriALL devait également compter dans un premier temps un magazine imprimé pour bien marquer son territoire.

Les médias numériques peuvent traiter des luttes et des nouvelles au jour le jour alors qu'un magazine imprimé doit reprendre dans son contenu des articles plus longs, analytiques et de réflexion ainsi que des profils se plaçant du point de vue des travailleurs.

C'est pourquoi nous avons décidé de lancer Global Worker, qui paraîtra deux fois l'an en anglais, français, espagnol et russe.

Dans ce premier numéro, nous nous efforcerons de répondre à vos attentes.

Au Bangladesh, ce sont presque quatre millions de travailleurs qui peinent à la tâche dans une industrie de l'habillement en plein essor et ce, dans des conditions dangereuses, avec des salaires extrêmement bas et de longs temps de travail. Global Worker a rencontré Razia, qui a survécu à l'incendie de l'usine de Tazreen Fashions qui a coûté la vie à 112 travailleurs en novembre dernier. Cet article reprend également ce qu'IndustriALL met en place pour améliorer les droits des travailleurs ainsi que la sécurité des bâtiments et les normes en matière d'incendie dans le pays.

La crise financière mondiale a frappé les travailleurs particulièrement durement dans des pays européens tels que la Grèce, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne. Peter Bakvis démontre pourquoi les programmes d'austérité et de dérégulation promus par le FMI sont si désastreux. Les syndicats sont convaincus qu'un plan de relance centré sur l'emploi est la seule issue à la crise.

Le Plan d'Action d'IndustriALL appelle à des politiques industrielles vigoureuses qui reconnaissent l'industrie manufacturière comme le moteur de la croissance des économies nationales. Jenny Holdcroft et Brian Kohler s'étendent sur ce que les syndicats doivent faire pour promouvoir une politique industrielle viable et en faveur de la création d'emplois de qualité.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est un partenaire fondamental pour IndustriALL. L'an dernier, l'OIT a élu à sa tête son premier Directeur général ayant un passé syndical. Au cours d'une entrevue particulière, Guy Ryder explique le rôle de l'OIT dans un contexte de mondialisation où le chômage, les inégalités et l'absence de justice sociale restent des problèmes majeurs.

J'espère que vous trouverez notre nouveau périodique utile dans votre travail syndical quotidien et qu'il sera une source d'inspiration pour recruter et construire la solidarité internationale.

**Jyrki Raina**  
Secrétaire général

## **IndustriALL Global Union**

Représente 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 Genève  
Suisse  
Tél : +41 (0)22 308 5050  
Fax : +41 (0)22 308 5055  
Courriel : [info@industriall-union.org](mailto:info@industriall-union.org)  
Site internet : [www.industriall-union.org](http://www.industriall-union.org)

### **BUREAU POUR L'AFRIQUE**

156 Gerard Seketo, Newtown  
Johannesbourg 2001 Afrique du Sud  
Tél : +27 11 492 0301  
Courriel : [africa@industriall-union.org](mailto:africa@industriall-union.org)

### **BUREAU POUR L'ASIE DU SUD**

No. 5-E, Rani Jhansi Road  
New Delhi, 110 055 Inde  
Tél : +91 11 4156 2566  
Courriel : [sao@industriall-union.org](mailto:sao@industriall-union.org)

### **BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST**

252 Tembeling Road  
03-07 Tembeling Centre  
423731 Singapour  
Tél : +65 63 46 4303  
Courriel : [seao@industriall-union.org](mailto:seao@industriall-union.org)

### **BUREAU POUR LA CEI**

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.  
12090 Moscou Russie  
Tél : +7 495 974 6111  
Courriel : [cis@industriall-union.org](mailto:cis@industriall-union.org)

### **AMERIQUE LATINE ET CARAIBES**

Avenida 18 de Julio No 1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo Uruguay  
Tél : +59 82 408 0813  
Courriel : [alc@industriall-union.org](mailto:alc@industriall-union.org)

## **globalworker**

Publié deux fois l'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](mailto:jraina@industriall-union.org)

Cheffe de Rédaction : Anita Gardner / [agardner@industriall-union.org](mailto:agardner@industriall-union.org)

Photo de couverture : Alex Ivanou

Conception : Nick Jackson / [www.northcreative.ch](http://www.northcreative.ch)



# Sommaire

Page **05** **Notre invité Peter Bakvis argumente en faveur d'une stratégie de reprise pour l'Europe centrée sur l'emploi**

Page **09** **La leader syndicale mauricienne Jane Ragoo parle de l'autonomie à donner aux femmes**

Page **10** **Entrevue avec Guy Ryder, Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail**

Page **12** **Enquête sur le prix élevé des vêtements « Made in Bangladesh »**

Page **18** **Alexander Sitnov décrit la campagne syndicale chez Bashneft en Russie**

Page **19** **Dossier spécial sur la politique industrielle viable**

Page **23** **En grattant le vernis chez Nissan au Mississippi**



PAGE 5



PAGE 18



PAGE 9



PAGE 19



PAGE 10



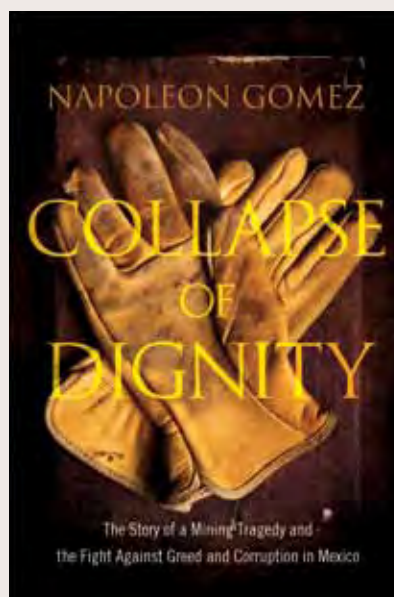
PAGE 23



PAGE 12

**« Toute personne à qui la justice au niveau de l'économie mondiale tient à cœur devrait lire ce compte-rendu de la résistance héroïque des mineurs mexicains. »**

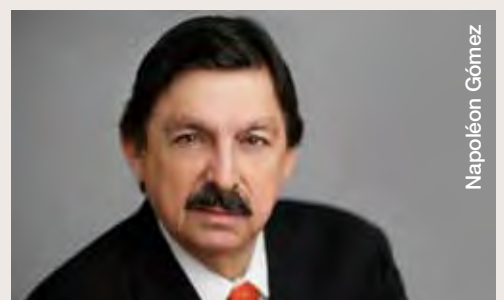
Richard Trumka,  
Président de l'AFL-CIO,  
Washington, D.C.



## En vente maintenant !

Commande pour l'Amérique du Nord auprès de :  
[www.CollapseOfDignity.com](http://www.CollapseOfDignity.com)

Pour les commandes à l'international : (en dehors de l'Amérique du Nord) envoyer un courriel à :  
[admin@collapseofdignity.com](mailto:admin@collapseofdignity.com)



Napoléon Gómez

**A vous...** Rejoignez IndustriALL sur Facebook, Twitter, YouTube et Flickr et partagez l'info avec vos amis. Merci de nous faire part de vos avis sur comment encore améliorer Global Worker.



## global worker



**IndustriALL Global Union**

April 10

IndustriALL's new Journal "Global Worker" is coming out soon, make comments to let us know what you would like to see in it.



**Irene Jacobson** TIME TO UNIONIZE WORLD WIDE! IT IS THE ONLY WAY FOR THE MASSES TO FIGHT BACK! WE NEED TRANSPARENCY. TELL THE WORLD WHAT IS GOING ON----WHO IS BEHIND IT----THEIR AGENDA----UNITE AGAINST EVIL! WE CAN DO IT.

Like · Reply · April 15 at 8.00pm



**Raja Savariappa** Networking of unions in MNCs across global north-south ..

Like · Reply · April 14 at 4.23pm



**Shahnaz Rafique** I would expect some more enhanced trainings and workshops for capacity building of women, extensive organizing work, and ohs activities.

Like · Reply · April 12 at 1.59pm



**郁闷快乐** The understanding and support of the struggle of the world, to protect the rights of workers! We are all working class, we express the common aspirations!

Like · Reply · April 12 at 4.37pm



**Peter Waterman** I'd like to see that it is seriously open to critical discussion of all the challenges facing the ITUC and Global Unions.

Like · Reply · April 10 at 10.34pm



The screenshot shows the Flickr photostream for IndustriALL. The page title is "IndustriALL's photostream". Below the title, there are navigation options: "PhotoStream", "Sets", "Map", "Favorites", "Galleries", "Profile", and "More". The main content is a grid of photo thumbnails, each with a caption and the number of photos in the set. The captions include: "Bangladeshi garment workers...", "Holcim AGM in Dübendorf...", "US Nissan workers at Geneva...", "Mexico Days of Action in...", "Juventud de América Latina...", "IndustriALL Women's...", "IndustriALL Executive...", "INDUSTRIALL Solidarity...", "IndustriALL Global Union...", "SWITZERLAND, Construction...", "Seminar for the Evaluation...", "IndustriALL World...", "GFA Conference, Frankfurt...", "IndustriALL affiliates take...", "Justice for Ssangyong...", "TEKNA visit to IndustriALL...", "Bern national demonstration...", "Demonstration at Glencore...", "IndustriALL Global Union...", "IMF, ICEM, ITGLWF Final...", "International Olympic...", and "IMF-ICEM-ITGLWF EXCO".

Trouvez les albums les plus récents d'IndustriALL sur [www.flickr.com/photos/industriall\\_gu](http://www.flickr.com/photos/industriall_gu)

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



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



## Une stratégie de reprise centrée sur l'emploi

**Argumentant en faveur d'une stratégie de reprise centrée sur l'emploi pour répondre à la crise financière, Peter Bakvis livre l'alternative syndicale à l'austérité destructrice du Fond Monétaire International et aux politiques de dérégulation en Europe.**

Lorsque la crise financière et économique mondiale a éclaté en 2008 et que le chômage a grimpé en Europe et partout dans le monde, le Fonds Monétaire International (FMI) a été la première institution internationale à conseiller aux gouvernements de contrer l'impact de la crise en mettant en œuvre des programmes pour stimuler la reprise. Cependant, au cours de l'année 2010, le FMI avec ses partenaires de la « troïka » européenne, a fait volte-face et rejoint le secteur financier privé en pressant les pays européens en difficulté économique d'adopter des politiques d'austérité coupant l'herbe sous le pied à la reprise de 2010.

Les décisions inconsidérées du FMI de passer du soutien de la reprise à la promotion de l'austérité ont contribué à la spirale descendante de plusieurs pays européens, qui subissent

maintenant des taux de chômage allant jusqu'à 25% dans le cas de la Grèce et de l'Espagne. De plus, la pression du FMI et des ses partenaires européens visant à déréguler les marchés du travail a fait que les travailleurs ont perdu une bonne part de la protection qu'ils avaient naguère contre les revers de l'économie. Entretemps, les problèmes d'endettement des pays de l'UE, que les mesures d'austérité étaient sensés régler, se sont aggravés.

Le mouvement syndical a préconisé une autre voie et a mobilisé ses forces dans ce sens : une stratégie de reprise prônant l'emploi pour tirer l'Europe hors de la récession, réduire les inégalités, remettre les chômeurs à l'emploi et assurer des opportunités d'emploi pour les jeunes travailleurs.

