



global worker

ENQUÊTE

Faire campagne et réussir

DOSSIER SPECIAL

Négocier la sécurité

PROFIL

Alejandra Ancheita

Bienvenue dans ce numéro de **global worker**



Jyrki Raina
Secrétaire général

**“La campagne
d’IndustriALL pour
dire STOP au travail
précaire de ce 7
octobre a vu la plus
large participation à ce
jour de nos affiliés dans
le monde entier.”**

**Mettre en place la capacité des
syndicats à recruter et à faire campagne
est au cœur des préoccupations
d’IndustriALL. Les récentes
mobilisations démontrent le pouvoir de
la solidarité internationale.**

Ce numéro de Global Worker se penche sur une série de batailles déterminantes pour la syndicalisation, les droits syndicaux et les salaires vitaux. Une approche stratégique est importante si l’on veut des résultats. Établir des coalitions, faire pression sur les chaînes d’approvisionnement, récolter des données sur les entreprises et avoir une stratégie médiatique font partie des éléments essentiels. Mais c’est la solidarité internationale entre les travailleurs qui fait toute la différence.

Incorporer tous ces éléments au sein d’une campagne avec nos partenaires a conduit à la victoire contre le fournisseur de composants électroniques néerlandais NXP aux Philippines. L’entreprise, qui produit des pièces pour l’iPhone 6, a licencié 24 représentants syndicaux élus pour avoir pris congé lors de jours fériés. Mais une action déterminée aux Philippines mêmes, l’utilisation des médias sociaux pour signaler un défaut de droits syndicaux dans le nouveau modèle d’iPhone, 150.000 pétitions adressées à Apple et des manifestations dans ses magasins aux États-Unis ont transformé cette agression anti-syndicale en triomphe pour notre affilié la MWAP (Alliance des Métallurgistes des Philippines).

Dans les états du sud des États-Unis, hostiles aux syndicats, l’UAW (Syndicat de l’Automobile) utilise de nouvelles tactiques pour recruter les travailleurs au sein des usines des constructeurs étrangers. Notre affilié allemand IG Metall fait usage de son influence pour assurer la neutralité de Volkswagen au Tennessee et de Mercedes en Alabama. Les syndicats japonais se sont joints à une mission de solidarité d’IndustriALL au Mississippi, pour assurer de leur solidarité constante les travailleurs de Nissan qui tentent de se syndiquer et pour faire pression sur la direction internationale pour que l’entreprise reste neutre.

La campagne d’IndustriALL pour dire STOP au travail précaire de ce 7 octobre a vu la plus large participation à ce jour de nos affiliés du monde entier avec des rassemblements, des chaînes humaines, des conférences de presse et des discours tenus en public.

Pour la première fois, IndustriALL a eu recours à un outil des médias sociaux appelé Thunderclap pour s’assurer que le message pour dire STOP au travail précaire résonne dans le monde entier.

1.592 sympathisants de la cause ont envoyé le même message simultanément sur Twitter, Facebook et Tumblr, atteignant ainsi le nombre stupéfiant de 1.194.792 personnes.

Mais la campagne se poursuit chaque jour de l’année pour contenir le travail précaire par le biais de la législation et des conventions collectives. Consultez notre nouveau guide Négocier la Sécurité pour les récits des succès de nos affiliés.

“Ce monde a besoin d’une hausse de salaire” déclare la Secrétaire générale de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), Sharan Burrow. IndustriALL, de concert avec la CSI et UNI, cible une série de pays pour y faire passer le salaire minimum au niveau d’un salaire vital.

Ensemble avec nos partenaires des ONG, nos trois organisations syndicales internationales ont organisé deux journées d’action mondiales cette année pour soutenir les travailleurs et travailleuses de la confection au Cambodge, qui se battent pour un salaire vital. Dans un geste inédit, des multinationales de la confection de premier plan ont écrit en septembre au gouvernement et aux employeurs pour soutenir les revendications des syndicats et pour promettre d’adapter en conséquence leurs prix d’achat.

Sharan Burrow a fixé un objectif de 20 millions de nouveaux adhérents syndicaux d’ici à 2018. La grande famille d’IndustriALL va faire sa part pour recruter et mettre en place une puissance syndicale mondiale au service de la justice économique et sociale.

 @JyrkiRaina

IndustriALL Global Union

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

SIEGE

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

BUREAU POUR L’AFRIQUE

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

Adresse postale :
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

BUREAU POUR L’ASIE DU SUD

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

BUREAU POUR L’ASIE DU SUD EST

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

BUREAU POUR LA CEI

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

AMERIQUE LATINE ET CARAIBES

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

globalworker

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

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

Président : Berthold Huber

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

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

Traduction : Thierry Duhin

Photo de couverture : MWAP

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch

Sommaire

- Page **05** **Amérique latine – Femmes et, contre toute attente, leaders syndicaux**
- Page **08** **Les syndicats tunisiens ouvrent la voie de la stabilité**
- Page **10** **Entrevue avec Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI**
- Page **12** **IndustriALL : campagnes, recrutements et victoires**
- Page **17** **Une avocate mexicaine des droits de l'homme se bat pour les travailleurs**
- Page **19** **Les syndicats négocient collectivement pour mettre le STOP au travail précaire**
- Page **23** **CFMEU : un syndicat fort et combatif**



PAGE 5



PAGE 8



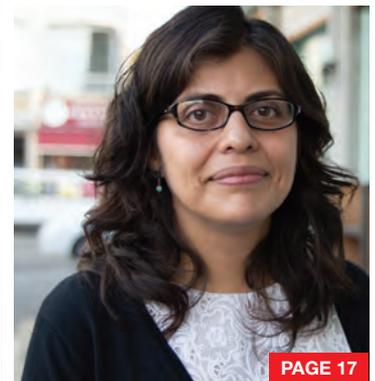
PAGE 10



PAGE 23



PAGE 19



PAGE 17



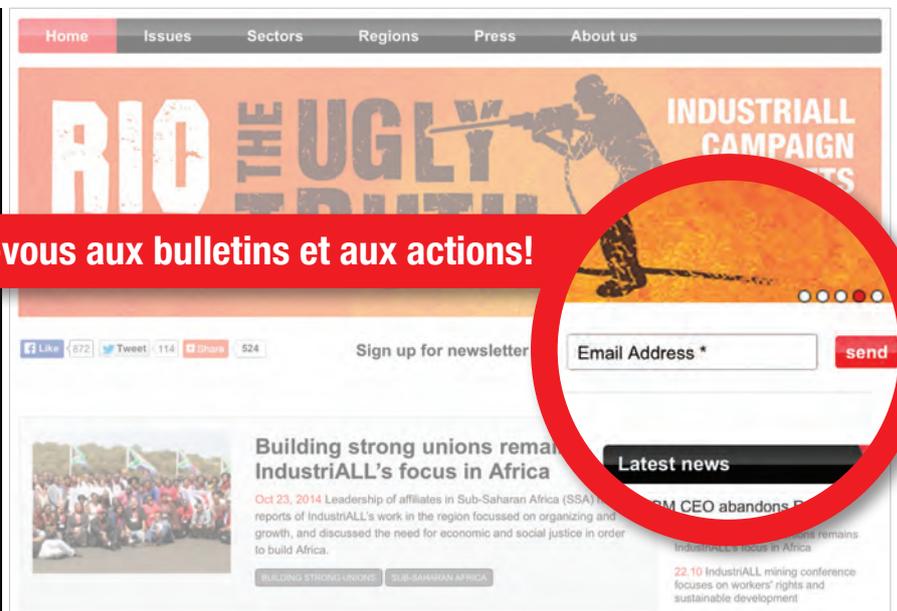
PAGE 12

**global
worker**

**Vos membres
connaissent-ils leur
syndicat mondial?**

**Inscrivez-vous :
press@industriALL-union.org**

Inscrivez-vous aux bulletins et aux actions!



À vous... Ce 7 octobre, Journée Mondiale pour le Travail Décent, IndustriALL a utilisé les médias sociaux pour toucher encore plus de militants. Au total, 1.592 sympathisants de la cause ont rejoint Thunderclap pour atteindre le chiffre énorme de 1.194.792 personnes sur Twitter, Facebook et Tumblr.

THUNDERCLAP

STOP Precarious Work

by IndustriALL Global Union category: Cause

“STOP Precarious Work! Defend your rights to a secure job. Support the global action on 7 October #STOPPrecariousWork

[http://thndr.it/1DlxLzy”](http://thndr.it/1DlxLzy)



IndustriALL Global Union

EMBED

SUPPORTERS
1,592 of **1,000**
159% of goal supported

SOCIAL REACH
1,189,302
People

TIME LEFT
Complete
Ends Oct 07, 2:00 PM CEST

Suivez IndustriALL et Jyrki Raina sur Twitter @IndustriALL_GU, @JyrkiRaina





IndustriALL
@IndustriALL_GU
IndustriALL Global Union
Geneva, Switzerland · IndustriALL-union.org



Jyrki Raina
@JyrkiRaina FOLLOWS YOU

General Secretary of IndustriALL Global Union, representing 50 million manufacturing, energy and mine workers in 140 countries.
Geneva, Switzerland · Industriall-union.org

Consultez les pages Facebook d'IndustriALL





IndustriALL Global Union Africa Organization



IndustriALL Global Union - Asia and the Pacific Non-Profit Organization



IndustriALL Global Union - MENA



IndustriALL Global Union America Latina y el Caribe Organization



IndustriALL Global Union Organization



flickr You People Groups Explore Upload



IndustriALL Global Union

industrialall

Edit cover photo

52 April 2012

Albums Member Since

Photostream

Albums

Favorites

Creations



HEROSTRASSE
Rio Tinto Action in Zurich
40 photos



STOP Precarious Work 2014
220 photos



Cambodia: Day of action GENEVA
81 photos



IndustriALL in solidarity with remaining workers
74 photos



IndustriALL Head Office...
116 photos



Switzerland, Geneva, ...
16 photos

Vous trouverez les derniers albums Flickr d'IndustriALL sur

www.flickr.com/photos/industrialall_gu/sets

Des photos des actions et événements peuvent y être téléchargées gratuitement dans leur format d'origine. Veuillez simplement citer leur source.



www.industrialall-union.org

RÉGION :
Amérique latine

SYNDICATS :
Confederação Nacional dos Ramos
Químicos da Central Unica dos
Trabalhadores (CNQ/CUT)

Federación Nacional de Sindicatos de
Trabajadores del Petroleo y Afines de
Chile (FENATRAPECH)

Sindicato Nacional de los Trabajadores
de la Industria del Carbon
(SINTRACARBON)

Federación Nacional de
Trabajadores de las Zonas Francas
(FENATRAZONAS)



dossier

Leaders syndicaux contre toute attente

TEXTE :
Leonie Guguen

PHOTO PRINCIPALE :
Conférence régionale des femmes
d'IndustriALL pour l'Amérique latine et les
Caraïbes - Colombie, mai 2014.
IndustriALL

PHOTO CI-DESSOUS :
Lucineide Varjão, Présidente de la CNQ-
CUT, Brésil. *Lucineide Varjão*



Les syndicalistes féminines qui évoluent dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes font face à de la discrimination à bien des niveaux. Pour faire partie d'une minorité au travail, pour être syndicaliste et, à l'intérieur de leur propre syndicat, pour être une femme. En plus de cela, les femmes en Amérique latine vivent dans une société essentiellement patriarcale.

Malgré cela, des femmes sont parvenues en Amérique latine à se hisser au sommet de syndicats dominés par les hommes. Quatre leaders syndicalistes, du Brésil, du Chili, de la Colombie et de la République Dominicaine, sont la preuve que des femmes sont capables de diriger des syndicats en dépit de nombreux défis.

“Je voulais combattre l'injustice et le manque de démocratie au travail,” nous dit Lucineide Varjão, présidente du syndicat de la chimie brésilien et affilié d'IndustriALL CNQ-CUT, à propos de sa décision de s'impliquer dans son syndicat. “Les entreprises écrivent les règles, ont des exigences et punissent les travailleurs qu'ils soupçonnent de ne pas respecter les règles imposées par elles.”

Formée au départ comme travailleuse sociale, Varjão a débuté comme domestique dans une usine d'explosifs de São Paulo. Elle a eu un premier aperçu de discrimination syndicale lorsqu'elle a été licenciée pour avoir pris part à une grève de 11 jours qui a rapporté une victoire importante pour les

travailleurs et travailleuses. Après être passée par une usine de plastique de São Paulo, elle s'est engagée au sein de la CNQ-CUT, pour rapidement devenir membre de l'exécutif et occuper différents postes avant d'en devenir la présidente l'an dernier.

