



global worker

ENQUETE

Moyen-Orient et Afrique du Nord

DOSSIER SPECIAL

Le comportement social
intenable de Rio Tinto

PROFIL

Angeline Chitambo

Bienvenue dans ce numéro de **global worker**



Jyrki Raina
Secrétaire général

« Nous sommes
déterminés à faire
tout ce qu'il faut
pour provoquer
un changement
en profondeur au
Bangladesh. »

Lutte pour la dignité

Au Bangladesh, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ainsi que chez Rio Tinto, IndustriALL Global Union mène la lutte aux côtés des travailleurs pour le respect et la dignité.

En avril, le bâtiment Rana Plaza, haut de huit étages, s'est effondré près de Dacca au Bangladesh, tuant 1.129 travailleurs et travailleuses de la confection. Cet homicide industriel a précipité les négociations sur un Accord contraignant portant sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh, avec à leur tête IndustriALL et son organisation sœur UNI.

Après les premières signatures apposées par H&M, Inditex et C&A, plus de 100 marques et détaillants de premier plan du monde entier ont signé cet Accord historique qui va permettre de rendre l'industrie du vêtement bangladaise sûre et soutenable par le biais d'un projet sur cinq ans.

Les entreprises participantes se sont engagées en faveur d'inspections exhaustives, de la mise à disposition de moyens pour les aménagements des usines dangereuses ainsi que pour la formation des cadres et des travailleurs.

La route sera longue et semée d'embûches, comme le montrent les problèmes dans les usines qui ont déjà été identifiées comme étant dangereuses. Beaucoup de décisions difficiles et impopulaires nous attendent.

Mais nous devons en finir avec ces usines meurtrières qui fabriquent des T-shirts bon marché pour les consommateurs occidentaux. En fait, nous espérons que les négociations en cours sur les indemnités compensatoires pour Rana Plaza, Tazreen Fashions et Aswad puissent être les dernières.

IndustriALL va également continuer à mettre la pression pour élever le salaire mensuel minimum de 38 US\$ vers un salaire viable, insister pour une réforme de la législation du travail conforme aux normes de l'OIT et lancer un grand projet de syndicalisation en collaboration avec nos partenaires. Nous

sommes déterminés à faire tout ce qu'il faut pour provoquer un changement en profondeur au Bangladesh.

Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA), IndustriALL soutient l'avènement et la croissance de syndicats libres et indépendants. Dans ce numéro de Global Worker, nous vous expliquons comment.

En janvier 2011, le peuple tunisien a renversé le régime du président Ben-Ali dans un soulèvement qui a marqué le début du Printemps Arabe. De l'agitation, des révolutions et mêmes des guerres s'en sont suivies dans différents pays de la région.

Ces peuples en avaient clairement assez de la pauvreté, du chômage, de l'injustice sociale, de l'absence de démocratie et de perspectives de vie meilleure. Ils étaient en colère et sont descendus dans les rues pour exiger du changement.

Aujourd'hui, plus de deux ans après ce Printemps Arabe, nous avons vu des changements dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA), mais aussi de profondes frustrations et désillusions parmi ces peuples en raison de leurs grandes attentes et des promesses brisées. La dictature n'est pas automatiquement suivie de la démocratie. Dans un certain nombre de pays, la liberté d'association est menacée.

IndustriALL agit dès lors très concrètement pour sauvegarder les droits syndicaux et aider les syndicats indépendants à acquérir une capacité à croître, en Egypte, en Irak, en Tunisie et ailleurs encore dans la région.

Dans ce numéro de Global Worker, nous dénonçons les violations des droits de la personne et des droits syndicaux du géant minier Rio Tinto. IndustriALL bâti un contre-pouvoir par le biais d'un réseau syndical international pour forcer l'entreprise à respecter ses travailleurs. La lutte pour la dignité de par le monde n'a pas de fin.

Jyrki Raina
Secrétaire général

 @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 l'an en anglais, français, espagnol et russe par IndustriALL Global Union.

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

Président : Berthold Huber

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

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

Traduction : Thierry Duhin

Photo de couverture : IndustriALL

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch

Sommaire

- Page **05** **S'attaquer à la précarité des travailleurs de l'habillement au Bangladesh**
- Page **09** **Fusion au Canada à l'origine d'un super syndicat**
- Page **10** **Marcio Pochmann à propos du développement industriel en Amérique latine et du besoin d'une stratégie commune**
- Page **12** **Dossier sur le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, priorité d'IndustriALL**
- Page **18** **Angeline Chitambo évoque sa lutte chez ZESA**
- Page **19** **Dossier spécial sur les pratiques intenable de Rio Tinto**
- Page **23** **Géorgie : syndicalisation réussie dans des conditions difficiles**



Nos t-shirts sont produits par de la main d'œuvre syndiquée.