PHOTO PRINCIPALE :  
Austérité en Europe, Grève générale en Espagne, rapport de la CSI

# rapport

INVITÉ DE LA RÉDACTION :  
**Peter Bakvis**  
Directeur, CSI/Global Unions  
Bureau de Washington



## Le FMI et le G20 soutiennent au départ la reprise

Avant que le FMI n'adopte sa position en faveur de politiques budgétaires et monétaires vigoureuses au début de 2008, seul le mouvement syndical, agissant aussi bien au niveau national qu'international par le biais de Global Unions, avait avancé l'idée d'un effort international coordonné pour empêcher la récession mondiale de se creuser. Par l'approfondissement de programmes sociaux comme l'assurance chômage ou l'accélération de projets d'infrastructure, des initiatives supposant un accroissement temporaire des dépenses publiques ont été prises pour empêcher la récession de prendre les proportions d'une véritable dépression mondiale.

Les leaders du Groupe des 20 ont adopté cette approche en 2009 et au sommet du G20 tenu à Londres en avril de cette année ils annonçaient : « Nous entreprenons une expansion budgétaire concertée et sans précédent qui va sauver ou créer des millions d'emplois qui autrement auraient été perdus. »

La plupart des pays industrialisés et émergents, le G20 et autres, ont adopté des politiques de relance d'une nature ou d'une autre au début de la crise. La stratégie internationale concertée visant à contrer la crise a eu indéniablement un impact positif, jusqu'à ce que les politiques soient inversées peu après. L'économie mondiale s'est contractée de 0,6% pendant l'année de récession qu'a été 2009 (au sein des économies avancées, le déclin a été plus sévère : 3,5%) mais en 2010, la croissance mondiale a rebondi à 5,1%.



Six mois après le sommet de Londres, les leaders du G20 ont tenu un second sommet, cette fois à Pittsburg, aux Etats-Unis, où ils ont promis d'entreprendre « des réformes radicales pour réduire le risque que des excès financiers ne déstabilisent à nouveau l'économie mondiale ».

Si le G20 et les institutions internationales comme le FMI avaient tenu leur promesse de garder en respect les institutions financières privées qui ont déclenché la crise de 2008 et maintenu les politiques de relance jusqu'à ce que l'économie mondiale retrouve une croissance soutenue, le nombre de chômeurs en Europe aurait pu commencer à décroître après la récession de 2009. Au lieu de cela, la plupart des pays ont commencé à mettre un frein aux politiques de relance à partir de 2010. Dans la zone euro, le taux de chômage a atteint les deux chiffres en 2010 et n'a cessé de croître depuis. Au début de 2013, le chômage dans la zone euro a atteint les douze pour cent.

## Basculement du soutien de la reprise à la discipline budgétaire

Le renversement des politiques de relance promues à l'origine par le FMI et le G20 a débuté avec la crise de la dette souveraine de la Grèce au début 2010, après qu'un gouvernement fraîchement élu se soit rendu compte que le gouvernement conservateur précédent avait dissimulé une part considérable de la dette publique qu'il avait accumulée. A ce moment, la Grèce était déjà dans sa troisième année consécutive de récession.

Plutôt que de travailler avec le gouvernement grec à concevoir une stratégie graduelle de réduction du déficit tout en assurant que la croissance économique n'en soit pas affectée, la « troïka » composée du FMI, de la Commission européenne et de la Banque centrale a décidé au contraire de faire écho aux appels du secteur financier privé pour imposer une « discipline budgétaire » radicale. Comme condition à son assistance financière, la troïka a forcé le gouvernement à mettre en œuvre un programme draconien de coupe des dépenses publiques avec des répercussions cinglantes sur les salaires du secteur public, la privatisation de nombreuses entités étatiques ainsi que la réduction de la main d'œuvre, la diminution des pensions et des restrictions sur les allocations de chômage.

Au lieu de tenir la promesse du G20 faite à Pittsburgh en septembre 2009 de ne plus jamais laisser le secteur financier privé déstabiliser l'économie mondiale, le FMI et ses partenaires de la troïka ont permis aux

banques privées de dicter l'austérité comme voie d'avenir. Les mesures draconiennes prises en Grèce en 2010, qui ont conduit à une contraction de l'économie de l'ordre d'environ un cinquième dans les années qui ont suivi, ont très vite été appliquées dans d'autres « pays périphériques » d'Europe, comme l'Irlande, le Portugal et l'Espagne lorsqu'ils ont reçu le soutien des institutions européennes, du FMI ou des deux.

S'agissant de l'objectif déclaré de réduire dans ces pays les niveaux d'endettement public au travers de la discipline budgétaire, les politiques d'austérité ont été un immense ratage. En déclenchant des récessions et la contraction de l'économie dans chacun des pays périphériques, le niveau de la dette publique rapportée au Produit Intérieur Brut s'est accru de manière spectaculaire entre le début de 2010 et la fin de 2012, de 36,1 points au Portugal et 38,9 points en Irlande.

L'économiste en chef du FMI a plus tard révélé lors de la réunion annuelle du FMI tenue en octobre 2012 que le Fond avait gravement sous-estimé l'impact des politiques d'austérité sur la croissance économique parce qu'il avait utilisé des « multiplicateurs budgétaires » erronés dans ses modèles de prévision. Mais, de façon surprenante au vu de cet aveu, le FMI n'a montré aucun signe de renoncement, non plus que les institutions de l'UE par rapport à leur illusoire politique de « croissance par l'austérité ».

## La dérégulation du marché du travail empire encore la situation.

L'impact des politiques d'austérité, imposées comme condition aux prêts accordés aux pays de la zone euro comme la Grèce, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne, ainsi qu'aux pays ne faisant pas partie de la zone euro tels que la Lettonie et la Roumanie, a été renforcé par des conditions ou des recommandations visant à déréguler les marchés du travail. Les économistes du FMI ont soutenu que des marchés du travail plus flexibles étaient nécessaires pour permettre aux entreprises de rediriger plus facilement du capital d'un secteur à l'autre, ce qui est supposé accroître la productivité, ou d'ajuster les salaires à la baisse pour rendre les économies plus « compétitives ».

Ceci a conduit le FMI et ses partenaires de la troïka à conditionner les prêts aux pays à la réduction ou au gel des salaires minimum, à l'élimination de l'indexation des salaires, à la réduction des primes de licenciement et à l'assouplissement des procédures de licenciement. Ils ont également exigé que ces pays repoussent l'âge de la retraite et

**Dans la zone euro, le taux de chômage a atteint les deux chiffres en 2010 et a continué de croître depuis. Au début de 2013, le chômage dans la zone euro a atteint la barre des 12 pourcent.**





réduisent les pensions. Pour ce qui est des pays qui n'ont pas encore emprunté au FMI, comme l'Espagne (qui a reçu l'aide de la BCE) et l'Italie, le Fond a formulé des recommandations de politique détaillées en vue de réformes de dérégulation et ces pays les ont adoptées en présumant que les marchés financiers exigeraient ces mesures en échange de leur volonté d'acquiescer des bons d'état.

Le FMI a porté une attention particulière à promouvoir une négociation collective plus décentralisée et les conditions d'emprunt du Fond ainsi que ses conseils en matière de politiques à suivre comprenaient l'abolition ou l'affaiblissement des dispositifs de négociation collective centralisée que ce soit au niveau national ou sectoriel. Dans différents pays européens, les programmes du FMI ont repris des mesures telles que la possibilité pour les entreprises de ne pas appliquer les accords sectoriels ou d'abolir les dispositions permettant l'extension d'accords multi-employeurs à d'autres entreprises.

Le FMI a promu l'adoption de réformes visant à la dérégulation des marchés du travail avec le but avoué d'atteindre une « modération salariale » au prétexte que les économies visées devenues « non-compétitives » comme celles du sud de la zone euro, devaient réduire leur coûts du travail de sorte à diminuer leurs déficits commerciaux avec le nord de l'UE.

Cependant, dans une analyse détaillée des conditions d'emprunt du FMI et de ses conseils en matière de politique de réformes du marché du travail au sein de neuf pays européens, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a découvert que le Fond poussait à la dérégulation et à la modération salariale dans tous les pays qu'ils aient des déficits ou des surplus commerciaux ou qu'ils

soient des pays à hauts ou bas salaires. Pendant toute la décennie 2000, le FMI a encouragé la Bulgarie et la Roumanie, qui ont les plus bas salaires de l'UE, à prendre des mesures pour réduire les coûts salariaux, par exemple en rendant les licenciements plus faciles, en assouplissant les horaires de travail et en supprimant les primes. De plus, le FMI a encouragé le gouvernement roumain à rendre le mécanisme de fixation des salaires plus « flexible », ce qu'il a fait en 2011 en abolissant la négociation collective au plan national et en imposant de sévères restrictions à la négociation sectorielle.

La réforme en Roumanie a été si « fructueuse » qu'à l'aube de 2012, il n'y avait plus de convention collective sectorielle.



Le nombre de conventions par entreprise a également diminué d'au moins 50% parce que les nouvelles règles font qu'il est également difficile de négocier à ce niveau. Lorsque fin 2012 un nouveau gouvernement de centre gauche a essayé de remettre en place la négociation au plan national, le FMI et la Commission européenne lui ont écrit pour lui conseiller fermement de ne pas poursuivre sur cette voie.

## Même dans les pays en excédent commercial, le FMI prône la modération salariale

Les attaques du FMI contre la négociation au niveau sectoriel ou les dispositions de synchronisation de celles-ci ont été typiques des accords de prêts avec la Grèce, l'Irlande et le Portugal entre 2010 et 2012, et également présentes au sein de ses recommandations à destination de pays non-emprunteurs comme l'Italie et l'Espagne. Il s'agissait également d'un point important des recommandations du Fond à l'Allemagne, un pays qui a pourtant un important excédent commercial avec les autres pays de l'UE et qui s'est remis rapidement de la récession de 2008-2009.

Jusqu'en 2012, le rapport annuel du FMI avec ses recommandations de politiques à l'Allemagne l'invitait fermement à pratiquer la « modération salariale » et à ne pas adopter de salaire minimum, une question débattue depuis le milieu des années 2000 en raison du déclin de l'emprise de la négociation collective. L'Allemagne est l'un des rares pays industrialisés à ne pas avoir de salaire minimum défini par voie législative.

Comme on peut le constater dans les rapports du FMI, les fonctionnaires allemands ont averti le FMI dès 2000, peu après la création de l'euro, qu'« une stratégie soutenue de modération salariale en Allemagne pourrait à moyen terme signifier l'avènement de coûts du travail divergents dans les pays de la zone euro, avec les problèmes que cela suppose pour formuler une politique monétaire applicable à toute la zone euro. »

Mais le FMI n'y a pas prêté attention et a continué à encourager l'Allemagne à maintenir des bas salaires, contribuant de la sorte aux énormes déséquilibres commerciaux qui sont la source de la crise de la zone euro. Finalement, en 2012 le Fond a prudemment fait marche arrière et dans son rapport à l'Allemagne a indiqué qu'il pourrait cautionner « un relèvement des salaires faisant partie du processus naturel de rééquilibrage des sources de la croissance ».