Ceci dit, l'ascension de Varjão ne s'est pas faite sans peine.

“Malheureusement, j'ai toujours été confrontée à la discrimination et à aux préjugés à la fois au travail et au sein du mouvement syndical. Si vous êtes une femme, si vous avez des enfants, vous êtes victime de différents préjugés. Certaines entreprises préfèrent des hommes comme salariés parce qu'ils ne risquent pas une grossesse et n'auront pas besoin d'un congé de maternité. Il n'y a pas de doute que ceci restreint les opportunités et le plan de carrière des femmes qui travaillent.”

Le sexisme au sein des syndicats fait partie de la discrimination sexuelle qui est enracinée dans de nombreux pays latino-américains.



“La culture sexiste fermement enracinée dans la société brésilienne impose des règles qui constituent des obstacles pour les femmes. Celles-ci doivent constamment prouver qu’elles sont capables d’assumer un leadership dans un syndicat ou toute autre institution. Dépasser cette culture est un combat de tous les jours,” ajoute Varjão.

“Nous vivons au sein d’une société patriarcale qui est convaincue que les femmes sont incapables de prendre des décisions à propos de leurs propres vies et de prendre des responsabilités dans la vie publique. Au quotidien, cette attitude impose ce que doit être le rôle des hommes et des femmes dans la société. Le grand défi auquel nous faisons face est de changer cette mentalité et ces pratiques, de sorte à ce que les gens réalisent que, partout, la femme à sa place !”

Faire face au sexism

Varjão dit que le sexism existe aussi dans le mouvement syndical mais y est mieux déguisé : “Les femmes doivent prouver encore et encore qu’elles ont la capacité et la formation pour endosser des rôles politiques ; il y a beaucoup moins de pression sur les hommes à cet égard.”

Erica Hidalgo, vice-présidente du syndicat chilien des travailleurs d’Enap Magallanes, une entreprise énergétique étatisée, confie une expérience similaire :

“En général, les hommes essaient d’empêcher les femmes de se présenter à des postes de

direction lors d’élections syndicales. Si des femmes sont élues, les hommes serrent les rangs pour s’assurer que les femmes ne soient pas désignées à des postes importants,” confie Hidalgo, qui est également secrétaire nationale de l’affilié d’IndustriALL FENATRAPECH qui représente les travailleurs du pétrole et des industries connexes.

“J’ai souffert de beaucoup de discrimination de la part de mes pairs lorsque j’ai accédé la première fois à une fonction dirigeante. Avec du temps, de la patience et de la connaissance, j’ai progressivement conforté ma position et ils m’ont acceptée.”

Claudia Blanco est leader syndicale et la seule femme conductrice de train à la mine de charbon colombienne exploitée par Prodeco, une filiale de Glencore. Elle a la charge de transporter du charbon, du fret et des passagers et révèle que la discrimination est d’abord venue de ses propres collègues :

“Peu de gens croyaient que je sois capable d’effectuer le travail de conductrice de train, mais lorsqu’on s’est rendu compte que je travaillais dur et que j’étais consciencieuse, on a réalisé que, nous les femmes, étions capables et que nous pouvions aussi jouer un rôle dans le syndicat, en dépit du sexism ambiant,” dit Blanco.

Elle a été encouragée par ses collègues, tous des hommes, à devenir présidente de la section de Ciénaga de SINTRACARBON, le syndicat du secteur du charbon, affilié colombien d’IndustriALL.

“Quand j’ai été témoin des injustices et des abus chez Prodeco, je me suis rendue compte de l’importance du syndicat,” explique Blanco. “C’est une arme dont les travailleurs et

travailleuses peuvent se servir pour affronter l’entreprise et faire cesser les abus. Prodeco est très anti-syndical, a de dures politiques à cet égard et viole de façon éhontée les droits des travailleurs. Notre section syndicale est donc constamment confrontée au défi de repousser ces attaques de l’entreprise.”

Malgré son harcèlement au travail et l’intimidation de ses supérieurs, Blanco a pu obtenir des avancées pour ses collègues de travail.

“Nous avons obtenu la réintégration de plusieurs collègues sans qu’ils aient à subir de sanctions. Nous avons obtenu également davantage de respect pour les droits des travailleurs. Nos collègues peuvent s’adresser à la direction de l’entreprise sans avoir peur, car ils savent qu’ils ont le soutien du syndicat,” indique Blanco.

En tant que secrétaire générale du syndicat du textile Futurazona-CTU, Mayra Jiménez a eu un rôle déterminant en menant à bien un revirement au niveau des conditions de travail des travailleurs de l’habillement en République Dominicaine, où le secteur était naguère dominé par le travail des enfants.

Jiménez a débuté sa carrière dans une usine textile appartenant à des Coréens alors qu’elle n’avait que 14 ans. L’entreprise employait 1.200 jeunes filles, toutes âgées entre 13 et 17 ans. À l’âge d’à peine 15 ans, elle a syndiqué en secret ses collègues et, à 16 ans, elle était directrice d’un syndicat officieux qui représentait environ 20.000 travailleurs et travailleuses de sa région industrielle. Pratiquement tous les autres leaders syndicaux étaient des hommes.



PHOTO 1 :
Manifestation à São Paulo avec des leaders syndicaux, en soutien de la ré-élection de Dilma Rousseff.
CNQ-CUT

PHOTO 2 :
Claudia Blanco dirige la section de Ciénaga de SINTRACARBON en Colombie. SINTRACARBON

“En général, les hommes essaient d’empêcher les femmes de se présenter à des postes de direction lors d’élections syndicales. Si des femmes sont élues, les hommes serrent les rangs pour s’assurer que les femmes ne soient pas désignées à des postes importants.”



proposent une modification du code du travail qui ferait perdre aux travailleurs des droits pour lesquels ils ont si durement lutté.”

“Ils envisagent de permettre de licencier une femme si elle tombe enceinte, ce qui constitue une sérieuse agression en termes de statut familial et de droits en matière de procréation,” confie Jiménez, qui précise que les employeurs souhaitaient engager des personnes plus jeunes avec moins de droits et aucune sécurité ni prestations sociales.

La participation

Jiménez a un conseil très clair pour les femmes qui veulent s’impliquer au niveau syndical. “La meilleure façon d’apprendre à diriger, c’est de s’impliquer. Un syndicat est une formidable école.”

La leader syndicale brésilienne Varjão acquiesce :

“Impliquez-vous ! N’attendez pas que d’autres le fassent pour vous. Les syndicats sont des outils pour la construction d’une société plus égalitaire, nous ne pouvons pas nous contenter d’attendre que les choses se passent. Chacun d’entre nous a un rôle à jouer, dans le syndicat, dans le quartier où nous vivons, dans l’école ou nous étudions et à notre travail, c’est-à-dire dans les endroits de vie où nous sommes actifs.”

“Les femmes doivent toujours essayer de s’aider l’une l’autre et montrer de la solidarité entre elles, parce que nous devons agir ensemble comme un groupe dans la lutte contre cette société patriarcale. Nous avons un proverbe qui dit que l’histoire d’une femme est l’histoire de toutes les femmes et c’est cette similarité dans nos situations qui nous unit et nous renforce.”

Les syndicats latino-américains mènent l’offensive au sein du Comité exécutif d’IndustriALL pour qu’il soit composé de 40% de femmes à tous niveaux.

“Notre région a été la première à décider de promouvoir cette initiative. S’il n’y a pas d’application effective de cette politique, ça va être très dur,” estime Jiménez, qui indique que le cadre et les objectifs syndicaux doivent correspondre aux visions et besoins spécifiques des femmes. “Celles-ci doivent sentir que le syndicat améliore leur qualité de vie autant qu’il améliore leurs salaires et conditions de travail.”

La parité

Une représentation paritaire au sein des directions syndicales devraient exister même si la majorité des membres sont des hommes, estime Hidalgo : “Seules des femmes savent

quels sont les besoins d’autres femmes. Il y a du chemin à parcourir avant que les hommes ne comprennent nos réels besoins et nous voient comme leurs égales. Nous ne pouvons pas changer les choses à moins d’avoir une présence égale à l’échelon de direction.

Une participation égalitaire des hommes et des femmes ne peut pas seulement s’exprimer par un chiffre ou un pourcentage estime Varjão : “La parité, ce n’est pas qu’un chiffre, c’est une politique pour renforcer et encourager une participation égale des femmes dans les syndicats. De plus, c’est un droit démocratique inaliénable pour les femmes d’être associées dans des conditions de parfaite égalité.

“Il n’est pas normal que les hommes soient prépondérants aux niveaux de direction, dans les organes statutaires et là où est le pouvoir. La parité est une manière de changer cette situation et d’assurer la présence d’une ‘masse critique’ de femmes au sein de ces structures. Appliquer la parité signifie changer les structures de pouvoir et démocratiser les pratiques politiques,” ajoute Varjão.

Démarches pratiques

Il existe de nombreuses démarches pratiques pour aider les femmes. Hidalgo plaide pour une formation commune avec les hommes, alors que Jiménez dit que les syndicats doivent changer d’attitude. “C’est comme si chaque syndicat supposait que les questions relatives à la famille et aux enfants étaient de la responsabilité des femmes et ça pose de grosses limites à la participation.”

Varjão recommande aux syndicats de modifier les horaires de réunion, y compris ceux des rassemblements de masse, de sorte à ce que les femmes puissent y participer ainsi qu’aux activités syndicales en général.

Elle insiste : “Les femmes devraient être assertives et ne pas se décourager ou se laisser intimider par la discrimination et les préjugés. Il est important pour les femmes qui occupent des postes dirigeants dans les syndicats d’éviter de répéter les actes et pratiques typiques des hommes. Elles doivent mettre en place un autre type de comportement, basé sur la solidarité, la camaraderie et la décentralisation du pouvoir, de manière à promouvoir une plus grande participation des femmes dans tous les domaines de la société, au travail et au sein du mouvement syndical.”

“Nous avons créé un syndicat, mais il n’était pas reconnu par le ministère du travail. Nous ne pouvions pas recruter dans l’entreprise, en dépit de la loi, parce que nous aurions tous et toutes été mis dehors,” dit Jiménez.

Un tournant est intervenu en 1989 lorsqu’une collègue enceinte qui était militante syndicale, Rafaela Rodríguez, a perdu son bébé après avoir été sérieusement battue pour s’être opposée à la direction d’une autre usine de confection appartenant à des Coréens. “Tout le personnel était scandalisé,” révèle Jiménez. “Nous avons rapporté l’incident au niveau international et, avec la pression que nous avons mise, le code du travail a été modifié.” Celui-ci a été mis en place alors que le pays était encore sous dictature et a été modifié en 1992.

“Dès le départ, j’ai constaté des résultats positifs. J’ai vu comment une lutte pour s’opposer aux abus pouvait mener à une amélioration globale pour les travailleurs et travailleuses dans le monde et nous sommes parvenus à obtenir une modification du code que nous n’aurions jamais crue possible.”

Jiménez, qui a maintenant une formation de juriste, dit qu’il n’y a plus actuellement de filles sous la limite d’âge occupées dans les usines de confection. Mais la plupart des avancées ayant trait au temps de travail et à la maternité sont maintenant sous le feu des attaques :

“Vingt-deux ans plus tard, nous devons toujours nous battre pied à pied, car les patrons, soutenus par le gouvernement,

PHOTO 3 :

Mayra Jiménez, Secrétaire générale de FUTURAZONA - CTU, République Dominicaine. IndustriALL

“Les femmes doivent toujours essayer de s’aider l’une l’autre et montrer de la solidarité entre elles, parce que nous devons agir ensemble comme un groupe dans la lutte contre cette société patriarcale. Nous avons un proverbe qui dit que l’histoire d’une femme est l’histoire de toutes les femmes et c’est cette similarité dans nos situations qui nous unit et nous renforce.”

Les syndicats ouvrent la voie de la stabilité

Alors que des syndicats démocratiques et indépendants montent en puissance dans toute la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA), la Tunisie est un bon exemple du rôle clé que les syndicats peuvent jouer dans la construction de nouvelles sociétés démocratiques.

La révolution de 2011 a mené la Tunisie sur une route vers la démocratie semée d'embûches. Mais en dépit d'un certain nombre de crises politiques, assorties d'assassinats de figures politiques clés, la première constitution démocratique du pays a finalement été adoptée le 26 janvier de cette année.

Largement applaudie pour sa modernité, la nouvelle constitution a été retardée par un quasi blocage politique, différents partis s'affrontant sur le rôle de l'Islam dans un des pays arabes les plus laïques.