Ce sont des travailleurs et travailleuses appartenant au SACTWU (Syndicat sud-africain de l'habillement et du textile) et employés par l'usine de vêtements Mazpah de Cape Town qui produisent les T-shirts d'IndustriALL.

« Nous sommes fiers de pouvoir dire que ce sont les membres du SACTWU qui produisent nos t-shirts IndustriALL. »

Jyrki Raina

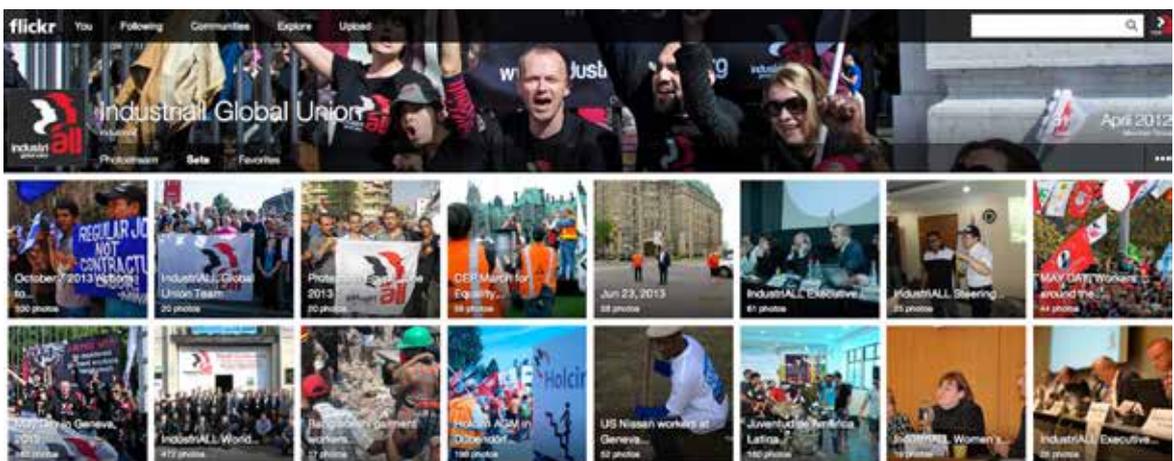
A vous... Rejoignez IndustriALL sur Facebook, Twitter, YouTube et Flickr et partagez l'info avec vos amis.



Visitez les pages Facebook régionales d'IndustriALL



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



Trouvez les albums les plus récents d'IndustriALL sur www.flickr.com/photos/industriall_gu/sets

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



www.industriall-union.org



IndustriALL aux avant-postes de la lutte pour les travailleurs bangladais de l'habillement

PHOTO PRINCIPALE :
Travailleur du textile dans une
usine de l'Accord à Gazipur.
Abir Abdullah

dossier

TEXTE :
Tom Grinter

L'Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh est une percée historique qui couvre plus de 2 millions de travailleurs et travailleuses de l'habillement. Rompant avec le ratage des audits sociaux menés par les entreprises par le passé, en vertu de l'Accord les syndicats et les multinationales travaillent ensemble pour améliorer la situation précaire des travailleurs de l'habillement du Bangladesh.

Plus de cent marques et détaillants, ce qui concerne plus de deux millions de travailleurs dans mille six cents usines, collaborent maintenant avec les Fédérations Syndicales Internationales IndustriALL et UNI. Cette large coalition représente une masse critique dans le secteur de la confection. Ensemble, elle a travaillé dur pour jeter les fondements de l'Accord de sorte à ce que tout soit prêt sur le terrain au Bangladesh pour fonctionner dès décembre 2013.

Un certain nombre de facteurs font de cette large coalition une nouveauté : sa taille, le sérieux des engagements contraignants ainsi que le rôle central joué par des organisations syndicales nationales et internationales. En tant que partenaires, les syndicats sont les seuls acteurs capables d'assurer de manière fiable la transparence et le suivi des conditions et des processus d'inspection. Depuis trop longtemps, le secteur s'est basé sur des audits ponctuels effectués par des organismes créés et financés par les marques elles-mêmes. Des relations sociales fortes peuvent remplacer ce modèle et faire mener des inspections de sécurité constantes dans un contexte où les travailleurs sont à même de refuser un travail dangereux.