La politique « taille unique » du FMI consistant à promouvoir la dérégulation du marché du travail et les bas salaires partout en Europe a contribué à la montée des inégalités qui est observable dans la plupart des pays membres de l'UE, puisque les salaires ont systématiquement failli à aller de pair avec les gains de productivité. A quelques exceptions près, la part du travail dans le revenu national a baissé au cours des dernières années.

### PHOTO 1:

Manif de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) Bruxelles, mai 2012, CES

### PHOTO 2:

Les travailleurs réclament "Un salaire vital maintenant", Bruxelles, mars 2013, CES

### PHOTO 3:

Les syndicats réclament un meilleur avenir pour la jeunesse, Bruxelles, mars 2013, CES

### PHOTO 4:

Action en Roumanie, Journée européenne d'Action et de Solidarité, CES

## RESSOURCES COMPLEMENTAIRES :

### Etude de la CSI sur le FMI en Europe :

Implication du Fond Monétaire International dans les réformes du marché du travail dans les pays européens, février 2013 (en anglais) :

<http://www.ituc-csi.org/imf-involvement-in-labour-market>



donner le rôle principal aux réductions de dépenses publiques qui font monter chômage et inégalités.

- Lorsque des revenus fiscaux supplémentaires sont nécessaires à la réduction du déficit à moyen terme, d'encourager les pays à adopter des mesures qui ont le moins d'impact sur le niveau d'emploi et qui réduisent les inégalités de revenu, tel que la substitution des impositions forfaitaires par des impôts sur le revenu progressifs, des taxes carbone, des dispositions pour prévenir la fraude et l'évasion fiscale, des mesures pour officialiser des activités relevant de l'économie informelle ainsi que des taxes sur les transactions financières.
- D'encourager les pays à augmenter les investissements publics dans des zones clé de croissance, en reconnaissant en particulier l'importance de l'économie « verte » et des investissements liés aux questions climatiques aussi bien pour l'environnement lui-même que pour leur potentiel de création d'emplois.
- De stopper les attaques contre la négociation collective et les réglementations du travail. Toute recommandation formulée par le FMI dans le domaine du travail devrait être examinée et contrôlée par l'institution internationale reconnue et responsable pour l'élaboration et l'application des normes du travail, l'OIT, ainsi que soumise au dialogue tripartite à niveau national.

Le FMI doit mettre un terme à ses politiques destructrices et vouées à l'échec d'austérité et de dérégulation, inviter ses partenaires de la troïka à faire de même et à adopter en lieu et place en Europe un programme de reprise qui fasse la part belle à l'emploi.

Non seulement ces politiques contribuent à l'accroissement des inégalités de revenu, mais elles handicapent la reprise économique et la croissance parce qu'à cause de salaires en berne, les travailleurs sont incapables d'acquiescer suffisamment de bien et de services pour que l'économie tourne à pleine capacité. La politique des bas salaires a accentué l'impact des mesures d'austérité gouvernementales promues par la troïka. En encourageant ce « nivellement par le bas » par des coûts du travail plus faibles, le FMI a participé à la mise en place d'une situation dans laquelle en 2012 la zone euro est entrée dans la seconde phase d'une récession en V en raison de l'apathie de la demande globale.

### Les syndicats appellent à une stratégie de reprise centrée sur l'emploi

Les syndicats dans toute l'Europe et ailleurs dans le monde ont fermement rejeté cette austérité destructrice et les politiques de dérégulation du marché du travail qui ont vu le jour en 2010. Le groupement Global Unions, composé de la CSI, de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), d'IndustriALL et des autres Fédérations Syndicales Internationales, a insisté pour que le FMI, la Banque Mondiale, le G20 et les autres organes internationaux abandonnent leurs recettes ratées et adoptent et appliquent en lieu et place un plan de reprise centré sur l'emploi. Les éléments clés d'une telle stratégie devraient être :

- Le ralentissement des plans de réduction des déficits de sorte à éviter une détérioration du chômage, en particulier à la lumière de la révélation par le FMI qu'il avait sous-estimé l'ampleur des multiplicateurs budgétaires en temps de récession. Une assistance financière devrait être accordée sur une période de temps plus longue jusqu'à ce qu'une reprise durable se soit mise en place.
- Un plus grand accent mis sur des mesures propres à générer des revenus pour atteindre des réductions à moyen terme des déficits budgétaires, plutôt que de

### MESURES D'AUSTÉRITÉ : PAS LIMITÉES À L'EUROPE

Selon les données du FMI, 119 pays ajusteront leurs dépenses publiques en 2013, pour passer à 131 pays en 2014 avec une persistance de cette tendance jusqu'au moins 2016.

Pour plus d'info, voyez "Le temps de l'austérité – Une analyse des dépenses publiques et des mesures d'ajustement dans 181 pays" (en anglais)

[http://policydialogue.org/files/publications/Age\\_of\\_Austerity\\_Ortiz\\_and\\_Cummins.pdf](http://policydialogue.org/files/publications/Age_of_Austerity_Ortiz_and_Cummins.pdf)



PHOTO 5:  
Action en Italie pour l'emploi et la justice sociale, février 2012, CES

PHOTO 6:  
Action au Portugal pour l'emploi et la justice sociale, février 2012, CES

### RESSOURCES COMPLEMENTAIRES :

Déclaration du groupement Global Unions à l'occasion des réunions de printemps 2013 du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale, avril 2013 :

<http://www.ituc-csi.org/declaration-du-groupement-global-13067?lang=fr>

Rapport "Frontlines" 2013 de la CSI (en anglais) :

<http://www.ituc-csi.org/ituc-frontline-report-2013>



# Jane Ragoo sur l'autonomie à donner aux femmes

Jane Ragoo dit ce qu'elle pense. Elle met rapidement à mal tout stéréotype que vous pourriez avoir sur l'image d'une femme africaine à la tête d'un syndicat. Il est très peu probable qu'elle vous dise ce que vous aimeriez entendre.

PAYS :

Ile Maurice

SYNDICAT :

Syndicat des Travailleurs de la Chimie, des Manufactures et des Secteurs connexes (CMCTEU)

## profile

AUTEUR :

Aisha Bahadur

Jane, qui est membre suppléante du Comité exécutif, faisait partie du comité des femmes de la Fédération Internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie, des Mines et des Industries Diverses (ICEM), l'une des organisations fondatrices d'IndustriALL. Commentant cela et d'autres expériences, elle est tout à fait franche concernant les inconvénients des comités de femmes, « **tous les comités de femmes ressemblent à un bras qui ne serait pas relié à un corps, on prend beaucoup de résolutions mais il n'y a pas de ressources pour développer les idées. Nous faisons rapport aux hommes du comité exécutif, en laissant à leur appréciation s'ils veulent nous entendre ou pas.** »

Bien qu'elle soit d'accord pour dire qu'il est important que les femmes puissent se réunir pour discuter de certains problèmes, elle estime que les femmes doivent avoir la faculté de participer aux processus de décision des organes d'IndustriALL au plan international et régional. « **Les femmes doivent avoir la possibilité de se faire entendre, pour que les hommes réalisent que nous sommes leurs égales. Ce n'est que par la communication que nous pouvons prendre en charge nos lacunes de l'intérieur et nous unir pour porter le combat en faveur des travailleurs.** »

Les mots sont une chose, mais ce qui rend Jane vraiment remarquable c'est sa volonté d'agir contre l'injustice, même si cela peut lui coûter personnellement. En 2003, Jane s'est impliquée avec d'autres dans une grève de la faim pour protester contre l'inaction du gouvernement alors que 60 conducteurs d'une agence de voyage avaient été licenciés pour avoir refusé des changements de leurs conditions de travail et compensation d'heures supplémentaires intervenus sans négociation. Jane admet qu'elle avait pensé que cette grève de la faim ne durerait que trois jours et qu'elle a eu vraiment peur à mesure que les jours passaient. Il a fallu neuf jours pour que le gouvernement ne cède à la pression et intervienne.

Bien qu'elle ait eu une expérience directe des souffrances qu'il faut supporter pendant une grève de la faim et sachant ce qu'il en a coûté à sa famille, en particulier sa fille qui avait cinq ans à l'époque, et pètrie d'anxiété pour son bien-être, Jane s'est à nouveau portée volontaire pour une grève de la faim en 2011. Cette fois pour apporter sa solidarité à Rehana Ameer, syndicaliste de premier plan qui a passé un an à se battre contre un licenciement abusif de la part de la Société de radio-télédiffusion mauricienne. Lorsque le gouvernement a eu vent du projet de grève de la faim, il a pris des mesures urgentes pour prendre en charge le problème, ce qui a abouti à la réintégration d'Ameer.

Aujourd'hui, Jane est une leader syndicaliste respectée sur l'Ile Maurice et son opinion est sollicitée pour toutes sortes de sujet de par ses années d'expérience en tant que militante. Ce militantisme a débuté il y a 25 ans lorsqu'elle a décidé d'adhérer au Syndicat des Travailleurs de la Chimie, des Manufactures et des Secteurs connexes (CMCTEU) en compagnie d'autres femmes de l'usine de bijoux dans laquelle elle travaillait. L'usine se situait dans une zone industrielle axée sur l'exportation, où les travailleurs, la plupart étant des femmes, sont soumis à des conditions de travail qu'on peut qualifier d'exploitation et à des environnements de travail nocifs.

L'employeur n'avait pas bien réagi à la décision de ces femmes d'adhérer au syndicat et la situation s'est tendue avec une menace de licenciement mais Jane a accepté d'être désignée en tant que représentante des travailleurs. Par son interaction avec le recruteur syndical, celui-ci s'est rendu compte que Jane avait un talent pour l'écriture et il l'a enrôlée pour produire des pamphlets ce qui lui a permis de voir les rouages du syndicat. Lorsque l'usine a fermé il y a 13 ans, Jane a postulé pour un emploi administratif au sein du Syndicat des Salariés des Entreprises Privées (PEEU) tout en restant membre de son syndicat, le CMCTEU. Les années passant, Jane a pris le rôle de négociatrice syndicale et est aujourd'hui active dans cette fonction au sein du PEEU et du CMCTEU. Il y a deux ans, Jane a été élue première femme Présidente de la Confédération des Syndicats de Maurice, l'une des sept confédération du pays.

**«C'est bien simple, en réalité, j'aime ce que je fais et je voudrais qu'il en soit de même pour les autres » dit Jane. « Si les gens pouvaient choisir le travail qu'ils font et y prendre du plaisir, le monde serait alors meilleur. »**



## Face aux 200 millions de chômeurs de la crise mondiale d'aujourd'hui, le nouveau Directeur général de l'OIT Guy Ryder travaille pour sortir de l'impasse interne et faire de l'OIT une organisation plus forte qui s'attaque de front à la crise.

Global Worker a rencontré le Directeur général Guy Ryder le 28 mars dernier. Il est le premier Directeur général de l'OIT issu des rangs des travailleurs, ayant œuvré 25 ans au sein du mouvement syndical dont le TUC britannique, la Fédération syndicale internationale UNI, alors appelée FIET, et la CISL-CSI dont il a été le Secrétaire général.