L'Assemblée nationale de Tunisie a approuvé les derniers articles de la nouvelle constitution qui consacre la liberté syndicale, le droit des syndicats à recruter des membres, le droit de grève, l'égalité des sexes et la protection de la femme contre la violence.

Avec une majorité écrasante de 200 voix sur un total de 216, elle a finalement été adoptée par l'Assemblée Nationale Constituante en janvier 2014.

La plus grande centrale syndicale du pays, l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et ses syndicats membres, dont les affiliés tunisiens d'IndustriALL, ont joué un rôle crucial dans la mise en place

de la nouvelle constitution. Une de leurs contributions significatives a été la feuille de route pour le développement national, une plateforme où les partis politiques peuvent se rencontrer pour réussir la transition démocratique.

Durant la période de transition et ses différentes expériences constitutionnelles, l'UGTT est demeurée le seul espace authentique d'action collective. Ayant abouti avec succès à prendre ses distances avec la dictature, elle a offert un terrain fertile pour surmonter les différends politiques. La logique mise en place par ce processus a mené à la rédaction de la "constitution consensuelle" qui a jeté les bases d'une entente entre les tenants de l'Islam et ceux de la modernité.

Fondée en 1946, l'UGTT est une centrale syndicale qui rassemble des membres de différentes régions, orientations politiques et groupes sociaux. La diversité de cette base a conduit à une culture du compromis plutôt qu'à des prises de positions reposant sur des orientations idéologiques ou partisans.

L'intervention active de l'UGTT au lendemain du Printemps Arabe a permis la poursuite du fonctionnement des usines et autres lieux de travail, contribuant ainsi de manière substantielle à la stabilisation du pays. Elle a également fait cesser les pratiques de

PAYS :
Tunisie

profil

TEXTE :
Ahmed Kamel

PHOTO PRINCIPALE :
Des membres de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) exhibent des pancartes et agitent des drapeaux lors d'un rassemblement qui marque la Fête du Travail, Tunis, 1er mai 2012. REUTERS/Zoubeir Souissi

PHOTO CI-DESSOUS :
Tahar Berberi lors du Congrès d'IndustriALL à Copenhague, juin 2012. IndustriALL



sous-traitance d'emplois publics, permettant à 60.000 travailleurs et travailleuses de retrouver un emploi permanent.

Ce travail syndical fructueux depuis la révolution a permis à l'UGTT de voir le nombre de ses adhérents s'envoler de 30% pour atteindre le chiffre de 750.000.

“Développer une force et une capacité à négocier collectivement au niveau sectoriel est la stratégie la plus indiquée pour obtenir de meilleurs salaires”, dit Tahar Berberi.

Les femmes en Tunisie

La nouvelle constitution en Tunisie pourrait marquer un énorme changement pour les femmes du pays après l'adoption d'une disposition qui garanti l'égalité des sexes au sein des assemblées législatives ainsi que de mesures pour protéger les femmes de la violence.

En droit, les hommes et les femmes en Tunisie sont égaux depuis qu'a été voté en 1956 le Code du statut personnel. Cependant, si elles sont mises en pratiques, des dispositions telles que celles de l'Article 45, qui impose au gouvernement de créer la parité pour les femmes dans toutes les assemblées législatives du pays, sont destinées à devenir historiques.

Selon un sondage d'opinion sur la situation de la femme dans les pays arabes réalisé par la Confédération Syndicale Internationale (CSI), la nouvelle constitution de Tunisie peut être considérée comme une victoire pour l'égalité des genres. Ensemble avec des alliés du monde politique et de la société civile, le comité des femmes de l'UGTT a joué un rôle significatif dans la rédaction de la Constitution et en exerçant un lobbying pour soutenir les articles qui promeuvent l'égalité des genres et les droits des femmes.

Le chômage et le manque d'emplois décents ont été des causes majeures de la révolution de 2011. Par rapport aux hommes, les femmes ont un faible taux d'emploi : 22% contre 61%. La plupart des

femmes sont employées dans le textile, l'habillement, l'agriculture, l'administration, l'éducation, les services de santé et l'économie informelle. Le secteur du textile et de l'habillement est particulièrement vulnérable en raison de la concurrence mondiale, ce qui crée un environnement instable pour les femmes. Elles sont généralement les premières à être licenciées en cas de restructuration dans des périodes économiques difficiles.

En Tunisie, le secteur informel représente 54% des emplois. L'accès inégalitaire au marché du travail régulier pousse les femmes vers les emplois informels. Ces travailleuses sont toutes victimes de discrimination en Tunisie, car sans protection sociale. Une nécessaire protection des travailleuses fait défaut et on constate une détérioration des conditions de travail au niveau de la sous-traitance et du travail précaire.

IndustriALL soutient le Réseau des Femmes tunisiennes, récemment constitué pour ses quatre affiliés du pays. Ce réseau a pour mission de renforcer la position des travailleuses au niveau industriel, de développer des stratégies pour améliorer la participation des femmes dans les processus de décision, de combattre le travail précaire et de faire campagne sur les problématiques pertinentes pour les femmes au niveau national.

L'accent mis par les syndicats tunisiens sur l'amélioration des droits des femmes a permis de mobiliser les travailleuses

en faveur de revendications salariales. En Tunisie, la négociation collective se concentre sur l'obtention d'avancées salariales plutôt que d'attendre des hausses imposées par les autorités politiques ou judiciaires.

"Développer une force et une capacité à négocier collectivement au niveau sectoriel est la stratégie la plus indiquée pour obtenir de meilleurs salaires", conclut Tahar Berberi, Secrétaire général de la Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Électronique-UGTT et membre du Comité Exécutif d'IndustriALL.

IndustriALL en Tunisie

En 2013, un Conseil national pour IndustriALL a été constitué en Tunisie pour rassembler à la fois les affiliés et les affiliés potentiels, ainsi que pour coordonner nos activités dans le pays. Le travail d'IndustriALL avec ses affiliés tunisiens porte sur la syndicalisation, la mise en place de campagnes sur les problématiques pertinentes au plan national, l'éducation des nouveaux membres, la syndicalisation au sein des multinationales et la création de conditions favorables à un rôle syndical plus actif pour les femmes et les jeunes.

IndustriALL compte quatre affiliés en Tunisie :

Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Électronique

Fédération Générale du Textile, de l'Habillement, Chaussure et Cuir

Fédération Générale de la Pétrochimie

Fédération Général des Mines



Suivez Tahar Berberi sur twitter
@TaharBerberi



En Tunisie, le secteur informel représente 54% des emplois. L'accès inégalitaire au marché du travail régulier pousse les femmes vers les emplois informels. Ces travailleuses sont toutes victimes de discrimination en Tunisie, car sans protection sociale.

CE MONDE A BESOIN D'UNE HAUSSE DE SALAIRE



Sharan Burrow

rencontre

TEXTE :

Petra Bränmark

PHOTO PRINCIPALE :
CSI

 @SharanBurrow

180 millions de travailleurs et travailleuses dans le monde sont adhérents d'un syndicat, ce qui fait de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) la plus grande organisation démocratique du monde. Mais cela ne représente que 7% de tous les travailleurs, ce qui est insuffisant, indique la Secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow. L'objectif est fixé à 200 millions pour 2018.

Comment la CSI va-t-elle y arriver ?

On constate une augmentation alarmante du travail précaire, avec des contrats à zéro heure par exemple. Sur les quelque 2,9 milliards de travailleurs et travailleuses dans le monde, seuls 60% ont un contrat officiel. La nécessité de syndiquer est donc toujours plus pressante.

Le secteur informel, générateur de désespoir, est largement constitué de femmes et de jeunes. Mais nous constatons de formidables efforts de syndicalisation dans le secteur informel, s'agissant par exemple des domestiques, des vendeurs ambulants ou des travailleurs à domicile.

Un travailleur est un travailleur. Nous devons syndiquer les travailleurs pour assurer que leurs moyens de subsistance soient protégés et améliorés. Pour cela, nous devons développer notre capacité d'action. Dans de nombreuses régions du monde en développement, il n'existe que peu, voire pas, de capacité à syndiquer.

Au début de cette année, la CSI a décidé de promouvoir le recrutement syndical et a lancé une académie de la syndicalisation. Les coordinateurs syndicaux apprendront à être plus stratégiques en termes de ciblage et de campagne et à cerner les compétences requises pour syndiquer, notamment avec des stratégies pour les lieux de travail. Si la CSI peut former cent recruteurs syndicaux, nous pourrions mettre sur pied une équipe mondiale qui travaillera dans son propre contexte. La CSI y gagnera de la force et de la profondeur et nous engrangerons davantage de succès.

PHOTO 1 :
La police tente d'arrêter des leaders syndicaux en Turquie, mai 2013. CSI



“Quelle que soit l'étendue dans le monde d'une chaîne d'approvisionnement, l'entreprise concernée devrait être responsable de chaque maillon qui la compose.”

Quelle est la force dont dispose une fédération syndicale mondiale ?

En mai de cette année à Berlin, le Congrès de la CSI a donné mandat à l'organisation de renforcer le pouvoir des travailleurs. Et nous allons nous y atteler avec nos principes traditionnels et une énergie nouvelle. La voix collective des travailleurs et travailleuses est notre force, nous devons nous mettre en ordre de bataille pour utiliser notre mandat.

On s'accorde à penser que la gouvernance des entreprises est aujourd'hui quelque chose qui ne fonctionne pas. Selon le sondage public effectué dans 14 pays que la CSI publie chaque année, 78% est d'avis que le système économique actuel favorise les nantis plutôt que d'être équitable envers la majorité des gens.

Il existe également une base solide chez les gens pour comprendre ce que nous faisons et que la manière d'obtenir des résultats passe par le pouvoir des travailleurs. Nous pouvons continuer à développer des arguments rhétoriques, mais pour arriver à nos fins, nous devons combiner une recherche intellectuelle avec une syndicalisation sur le terrain et de la mobilisation. Ces voix doivent être entendues !



Comment ce pouvoir peut-il amener du changement dans les chaînes mondiales d'approvisionnement ?

Quelle que soit l'étendue dans le monde d'une chaîne d'approvisionnement, l'entreprise concernée devrait être responsable de chaque maillon qui la compose. Le monde doit être conscient de l'absence de responsabilité et de l'exploitation qui ont cours. Un cadre légal pour que les entreprises aient à rendre des comptes doit être mis en place, comme l'Accord du Bangladesh qui a vu le jour après la tragédie de Rana Plaza. Il concerne des usines de confection du Bangladesh et est signé par des entreprises qui s'y fournissent.

Nous, les fédérations syndicales internationales, avons des outils pour réaliser cela ensemble. Vous, en tant qu'IndustriALL, représentez les travailleurs et travailleuses de l'électronique, de la confection et du textile, ainsi que ceux et celles des mines et,

par le simple décompte de vos membres, vous constituez une masse critique dans vos secteurs. Ensemble avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) dont les membres sont dans le transport et la logistique et UNI Global Union qui représente les salariés du détail, bien souvent des chaînes entières d'approvisionnement sont couvertes.

Les grandes entreprises font des bénéfices énormes alors que leurs travailleurs de la production gagnent des salaires qui ne leur permettent pas de vivre. Ces inégalités croissantes ne sont pas qu'une question macroéconomique, c'est une tragédie humaine. Et ce n'est pas acceptable.

Dans le sondage d'opinion mondial de cette année, une majorité écrasante de 79% déclare ne pas penser que le salaire minimum dans leur pays est suffisant pour mener une vie décente. Plus d'une famille de travailleurs sur deux dans quatorze pays qui constituent la moitié de la population mondiale ne peut pas supporter le coût croissant de la vie.

Ce monde a besoin d'une hausse de salaire ! Des travailleurs au Cambodge ont été abattus, d'autres en Indonésie mis en prison et d'autres encore au Bangladesh ont vu leurs vies menacées pour avoir fait grève pour un salaire vital. Ils se battent pour leur dignité et subissent les attaques de leurs propres gouvernements.

En tant que syndicats mondiaux, nous devons agir. Syndiquer et négocier collectivement sont les clés pour obtenir des salaires vitaux.

Combien de temps encore avant de voir une évolution de l'ordre du jour mondial ?

Nous constatons déjà un basculement. Des outils de redistribution font l'objet de discussions et, en tant que fédérations syndicales internationales nous sommes parvenus à faire prendre en compte les chaînes d'approvisionnement. La question est la sécurité du travail, mais aussi le travail informel et le travail précaire. Cela veut dire que l'économie informelle fait maintenant l'objet de débats, alors qu'il y a trois ans, les gouvernements ne reconnaissaient même pas son existence.