Le travail qui a mené à l'Accord a été rendu possible par l'horrible catastrophe industrielle de Rana Plaza. Le 24 avril 2013, un immeuble commercial de huit étages s'est effondré à Savar, dans la banlieue du Grand Dacca, la capitale du Bangladesh. Avec un bilan s'aggravant jour après jour pour atteindre un

total de 1.129 morts, les consommateurs et la presse a réclamé un changement. L'ampleur de la catastrophe de Rana Plaza imposait un changement en profondeur allant au-delà de l'habituel recours à la justice au plan local et à la condamnation sévère du propriétaire de l'usine.

La catastrophe industrielle est survenue le matin du 24 avril à 9h00. L'immeuble effondré, construit sans permis, contenait cinq ateliers de confection employant 5.000 travailleurs et travailleuses. Les cinq entreprises étaient Ether Tex, New Wave Bottoms, New Wave Style, Phantom Apparels et Phantom-TAC, produisant pour différentes marques occidentales bien connues.

Le 23 avril, la veille de l'effondrement, de larges fissures structurelles étaient apparues dans les colonnes de soutènement du Rana Plaza. Mais le propriétaire du bâtiment, Sohel Rana, et les propriétaires des ateliers de confection ont snobé les autorités locales lorsqu'elles ont ordonné l'évacuation complète. Au lieu de cela, les travailleurs et travailleuses ont reçu l'ordre d'être tôt sur place le lendemain matin de sorte à occuper leur poste de travail avant l'arrivée des autorités. Un travailleur de Rana Plaza était contraint de travailler trois jours sans salaire pour toute journée de travail manquée, ce qui a fait hésiter les travailleurs à rester à l'abri chez eux ce 24 avril. Les dirigeants de Ether Tex ont menacé ceux qui ne se présenteraient pas le 24 avril d'un mois de retenue de salaire.

Le jour où le bâtiment industriel s'est effondré, le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina, a déclaré :

« Cette terrible tragédie souligne l'urgence de mettre fin à ce nivellement par le bas qui consiste à fournir de moyens de production bon marché à des marques internationales, un phénomène qui a coûté la vie à des centaines de travailleurs et travailleuses. Les marques et les détaillants internationaux sont responsables de l'ensemble de leurs chaînes de production. Le temps est maintenant venu pour eux, les fournisseurs et le gouvernement bangladais de s'asseoir à une table avec IndustriALL et ses affiliés pour s'entendre sur un programme de sécurité qui permette de s'assurer que cela ne puisse plus jamais arriver. »

De grandes marques s'y sont jointes, davantage suivent

Réagissant rapidement au désastre de Rana Plaza, IndustriALL a mis sur pied une alliance au niveau des chaînes d'approvisionnement avec la Fédération Syndicale Internationale UNI, qui représente les syndiqués des secteurs du commerce et de la distribution occupés par les marques et détaillants de l'hémisphère nord, afin de constituer l'Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh. Des ONG telles que la Campagne Clean Clothes, le Workers' Rights Consortium, le Maquila Solidarity Network et l'International Labour Rights Forum, ont également joué un rôle important.

Deux des plus grandes entreprises de confection au plan mondial, H&M et Inditex, ont été les deux premières marques à signer l'Accord le 14 mai. De nouveaux signataires viennent s'ajouter toutes les semaines.

« L'Accord est source de fierté pour IndustriALL, passera dans son histoire comme LA réalisation de sa première année d'existence et montre au monde entier la puissance et l'ambition de cette nouvelle force syndicale, » a déclaré le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina. « Ensemble, nous allons faire du secteur de la confection au Bangladesh une industrie sûre et durable. »

Des discussions préliminaires ont eu lieu concernant la possibilité d'étendre dans le futur Accord à d'autres pays et même à



1

Plus de 100 marques et détaillants, représentant plus de 2.000.000 de travailleurs de 1.600 usines collaborent dorénavant avec IndustriALL et UNI.



2

d'autres secteurs d'industrie. Le Bangladesh n'est malheureusement pas le seul pays dans le monde où les travailleurs de l'habillement œuvrent dans des conditions dangereuses pour des salaires de misère. L'Accord du Bangladesh offre aux marques et aux détaillants l'opportunité de faire le ménage au sein de leur chaîne d'approvisionnement et d'éviter de mettre à nouveau à mal leur réputation avec la mort d'autres travailleurs. Une coordination réussie ouvrira la voie à un travail comparable ailleurs.