Cette expérience lui a démontré, dit-il « l'importance de l'OIT pour le travail qu'accomplissent les syndicats au plan international et le besoin pour le mouvement syndical international d'être prêt à évoluer et se moderniser. Je pense que mon élection est précisément à l'image de la capacité du mouvement d'évoluer avec son temps. »

### Quels ont été les effets de la crise financière sur les travailleurs dans le monde ?

Très, très cuisants. Nous jetons tous un regard en arrière sur ces journées de 2007 et 2008 pendant la chute de Lehman Brothers, où nous avions le sentiment d'être au bord de quelque chose de très, très dangereux. Mais c'était une crise financière, le système financier international semblait osciller au bord de l'abysse et toute la communauté internationale a concentré ses efforts sur le sauvetage du système financier.

Lorsque le G20 s'est mis en place à la fin de 2008, c'était très explicitement pour sauver le système financier. La crise financière s'est très vite transformée en une crise économique, sociale et de l'emploi avant tout. Nous vivons aujourd'hui dans un monde qui compte plus de 200 millions de chômeurs et où, selon les projections, ce chiffre va continuer à monter. Nous sommes résolument au plus profond d'une crise mondiale de l'emploi.

### Quelles sont les politiques que les gouvernements devraient adopter pour créer des emplois décents ?

Certaines des politiques qui ont été appliquées pour résoudre la crise ont non seulement créé du chômage, mais ont aussi affecté négativement les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs, ceux-là même que représente IndustriALL. Il y a une triple malédiction : des gens sont sans emploi, ceux qui en ont un sont sous pression et les services publics sur lesquels tout le monde doit compter sont également sous pression. Je pense donc que ce sont des circonstances particulièrement dangereuses pour les travailleurs et l'OIT, entre autres, doit s'efforcer d'inverser la tendance.

## Guy Ryder sur la prise en charge de la crise de l'emploi

## rencontre

AUTEUR :  
Tom Grinter

PHOTO PRINCIPALE :  
Cherisse Fredricks

**« J'ai été élu sur un programme de réformes et de changement au sein de l'organisation. Mais ce changement va de pair avec un degré de continuité. »**

## Quels sont les mesures prises et prévues par l'OIT pour l'inverser ?

Un point d'orgue pour l'OIT dans son rôle contre la crise a été lorsque nous avons obtenu un siège au G20 à Pittsburgh en septembre 2009. A ce moment-là, les gouvernements disaient clairement qu'il fallait créer des emplois et que la croissance économique devait être au centre de la solution à la crise. Et l'OIT a tenu un rôle actif et influent lorsqu'elle a plaidé cette cause. Mais mon opinion est que nous n'en avons pas fait assez, ni l'OIT, ni le G20. Le G20 ne met toujours pas assez de poids réel dans la création d'emplois.

L'OIT et le G20 ont une opportunité cette année, grâce à une pratique nouvelle consistant à rassembler conjointement les ministres du travail et des finances. Nous devons faire le lien entre la situation financière, les politiques financières et la politique de l'emploi.

## Comment l'OIT peut-elle appuyer la prééminence de son rôle sur les questions liées au travail ?

J'ai été élu sur un programme de réformes et de changement au sein de l'organisation. Mais ce changement va de pair avec un degré de continuité. L'OIT va continuer à promouvoir le thème du travail décent, qui encourage à des opportunités d'emploi pour tous, des droits du travail, un dialogue social vigoureux, des systèmes de négociation collective et de protection sociale et des emplois qui fournissent un niveau de vie décent. Cet important ordre du jour a le soutien et l'implication de nos entités constituantes.

Au niveau de l'OIT, nous devons renforcer notre capacité à effectivement obtenir des résultats sur ces points. Depuis que je suis ici, et cela fait maintenant six mois, nous avons travaillé très dur à la réorganisation de notre propre travail. Nous venons de restructurer notre siège, ici à Genève, pour améliorer nos capacités analytiques, notre base de connaissance, nos statistiques et nos facultés

de recherche. Car si nous voulons jouer dans la cour des grands avec la Banque mondiale, le Fond monétaire international et l'OCDE, nous devons être au top par rapport à nos capacités analytiques.

## Les membres d'IndustriALL Global Union de par le monde se battent tous les jours contre des violations de leurs droits fondamentaux. Qu'est-ce que cela signifie pour les principes fondamentaux de l'OIT ; ont-ils une moindre valeur parce qu'on tente constamment de les briser ?

L'OIT a défini ces droits dans une déclaration en 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail. Nous avons la responsabilité de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour en assurer la promotion et le respect. Il n'y a absolument aucune diminution d'importance de ces droits ; ils sont essentiels et reconnus dans tous les domaines.

Non seulement les travailleurs mais aussi les employeurs et les gouvernements nous disent que ces droits fondamentaux sont une clé de voute de l'économie mondiale. Mais vous avez parfaitement raison, la réalité est qu'ils sont violés, pas systématiquement et pas partout, mais régulièrement et d'une manière qui est inacceptable. Le boulot de l'OIT est de s'assurer que les réalités constatées correspondent aux déclarations de principes des gouvernements et c'est un combat permanent, je ne me fais aucune illusion à ce sujet. C'est une grosse part de notre travail.

## Que s'est-il passé l'an dernier lorsque le groupe des employeurs a conduit de manière agressive le débat dans l'impasse sur la question du droit de grève lors de la Conférence annuelle du Travail ?

En effet en juin dernier nous avons eu des débats difficiles au sein de notre Commission de l'Application des Normes, celle qui examine normalement en détail 25 cas graves de pays.

Au cours des 50 dernières années, chaque conférence a ainsi examiné ces cas, adopté des conclusions et le processus se poursuit. Pour la première fois en de nombreuses décennies, la commission a été dans l'incapacité de mener son travail. Pourquoi ? Parce que comme vous l'avez indiqué, le groupe des employeurs a dit écoutez, nous pensons que la Commission des Experts qui fait rapport à la Conférence outrepassé en fait son mandat, a mal interprété ou de façon exagérée la notion de droit de grève et pour cela, nous ne voulons pas engager

la procédure. Il était donc impossible de se mettre d'accord sur une liste de cas.

Cela peut paraître très technique, mais la réalité est que nous sommes confrontés à un désaccord manifeste dont je ne sous-estimerai pas l'importance. C'est un problème majeur. Un désaccord sur l'autorité de la Commission des Experts de l'OIT qui est un élément essentiel de notre système normatif et la façon dont nos normes sont supervisées. L'épicentre du désaccord est le droit de grève, mais il s'agit d'un problème plus large d'autorité du système que nous nous efforçons de résoudre en y travaillant depuis juin.

## Dans des pays où les normes du travail sont particulièrement basses et où adhérer à un syndicat entraîne souvent de graves persécutions, que fait l'OIT pour améliorer l'application des normes internationales ?

Nous avons différents instruments à notre disposition. Certains de ces instruments formels de plainte ont un suivi au travers des mécanismes de l'OIT et produisent des résultats. Le cas le plus évident et spectaculaire est celui en Birmanie/Myanmar, un pays qui pendant des décennies n'a pas eu de syndicats, avait un régime militaire répressif et recourait systématiquement à un travail forcé de la pire espèce. Grâce au mouvement syndical international, l'OIT a œuvré à apporter du changement.

Aujourd'hui, nous avons des gens qui y travaillent sur le terrain. Il y a plus de 600 syndicats d'entreprises actifs dans le pays. Nous promovons leur travail et nous les formons. Nous avons pu compter sur la présence d'Aung San Suu Kyi ici lors de notre conférence en juin dernier. C'était un moment très émouvant, rendant hommage au rôle historique de l'OIT à cet égard, dans un des cas les plus difficiles que vous puissiez imaginer.

## Enfin :

Je dois beaucoup au soutien du mouvement syndical international qui a présenté ma candidature et, en compagnie d'autres qui ont soutenu ma plateforme, m'a fait élire. Je pense que c'est le signe du respect et de l'influence que le mouvement a sur la scène internationale. IndustriALL a été créée pour permettre aux gens qui vivent de leur travail de relever avec succès les défis de la mondialisation et je pense que dès ses premiers pas IndustriALL démontre qu'elle est précisément le genre de réponse aux problèmes dont nous avons besoin.



PHOTO 2:

Première plénière du Sommet du G20 à Pittsburgh, USA.  
Jim Bourg/Reuters

**« L'OIT et le G20 ont une opportunité cette année, grâce à une pratique nouvelle consistant à rassembler conjointement les ministres du travail et des finances. Nous devons faire le lien entre la situation financière, les politiques financières et la politique de l'emploi. »**

Le prix à payer pour le prêt-à-porter  
Made in Bangladesh



# Au prix de la vie: Industrie de la confection au Bangladesh

Une récente hécatombe d'incendies a jeté une ombre sur l'industrie textile en plein essor au Bangladesh. En payant les travailleurs un salaire minimum de 38\$ par mois, le plus bas du monde, les exportations de prêt-à-porter a quadruplé pour passer de 5,99 milliards de dollars en 2001 à 24,3 milliards en 2012. Pour pérenniser cette industrie, les normes de construction et d'incendie, les conditions de travail et les droits syndicaux doivent s'améliorer.

TEXTE & PHOTOS :

Alex Ivanou

LIEU :

Dhaka, Bangladesh

enquête

MAIN PHOTO:

Razia recounts the ordeal of the Tazreen Fashion factory fire.

## Au feu, au feu !

Le samedi 24 novembre 2012, Razia, 24 ans était au travail au département de couture du troisième étage chez Tazreen Fashion, une usine qui emploie 1.630 travailleurs. Après son poste de dix heures, elle venait juste de prendre une courte pause pour manger et était de retour à sa machine avec plusieurs heures supplémentaires à prester.

Tazreen était une parmi des centaines d'usines du district d'Ashulia dans la banlieue de Dacca. Cette nuit-là, quelques 600 travailleurs de Tazreen étaient toujours au travail, pour terminer des commandes urgentes pour de grandes marques comme Walmart, Sears, Disney et C&A.

A 18h45 l'alarme incendie a fonctionné. Cette sonnerie a fait glisser une vague de peur sur le département couture.

« Je me suis précipitée vers la sortie, mais le contremaître a verrouillé la porte en disant que ce n'était qu'une fausse alerte et que nous devons retourner au travail », dit Razia. « Je suis retournée à ma machine assez nerveuse. J'ai cousu encore quelques pièces mais quand j'ai ensuite levé le nez, de la fumée entrait dans la pièce. Ensuite, les lumières se sont éteintes. »

« Tout le monde a paniqué, » dit Razia. « Nous nous sommes dirigées à tâtons dans la pénombre vers la pièce des échantillons. Les gens cassaient frénétiquement les vitres et arrachaient les grilles qui couvraient les fenêtres. »

Une étroite ruelle séparait le mur de l'usine des toits des cabanes attenantes. Les oreilles résonnant des cris de ses collègues, Razia s'est accrochée à l'échafaudage branlant de bambous et a sauté sur le sol en contrebas.

Elle a atterri dans un bruit sourd. Alors qu'elle était encore au sol, étourdie, une autre travailleuse est tombée sur elle, lui fracassant le coude.