Mais le temps nous est compté. Le nombre de travailleurs asservis et appauvris ne cesse de croître. Nous voyons l'espace démocratique régresser à mesure que des droits sont attaqués. Et nous devons combattre le changement climatique pour assurer des emplois pour l'avenir.

La seule chose qui va pouvoir changer cet état de fait, c'est de réinvestir dans les travailleurs. La CSI est présente en tant que porte-voix des travailleurs et nous devons les recruter partout.

En mai dernier, vous avez été réélue Secrétaire générale pour un nouveau mandat de quatre ans. Quelle est la valeur symbolique d'une femme à la barre ?

Oui, ça a une importance que je sois un leader féminin mais le plus important est de s'assurer que davantage de femmes aient du pouvoir sur les lieux de travail. Il est temps que les femmes se fassent entendre davantage et qu'elles soient prises en compte, au sein de la population active, dans les syndicats, dans les cellules de négociation collective et en tant que dirigeantes.

Je suis une combattante féministe, et je ne peux pas accepter de vivre dans un monde raciste assorti d'un déséquilibre entre les sexes. Il en va de la responsabilité du mouvement syndical de mettre bon ordre à cet état de fait et je suis donc bien placée pour remettre en cause les structures.

CSI – Confédération Syndicale Internationale

- La CSI promeut et défend les droits et intérêts des travailleurs au travers de la coopération internationale entre les syndicats, par des campagnes mondiales et en défendant leur point de vue au sein des principales institutions mondiales.
- Ses principaux domaines d'activité sont les droits syndicaux et de l'homme, l'économie, la société et le lieu de travail, l'égalité et la non-discrimination ainsi que la solidarité internationale.
- Les organisations régionales de la CSI sont l'organisation régionale Asie-Pacifique (CSI-AP), l'organisation régionale africaine (CSI-AF) et l'organisation régionale pour les Amériques (CSA). Elle coopère également avec la Confédération Européenne des Syndicats, notamment à travers le Conseil régional paneuropéen.

Plus sur www.ituc-csi.org



Sondage d'opinion mondial de la CSI 2014

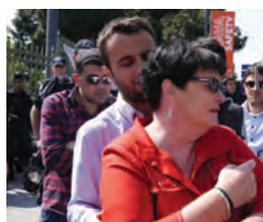
Le sondage couvre les populations adultes d'Australie, de Belgique, du Brésil, du Canada, de Chine, de France, d'Allemagne, d'Inde, d'Italie, du Japon, de Russie, d'Afrique du Sud, du Royaume-Uni et des États-Unis. Ses conclusions reflètent l'opinion de plus de 3,7 milliards de terriens, soit selon les estimations de l'ONU, d'environ la moitié de la population mondiale.

PHOTO 2 :

Lors du Congrès mondial 2014 de la CSI, Sharan Burrow brandit le casque d'un mineur tué à Soma. CSI

PHOTO 3 :

Sharan Burrow tente de pénétrer sur la Place Taksim à Istanbul le 1er mai. CSI



“Ce monde a besoin d'une hausse de salaire ! Des travailleurs au Cambodge ont été abattus, d'autres en Indonésie mis en prison et d'autres encore au Bangladesh ont vu leurs vies menacées pour avoir fait grève pour un salaire vital.”

enquête

TEXTE :
Tom Grinter

PHOTO PRINCIPALE :
Mission internationale de solidarité auprès
des travailleurs de Nissan de Canton. UAW

PHOTOS PAGE CI-CONTRE :
Manifestation de la MWAP, les travailleurs
repoussent la barricade. MWAP

Nouvelle direction de la Section 42 de l'UAW
chez Volkswagen, États-Unis. IndustriALL

Travailleurs de Nissan soutenant l'UAW à
Canton, Mississippi. UAW



IndustriALL : campagnes, recrutements et victoires



Mettre la pression sur les chaînes d'approvisionnement, établir des coalitions et des réseaux, avoir une stratégie de communication et collecter des données sur l'entreprise sont des éléments vitaux d'une campagne syndicale. Mais c'est la solidarité des travailleurs et travailleuses par-delà les frontières qui, encore et toujours, fait la différence et donne la victoire.

Cet article se penche sur les dernières batailles de première ligne menée par IndustriALL et ses affiliés. Le Syndicat américain de l'Automobile, l'UAW, met en œuvre de nouvelles tactiques pour recruter des adhérents dans les états du Sud, hostiles aux syndicats ; les organisations au Cambodge se battent pour obtenir des augmentations par rapport aux salaires minimums de misère ; notre affilié philippin, la MWAP, a résisté grâce à un soutien international à de vicieuses attaques anti-syndicales et la campagne Rio Tinto a permis de syndiquer les salariés sous-traitants à Madagascar.

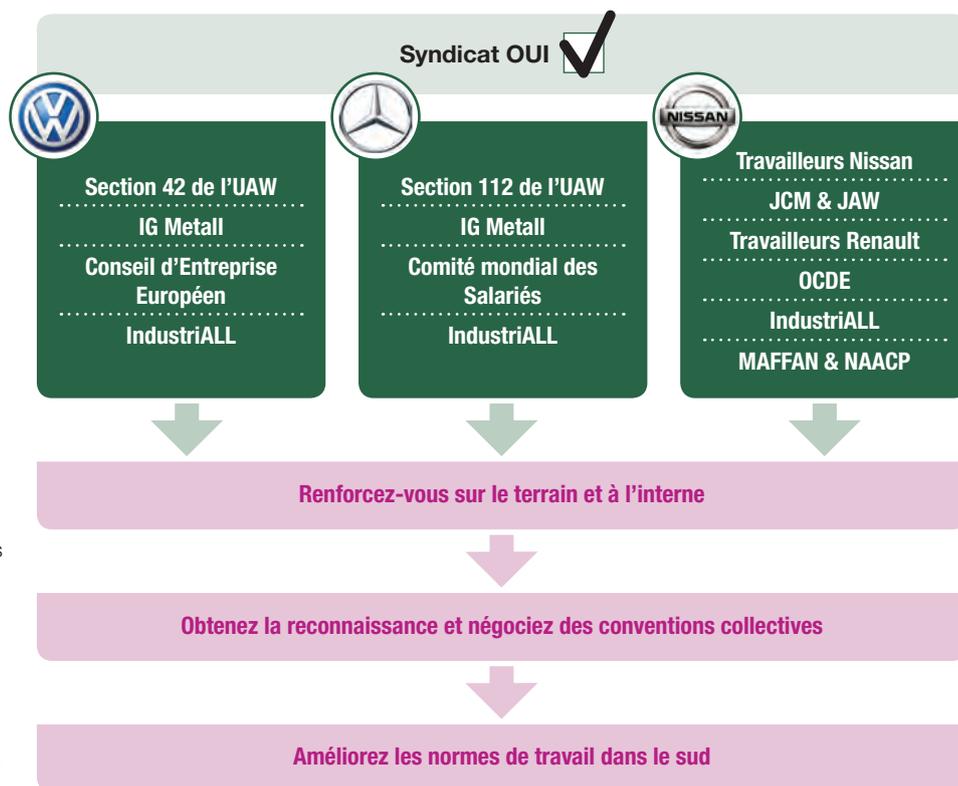
Soutien international aux campagnes de recrutement de l'UAW

L'UAW a historiquement tenu le haut du pavé chez les trois grands constructeurs automobiles américains, GM, Ford et Chrysler, ce qui permet d'avoir de bonnes conditions d'emploi pour ses adhérents et de solides performances économiques pour les entreprises. Lorsque la crise mondiale a frappé l'industrie en 2007-2008, un accord de raison avec l'UAW a sauvé à la fois GM et Chrysler. Maintenant, il est vital pour le syndicat de recruter chez les constructeurs présents sur le territoire qui ne sont pas américains.

Les trois objectifs principaux sont Volkswagen (VW) à Chattanooga, dans le Tennessee; Daimler à Tuscaloosa, en Alabama et Nissan à Canton, dans le Mississippi. Les manquements aux droits syndicaux ont été monnaie courante sur ces trois sites et la pression anti-syndicale à l'extérieur est énorme. La culture ambiante dans le Sud, qui consiste à exploiter les travailleurs et s'en tirer sans problème, s'explique par une faible densité syndicale et un personnel politique anti-travailleurs. Ce défi est pris à bras-le-corps par l'UAW avec le plein soutien d'IndustriALL et d'affiliés clés.

Les sections locales UAW 42 et 112 ont été mises en place respectivement le 10 juillet et le 3 octobre par les salariés de Volkswagen à Chattanooga et de Daimler à Tuscaloosa. Dans chaque usine Volkswagen et Daimler dans le monde, des salariés font partie d'un syndicat reconnu par l'entreprise, sauf à Chattanooga et Tuscaloosa. Les revendications auprès de ces multinationales sont simples : octroyez à ces travailleurs les mêmes droits qu'au reste de vos salariés, reconnaissez leur syndicat et négociez des conventions collectives.

Notre Secrétaire général Jyrki Raina a rendu une visite de solidarité à ces trois sites en octobre, dont une mission internationale de soutien à la campagne de syndicalisation chez Nissan à Canton. Les recruteurs et les travailleurs lui ont relaté des exemples d'intimidation accablants et leurs répliques motivantes. Les affiliés d'IndustriALL qui représentent les travailleurs de Nissan, ainsi que les salariés de son partenaire industriel Renault, ont établi un plan de campagne internationale d'actions permanentes et se sont



engagés à demander des comptes pour les abus de droits auprès des directions de leurs pays respectifs.

Dans le "centre de crise" de la Section locale 42 de l'UAW à Chattanooga, Jyrki Raina a déclaré aux adhérents :

"Vous n'êtes pas seuls. Vous faites partie d'une grande famille mondiale de 700 syndicats issus de 140 pays. Le secteur automobile est le plus fort au sein d'IndustriALL, le plus syndiqué. Les membres d'IndustriALL de ce secteur ont des salaires et conditions de travail favorables et entretiennent des relations sociales fructueuses. Chaque usine a bien sûr ses problèmes, mais le syndicat et le conseil d'entreprise sont là pour les résoudre. Vous disposez maintenant d'un syndicat et nous attendons impatiemment les étapes suivantes pour obtenir une reconnaissance officielle de la part de VW."



La solidarité internationale a été déterminante pour les campagnes de syndicalisation chez VW et Daimler. Le syndicat allemand IG Metall a usé de sa force pour assurer la neutralité de ces deux groupes, ouvrant ainsi la voie à la mise en place des sections de l'UAW. Les organisations japonaises JAW et JCM collaborent de la même manière avec l'UAW pour obtenir les mêmes garanties de la part de Nissan.

Un vote sur le site en février a été perdu de justesse par l'UAW chez VW par 712 voix contre 626. Ce scrutin a démontré à tous ceux qui ont été concernés qu'en vertu de la législation du travail actuelle aux États-Unis, un scrutin libre et équitable pour une représentation des travailleurs est impossible dans la région. Une campagne anti-syndicale d'une agressivité véhémentement menée par des politiciens républicains et des lobbies anti-syndicaux a eu recours aux menaces et à l'intimidation pour compromettre la neutralité de VW. De manière particulièrement choquante, le Sénateur républicain du Tennessee Bob Corker a menti de façon éhontée en affirmant que si les travailleurs s'exprimaient en faveur de l'UAW, une nouvelle ligne de production de SUV ne serait pas installée à l'usine. Le contraire était vrai.



Avec le ferme soutien d'IG Metall, l'UAW est passé au plan B. Au lieu d'avoir recours à un vote, la Section locale 42 a réuni le soutien d'une majorité des effectifs de l'usine et un accord de consensus a été trouvé avec la direction mondiale de VW pour la reconnaître, dès lors qu'une majorité serait avérée par le décompte des cartes d'adhésion. Une évolution de la tournure des événements est attendue avant la fin de 2014.

Étendre la co-détermination à l'allemande à l'Alabama

L'engagement pris au plan mondial par Daimler d'appliquer le principe de la "co-détermination" à l'allemande entre direction et salariés va être soumis à l'épreuve du feu à Tuscaloosa, en Alabama. L'UAW représente déjà près de 7.000 salariés des usines de Daimler aux États-Unis avec des relations sociales positives qui apportent des bénéfices mutuels. Une convention entre l'UAW, le Comité mondial des Salariés de Daimler et IG Metall stipule l'engagement commun d'étendre cette pratique en vigueur dans le reste du monde à l'Alabama.

Les Comités mondiaux de Salariés sont mis en place pour créer une confiance mutuelle et donner aux travailleurs une représentation transfrontalière dans l'esprit de la solidarité. Les réunions font en sorte que l'information soit la même pour tout le monde et que les discussions soient sur un pied d'égalité avec la direction générale.