 @bangaccord

INCENDIE DE TAZREEN

Plus de 120 travailleurs et travailleuses ont été tués et autant blessés dans un horrible incendie à l'usine Tazreen Fashion près de Dacca le 24 novembre 2012.

Visitez le site de l'Accord sur www.bangladeshaccord.org

Une usine dangereuse a été identifiée en juin au sein de la chaîne d'approvisionnement de Tesco, signataire de l'Accord. L'affaire Liberty Fashions n'a pas été traitée dans le cadre de l'Accord, car elle est antérieure à la mise en place de ses mécanismes. Tesco, une des plus importantes marques à avoir signé l'Accord sur les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh, mérite beaucoup de crédit pour son rôle de meneur au niveau de l'identification des risques et de la coopération avec les syndicats pour assurer que les travailleurs ne soient plus mis en danger.

Lorsque l'équipe d'inspection de Tesco a découvert en juin que l'usine n°2 de Liberty Fashions courrait le danger imminent de s'effondrer, un processus a été mis en place pour voir si l'usine pouvait être réparée et les emplois sauvés. Un certain nombre de marques et de détaillants ont travaillé ensemble pour assurer le versement des salaires et primes de l'Eid des travailleurs. Malheureusement, à l'issue de discussions tenues à Londres, M. Huq n'a pas soumis un plan crédible. Liberty a accumulé 18 millions de dollars de dette et court un sérieux risque de fermeture. Sean Ansett, le Directeur intérimaire de l'Accord, a conduit les pourparlers avec la BGMEA et a également

rencontré les leaders syndicaux Roy Ramesh et Amirul Amin. Au moment où nous écrivons, les travailleurs de Liberty Fashions manifestent pour que soient versés les salaires qui leur sont dus par le propriétaire de l'usine et une solution doit encore être trouvée.

Le cas de Liberty a été un succès s'agissant de tenir à l'écart les travailleurs d'une usine dangereuse où une catastrophe aurait pu survenir à tout moment. Bien que cette affaire n'ait pas été traitée dans le cadre de l'Accord, le niveau de coopération et de coordination inédit qu'elle a suscité a eu une influence positive sur le processus.

Engagements d'IndustriALL Global Union au Bangladesh

En parallèle au travail autour de la mise en œuvre de l'Accord, l'action d'IndustriALL au Bangladesh se focalise sur quatre autres points, comme le Comité exécutif s'y est engagé :

- Réforme de la législation du travail pour garantir la liberté d'association
- Augmentation du salaire minimum de 38 US\$ pour atteindre un salaire vital d'ici à 2015
- Lancement d'un vaste projet de recrutement pour assurer une présence syndicale dans les 4.500 usines de confection
- Mise sur pied d'un modèle d'indemnisation pour les victimes de Rana Plaza et de Tazreen.



L'IBC (Conseil des affiliés d'IndustriALL au Bangladesh) regroupe les syndicats affiliés pour mener des actions communes sous l'autorité de son Secrétaire général élu Roy Ramesh. Il y a un énorme potentiel de recrutement et de croissance pour les syndicats de la confection. IndustriALL va maintenant favoriser ce mouvement dans le cadre d'un vaste projet de syndicalisation financé en partie par la Confédération des Syndicats néerlandais FNV.

IndustriALL soutient depuis longtemps les appels de ses affiliés bangladais pour une hausse du salaire minimum dans le secteur afin d'en faire un salaire vital. L'IBC (Conseil

des affiliés d'IndustriALL au Bangladesh) est unanime dans sa revendication en faveur d'une augmentation urgente du salaire minimum à plus de 100 US\$ par mois par rapport aux 38 actuels. Le 21 septembre, 200.000 travailleurs bangladais de la confection se sont mobilisés pendant trois jours à Dacca et ailleurs dans le pays pour appeler à un salaire vital et rejeter fermement une offre dérisoire faite par les patrons lors de négociations.