Le prix à payer pour le prêt-à-porter  
**Bangladesh**



1

Au total, 112 personnes sont mortes cette nuit-là et plus de 200 ont été blessées, faisant de ce désastre, à ce moment-là, la plus grave catastrophe industrielle de l'histoire du pays.

Les corps de 53 travailleurs et travailleuses étaient tellement calcinés qu'ils n'ont pas pu être identifiés sans recours à des tests ADN. Ces personnes avaient été prises au piège à l'intérieur du bâtiment, incapables de s'en échapper. D'autres sont mortes en sautant des étages supérieurs dans une tentative désespérée de s'échapper.

Les pompiers ont lutté toute la nuit pour venir à bout du sinistre. Au matin, tout le pâté de maison avait été détruit. En même temps, la petite cabane de Razia, où elle vivait avec son mari et leurs deux enfants a été réduite en cendres de même que la vaste majorité de leurs biens.

### Avenir incertain

Assise sur un banc dans le petit abri sans fenêtre qui sert de bureau au syndicat local, Razia ne peut retenir ses larmes en se remémorant cette nuit de novembre. Elle a reçu une petite aide financière et en nature après l'incendie mais, comme beaucoup d'autres, elle doit encore recevoir les 600.000 BDT (7.670 \$) de compensation promis par le gouvernement aux victimes de l'incendie.

« Je ne sais pas ce que je vais faire » dit Razia. « J'ai dépensé presque toutes mes économies pour soigner mon coude, mais il me fait toujours mal, » dit-elle.

Razia, son mari Jalal et leurs deux fils de 8 et 10 ans, dont l'un est handicapé, s'entassent dans un petit logement avec ses beaux-parents. Razia recherche désespérément un emploi. Heureusement, son mari a un emploi d'opérateur de machine à coudre avec de l'ancienneté dans une autre usine de confection, Ananta Fashion. Ainsi du moins, leur famille peut survivre.

### Davantage peut être fait

Entretemps, le 26 janvier 2013 à l'usine Smart Fashion, également située dans la région de Dacca, sept travailleuses sont mortes dans un incendie, toutes des jeunes femmes âgées de 15 à 28 ans. Vingt autres travailleuses ont subi différents types de traumatismes et blessures à la suite de l'incendie.

Un jour après la tragédie, Inditex, un des clients se fournissant auprès de Smart Fashion, a contacté IndustriALL Global Union avec laquelle elle a un Accord cadre mondial (ACM). Par le biais d'un échange d'informations sans fard un plan de remédiation et un accord sur des compensations a été

**Les gouvernements successifs n'ont pas voulu ou pas été capables de prendre quelque mesure forte que ce soit pour réguler une industrie de l'habillement qui génère 20 milliards de dollars par an.**

2



trouvé. En fonction de l'accord, chaque famille de travailleuse décédée a reçu 1.049.000 BDT (13.300 \$) et une famille comptant deux enfants mineurs a reçu 10 pour cent de plus pour couvrir les frais de scolarité. Il a été aussi convenu que les travailleurs blessés ainsi que ceux ayant perdu leur emploi recevraient une compensation.

Un mois après l'incendie, les sommes versées conjointement par les marques Inditex et New Look ont été remises aux familles. De plus, les associations patronales du secteur textile Bangladesh Garment Manufacturers' & Exporters' Association (BGMEA) et Bangladesh Knitwear Manufacturers' and Exporters' Association (BKMEA) ont versé chacune 100.000 BDT (1.270 \$) à chaque famille. Le gouvernement a également annoncé qu'il leur allouerait 300.000 BDT (3.800 \$).

### Trois conditions pour un avenir soutenable

Les gouvernements successifs n'ont pas voulu ou pas été capables de prendre quelque mesure forte que ce soit pour réguler une industrie de l'habillement qui génère 20 milliards de dollars par an, ce qui représente 80% de l'ensemble des recettes à l'exportation du pays et donne de l'emploi à presque quatre millions de travailleurs.



3

L'industrie bangladaise n'a pas tiré les leçons de l'effondrement de l'usine Spectrum qui a tué 64 travailleurs en 2005, de l'incendie de KTS Chittagong qui a en tué 67 en 2006, de celui de Hameem qui a fait 29 victimes en 2010, ni des 12 autres incendies qui, mis ensemble, ont coûté la vie à presque 600 travailleurs au cours de dix dernières années.

Après de longues négociations, un protocole d'accord sur la sécurité en matière de construction et d'incendie au Bangladesh a été signé en 2012 par IndustriALL, la Clean Clothes Campaign, le Workers' Rights Consortium, l'International Labor Rights Fund et le Maquila Solidarity Network, avec deux entreprises de détail PVH (propriétaire de Calvin Klein et Tommy Hilfiger) et Tchibo. Le programme sera lancé dès qu'un minimum de quatre marques aura signé l'accord.



4

En février 2013, IndustriALL Global Union a rassemblé une réunion des parties prenantes à Dacca qui impliquait les acteurs principaux dont le gouvernement, les employeurs, les marques et les acheteurs, les syndicats et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Jyrki Raina, Secrétaire général d'IndustriALL Global Union, a indiqué aux participants que des progrès dans ces trois domaines, droits syndicaux, sécurité en matière de construction et d'incendie et amélioration des salaires étaient indispensables pour assurer un avenir durable à l'industrie textile au Bangladesh.

Entretemps, une Déclaration tripartite historique sur la sécurité incendie a été signée par le gouvernement, les employeurs et les syndicats en janvier 2013. A l'initiative de l'OIT, elle a conduit en mars à l'adoption d'un Plan national d'Action par lequel les partenaires s'engageaient à travailler ensemble pour mettre en place, promouvoir et appliquer des mécanismes impliquant collaboration, participation et transparence pour assurer la sécurité incendie au Bangladesh.

IndustriALL et les ONG qui sont ses partenaires ont réagi à ces évolutions positives en appelant les marques et les enseignes à combiner les différentes initiatives concernant la sécurité incendie en une approche coordonnée, basée sur le nouveau plan national. IndustriALL travaille maintenant avec l'agence gouvernementale allemande GIZ sur une nouvelle Alliance pour la Sécurité Incendie commune afin qu'un réel changement intervienne grâce à la formation, à la participation des travailleurs sur les lieux de travail et des mises à niveau des usines dangereuses.

### Donner la parole aux travailleurs

Le plan d'action visant à améliorer la sécurité dans l'industrie textile oblige également le gouvernement du Bangladesh à garantir la liberté d'association dans l'esprit des normes du travail de l'OIT reconnues internationalement.

Il existe 39 fédérations syndicales nationales au Bangladesh. Au niveau structurel, aussi bien de par la loi que par tradition, les syndicats sont organisés par secteur aux niveaux national et de l'entreprise et au sein de confédérations nationales intersectorielles. Pour l'industrie de la confection, on estime que seul un pour cent des travailleurs est syndiqué.

Roy Ramesh Chandra, Secrétaire général de l'IBC, le Conseil qui regroupe les 14 affiliés d'IndustriALL Global Union

#### PHOTO 1:

Razia avec un peu de vaisselle en aluminium et quelques kilos de riz, tout ce qui restait à sa famille après l'incendie de l'usine de Tazreen qui a détruit leur habitation.

#### PHOTO 2:

L'incendie de l'usine Tazreen Fashion a causé 112 morts et fait plus de 200 blessés.

#### PHOTO 3:

Forida, Shima, Parvin, Fhima, Jhoana et Rina ont perdu leur emploi après l'incendie de Smart Fashion, certaines d'entre elles ont besoin d'un traitement médical pour se rétablir des blessures subies lors de l'incendie.

#### PHOTO 4:

Les bidonvilles de la banlieue de Dacca où la plupart des travailleurs du textile et leurs familles vivent.

# The high price of ready-made garments Bangladesh

du Bangladesh pour les secteurs manufacturiers, pointe ouvertement la faiblesse du mouvement syndical national.

« Au niveau des ateliers, en particulier dans le secteur de l'habillement, les syndicats sont pratiquement invisibles parce que beaucoup d'employeurs sont opposés à la présence syndicale et que le gouvernement rechigne à mettre en œuvre une législation du travail distincte. Il failli à se conformer à ses obligations internationales y compris les Conventions 98 et 87 limitant ainsi les syndicats en réalité à un stade primaire, » déclare Ramesh

Nazrul Islam Khan, Président de l'IBC, partage ce point de vue et ajoute « de nombreux travailleurs ne reçoivent pas de lettre d'engagement ce qui rend difficile leur recrutement au plan syndical puisque l'employeur peut très facilement les manipuler. »

Aussi bien Ramesh que Khan s'accordent à dire que les syndicats au Bangladesh manquent de recruteurs spécifiques, engagés et déterminés. Il leur manque désespérément des capacités de structuration et de développement des compétences dans les domaines de la négociation collective, du recrutement et de la communication.

Alors que les syndicats sont fragmentés et atomisés, les employeurs, avec à leur tête la BGMEA et la BKMEA, sont très puissants et unis aussi bien en terme de ressources que de compétences. Le fait que l'une des trois parties soit faible reste un obstacle tangible et perturbant à l'établissement de relations sociales harmonieuses dans le pays.

Le résultat en est que les travailleurs du textile au Bangladesh sont les plus mal payés du monde. Avec un salaire minimum de 3000 BDT (38 \$), ceux-ci sont forcés de travailler un nombre excessif d'heures pour survivre tout en ayant une vie de misère. Par comparaison, en Chine, qui est le plus gros exportateur de prêt-à-porter, le salaire minimum dans la région de Shenzhen a atteint les 1.500 CNY (240 \$) en 2012 avec des augmentations attendues dans les autres régions moins fortes économiquement.



5



6

## Syndiquer les femmes

Sur près de quatre millions de travailleurs, 80% sont de jeunes femmes venues des zones rurales avec une alphabétisation faible ou inexistante. Pour tenter d'échapper à une extrême pauvreté et aider leur famille à survivre, de nombreuses jeunes filles quittent l'école à 12 ou 13 ans et commencent à travailler avant l'âge légal de 15 ans.

Vulnérables et sujettes à différents types d'abus, ces travailleuses sont rarement enclines à établir un contact avec les syndicats et des recruteurs féminins sont donc essentiels. Nazrul Islam Khan, Président de l'IBC, dit que les syndicats comptent actuellement environ 15 recruteurs féminins, ce qui est certainement trop peu pour une campagne de recrutement national digne de ce nom.

## La voie à suivre

À la suite de pressions de la part d'IndustriALL et de l'OIT, le gouvernement a annoncé une révision de la législation du travail en avril et a allégé la lourde procédure pour la mise en place de syndicats. Au cours des derniers mois, 16 nouvelles organisations locales ont été enregistrées par les autorités.

IndustriALL et son Conseil des affiliés pour le Bangladesh continuent à négocier des compensations pour Razia et les victimes de l'incendie de Tazreen Fashion. Le cas de Smart Fashion prouve que ces compensations peuvent être versées rapidement, un mois dans ce cas.

L'avenir de l'industrie textile au Bangladesh dépend cependant de ce qui sera fait pour rendre les usines sûres, permettre aux travailleurs de se syndiquer et leur payer des salaires dignes.