Dennis Williams, Président de l'UAW indique : "Il est temps pour les salariés dévoués et travaillant dur chez MBUSI (Mercedes-Benz US International) d'avoir la même représentation que celle qui est accordée aux autres salariés de Daimler dans le monde. De plus, cela améliorera la productivité et la qualité, assurant en cela le succès pour l'entreprise et ses salariés."

"Nous demandons à Daimler de respecter notre droit à la représentation et de donner aux familles de travailleurs d'Alabama les mêmes opportunités que celles qui ont été accordées ailleurs aux États-Unis et de par le monde," a déclaré Rodney Bowens, travailleur chez Mercedes, lors du lancement de la Section 112.

Les leaders du Comité mondial des Salariés de Daimler ainsi qu'IG Metall ont également assisté au lancement de cette nouvelle section.

Gary Casteel, Secrétaire-trésorier de l'UAW et vice-président du Comité mondial des Salariés de Daimler, a appelé l'entreprise à collaborer avec le nouveau syndicat local. "Daimler a un engagement clair au plan mondial par rapport à la représentation de ses salariés."

Une fois que sa Section locale 112 aura été reconnue, la priorité principale de l'UAW sera de négocier une amélioration de la sécurité au sein de l'usine et de faire régulariser ses plus de 1.000 travailleurs temporaires.

Accablés sous le poids de l'injustice

Cinquante ans après le pic de la campagne des droits civiques pour l'égalité raciale au Mississippi et à travers tous les États-Unis, les travailleurs de Nissan tirent des parallèles avec le traitement qui leur est infligé actuellement. Les abus dont sont victimes les travailleurs de Nissan à Canton sont extrêmes. Harcèlement sexuel, menaces, victimisation ciblée pour forcer le personnel permanent à partir pour être remplacé par des sous-traitants, salaires de misère de 12 dollars de l'heure, pas de mot à dire au niveau du travail posté, interdiction des t-shirts pro-syndicat, normes de sécurité insuffisantes, licenciements brutaux, absence de pension, absence de dialogue avec l'UAW ou IndustriALL, pour s'en tenir à l'essentiel. Ce groupe de travailleurs et travailleuses a besoin d'un syndicat et le mérite.

Les sympathisants du syndicat sont suivis par des responsables de la sécurité de Nissan lorsqu'ils rentrent chez eux ou se rendent au local syndical. Des rencontres en face à face sont menées pour intimider les travailleurs qui sont en faveur du syndicat et chaque nouvel arrivant se voit projeter une vidéo anti-UAW.

Sous le slogan "Les droits syndicaux sont des droits civiques", l'UAW fait campagne depuis quatre ans pour mettre en place un syndicat reconnu au sein de l'usine Nissan.

La campagne de syndicalisation reçoit un soutien fervent de nombreux secteurs des communautés locales, et en particulier de la NAACP et de la MAFFAN. La NAACP est une organisation qui lutte pour l'égalité raciale et possède une histoire riche et importante par son combat contre la ségrégation raciale aux



États-Unis. Le soutien apporté au quotidien par la NAACP a compris un rapport public qui a fait grand bruit et relatait la menace constante de fermeture de l'usine brandie par la direction de Canton en cas de syndicalisation. La MAFFAN regroupe un nombre important de personnalités religieuses locales qui dénoncent, ensemble avec des élus, des militants et des étudiants, le caractère non-chrétien des mauvais traitements infligés aux salariés de Nissan.

Le 50e anniversaire de la marche du Freedom Summer de 1964 a été marqué par un rassemblement de 1.000 personnes devant l'usine Nissan. Des vétérans de la lutte pour les droits civiques de la campagne de 1964 ont marché aux côtés des travailleurs de Nissan et d'autres militants. Le message à Nissan est passé cinq sur cinq : nous nous sommes battus il y a 50 ans pour mettre fin à ces abus en matière de droits de l'homme, les droits des travailleurs sont des droits civiques et de l'homme.



IndustriALL a mené à Canton en octobre une délégation de syndicats en provenance de six pays et représentant plus de 150.000 travailleurs de Nissan et de son partenaire industriel Renault. Ces syndicats ont des relations raisonnablement bonnes ailleurs avec l'entreprise mais se sont heurtés à une opposition farouche dans leur soutien des travailleurs de Canton. Des membres importants de la délégation étaient les

PHOTO 1 :

Dennis Williams, Président de l'UAW. *IndustriALL*

PHOTO 2 :

Derrick Johnson, Président de la NAACP. *IndustriALL*

PHOTO 3 :

La délégation syndicale internationale est accueillie par la sécurité dans l'usine Nissan de Canton. *IndustriALL*

PHOTO 4 :

Gary Casteel, Secrétaire-trésorier de l'UAW. *IndustriALL*

PHOTO 5 :

Action à l'ambassade de Cambodge à Genève. *IndustriALL*

PHOTO 6 :

Manifestations pour les salariés à Phnom Penh, Cambodge. *C. CAWDU*

PHOTO 7 :

Manifestants exigeant la réintégration de leurs collègues licenciés abusivement chez NXP. *MWAP*



Secrétaires généraux adjoints des syndicats japonais JAW et JCM. Ces syndicalistes de premier plan ont réaffirmé leur constante solidarité avec la campagne de syndicalisation de Canton, indiquant clairement que le site devait être syndiqué et qu'ils poursuivraient leur lobbying auprès de la direction mondiale pour assurer la neutralité de l'entreprise.

Renault, le partenaire industriel de Nissan, détient 43,4% des actions de Nissan et les deux entreprises ont un PDG commun, Carlos Ghosn. L'Accord Cadre Mondial (ACM) d'IndustriALL avec Renault est un modèle du genre avec des clauses fortes sur les salaires décents, les droits syndicaux, la santé et la sécurité et la prise en compte des chaînes d'approvisionnement. Le Secrétaire général Jyrki Raina affirme que deux lignes de principes éthiques ne peuvent pas coexister au sein d'un même groupe industriel, il faut donc faire pression pour l'extension de l'ACM aux activités de Nissan.

Une suite favorable est attendue dans le cadre de la plainte auprès de l'OCDE introduite par l'UAW et IndustriALL aux États-Unis. L'opposition de Nissan à l'exercice par ses salariés de leur droit à faire partie d'un syndicat contrevient aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Jyrki Raina indique :

“Notre message à Nissan est simplement que nous resterons dans ses pieds tant que ses travailleurs ne seront pas traités avec respect et dignité. Nous nous battons ensemble et mettons en œuvre une solidarité internationale jusqu'à ce que l'UAW ait un syndicat reconnu par Nissan à Canton, Mississippi.”

2014 : l'année des mobilisations de masse pour un salaire vital au Cambodge

Les travailleurs et travailleuses de la confection au Cambodge ont donné le coup d'envoi des campagnes d'action dans le monde pour cette année avec des manifestations de masse et des grèves en faveur des salaires. La ligne rouge a été franchie lorsque la Police Royale a été déployée pour arrêter les leaders syndicalistes et s'en prendre violemment aux manifestants les 2 et 3 janvier. Quatre militants ont été tués par balles et trente-sept grièvement blessés.

Les affiliés d'IndustriALL au Cambodge ont poursuivi leurs mobilisations tout au long de l'année. Une première hausse du salaire mensuel minimum de 80 à 100 dollars restait bien loin de la revendication de 177 dollars.

IndustriALL, UNI et la CSI ont organisé deux journées d'action mondiales pour soutenir la campagne des travailleurs cambodgiens.

Le gouvernement a mis en place une Commission Consultative du Travail pour la tenue de négociations salariales, mais des attermolements et reports répétés ont jeté les travailleurs dans les rues de la capitale Phnom Penh à de multiples reprises.



IndustriALL s'est adjointe des alliés internationaux, la CSI et UNI, pour mobiliser ensemble un soutien international et faire pression sur les enseignes. Un geste inédit de grandes marques a été obtenu le 18 septembre lorsqu'elles ont écrit ensemble au gouvernement et à la GMAC (Association patronale de la confection) pour appeler à la hausse du salaire minimum qu'elles couvriraient en augmentant leurs prix d'achat. Ces enseignes se sont également engagées à collaborer avec les syndicats pour développer l'efficacité et les compétences au travail.

Les huit marques qui ont créé ce précédent au Cambodge sont H&M, Inditex (Zara), Primark, Next, New Look, C&A, Tchibo et N Brown Group.

IndustriALL, UNI et la CSI ont organisé deux journées mondiales d'action en soutien de la campagne des travailleurs cambodgiens. La première mobilisation du 10 février a vu des actions bruyantes être menées dans 12 pays, assiégeant les ambassades cambodgiennes pour réclamer la libération immédiate des militants emprisonnés. La seconde journée mondiale d'action, le 17 septembre, a été menée conjointement avec des manifestations de masse en faveur des salaires au Cambodge. Les actions internationales ont ciblé le gouvernement cambodgien, exigeant de lui un salaire vital pour les travailleurs de la confection qui forment une industrie qui pèse 5 milliards de dollars. Les deux journées d'action ont engendré des résultats positifs, mais la campagne pour obtenir de meilleurs salaires se poursuit.



LA CAMPAGNE RIO TINTO PERMET DE SYNDIQUER 300 TRAVAILLEURS À MADAGASCAR

Un rôle clé de la Campagne Rio Tinto d'IndustriALL est de densifier la syndicalisation au sein des activités de l'entreprise pour exiger plus fermement le respect. Cette exploitation minière emploie directement 662 travailleurs et 1.232 par la sous-traitance.

En dépit de craintes de représailles, à la fois les travailleurs employés en directs et ceux qui sont externalisés ont été recrutés avec succès par l'affilié malgache d'IndustriALL FISEMA à la mine de sables minéraux QMM de Rio Tinto de Fort Dauphin. Ceci fait suite à l'atelier sur la syndicalisation qu'IndustriALL a tenu à Fort Dauphin en août.

La plupart des salariés sous-traitants de ce site opèrent à plein temps et exclusivement pour Rio Tinto mais leur salaire minimum est cinq fois inférieur à celui des salariés directs et ils sont privés de prestations sociales. D'autres thématiques sur base desquelles la FISEMA syndique comprennent la santé et la sécurité, le renvoi des délégués syndicaux ainsi que la non-application des décisions des tribunaux du travail en faveur des travailleurs.

Kemal Özkan, Secrétaire général adjoint d'IndustriALL indique :

“IndustriALL s'engage à faire se rencontrer la FISEMA et le réseau mondial des travailleurs de Rio Tinto afin de renforcer la lutte en faveur de la liberté syndicale et de meilleures conditions de santé et sécurité au travail partout dans le monde chez Rio Tinto.”

Le syndicat a utilisé la journée d'action mondiale du 7 octobre chez Rio Tinto pour dénoncer le recours au travail précaire et a fait savoir ses préoccupations à cet égard lors d'une réunion avec le PDG de Rio Tinto Madagascar.

PHOTO :

FISEMA proteste contre l'usage de travailleurs précaires au Madagascar.
FISEMA



Les métallos philippins viennent à bout de l'anti-syndicalisme

Du 5 mai au 26 septembre, les syndicats d'IndustriALL partout dans le monde ont rejoint notre affilié philippin MWAP pour repousser la tentative de leur employeur de le mettre à l'écart. NXP, un leader du marché des microprocesseurs, avait licencié l'ensemble des 24 membres du comité exécutif de ce syndicat, présent dans l'usine depuis 33 ans. La campagne mondiale a pu crier victoire le 26 septembre après la conclusion d'une convention de travail qui apporte des avancées significatives et maintient le syndicat en place.

Cette victoire était importante, car elle intervient au sein de la Zone économique spéciale de Cabuyao, hostile aux syndicats et où une politique des entreprises qui ne tolère aucun syndicat et aucune grève est soutenue par un gouvernement et un système judiciaire complices. Ce résultat fait passer un message clair aux autres employeurs et travailleurs du secteur et de la région.

“Nous avons mené une bataille solide qui a débouché sur une grande victoire,” se réjouit Reden Alcantara, Président national de la MWAP. “Nous avons rencontré beaucoup de difficultés dans cette longue et éprouvante lutte mais nous n’avons jamais cessé de rechercher des solutions. Nous en sommes arrivés à ce point grâce à l’unité de nos adhérents et au soutien sans faille de notre Fédération internationale IndustriALL ainsi que de tous nos sympathisants et amis de la communauté locale et internationale. La direction de NXP n’est pas parvenue à chasser notre syndicat. Et ceci, pour nous, est notre plus grande victoire.”