Récemment, l'attention s'est portée sur des discussions au sein d'une commission des salaires créée par le gouvernement afin de faire une recommandation sur un meilleur salaire minimum applicable à tout le secteur. IndustriALL a critiqué l'absence d'un représentant des syndicats au sein de cette commission. L'étincelle qui a mis le feu aux poudres de ces manifestations géantes en septembre a été la proposition inappropriée soumise auprès de cette commission par les associations patronales du secteur BGMEA et BKMEA, de l'ordre de 3.600 BDT, soit une hausse de moins de 20%.

Le Secrétaire général de l'IBC Roy Ramesh a déclaré :

« L'IBC a proposé de fixer les salaires minimums, en se fondant sur les Objectifs du millénaire pour le développement et le coût de la vie, à l'équivalent d'environ 120 US\$ par mois »

Les travailleurs du secteur ont dirigé la colère de leur mobilisation dans les régions industrielles de Gazipur, Savar, Tejgaon, Ashulia, Mirpur, Uttara, Badda et Dacca contre les influentes BGMEA et BKMEA, puisque ce sont elles qui bloquent toute revalorisation significative.

Les progrès au sein de la commission des salaires ont été très lents et la BGMEA semble toujours vouloir attendre novembre-décembre avant de donner son aval à un accord. Elle veut apparemment se rendre d'abord avec le ministère du travail en Thaïlande, au Cambodge et au Vietnam pour étudier la question du salaire vital et veut s'assurer que les marques et détaillants sont bien disposés à payer des prix équitables. Lors de récents pourparlers d'IndustriALL avec de grandes marques comme Inditex, H&M et Primark, celles-ci ont clairement réitéré leur engagement par rapport à des salaires minima plus élevés. Comme nombre d'autres marques, elles sont disposées à payer davantage mais, à ce stade, il n'y a pas d'engagement de la part de Walmart et de ses alliés.



PHOTO 1 :
Sur le lieu de la tragédie, des familles tiennent des photos de leurs chers disparus et racontent ce qui leur est arrivé le jour de l'effondrement. *Abir Abdullah*

PHOTO 2 :
Bannière avec les logos de la plupart des marques qui ont signé l'Accord sur le Bangladesh. *IndustriALL*

PHOTO 3 :
De grandes entreprises de détail soutenant l'Accord mondial sur la sécurité et la lutte incendie au Bangladesh montrent leur engagement à améliorer la vie des travailleurs de la confection lors la première réunion tenue à l'Organisation internationale du Travail à Genève le 25 mai 2013. *IndustriALL*

PHOTO 4 :
Des pompiers retirent une personne des décombres après l'effondrement du bâtiment Rana Plaza, haut de huit étages. *Kamrul Anam*

Cette lenteur fait craindre de nouvelles agitations. La campagne en faveur d'une réforme de la législation du travail bangladaise qui la rendrait conforme aux normes de l'OIT est une priorité vitale. Une législation anti-travailleur a été l'obstacle majeur à la syndicalisation et à la négociation collective. Ce processus de réforme fait l'objet d'un fort lobbying de la part des patrons dans pays ainsi que des acheteurs internationaux pour faire constamment pression sur le Premier Ministre Sheikh Hasina pour qu'il maintienne les droits des travailleurs à un niveau minimaliste.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) mène la danse pour faire pression sur le gouvernement bangladais afin qu'il mette en place des réformes adéquates de sa législation du travail. Une délégation tripartite de haut rang de l'OIT a mené une importante mission à Dacca du 1er au 4 mai, immédiatement après la catastrophe de Rana Plaza. Cette mission a défini un important plan d'action de l'OIT qui comprend les points suivants :

- **Soumettre au Parlement, au cours de sa prochaine session, devant avoir lieu en juin 2013, un projet de réforme du droit du travail ; il prendra en considération les contributions des partenaires tripartites et devrait améliorer la protection, en droit et en pratique, des droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que la santé et la sécurité au travail.**
- **Mettre en œuvre dans son intégralité le Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie dans l'industrie du prêt-à-porter et en étendre la portée pour inclure l'intégrité structurelle des bâtiments en vue d'améliorer la santé, la sûreté professionnelle et structurelle, et d'autres secteurs de vulnérabilité, à identifier en concertation avec les acteurs concernés.**
- **Dans les six mois, faire recruter par le gouvernement 200 inspecteurs supplémentaires et s'assurer que le Département de l'inspecteur en chef des usines et établissements aura été élevé au grade de Direction avec une allocation budgétaire annuelle suffisante pour lui permettre i) de recruter au moins 800 inspecteurs et ii) de développer les infrastructures nécessaires à leur propre fonctionnement.**

Indemnités : fixer une norme pour le futur

Les indemnités sont une partie du travail difficile mais importante qui impliquent de nombreux acteurs. IndustriALL a pris les devants et a été en mesure d'amener l'OIT à prendre la présidence impartiale du processus d'indemnisation après les tragédies de Rana Plaza et Tazreen. Bien qu'indemniser les familles des victimes et les travailleurs blessés



des suites de ces catastrophes industrielles est important en soi, l'importance de ce processus est magnifiée par la possibilité de fixer un précédent pour tout futur accident qui impliquerait des morts.