En mars, il a été rapporté que Walmart était en train de reconsidérer son approvisionnement dans le pays. La large attention médiatique portée en Europe et en Amérique du Nord à l'exploitation des travailleurs du textile au Bangladesh a forcé les marques et les enseignes du secteur à évaluer le potentiel du dommage à leur image qui pourrait résulter si aucune évolution favorable ne devait être en vue.

## BANGLADESH

7

**140 millions de personnes vivent sur un territoire dont la taille est la moitié de celle de l'Italie, 10% du territoire sont composés d'eau. La population a plus que doublé depuis l'indépendance en 1971, à la suite de la Guerre de Libération du Bangladesh. Presque la moitié de la population du pays est occupée par l'agriculture, cependant plus des trois quarts de ses exportations proviennent de l'industrie du textile, de l'habillement et du prêt-à-porter.**





## VISITE À L'USINE DBL À ASHULIA

**Notre route de Dacca, une ville dynamique où se bousculent 20 millions d'habitants à Ashulia, une région industrielle à l'extérieur de la capitale, nous prend presque deux heures et longe une infinité de rizières et de nombreuses usines en briques, que l'on reconnaît à leurs hautes cheminées.**



8

Nous sommes en route pour visiter l'usine textile du groupe DBL qui fournit H&M.

Les gens qui gèrent la section responsabilité sociale de l'entreprise chez H&M, qui ont organisé notre visite, parlent de la région comme de la communauté d'Ashulia.

Notre minibus, qui doit avoir deux ou trois ans, paraît bien luxueux comparé aux tacots et autres bus dont la peinture défraîchie tente désespérément de masquer la rouille et les dégâts. La plupart des véhicules sur la route ont au moins 30 ou 40 ans d'âge.

La circulation en cette mi-journée est très dense. Le bruit permanent des klaxons donne à priori l'impression d'avoir affaire à des conducteurs énervés ou fâchés mais en réalité, les avertisseurs bruyants sont utilisés pour prévenir les autres de manœuvres de routine, sachant que vos clignoteurs pourraient ne pas être remarqués dans un trafic aussi dense. De temps à autre de petits taxis verts appelés familièrement les CNG, pour l'acronyme anglais de gaz naturel condensé qui est leur carburant, ainsi que des vélotaxis bigarrés se faufilent dans le trafic. Nombreux sont ceux qui essaient de contourner le trafic par les accotements, transformant ainsi cette voirie à deux bandes en route à quatre bandes.

Enfin, nous arrivons à l'une des usines du Group DBL. Celui-ci a débuté ses activités en 1991 et de nos jours, l'entreprise développe un large éventail d'activités en se spécialisant dans la filature de coton, les tissus tricotés, la teinture, la finition ainsi que la coupe, la couture, le lavage, l'emballage et l'exportation de vêtements prêt-à-porter.

Parmi les principaux clients du groupe on retrouve H&M, George, Esprit, Puma, G-Star, Decathlon, C&A, MQ Suède et Walmart Canada. En 2012, le chiffre d'affaire annuel atteignait 220 millions de dollars.

Le directeur général, Mohammed Zahidullah, est très amical et ouvert lorsqu'il s'agit de parler des conditions de travail et des différents avantages qu'ont ses salariés comparé aux entreprises voisines. Le Groupe DBL se positionne comme progressiste et socialement

responsable et soutient un large éventail de programmes axés sur la durabilité et sur des aspects sociaux destinés à la communauté locale.

Les salaires se calculent sur base d'une semaine de 48 heures et de 6 jours en fonction de la qualification des travailleurs. Les travailleurs de DBL du 7e barème, le plus bas, gagnent 3.300 BDT (42 \$), 10 pour cent de plus que l'actuel salaire minimum national de 3.000 BDT (38 \$). Les travailleurs du 2nd barème gagnent 4.800 BDT (70 \$) et doivent avoir l'expérience requise, des qualifications voire même une formation universitaire. A ces niveaux, presque tous les travailleurs doivent prestre des heures supplémentaires pour s'en tirer, allant jusqu'à un total de 60 à 66 heures par semaine.

Notre visite de mi-journée est très rapide, mais même un coup d'œil superficiel donne l'impression de travailleurs ayant l'air bien fatigués. La température à l'intérieur est de 26°C quand elle est de 30°C à l'extérieur. On ne peut qu'essayer de deviner ce qu'est la situation lorsque la température à l'extérieur atteint 40 ou 45°C. Il est difficile de croire que des ventilateurs industriels brassant l'air sans système de refroidissement soient un remède approprié.

Il est à mettre au crédit de l'entreprise qu'elle dispense tous les mois une formation, aussi bien pour les contremaîtres que pour les ouvriers, sur la marche à suivre en cas d'incendie. H&M parle de quelque 12 à 13.000 incidents par an concernant des alertes incendie. Pour prévenir l'absence de réglementation officielle en matière d'incendie, H&M emploie une équipe de spécialistes dont 350 personnes qui inspectent leurs usines d'approvisionnement au Bangladesh.

Il n'y a pas de syndicat dans l'usine. Les intérêts des travailleurs sont représentés par la Commission de Participation des Travailleurs, dont les membres sont désignés par la direction. « C'est ce qui prévaut chez bon nombre d'autres sous-traitants d'H&M », note le directeur pour la durabilité d'H&M présent, ajoutant que pour eux en tant que gros acheteur, la situation serait bien plus simple à gérer si des délégations syndicales étaient présentes et actives au niveau des usines

**Sur les presque quatre million de travailleurs du secteur, 80% sont de jeunes femmes issues des zones rurales.**

### PHOTO 5:

Sept travailleuses sont mortes dans l'incendie de Smart Fashion.

### PHOTO 6:

Des travailleurs de l'usine DBL contrôlent la qualité des vêtements.

### PHOTO 7:

Des membres de la Commission de Participation des Travailleurs de l'usine DBL.

### PHOTO 8:

Atelier de confection à l'usine DBL.

PAYS :

Russie

SYNDICAT :

Syndicat Russe des Travailleurs de la Chimie (RCWU)

## profile

AUTEUR :

Ilya Matveev

PHOTO:

Alexander Sitnov, Président du RCWU, porte-drapeau des droits syndicaux au sein de la compagnie pétrolière russe Bashneft.



## Le syndicat s'impose chez Bashneft

En 2012 et 2013, Alexander Sitnov, Président du Syndicat Russe des Travailleurs de la Chimie (RCWU) a mené une campagne pour défendre le droit à la négociation collective du syndicat de Bashneft, l'une des plus grosses compagnies pétrolières de Russie.

**Deux sections locales du RCWU étaient en danger dès lors que Bashneft semblait déterminée à briser la représentation syndicale indépendante dans ses usines. En octobre 2012, les directions de Bashneft dans deux villes, Orenburg et Ufa, ont refusé de renégocier les conventions collectives avec les sections locales du RCWU et ont annoncé qu'elles ne traiteraient plus qu'avec les « conseils du travail », création de la direction elle-même.**

Le syndicat a répliqué avec une vigoureuse campagne de protestation. Les travailleurs sont descendus dans les rues des deux villes. A Ufa, 200 travailleurs se sont réunis en piquet devant les bureaux de Bashneft par des températures glaciales de -30°C. Des actions de solidarité ont été menées à Moscou également. Avec le soutien de la Confédération syndicale FNPR, la plus grande du pays, une campagne de solidarité nationale a été lancée. Cependant, le RCWU ne s'est pas arrêté là et a appelé IndustriALL Global Union à la solidarité internationale.

IndustriALL a envoyé un courrier à la haute direction de Bashneft, l'enjoignant de s'engager dans des négociations de bonne foi avec le RCWU. De plus, IndustriALL a créé une page ACT NOW (agissez maintenant) sur son site web et plus de 3.000 personnes de partout dans le monde ont envoyé des lettres de protestation à la direction de Bashneft.

La campagne a été un succès. La pression sur les sections locales du RCWU à Orenburg et Ufa a cessé. Zumara Ganieva, président de la section d'Ufa, est devenu membre du comité de négociation. Actuellement, Alexander Sitnov

prépare un document conjoint avec Valentin Timakov, Président de Bashneft destiné à prévenir de telles situations à l'avenir.

« Malheureusement, il existe de nombreux cas similaires à Bashneft dans le pays, » dit Sitnov. Par exemple, le torchon a brûlé chez Akron Group pendant plusieurs années. La délégation syndicale a été mise à la porte de son local de l'usine. La direction a aussi essayé de mettre sur pied son propre syndicat de jaunes. L'accès à l'usine était interdit aux leaders syndicaux et les militants de base étaient constamment sous pression. « Il y a eu beaucoup d'audiences au tribunal, nous avons fait appel à toutes les autorités publiques possibles, » dit Sitnov. « J'estime que nous sommes sortis de cette bataille avec les honneurs. Nous avons sauvé notre section locale. Pour l'instant, nous sommes actifs à la fois chez Akron et au sein de sa filiale Dorogobuzh. Notre victoire n'a pas joué un rôle non négligeable dans le remplacement du président et du PDG par le propriétaire du Akron Group. »

Alexander Sitnov, né en 1952, a une formation technique et a travaillé en tant qu'ingénieur dans une usine chimique dans les années 80. Il a alors rejoint la délégation syndicale de l'usine. En 1991, il est devenu le directeur du Centre de Presse du Syndicat Russe des Travailleurs de la Chimie (RCWU) et en 2002 il en a été élu Président.

En décembre 2013, le RCWU célèbre son 95e anniversaire. Le syndicat n'a qu'un an de moins que la révolution d'octobre. Le RCWU existe sous sa forme actuelle depuis 1990. A l'heure actuelle, le syndicat ne

compte pas moins de 600 sections locales et plus de 370.000 membres. Le RCWU est présent à la fois dans les petites usines chimiques et les grands groupes.

Aujourd'hui, le RCWU est confronté à une autre situation difficile chez Gazprom Neftehim Salavat, une usine chimique en cours de rachat par une autre grande compagnie russe, Gazprom. « La section locale du RCWU dans l'usine a été infiltrée par des agents de la direction, » affirme Sitnov. « Il m'a été révélé que ces « militants » visitaient les ateliers avec des directeurs et forçaient les travailleurs à signer leur démission du RCWU et à s'affilier au syndicat jaune. Nous comprenons maintenant quoi faire pour protéger nos membres de Neftehim Salavat et mettre un terme à cette situation scandaleuse organisée par la direction et des renégats du syndicat. Nous devons probablement solliciter à nouveau l'aide d'IndustriALL, » dit Sitnov. « Notre plus grande priorité est maintenant de grandir, de modifier nos structures internes et de développer de nouvelles approches. Nous constatons qu'un tiers des travailleurs des usines où nous sommes présents ne sont pas syndiqués. Mais de nombreuses usines n'ont pas du tout de représentation syndicale ! Nous devons recruter davantage, c'est clair, » dit Sitnov. Et il conclut : « Maintenant, ayant mené une campagne victorieuse chez Bashneft, nous avons vu par nous-mêmes l'instrument puissant qu'est la solidarité internationale et les autres syndicats n'ont pu que le constater ! »



# UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE VIABLE



AUTEURS :  
Jenny Holdcroft et Brian Kohler  
ETUDES DE CAS :  
Aisha Buhadur et Valeska Solis

## Vers une politique industrielle viable

IndustriALL Global Union s'engage dans un processus visant à discuter, élaborer et développer une politique industrielle viable en y travaillant avec ses affiliés, des syndicats représentant les travailleurs des mines, de l'énergie et des secteurs manufacturiers. Le but est d'impliquer les travailleurs et leurs syndicats dans le débat et de construire notre capacité à négocier aux niveaux national, régional et international en faveur d'un avenir soutenable pour tous.