La haute direction avait maintenu sa décision de renvoyer les 24 représentants syndicaux élus pour avoir pris congé lors de jours fériés. Au lieu de saisir l'opportunité de négocier de bonne foi avec le syndicat, des mesures de sécurité agressives destinées à intimider les travailleurs ont été prises. La police et des agents de sécurité de NXP ont été déployés dans et aux abords de l'usine et les navettes qui transportent les ouvriers. Des portiques de contrôles ont été mis en place.

Nullement impressionnés, des centaines de sympathisants de la MWAP ont obstinément ouvert les points de contrôles à coups de cutter pour établir des piquets et conduire des marches devant l'usine. Des piquets ont été établis près des lieux de négociation et des mobilisations nationales ont eu lieu. L'ensemble des 15 affiliés d'IndustriALL aux Philippines a publié une déclaration commune de soutien.

De nombreux angles d'attaque ont été exploités par la campagne d'IndustriALL et de la MWAP. Une action auprès des consommateurs a ciblé Apple dès lors qu'il a été découvert que NXP serait fournisseur d'une importante technologie incorporée dans le nouvel iPhone 6. Apple a reçu plus de 150.000 pétitions et 14.000 plaintes officielles par le biais de SumOfUs. Une grande campagne ciblée dans les médias sociaux a attiré l'attention sur un défaut de droits des travailleurs dans le nouvel iPhone 6, et une collaboration avec la communauté attachée aux droits au sein des entreprises et aux droits de la personne a permis de faire passer le message et de trouver du soutien pour la MWAP. Une pétition de LabourStart a ciblé la direction de NXP.

Des syndicats d'autres pays représentant les travailleurs de NXP ainsi que ses gros clients ont été sollicités pour exiger la fin des attaques contre la MWAP. Un système de communication interne et externe sophistiqué a permis de tenir informés tous les sympathisants, facilitant ainsi la pression de l'opinion publique sur NXP et ses clients.

Un certain nombre d'affiliés d'IndustriALL, dont l'AMWU, IF Metall, IG Metall, Metallilitto, Unite et l'USW ont fourni un soutien critique à cette campagne. L'organisation sœur d'IndustriALL, UNI a également apporté son soutien et avait entamé les préparatifs d'une nouvelle étape de la campagne, qui allait cibler les activités de détails d'Apple et d'autres clients industriels de



NXP. Des manifestations devant des boutiques d'Apple ont été menées par l'association estudiantine USAS (United Students Against Sweatshops) à Los Angeles et Chicago, avec la participation de militants et dirigeants de l'USW et celles-ci auraient pu être répétées dans d'autres pays.

Bien que 12 des 24 syndicalistes renvoyés ont été forcés d'accepter une prime de licenciement substantielle, les 12 autres ont pu retourner à leur poste et au sein d'un comité de négociation revigoré. L'accord conclu le 26 septembre comprend une hausse salariale de 12,25% sur trois ans et un passage à un emploi permanent pour un certain nombre de travailleurs sous-traitants. Parmi les 12 militants ayant dû accepter une prime de licenciement, certains vont l'utiliser pour démarrer leur propre activité alors que d'autres vont devenir des permanents syndicaux qui s'attacheront à recruter dans la région et à assurer une application sans faille du nouvel accord chez NXP.

Le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina conclut :

“C’est par les campagnes et le recrutement que nous bâtissons unité, puissance et respect. Chaque journée est une journée de campagne pour IndustriALL et nous allons continuer à mettre en place notre capacité à remporter aussi bien des luttes ponctuelles sur un lieu de travail que des campagnes à l’échelle d’une entreprise ou d’un pays, sans oublier les campagnes thématiques plus vastes. Nous comptons sur votre soutien lors de notre prochain appel à l’action.”

Consultez les campagnes numériques de nos partenaires :

@labourstart www.labourstart.org

@sumofus www.sumofus.org

iPhone 6

Plus grand, plus rapide, mais **défectueux**

Quel est le défaut éthique? Des violations flagrantes des droits des travailleurs par son fournisseur NXP aux Philippines



profil

TEXTE :
Leonie Guguen

PHOTOS :
Une femme manifeste à Mexico contre la corruption gouvernementale et l'impunité.
REUTERS/Jorge Carballo

Alejandra Ancheita, octobre 2014, Genève.
IndustriALL



Ancheita fait porter à la corruption et l'impunité endémiques la responsabilité des dénis de justice



Avocate mexicaine des droits de l'homme, Alejandra Ancheita, a dû faire face à des menaces de mort et à une campagne de diffamation pour avoir défendu les droits des travailleurs, des communautés indigènes et des migrants.

Mettre sa vie en jeu pour les travailleurs

En tant que fondatrice et directrice exécutive de l'organisation des droits de l'homme ProDESC (Projet pour les Droits économiques, sociaux et culturels), Ancheita a œuvré sans relâche pour obtenir justice en faveur des mineurs et des communautés rurales dont les droits étaient menacés par les multinationales.

En reconnaissance de son courage, Ancheita a reçu le prestigieux prix Martin Ennals, décerné ce 7 octobre à Genève. Surnommé le Prix Nobel des Droits de l'Homme, il est attribué à des personnes qui ont démontré un profond engagement à leur cause, en dépit de risques personnels importants. Cette reconnaissance internationale est destinée non seulement à souligner leur travail mais aussi à protéger les lauréats par une plus grande visibilité.

"C'est un grand honneur, non seulement pour la reconnaissance de mon travail et celui de mon organisation, mais aussi pour la reconnaissance du danger auquel sont confrontés au Mexique les défenseurs des droits de l'homme," a-t-elle déclaré en recevant son prix.

Ancheita et ProDESC ont étroitement collaboré avec IndustriALL et ses affiliés au Mexique et aux États-Unis, Los Mineros et les Métallos USW, à la mise en place de campagnes de syndicalisation. Elle a aussi travaillé aux États-Unis avec l'AFL-CIO et ses affiliés à la défense des travailleurs migrants.

Mais son engagement a un prix. Alors qu'elle menait campagne au nom des mineurs contre le groupe minier canadien Excellon Resources, ainsi qu'en faveur de détenteurs de terrains communaux et de communautés indigènes contre la multinationale espagnole Renovalia Energy, elle a été soumise à d'immenses pressions et intimidations.

Au cours des deux dernières années, Ancheita et ses collègues ont été placés sous surveillance devant leurs domiciles et bureaux et observés pendant qu'ils visitaient les communautés et les travailleurs. Les bureaux de ProDESC ont été fouillés et Ancheita a été soumise à une campagne de diffamation dans les médias nationaux, un quotidien en vue parlant d'elle comme de l'Avocate du Diable.

“D’abord, ils ont diffamé le travail de ProDESC en tant qu’organisation des droits de l’homme, en disant que nous ne faisons que manipuler les travailleurs et les communautés. Ensuite, ils se sont attaqués à moi en tant que personne,” précise Ancheita. “Bien entendu, ces intimidations et diffamations tentent de créer un climat dans le public en vertu duquel, s’il m’arrivait quelque chose, le sentiment serait que je l’aurais bien cherché.”

La situation pour une femme qui défend les droits de l’homme au Mexique est particulièrement difficile, indique Ancheita, parce que cela met en question la perception traditionnelle du rôle de la femme dans la société.

Le père de Ancheita était un avocat également engagé dans la défense de personnes vulnérables. Après avoir reçu de nombreuses menaces de mort, il décéda dans de mystérieuses circonstances le jour du huitième anniversaire de sa fille.

“Je viens d’une famille engagée pour la justice sociale” confirme Ancheita. “J’ai été élevée selon deux principes très importants. L’un est celui de la recherche de la dignité, pas seulement pour moi, mais aussi pour ceux qui m’entourent. L’autre étant celui de l’égalité. Cela peut sembler facile, mais pratiquer la dignité et l’égalité dans une société comme celle du Mexique restera toujours un défi.”

Ancheita attribue au mouvement révolutionnaire zapatiste le mérite de sa décision de s’atteler à devenir une avocate des droits de l’homme. Le soulèvement indigène a coïncidé avec le début de ses études universitaires en 1994. Elle décrit le militantisme étudiant en faveur du mouvement comme une prise de conscience de la manière d’utiliser le droit pour donner du pouvoir aux exclus de la société.

Les droits syndicaux sont des droits de l’homme

En tant qu’avocate, Ancheita est convaincue que se battre pour les droits des travailleurs est essentiel pour faire progresser les droits de l’homme.

“La possibilité d’améliorer les droits syndicaux confère l’opportunité de faire progresser la démocratisation de toute société de par le monde” affirme-t-elle. “Traditionnellement, les défenseurs des droits de l’homme ne travaillent que dans le domaine des droits civiques et politiques, mais la liberté syndicale et la négociation collective font partie des droits économiques, sociaux et culturels de toute société.”

“Mettre sur pied un syndicat représente la chance d’avoir le pouvoir collectif de revendiquer, de manière respectueuse et pacifique, de meilleures conditions de travail et de vie de la part d’un gouvernement ou d’un secteur industriel,” souligne-t-elle.

Cependant, Ancheita indique que le manque de syndicats indépendants au Mexique constitue un problème non négligeable. Elle accuse les syndicats “officiels” (sous contrats dits “de protection” avec les employeurs), qui fonctionnent en connivence avec les autorités et les entreprises, de faire obstacle à l’exercice de la véritable liberté syndicale pour les travailleurs du pays.

“La plupart des travailleurs n’ont pas un syndicat fort pour défendre leurs droits. Nous avons donc décidé d’œuvrer pour la liberté syndicale et le droit à négocier collectivement. Par exemple, les conditions de santé et de sécurité sont directement liées à la faculté de choisir un syndicat qui luttera pour leurs droits et négociera de meilleures conditions avec l’entreprise.”

Succès pour les mineurs

ProDESC s’est montré particulièrement efficace en aidant à syndicaliser les travailleurs de la compagnie minière canadienne Goldcorp dans l’état de Guerrero. Après la tenue d’ateliers pour aider les salariés à identifier leurs droits, les travailleurs ont décidé de se syndiquer et de s’affilier au syndicat démocratique national des mines, Los Mineros. ProDESC a ensuite aidé les travailleurs à négocier leur convention collective, qui est maintenant l’une des plus avancées du secteur minier au Mexique.

Fait remarquable, ProDESC a également syndiqué les travailleuses qui nettoient les bureaux de Goldcorp à Guerrero, alors qu’elles ne relevaient pas à l’origine de l’industrie minière.

“Nous avons créé ce lien de sorte à ce que lorsque les mineurs partent en grève, ils y vont tous ensemble. De cette manière, les mineurs considèrent le personnel de nettoyage comme faisant partie du secteur et ils sont également inclus dans la convention collective de travail. C’est une avancée considérable.”

ProDESC a pu mettre une pression maximale sur Goldcorp en formant des alliances avec les Métallos USW au Canada, où l’entreprise a son siège et où sont employés des membres de l’USW.

La corruption est endémique

Alors que le Mexique possède une législation du travail avancée, avec la liberté syndicale reprise comme droit constitutionnel, Ancheita fait porter à la corruption et l’impunité endémiques la responsabilité des dénis de justice.

“Le gouvernement a le devoir de protéger les défenseurs des droits de l’homme. S’il ne fait rien pour prévenir ce genre de campagne de diffamation et l’intimidation auxquelles nous sommes confrontés, le gouvernement en est responsable, pas nécessairement par ses actes, mais par omission.

“Les syndicalistes démocratiques sont constamment sous pression,” ajoute-t-elle. “Nous avons l’exemple de la direction du syndicat des électriciens et du leader du syndicat national des mines qui sont sous pression de la part du gouvernement. Au niveau local, les travailleurs qui tentent de former des syndicats sont soumis à une pression énorme de la part des gouvernements local et fédéral.”

Ancheita explique que ceux qui mettent en cause les multinationales sont fréquemment inquiétés. L’intimidation est “courante” au Mexique, dit-elle.



Suivez ProDESC sur Twitter @prodesc

Prix Martin Ennals

- Décerné chaque année à un Défenseur des Droits de l’Homme
- Vise à attirer publicité et protection en faveur du lauréat
- Porte le nom du premier secrétaire général d’Amnesty International
- Attribué par un jury de dix organisations internationales de droits de l’homme
- Le lauréat reçoit 20.000 francs suisses à consacrer au soutien de ses actions dans le domaine des droits de l’homme

“Mettre sur pied un syndicat représente la chance d’avoir le pouvoir collectif de revendiquer, de manière respectueuse et pacifique, de meilleures conditions de travail et de vie de la part d’un gouvernement ou d’un secteur industriel.”