IndustriALL a insisté pour obtenir une proposition de modèle d'indemnisation dans le cadre des négociations avec les marques et détaillants se fournissant à Rana Plaza. Il existe des variantes à ce modèle et un certain niveau de flexibilité. La priorité est qu'un montant d'indemnité décent soit versé d'urgence et qu'un mécanisme soit établi et serve de précédent pour éviter de longs délais à l'avenir.

Des experts internationaux ont exposé au cours des négociations les meilleures pratiques pour l'établissement d'un fond d'indemnisation, sous la houlette d'une commission multipartite, ce qui pourrait se faire par le biais d'une convention entre toutes les parties concernées. Une solution durable devra être trouvée en partenariat avec les marques, l'OIT, le gouvernement bangladais, la BGMEA, les syndicats bangladais et les ONG. Nous espérons sincèrement qu'une solution aura été trouvée d'ici à ce que ce magazine soit mis sous presse.

Un certain nombre de marques, comme Walmart et Gap, ont refusé de s'asseoir à la table de négociation, alors que certaines ont du y être encouragées. A ce stade, la firme britannique Primark a pris la tête du mouvement en assurant pour 3.630 blessés et familles de victimes six mois complet de salaire jusqu'à fin octobre. Primark a également mis à disposition son infrastructure bancaire sur place au Bangladesh pour transmettre tout fond qui serait mis à disposition en urgence.

Dénonçant les absents à la réunion portant sur les indemnités tenues à Genève les 11 et

12 septembre, la Secrétaire générale adjointe d'IndustriALL Monika Kemperle a déclaré :

« L'indifférence affichée par les marques absentes par rapport à la souffrance des travailleurs du Bangladesh dont les vies ont été détruites lors des accidents évitables de Tazreen et Rana Plaza choque au plus haut point. Les multinationales occidentales ont multiplié les vaines promesses et les contrevérités depuis l'incendie de Tazreen et l'effondrement du Rana Plaza afin d'éviter de débours des sommes qui représentent une fraction infime de leur chiffre d'affaires. »

La vérité au bout du compte est qu'au Bangladesh les multinationales peuvent se permettre ce qui n'est pour elles qu'un petit prix à payer pour transformer les conditions au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Sans changement systémique dans chacun de ces domaines d'action, les travailleurs devront continuer à trimmer dans des conditions dignes de l'esclavage, en gagnant des salaires de misère et sans le droit de se syndiquer. IndustriALL va continuer à se porter à l'avant-garde du combat pour obtenir les changements dont les travailleurs bangladais ont besoin et qu'ils méritent ainsi que pour rendre ce secteur sûr et durable.

@industrial_GU

SALAIRE VITAL

Un salaire vital est le revenu minimum nécessaire à un travailleur pour pouvoir rencontrer ses besoins de base tels que le logement, l'habillement et la nourriture. Les salaires de misère ont un impact dévastateur sur les travailleurs. De l'Afrique à l'Asie en passant par l'Amérique latine, le salaire vital est une problématique mondiale et est au centre de l'Ordre du Jour pour le Travail Décent. IndustriALL fait campagne sur cette problématique avec ses affiliés.

Davantage d'info sur www.industrialunion.org

Actions au Bangladesh :
visitez www.industrialunion.org/action-on-bangladesh
pour être tenu au courant de l'évolution des choses

PHOTO 5 :
Chaîne humaine à Rana Plaza
le 23 octobre 2013.
Abir Abdullah

Fusion au Canada à l'origine d'un super syndicat

Les affiliés canadiens d'IndustriALL les TCA et le SCEP ont joint leurs forces pour constituer un nouveau syndicat, Unifor. Ce super syndicat représente 300.000 travailleurs de l'industrie et des services. Le nouveau Président Jerry Dias prône une attention particulière au recrutement et aux communautés.