## dossier spécial

PHOTO PRINCIPALE :  
Des travailleurs de l'énergie éolienne et solaire protestent à Kiel (Allemagne) contre la lenteur du gouvernement conservateur face aux énergies renouvelables. IG Metall

L'avenir pour les travailleurs et leurs familles apparaît de plus en plus glauque. La promesse selon laquelle la mondialisation allait donner plus d'opportunités et une plus grande prospérité par une croissance économique motrice et une redistribution des richesses a été rompue. Voilà maintenant cinq ans que la crise économique a éclaté et le chômage continu à monter au plan mondial, les inégalités se creusent et les opportunités pour la jeunesse dans le monde partent en fumée. Entretemps, aucun progrès n'est fait en direction d'une solution pour la grave crise environnementale qui nous menace.

Dans l'ensemble des secteurs au sein desquels IndustriALL représente les travailleurs, les multinationales mènent la danse. Les gouvernements nationaux se montrent incapables de faire rendre des comptes aux multinationales pour les atteintes à l'environnement et les violations des normes du travail perpétrées par ces entreprises elles-mêmes ou leurs sous-traitants au sein de leurs vastes chaînes d'approvisionnement.

Nous avons urgemment besoin d'une autre approche, qui implique les citoyens par le biais de la gouvernance démocratique et les travailleurs par celui de la représentation sur le lieu de travail. Une approche qui rencontre le besoin pressant de maîtriser le changement climatique et de distribuer équitablement les coûts et les avantages.

IndustriALL a un rôle critique à jouer en se faisant l'avocat d'une politique industrielle viable, puisqu'elle représente les travailleurs du monde entier au sein des industries extractives, manufacturières et de transformation. L'avenir viable de ces industries, et celui de la planète sur laquelle nous vivons, dépend des gouvernements et de leurs choix stratégiques. Les syndicats doivent collaborer avec les gouvernements et les entreprises pour assurer que les buts qui sont les nôtres, la création d'emplois, la reconnaissance des droits de l'homme et la protection de l'environnement soient respectés dans la foulée.

C'est pourquoi IndustriALL s'engage dans un ambitieux programme de collaboration avec ses affiliés en vue de développer et de mettre en œuvre une politique industrielle viable.

### Qu'est-ce qu'une politique industrielle viable ?

La durabilité est définie par la satisfaction des besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs. Ceci implique un environnement sain, une économie saine et une société saine construite

sur des fondations solides et soutenue par une bonne gouvernance mondiale.

Une politique industrielle est un plan pour encourager des formes de développement et de croissance souhaitées. Elle doit cibler de manière stratégique des industries et des secteurs et prendre en compte des besoins plus larges comme les infrastructures de transport et de communication, l'éducation et la formation, la recherche et l'énergie.

Une politique industrielle viable n'est pas destinée à créer les conditions pour que des entreprises prospèrent aux dépens des travailleurs, de la société et de l'environnement. Il s'agit de créer les conditions par lesquelles les entreprises peuvent agir pour apporter leur contribution à la durabilité de la société.

### Pourquoi est-ce nécessaire ? LA TRIPLE CRISE

Notre trajectoire actuelle n'est pas soutenable. Nous sommes face à trois crises : environnementale, économique et sociale.

Le changement climatique est une menace réelle et grave. Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) estime que pour maintenir le réchauffement climatique sous les 2°C au-dessus du niveau préindustriel des mesures très significatives doivent être prises avant 2015-2018. Si le monde tergiverse, maintenir la limite des 2° demandera des technologies qui n'ont pas encore été développées ou qui n'ont pas encore fait leurs preuves.

Plus on traîne, plus il est probable que les normes sociales et les droits de l'homme seront sacrifiés au dernier moment pour sauver la planète dans la panique.

La dégradation des écosystèmes de notre planète se poursuit à un rythme effréné. Les entreprises ont peu de solutions à offrir. Trop souvent, des intérêts privés tentent activement d'empêcher que des solutions soient trouvées ou appliquées.

Les entreprises mondialisées agissent pour maximiser le contrôle privé des ressources, de la production, de la consommation et des investissements tout en répartissant les coûts et les risques de leurs activités sur le reste de la société. Leur ligne de conduite est de maximiser les bénéfices à court terme en ayant plein conscience que c'est insoutenable.

La crise économique a débouché sur des politiques qui ont alimenté une spéculation financière débridée et des bénéfices à court terme au détriment d'investissements productifs dans l'économie réelle. Dans



les pays les plus touchés par la crise, les travailleurs en ont payé le prix par des pertes massives d'emploi et une hausse du chômage. Les citoyens en ont payé le prix lorsque l'argent des contribuables a été utilisé pour sauver les banques dont les activités avaient précipité la crise et continuent à payer quand les gouvernements utilisent les déficits causés par ces sauvetages pour justifier des mesures d'austérité.

La double crise de l'environnement et de l'économie en a engendré une troisième, sociale celle-là. Des disparités croissantes en bien-être et revenus, un accès réduit à l'éducation, des attaques contre les soins de santé, une explosion du travail précaire et des opportunités en berne, surtout pour les jeunes, sont autant de conséquences de l'échec à construire une société durable.

### NIVELLEMENT PAR LE BAS

Le capital n'est plus limité dans ses mouvements aux frontières des états. Des entreprises et industries de toutes tailles sont interconnectées par des chaînes de valeur mondiales (CVM). Les multinationales ont été le moteur du développement des CVM en sous-traitant des stades ou l'ensemble des processus de production.



**La dégradation des écosystèmes de notre planète se poursuit à un rythme effréné. Les entreprises ont peu de solutions à offrir. Trop souvent, des intérêts privés tentent activement d'empêcher que des solutions soient trouvées ou appliquées.**

Les pays se font concurrence pour faire partie des CVM, souvent par le biais de spécialisations étroites dans des productions à forte intensité de main d'œuvre peu qualifiée. Loin de développer des politiques industrielles viables, de nombreux gouvernements se tournent vers des Zones industrielles franches pour attirer les investissements étrangers. Des exemptions fiscales et autres incitants permettent aux richesses créées par la production et la main d'œuvre d'aller directement dans les coffres des multinationales du sommet des chaînes, plutôt que dans les mains des travailleurs ou contribuer au développement de l'industrie locale.

Le résultat en est une concurrence mondiale pour tirer les salaires à la baisse. Les gouvernements permettent aux multinationales de dicter les conditions de travail dans leurs pays et d'exiger des prix qui ne reflètent pas le véritable coût du travail, mais qu'elles peuvent imposer grâce à leur position dominante dans la chaîne. Nous constatons la rupture du lien historique entre les salaires et la productivité et le déclin de la négociation collective en tant que mécanisme destiné à redistribuer justement les profits et les gains des améliorations de productivité.

### A quoi cela ressemble-t-il ?

Une politique industrielle viable implique la mise en place de relations sociales efficaces pour obtenir une médiation entre les intérêts contradictoires des travailleurs et du capital. Les inégalités doivent être prise en compte par la négociation collective de sorte à assurer que les gains de productivité bénéficient à ceux qui y contribuent, donc en augmentant les salaires et en retour en contribuant à la stabilité industrielle et sociale, en réduisant les inégalités et en soutenant la demande pour les produits issus de la production industrielle.

Une politique industrielle viable :

- encourage le développement de technologies plus vertes qui prennent en compte le changement climatique tout en créant de nombreux emplois.
- respecte les droits de l'homme, y compris l'application effective des normes du travail, la promotion de la négociation collective avec des moyens pour les inspections du travail, la promotion du dialogue entre les industriels et les syndicats et des législations du travail qui restreignent le travail précaire.
- est soutenue par des politiques de protection sociale qui tiennent compte du chômage, des pensions et des soins de santé, choses auxquelles l'industrie doit pouvoir contribuer.

## ELABORER UNE INDUSTRIE VISIBLE DANS UNE SOCIÉTÉ MONDIALISÉE

La participation dans les chaînes de valeur mondiales doit se concevoir dans un contexte d'emploi et qualité de l'emploi, pas dans celui de l'augmentation des profits des multinationales. Les gouvernements doivent créer des politiques industrielles qui conduisent à une redistribution plus équitable des bénéfices de la participation aux CVM en faveur des travailleurs et de la société ainsi que du réinvestissement dans la recherche et développement et la formation. Nous avons besoin de stratégies de développement industriel liées au développement viable d'industries locales par opposition aux enclaves que sont les Zones franches.

Les politiques gouvernementales devraient viser à encourager une participation à un plus haut niveau dans la chaîne de valeur pour attirer une plus grande valeur ajoutée, renforçant en cela la position des entreprises locales et permettant d'atteindre de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et de meilleures qualifications. Mais ces avantages ne viennent pas d'eux-mêmes. La négociation collective doit être promue en tant que moyen pour assurer que les travailleurs bénéficient également d'un meilleur retour au sein des CVM.

### JUSTE TRANSITION

Sachant que nos systèmes actuels sont défaillants, le mouvement ouvrier tente de créer une société meilleure et plus juste. Il y aura nécessairement une période de transition entre le moment où nous atteindrons notre but par rapport à là où nous sommes maintenant. Il ne suffit pas de dire que de nombreux emplois nouveaux et plus verts vont être créés durant cette transition. Celle-ci doit prendre en compte les besoins actuels des travailleurs dans les industries telles qu'elles existent aujourd'hui, tout comme le potentiel de créer de nouveaux emplois, plus verts, durant notre quête d'un avenir soutenable. C'est la « Juste Transition » : un ensemble cohérent de politiques industrielles viables et de programmes sociaux qui permettront aux travailleurs de profiter du changement plutôt que d'en faire les frais.

### Comment cela peut-il être réalisé ?

#### RENFORCER LE RÔLE DU GOUVERNEMENT

Le libre échange ne peut pas créer un développement durable. Il n'y a aucun lien automatique entre la croissance économique



### ETUDE DE CAS

#### UNE PRODUCTION PLUS PROPRE DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES ARGENTINES

En Amérique latine, les politiques pour promouvoir une production durable et responsable sont initialement restées subordonnées au besoin urgent de reprise économique après la crise néolibérale et au besoin désespéré de créer de nouveaux emplois face à un taux de chômage national de l'ordre de 25 pour cent. Néanmoins, en Argentine, le gouvernement en a pris l'initiative, en introduisant un Programme fédéral pour une production plus propre qui se concentre sur l'apport de subsides aux petites et moyennes entreprises aux fins d'encourager des initiatives de production plus propre.

Le programme n'essaie pas de porter remède aux dommages déjà causés à l'environnement mais essaie d'éviter davantage de pollution. Le programme vise à promouvoir une stratégie environnementale préventive qui réduit les émissions de polluants dans les processus de production, évite le gaspillage de matières premières, optimise l'utilisation de l'eau et de l'énergie, tout en substituant des importations, développant le marché intérieur, stimulant le développement technologique et stimulant l'intégration sociale par la promotion du travail décent.