LES SYNDICATS METTENT LE STOP AU TRAVAIL PRÉCAIRE

dossier spécial

TEXTE :
Armelle Seby



L'expansion continue du travail précaire est une des menaces les plus graves auxquelles les syndicats sont confrontés, non seulement pour ce qui est de la sécurité d'emploi des travailleurs, leurs salaires et conditions de travail, mais aussi pour leur capacité à organiser les travailleurs pour lutter ensemble pour leurs droits. Pour IndustriALL, la lutte contre le travail précaire est un objectif stratégique fondamental qu'elle intègre dans toutes ses actions, à l'échelon mondial, industriel et régional.

À mesure que la demande de marchés du travail flexibles s'accroît, les entreprises ont recours à l'externalisation et à la sous-traitance, entraînant une explosion du travail précaire bien au-delà de toute légitimité.

À l'insécurité s'ajoutent pour les travailleurs précaires des bas salaires, peu de possibilités de formation, l'insuffisance de la protection de la santé et la sécurité au travail, des horaires de travail fluctuants, une sécurité et une protection sociale réduites, peu de possibilités d'accéder à de meilleurs postes ou emplois et, de manière critique, une

représentation syndicale et une couverture de la négociation collective limitée ou inexistante.

La négociation collective est l'un des outils les plus importants à la disposition des syndicats pour réguler le travail précaire et les conditions de travail qui l'accompagnent. Mais le travail précaire est souvent utilisé comme moyen pour saper la représentation syndicale et la négociation collective. Les syndicats sont partout confrontés à la difficulté de recruter et de représenter les travailleurs précaires dont le lien avec un lieu de travail donné peut être faible et de courte durée.

Dans différents pays, les emplois intérimaires et externalisés sont requalifiés de sorte à empêcher que ces travailleurs puissent être membres du syndicat de leur lieu de travail.

Pour les travailleurs dont la relation d'emploi est triangulaire, la négociation collective peut s'avérer pratiquement impossible. L'entreprise utilisatrice où ils sont occupés contrôle leurs conditions de travail alors que l'agence d'intérim ou l'entreprise sous-traitante sont reconnus légalement comme leur employeur, même sans avoir aucun contrôle réel sur leur travail.

PHOTO :

Rassemblement des syndicats mauriciens pour revendiquer un salaire minimum national à l'occasion de la JMTD. CMCTEU

Dépasser les obstacles à la négociation collective

L'externalisation constitue un risque réel de fragmentation de la capacité des syndicats à négocier lorsque qu'une entreprise donnée a recours à de multiples firmes de sous-traitance ou agences d'intérim.

Recruter les travailleurs précaires au sein d'un syndicat existant permet de mieux les protéger et de constituer des syndicats plus puissants et, par là, une meilleure protection des travailleurs permanents en prévenant un éparpillement des salariés au sein de structures de négociation séparées et isolées. Dès lors que le syndicat peut démontrer qu'il est capable de négocier au nom des travailleurs précaires, ceux-ci auront davantage tendance à rejoindre des syndicats dont ils constatent qu'ils peuvent agir pour eux.

En **Allemagne**, les principaux syndicats ont constitué des associations de négociation spécifiques pour les travailleurs temporaires et intérimaires, dans le but de recruter ces travailleurs et d'imposer des critères d'égalité de traitement dans les conventions collectives. Pour avoir mis l'accent avec insistance sur l'amélioration des conditions des travailleurs intérimaires, en 2012, IG-Metall a gagné 38.000 nouveaux adhérents dans le personnel temporaire.



syndicats ont négocié des accords sectoriels assortis de protocoles sur le travail intérimaire qui stipulent que les travailleurs intérimaires doivent être employés conformément à la convention applicable au secteur et qui régit tous les éléments de la rémunération, la durée du travail et les autres conditions d'emploi importantes.

En **Argentine**, la Fédération du pétrole et du gaz FASPyGP a pu négocier, dans la convention collective de l'industrie gazière entre autres, une clause qui stipule que toutes les dispositions de l'accord s'appliquent d'égale manière aux entreprises sous-traitantes.

En **Afrique du Sud**, le NUMSA a conclu dans divers secteurs (automobile, pneu, métallurgie) plusieurs conventions visant à la disparition progressive des courtiers de main-d'œuvre et à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs précaires.

Négociations au niveau des entreprises

La négociation collective à l'échelon de l'entreprise exclut plus souvent les travailleurs précaires, tels que travailleurs intérimaires et externalisés, du fait que ce ne sont pas des salariés directs de l'entreprise utilisatrice. Lorsqu'une négociation sectorielle n'est pas possible, la négociation directe avec l'entreprise utilisatrice pour le compte des travailleurs permanents et des travailleurs externalisés et intérimaires est la meilleure façon de renforcer le syndicat et de lutter pour l'égalité de traitement.

En 2012 au **Canada**, après un lock-out de six mois à l'usine Rio Tinto d'Alma, Les Métallus USW ont réussi à négocier une convention collective qui limite l'utilisation de travailleurs externalisés à 10% du nombre d'heures travaillées.

Aux **États-Unis**, l'USW a également conclu avec le manufacturier de pneus Bridgestone un accord limitant le recours à de la main d'œuvre externalisée pour la maintenance. Cette clause a permis à l'USW de limiter à 5% la proportion de travailleurs externalisés dans les sites d'exploitation de Bridgestone. L'entreprise doit aussi consulter la délégation syndicale du lieu de travail sur la nécessité de recourir à l'externalisation et sur sa portée.

Négocier avec les agences et les sous-traitants

Des syndicats ont aussi négocié des accords avec des agences de travail temporaire ou des firmes sous-traitantes reconnues en tant qu'employeurs légaux.

En **Thaïlande**, à l'usine Chevron-Uni Thai de Laem Chabang (qui assemble des plateformes pétrolières et gazières offshore), deux groupes de travailleurs intérimaires ont obtenu avec les deux agences fournisseuses la signature d'accords. Jusqu'alors ils n'étaient couverts par aucune convention collective et n'avaient aucun droit.

Une meilleure alternative à la négociation individuelle avec les agences ou sous-traitants est de conclure des conventions qui couvrent l'ensemble du personnel temporaire d'un secteur particulier. Bien que négocier avec des agences aux niveaux national et sectoriel ait apporté des résultats importants pour des intérimaires, ceci est resté largement cantonné aux syndicats d'Europe occidentale. De telles conventions ne sont possibles que là où une assise syndicale significative est présente au sein du personnel temporaire et où la négociation collective est bien protégée par la loi et institutionnalisée.



Négociation mondiale

Les Accords cadres mondiaux (ACM) permettent de fixer de commun accord des limites à l'emploi précaire par une négociation à l'échelon mondial avec les entreprises

L'ACM qui lie IndustriALL et GDF Suez offre de larges possibilités pour limiter le travail précaire. GDF SUEZ y "reconnait l'importance d'un emploi stable à la fois pour l'individu et l'entreprise à travers la préférence pour l'emploi permanent, à durée indéterminée et direct. GDF SUEZ et tous les sous-traitants seront pleinement responsables du fait que tout le travail soit effectué dans le cadre légal approprié et, en particulier, ne chercheront pas à éviter les obligations de l'employeur vis-à-vis de travailleurs dépendants en déguisant ce qui serait autrement une relation de travail ou en faisant un usage excessif des travailleurs temporaires ou intérimaires."

Négociations au niveau sectoriel

En raison de la taille et du nombre d'entreprises liées par les conventions, la couverture au sein de celles-ci est souvent élevée. L'étendue des responsabilités en vertu de la loi peut dépasser le domaine de la convention. Si de tels accords couvrent "tous les travailleurs et travailleuses" concernés par un secteur, par opposition à "salariés", l'application peut en être étendue jusqu'aux travailleurs soumis à des relations d'emploi précaires.

Au **Danemark**, dans les secteurs de la production industrielle et du bâtiment, les

PHOTO 1 :

Rassemblement syndical à Bogotà pour marquer la JMTD. IndustriALL

PHOTO 2 :

La HBWWF (Fédération des travailleuses à domicile) manifeste à Hyderabad pour revendiquer l'arrêt du travail précaire. HBWWF

PHOTO 3 :

La Table ronde du Sommet pour le bon Emploi en train de trouver des manières de créer du bon emploi. Canada, octobre 2014. UNIFOR

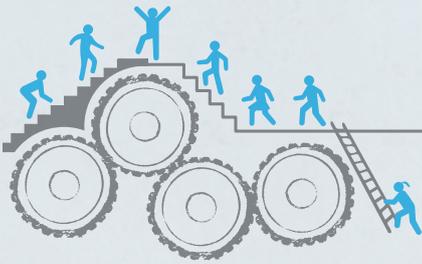
PHOTO 4 :

Rassemblement des affiliés d'IndustriALL dans l'État d'Odisha en Inde lors de la JMTD. SMEFI/HKMF

PHOTO 5 :

Le JCM (Conseil des Syndicats de Métallurgistes japonais) en action pour la JMTD. JCM





• Force du syndicat et capacité à mobiliser ses membres

En **Afrique du Sud**, le NUMSA n'a pu conclure sa convention avec le secteur de la construction automobile qu'au terme d'une très forte mobilisation : 4 mois de négociation et 2 semaines de grève nationale.

En **Inde**, l'OCMS a négocié des hausses de salaires pour les chauffeurs, les mécaniciens et les aides après une grève de 3 jours qui avait paralysé le transport du charbon dans les houillères de Talcher.

• Solidarité entre travailleurs permanents et précaires

Les organisations syndicales doivent pouvoir mobiliser non seulement les travailleurs précaires mais aussi les travailleurs permanents afin d'exercer un maximum de pression sur les employeurs. La tâche est plus facile lorsque les travailleurs précaires et permanents sont affiliés au même syndicat. La solidarité des travailleurs permanents peut s'avérer vitale. En **Argentine**, lorsque le syndicat du pneu SUTNA a recruté les travailleurs précaires et négocié leur régularisation, leurs collègues permanents ont décidé de recourir à la négociation collective pour régler la question de l'externalisation plutôt que de réclamer des améliorations de leur situation propre.

• Mobilisation internationale

Au **Canada**, les Métallos USW ont pu susciter un mouvement national et international de solidarité pour les travailleurs de Rio Tinto Alcan d'Alma, au Québec, qui refusaient les manœuvres de la direction pour remplacer les travailleurs partant à la retraite par des travailleurs sous-traitants non syndiqués pour un salaire réduit de moitié, sans pension ni prestations. Aux termes de l'accord signé par la suite, l'externalisation est gérée étroitement et limitée.

“La clé du succès a été l'énorme mouvement de solidarité de nos membres du Québec qui a poussé des syndicats du monde entier à les soutenir”

Daniel Roy
Directeur de l'USW Québec

limiter le travail précaire

Il est essentiel de mettre des limites au travail précaire parce que, plus le travail précaire gagne du terrain, plus l'unité de négociation se réduit et s'affaiblit, rendant de tels accords impossibles à l'avenir.

Certains syndicats, dont le NUMSA en **Afrique du Sud**, ont réussi à conclure des accords interdisant ou éliminant progressivement le recours aux courtiers de main-d'œuvre dans des secteurs entiers.



D'autres accords stipulent que les syndicats doivent être consultés avant tout changement qui pourrait affecter le statut des salariés et ils comprennent des outils et des droits pour contrôler les processus d'externalisation.

Au **Canada**, l'accord qui a mis fin au conflit chez Rio Tinto Alma instaure un comité de l'externalisation composé paritairement de représentants du syndicat et de la direction pour examiner les propositions d'externalisation et formuler des recommandations.

Au **Brésil**, le syndicat du secteur du pneu Sindicato da Borracha da São Paulo a signé avec des manufacturiers (Bridgestone, Pirelli, Goodyear) des accords régissant les conditions de travail des travailleurs employés directement pour une durée déterminée. Ils stipulent que les temporaires ne peuvent représenter plus de 5% du personnel de production.

En 2012, IndustriALL a signé un accord mondial limitant le travail temporaire. La "Charte du travail temporaire du Groupe Volkswagen" est un document révolutionnaire qui arrête des principes pour le recours au travail temporaire partout dans le monde dans tout le groupe Volkswagen (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce, Bentley, Lamborghini, Auto-Europa). Cet accord dispose que la proportion de travail temporaire ne peut dépasser 5% et permet aux syndicats de contrôler la proportion de travailleurs temporaires intérimaires.

Convertir le travail précaire en emploi régulier

Des affiliés ont lancé plusieurs campagnes pour régulariser des travailleurs. Au Sénégal, le SUTIDS a négocié la régularisation de 450 travailleurs temporaires avec les directions de six firmes de la chimie et la pharmacie : SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL et NDIAMBOURS.