Un exemple est Electromecánica Breccia, qui utilisait 9.000 litres d'eau par semaine pour la réparation de 30 machines à laver. Pour tester entièrement les machines réparées, l'entreprise a besoin de faire un minimum de trois cycles complets de lavage. Elle utilisait 100 litres d'eau potable pour chaque cycle, ce qui signifie une moyenne de 300 litres d'eau par machine. Cependant, grâce au programme gouvernemental, l'entreprise a mis au point un système de recyclage qui réutilise l'eau indéfiniment.

**PHOTO 1:**  
Système de pompage utilisé pour charger du pétrole dans un tanker, Port de Gènes, Italie.  
Crozet,  
M./Photothèque de l'OIT

**PHOTO 2:**  
Des travailleurs de l'énergie éolienne et solaire protestent à Kiel (Allemagne). IG Metall



et l'amélioration des niveaux de vie. Le PIB par tête peut augmenter alors que les inégalités se creusent et que l'environnement se dégrade. L'intervention des autorités est indispensable pour rééquilibrer la distribution des acquis de l'activité économique.

Les gouvernements doivent créer des politiques publiques qui soient réellement dans l'intérêt du public, soutenues par un cadre législatif et réglementaire fort et coercitif. Mais la montée en puissance de l'idéologie libérale a vu le déclin de la volonté des gouvernements d'avoir des politiques industrielles. Toute intervention de l'état pour donner un sens au développement industriel est cataloguée comme étant du protectionnisme ou une contrainte illégitime sur le capital. Les accords et les règles de commerce restreignent la faculté des gouvernements à légiférer en matière de protection environnementale ou sociale dans l'intérêt de leurs propres citoyens. Les clauses concernant les conflits entre investisseur et état contenues dans les accords commerciaux internationaux permettent aux entreprises de poursuivre les états quand une législation entre en conflit avec la finalité de leurs investissements.

Il faut rééquilibrer la faculté de pouvoir dicter les termes du développement industriel à nouveau en faveur des gouvernements démocratiquement élus et non plus des multinationales. La politique industrielle doit être revue de sorte à pouvoir corriger les échecs du marché grâce à l'intervention des états.

Les syndicats doivent être partie prenante dans la conception de la politique industrielle et avoir leur mot à dire au même titre que les industriels. La transformation de l'industrie ne peut se faire sans la participation active des travailleurs.

### Qui va payer ?

Les profits des entreprises mondialisées ont atteint des sommets sans précédent. Les dividendes des actionnaires ont cru aux dépens des investissements, des emplois et de la protection sociale. Au lieu de réinvestir des bénéfices dans la recherche et le développement et l'innovation, ils sont dirigés vers la spéculation et la rente.

L'action des gouvernements est requise pour obliger les entreprises à réinvestir dans le développement. Les gouvernements doivent (ré)établir un contexte de régulation qui promeuve l'investissement productif et inverse les évolutions législatives qui ont ouvert les portes aux OPA privées.

En raison de l'exploitation faite par les entreprises des failles fiscales et des paradis fiscaux, les états ont un énorme manque à gagner par rapport à des recettes fiscales qui pourraient être utilisées pour soutenir un développement industriel local et les infrastructures publiques qui en ont besoin. Des réglementations sont nécessaires pour combler ces failles et pour débusquer les revenus fiscaux.

Le secteur financier doit être mis au service de l'économie réelle. Une nouvelle régulation du secteur financier doit prévoir un accès plus aisé au financement du secteur privé pour la transition vers une production durable. Des fonds substantiels pour prendre en charge le changement climatique peuvent être générés par l'introduction d'une taxe sur les transactions financières.

### Que peut faire IndustriALL ?

IndustriALL, qui représente 50 millions de travailleurs à la fois dans les industries produisant et consommant de l'énergie a un rôle critique à jouer pour appeler à une politique industrielle viable. Les industries où les membres d'IndustriALL travaillent créent de la valeur par la transformation des ressources naturelles extraites et la manufacture. La manière dont cela se fait peut avoir des impacts significatifs positifs ou négatifs sur la durabilité.

Le Plan d'Action d'IndustriALL appelle à des politiques industrielles fortes qui reconnaissent les industries manufacturières comme étant le moteur de la croissance des économies nationales. Pourtant, les emplois bien payés et stables qui ont traditionnellement été les moteurs du progrès social sont en déclin. De nombreux pays n'ont toujours pas de politique industrielle digne de ce nom, sans même parler de durabilité.

Dans la lignée de son Plan d'Action, IndustriALL s'engage dans un processus pour développer une politique industrielle cohérente et viable qui couvre l'extraction des ressources, la transformation, la manufacture et l'énergie. Tous les affiliés sont invités à s'impliquer dans la conception de l'approche d'IndustriALL pour une politique industrielle viable, pour amplifier l'impact que nous pouvons avoir afin de réorienter l'économie mondiale vers un avenir durable.

La voix des syndicats doit être entendue au moment de définir la manière dont l'industrie va s'adapter pour rencontrer les défis de la durabilité : notre avenir en dépend.



## ETUDE DE CAS



### LES SYNDICATS SUD-AFRICAINS À PROPOS DU DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL VIABLE

Un développement industriel viable innovant est une question importante pour les syndicats sud-africains affiliés au COSATU (Congrès des Syndicats sud-africains). Depuis 2009, le changement climatique a été à l'ordre du jour de ces syndicats. Ils ont unanimement à dire que la cupidité capitaliste est à la source des émissions excessives de gaz à effet de serre et de là du réchauffement de la planète et du changement climatique et que le système actuel de production, de distribution et de consommation est injuste et insoutenable.

Bien qu'une Juste Transition vers une économie à faible émission de carbone et souple pour le climat soit nécessaire, le chemin à faire dans cette direction doit prendre en compte les défis colossaux de l'Afrique du Sud en matière d'inégalité, de pauvreté et de chômage.

Une telle transition requière des investissements substantiels mais les syndicats du Cosatu rejettent les mécanismes du marché s'agissant de la réduction des émissions de carbone. Au lieu de cela, ils préconisent un budget carbone basé non pas sur l'argent mais sur le gaz. Ils ont adopté la notion de « justice climatique » qui met l'accent sur la responsabilité historique des pays développés qui doivent payer leur dette climatique et assurer des transferts de technologie vers les pays en développement qui ne soient pas grevés par des droits de propriété intellectuelle.

#### PHOTO 3

Le COSATU à Johannesburg, Afrique du Sud. IndustriALL

#### PHOTO 4

Bannière d'IndustriALL à la manif Holcim à Dübendorf, Suisse. IndustriALL

4



# “Look Beneath the Shine”

**Nissan construit de bons véhicules mais doit respecter les droits de ses salariés au Mississippi.**



“Look Beneath the Shine” est une campagne menée par l’Alliance du Mississippi pour la Justice chez Nissan (MAFFAN pour l’acronyme anglais) et soutenue par le United Auto Workers (UAW), qui appelle Nissan à arrêter d’enfreindre les normes internationales du travail en privant les travailleurs de son usine du Mississippi d’un vote dans les règles.

Des membres du clergé, des militants, des politiciens, des étudiants et des citoyens du Mississippi se sentant concernés ont constitué l’Alliance du Mississippi pour la Justice chez Nissan (MAFFAN pour l’acronyme anglais) afin de protester contre les intimidations de Nissan et sa répression des activités syndicales ainsi que pour se faire l’avocat d’un vote pour ou contre une représentation syndicale dans les règles à l’usine de Nissan de Canton dans l’état américain du Mississippi.

Michael “Chip” Wells travaille depuis 10 ans au département peinture de Nissan, à la pose des joints. Cela consiste à placer des joints pour empêcher l’eau et l’air de pénétrer dans le véhicule. « Mes compagnons de travail et moi avons l’impression que si nous formons un syndicat, il est possible que l’usine ferme, du moins si l’on en croit les vidéos et les commentaires négatifs à l’égard de l’UAW à l’intérieur de l’usine, de sorte que nombreux sont ceux qui ont peur de dire ce qu’ils pensent, » déclare Chip Wells devant le Salon de l’Auto de Genève en Suisse. « Je me suis senti poussé à m’impliquer pour obtenir un vote correct à l’usine où les deux parties soit entendues. En venant ici à Genève, nous venons nous faire entendre, faire connaître nos problèmes et obtenir du soutien pour mettre la pression sur l’entreprise, » ajoute Wells. Nissan USA empêche les travailleurs de son usine du Mississippi de tenir un vote régulier sur la présence syndicale et a recours à une campagne d’intimidation pour dissuader les salariés de s’affilier à l’UAW. « Nissan a des syndicats au plan international, mais s’agissant des Etats-Unis, aucune usine n’est syndiquée. Nous aimons Nissan et nous remercions l’entreprise de s’être implantée chez nous, mais tant que les salariés seront intimidés et exploités, notre boulot sera de faire entendre leur voix et

faire savoir à l’extérieur que nous ne tolérerons plus ce type de traitement, » déclare le Révérend John C. Allen, membre de la MAFFAN.

Les travailleurs de Nissan appellent l’entreprise à respecter les principes de base pour un vote régulier, qui notamment :

- **Interdisent au syndicat ou à l’employeur de tenir des propos désobligeants sur l’autre partie**
- **Offrent aux partisans du syndicat un temps d’accès égal aux travailleurs pour leur parler lorsque l’employeur tient une réunion contre le syndicat pendant les heures de travail**
- **Interdisent l’usage de la coercition, des menaces ou de l’intimidation pour empêcher les travailleurs d’exercer leur droit d’adhérer au syndicat ou pour les encourager à ne pas adhérer à l’UAW**

« Nous estimons les droits des travailleurs comme faisant partie des droits de l’homme et des droits civiques. Dans le sud, nous considérons ce refus pour les travailleurs de Nissan de s’associer et de participer à un processus de négociation collective comme étant une ligne de plus dans une longue liste de violations des droits civiques. Le Mississippi a un passé dans ce sens et nous nous rendons compte que les lois aux Etats-Unis sont très faibles et c’est pourquoi il est important que la communauté non seulement au plan local mais aussi national et international donne de la voix pour aider les travailleurs de Nissan, » dit le Révérend Melvin Chapman, Pasteur de l’Eglise missionnaire baptiste de Sand Hill et membre de la MAFFAN. « Nous débarquons du Mississippi à Genève pour faire savoir à Nissan que ce qui se passe au Mississippi est inacceptable », ajoute-t-il.

PAYS :

**Etats-Unis**

SYNDICAT :

**United Auto Workers (UAW)**

## profile

AUTEUR :

**Cherisse Fredricks**

PHOTO DU HAUT DE GAUCHE À DROITE :

Le Révérend John C. Allen, le Pasteur Melvin Chapman et Michael “Chip” Wells au Salon de l’Auto de Genève, le 7 mars en Suisse. *Cherisse Fredricks*

PHOTO DU BAS :

Des travailleurs de l’usine américaine de Nissan plantent un arbre au Salon de l’Auto de Genève et invitent les visiteurs à Gratter le Vernis. *Justin Cunningham*



# Les affiliés d'industriALL se mobilisent pour le Mexique