Il n'est pas toujours possible de donner à des travailleurs intérimaires le statut de salarié direct et permanent. C'est pourquoi les syndicats essaient, dans un premier temps, de convertir le travail intérimaire en travail temporaire direct. Cela suffit souvent pour permettre aux travailleurs intérimaires d'adhérer à un syndicat et d'être ainsi couverts par la convention collective.

En **Malaisie**, les syndicats du secteur manufacturier avaient demandé à représenter les travailleurs intérimaires et externalisés, mais le ministère des ressources humaines a rejeté la demande en arguant que le syndicat n'a pas compétence pour représenter les travailleurs des services. Face à cette situation, le Syndicat des Salariés de la Fabrication du Papier a négocié une régularisation des travailleurs intérimaires et externalisés de Kimberly Clark Malaysia, qui ont obtenu des emplois directs à durée déterminée, ce qui leur a permis de bénéficier des normes et conditions inscrites dans la convention collective.



Améliorer les conditions de travail des travailleurs précaires et protéger leurs droits

Négocier des salaires et des conditions d'emploi identiques pour les travailleurs permanents et pour les précaires a le double avantage d'éliminer la discrimination et de combattre le dumping social. Dans bien des cas, les affiliés ont pu négocier un salaire égal pour un emploi équivalent. L'extension des termes d'une convention collective d'un secteur donné à tous les travailleurs peut également avoir un effet de lissage significatif.

Les organisations syndicales doivent pouvoir mobiliser non seulement les travailleurs précaires mais aussi les travailleurs permanents afin d'exercer un maximum de pression sur les employeurs. La tâche est plus facile lorsque les travailleurs précaires et permanents sont affiliés au même syndicat.

En plus du salaire de base, la rémunération comprend des prestations, de l'ancienneté et d'autres primes auxquelles les travailleurs précaires peuvent ne pas avoir accès. Le traitement égal va au-delà du salaire pour inclure l'accès aux avantages sociaux, aux congés payés, à la limitation du temps de travail, à la santé et la sécurité ainsi qu'à la formation.

Les mesures destinées à maîtriser et limiter le recours au travail précaire doivent être bien conçues de sorte que celles supposées bénéficier aux travailleurs précaires ne finissent pas par rendre leur situation plus précaire encore. Aux **Pays-Bas**, FNV Bondgenoten a constaté que le fait d'inscrire dans une convention collective le droit à un emploi permanent au terme d'une brève période peut avoir l'effet inverse à celui recherché, les employeurs licenciant les travailleurs intérimaires plus tôt pour échapper à ces dispositions. Il se focalise maintenant sur l'obtention de meilleurs salaires, droits à la pension et opportunités de formation pour les intérimaires.

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs précaires

Des études réalisées depuis les années 1990 ont montré que les travailleurs précaires sont beaucoup plus exposés aux risques de santé et de sécurité que les travailleurs statutaires, permanents et directs.

Les conventions qui donnent aux syndicats de l'entreprise utilisatrice accès aux contrats commerciaux qu'elle a conclus avec l'entreprise sous-traitante leur permettent de vérifier les conditions de travail des travailleurs externalisés et intérimaires et d'assurer une meilleure protection de leur santé et leur sécurité au travail.

Après les décès de deux travailleurs sous-traitants venus de Roumanie dans un incendie qui avait complètement ravagé la maison mise à leur disposition par les employeurs,



IG Metall a signé, en 2013, avec les chantiers navals Meyer Werft une convention collective qui élargit la cogestion aux travailleurs sous-traitants. Les deux victimes étaient employées en tant que travailleurs sous-traitants par SDS, une agence de recrutement à laquelle s'adressaient les chantiers navals pour leur fournir des travailleurs dans des conditions de vie et de travail déplorables. La convention stipule que le logement des travailleurs doit être conforme aux normes en vigueur. Un "groupe de travail sur les accords de sous-traitance" composé paritairment de représentants de la direction et des travailleurs a été constitué afin de contrôler le respect de ces dispositions et les infractions font l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'accord de sous-traitance.



Protéger les travailleuses précaires

Le travail précaire affecte les femmes de manière disproportionnée. Lorsque les droits en matière d'emploi sont liés à l'ancienneté, il arrive que les travailleuses

précaires ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du congé de maternité parce qu'elles ont souvent moins d'ancienneté. Les conventions élargies aux travailleurs et travailleuses temporaires peuvent donner aux femmes un accès aux droits en matière de congé de maternité.

Au **Sénégal**, le SUTIDS a déjà obtenu la régularisation de centaines de travailleurs

précaires, en majorité des hommes. Le syndicat négocie maintenant la régularisation des femmes et se bat pour obtenir un congé de maternité pour les travailleuses temporaires qui sont privées de ce droit.

La lutte continue

La négociation collective joue un rôle vital en limitant le travail précaire et en protégeant les droits et les conditions de travail des travailleurs précaires. Toutefois, les employeurs ne cessent de remettre en question les victoires obtenues par les syndicats.

Les conventions qui ont été négociées ne sont pas toujours respectées et les syndicats doivent continuer à batailler pour les faire appliquer. Lorsque des conventions excluent la possibilité de recourir au travail précaire dans un domaine, les employeurs trouvent de nouveaux moyens d'éviter l'emploi stable.

Et lorsque vient le moment de renégocier les conventions, les syndicats doivent à nouveau se battre pour conserver les avancées qu'ils ont déjà obtenues.

Pour être plus efficace, la négociation collective doit se combiner à d'autres stratégies de lutte contre le travail précaire. Elles incluent la syndicalisation des travailleurs précaires, le renforcement de l'unité entre les travailleurs précaires et les autres, la sensibilisation des travailleurs et du grand public aux dangers du travail précaire, l'action internationale et, surtout, la revendication d'une législation qui encadre de manière efficace le recours au travail précaire par les employeurs.

Sur la page www.industriall-union.org/stop-precarious-work vous trouverez notre publication "Négocier la sécurité – Stratégies syndicales de négociation contre le travail précaire" dans différentes langues, ainsi que des nouvelles concernant le travail précaire.

Sur Twitter: suivez le hashtag #STOPPrecariousWork

PHOTO 6 : Rassemblement du syndicat italien FIOM-CGIL, à Milan le 8 octobre pour la JM.TD. FIOM-CGIL

PHOTO 7 : Le Comité syndical SKF adopte une résolution sur le travail précaire. SKF WWC

PHOTO 8 : Rassemblement des syndicats en Ouganda pour sensibiliser sur l'extension du travail précaire. IndustriALL

La négociation collective joue un rôle vital en limitant le travail précaire et en protégeant les droits et les conditions de travail des travailleurs précaires. Toutefois, les employeurs ne cessent de remettre en question les victoires obtenues par les syndicats.



PAYS :
Australie

SYNDICAT :
CFMEU (Syndicat des industries
de la construction, forestières,
des mines et de l'énergie)

profil

TEXTE :
Alexander Ivanou

PHOTOS :
Le CFMEU
manifeste contre
Rio Tinto en
Australie.
CFMEU

Andrew Vickers lors
de la visite d'une mine
en Afrique du Sud,
décembre 2012.
IndustriALL

Le CFMEU se bat pour les travailleurs australiens

Fondé en 1915 en tant que Fédération des Salariés du Charbon et du Schiste d'Australasie, l'affilié d'IndustriALL CFMEU (Syndicat des industries de la construction, forestières, des mines et de l'énergie) a évolué pour devenir l'un des plus grands syndicats d'Australie et représente plus de 120.000 adhérents.

L'an prochain, le CFMEU célébrera ses 100 ans d'histoire dans la lutte pour les droits des travailleurs, tant en Australie que par-delà ses frontières. Ce syndicat a été le premier à obtenir la semaine des 35 heures, pour les mineurs de Broken Hill en Nouvelle Galles du Sud et cela remonte à 1920. Cette avancée a été étendue à tout le secteur charbonnier en 1970.

Une autre avancée est celle du premier plan de pension à l'échelle de toute une industrie et qui date des années 1940. Et grâce au CFMEU, les travailleurs du secteur charbonnier ont droit à 13 semaines de congés payés après 8 années de service, même s'ils changent d'employeur.

Cependant, la lutte est loin d'être terminée. Le CFMEU traverse une période de grands défis causée par la mauvaise santé de l'économie mondiale et le pouvoir croissant des multinationales.



Andrew Vickers est Secrétaire général de la Section des Mines et de l'Énergie du CFMEU et Président de la Section des Mines d'IndustriALL ainsi que membre de notre Comité exécutif. Il explique :

"Le syndicalisme en Australie est face à une série de scénarios compliqués. Nous sommes témoins d'une chute spectaculaire du prix des matières premières, en particulier le minerai de fer et le charbon. En conséquence, les grands employeurs, BHP Billiton, Rio Tinto, Glencore, Peabody et Anglo réduisent drastiquement le nombre de leurs salariés et, dans certains cas, ferment des mines.

"Dans le même temps, la stratégie économique de Rio Tinto et de BHP, au niveau du minerai de fer, est d'accroître constamment la production, alors même que les prix chutent en raison de l'abondance des stocks. La stratégie paraît donc consister à mettre la pression sur d'autres producteurs pour leur faire fermer boutique.

"Pour ce qui est du charbon, BHP accroît également sa production dans un marché déjà en surabondance et réduit le nombre de ses salariés permanents. Sans aucune honte, ils remplacent les salariés permanents licenciés par des embauches temporaires et des travailleurs en sous-traitance. Ceci est ouvertement contraire à « l'intérêt national » dont les politiciens australiens nous parlent si souvent. Mais nos politiques ont trop peur de ces multinationales géantes pour les faire rentrer dans le rang."

Vickers précise que **"le CFMEU a tenu un rôle fondamental pour assurer l'une des meilleures, sinon LA meilleure, législation au monde en matière de santé et sécurité pour le secteur charbonnier. En effet, à une époque où la pneumoconiose, aussi appelée aussi maladie du mineur, est en recrudescence, l'Australie n'en a pas connu un seul cas depuis le début des années 1970."**

CFMEU (Syndicat des industries de la construction, forestières, des mines et de l'énergie)

Le CFMEU se compose de trois Sections qui travaillent indépendamment : La Section de la Construction et des Industries diverses, la Section des Mines et de l'Énergie et la Section des Industries forestières et des Produits d'Ameublement. Le syndicat compte plus de 120.000 adhérents.

www.cfmeu.com.au



@CFMEU_National
@CFMEU_ME
Andrew Vickers @ogmoreboy

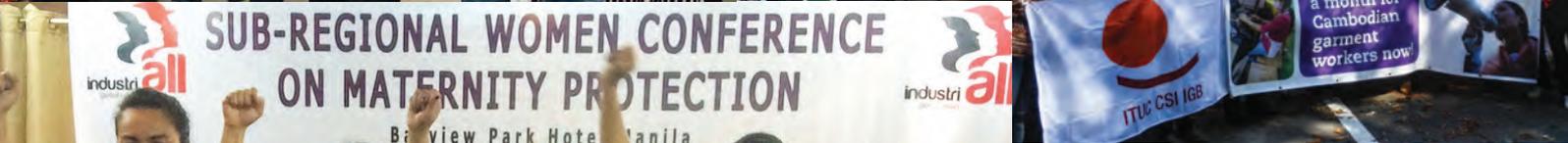
La campagne mondiale d'IndustriALL en faveur de meilleurs droits pour les travailleurs au sein du géant minier Rio Tinto est puissamment soutenue par le CFMEU. Se battre contre les pernicieuses conditions du travail précaires sont aussi des priorités sur notre agenda.

Tony Maher, Président national du CFMEU National et membre du Comité exécutif d'IndustriALL souligne ce qu'il appelle une tendance insidieuse au sein du secteur minier en Australie, à savoir mettre une intense pression sur les sous-traitants pour qu'ils cassent les salaires des travailleurs pour obtenir de nouveaux contrats ou maintenir ceux existants. Les grandes compagnies du charbon exigent de leurs sous-traitants que le niveau des salaires soit dans la plupart des cas 30% inférieur à ce qu'il était il y a deux ans.

Résoudre le problème du travail précaire est un défi en Australie où la législation impose des limites à la poursuite d'abus concernant la sous-traitance et les embauches temporaires. Des arrangements bidons sont possibles en vertu desquels des travailleurs sont considérés comme « occasionnels » alors qu'ils sont en fait à plein temps et permanents.

Le CFMEU prend les défis du temps présent à bras-le-corps avec le soutien d'une armée de travailleurs et travailleuses et fort d'un passé riche en victoires.

Solidarité des affiliés d'IndustriALL avec les travailleurs de la confection cambodgiens



NON AUX SALAIRES DE MISERE