Le 1^{er} septembre a vu la création du plus grand syndicat du secteur privé au Canada lorsque les affiliés canadiens d'IndustriALL les TCA et le SCEP ont joint leurs forces pour former Unifor, qui représente 300.000 membres dans un large éventail de secteurs comprenant l'industrie manufacturière, l'énergie, l'exploitation forestière, les télécommunications et le transport.

Plus de 2.500 délégués élus en provenance du Syndicat des Travailleurs Canadiens de l'Automobile (les TCA) et du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier (le SCEP) ont voté en faveur de la création du nouveau super syndicat. Les statuts ont été adoptés par 96% des votants lors du congrès de fondation. Le congrès a élu Jerry Dias Président national, Peter Kennedy Secrétaire-trésorier et Michel Ouimet Directeur québécois. Au sein de l'exécutif d'Unifor composé de 25 membres, 44 pour cent sont des femmes, soit bien plus que les 28 pour cent qu'elles représentent au niveau des adhérents.

Jerry Dias a entamé sa vie professionnelle en 1978 chez l'avionneur Havilland (aujourd'hui Bombardier Aerospace) et a été élu délégué syndical la même année. Il est ensuite devenu président de la section locale avant d'être appelé au sein du bureau national en 1993 pour coordonner le secteur aérospatial. Avant d'être élu Président d'Unifor, Dias était Vice-président des TCA.

« Nous voulons un Canada qui traite chaque personne décemment, avec respect et dans la sécurité. Un Canada qui apprécie la valeur des travailleurs qui produisent les richesses plutôt que de nous rabaisser et nous sacrifier, » a déclaré Dias dans son discours inaugural.

Amener la politique de recrutement à un autre niveau

Le Congrès a adopté des politiques de recrutement innovantes. Un élément nouveau est l'introduction de sections communautaires. Par ce biais, de nouveaux groupes de travailleurs peuvent rejoindre Unifor même s'ils n'appartiennent pas déjà à une unité de négociation reconnue. Unifor va consacrer annuellement 10 pour cent de ses revenus, soit 10 millions de dollars canadiens, au recrutement de nouveaux membres.

Unifor va poursuivre la tradition du syndicalisme social des TCA et du SCEP. Cette action politique signifie un large engagement dans des communautés, la participation à des campagnes thématiques et l'implication dans des processus électoraux pour soulever des problématiques et soutenir des candidats qui les portent.

Le Congrès a salué d'une salve d'applaudissements le président des TCA Ken Lewenza et le président du SCEP Dave Coles qui partent tous deux à la retraite.

Dans son allocution, le secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina a rendu hommage à la tradition de solidarité internationale des organisations fondatrices :

« Dans un univers mondialisé et sans frontières, nous devons plus que jamais travailler ensemble. Je suis confiant dans le fait qu'Unifor va continuer à apporter son soutien à nos collègues de Colombie, du Mozambique et d'ailleurs. »

PAYS :
Canada

SYNDICAT :
Unifor

profil

TEXTE :
Petra Brännmark

PHOTO CI-DESSOUS :
Jerry Dias, Président d'Unifor au Congrès de fondation à Toronto 1^{er} septembre 2013. Unifor



@UniforTheUnion
@JerryPDias

UNIFOR

Depuis la fusion entre le Syndicat des Travailleurs Canadiens de l'Automobile (les TCA) et le Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier (le SCEP) Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Ses 300.000 adhérents se trouvent dans les secteurs des communications, du transport, de l'énergie, des ressources naturelles, de l'industrie manufacturière et des services. Jerry Dias a été élu en tant que premier Président national lors du Congrès de fondation en septembre 2013.

Plus d'info
www.unifor.org



Marcio Pochmann

rencontre

TEXTE :
Valeska Solis

PHOTO PRINCIPALE :
IndustriALL

 @MarcioPochmann

Des politiques industrielles coordonnées sont essentielles pour l'Amérique latine et les Caraïbes

Dans un monde où le travail est précarisé et de plus en plus externalisé, les politiques industrielles sont une manière de protéger les travailleurs et leurs droits. Selon Marcio Pochmann, économiste, chercheur et professeur à l'UNICAMP (Université de Campinas) et président de l'Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada de 2007 à 2012, les pays sud-américains ont besoin d'une stratégie commune pour faire face à la concurrence internationale croissante.

Selon le FMI (Fond Monétaire International), le Brésil est la première économie d'Amérique latine et la septième plus grande du monde. Marcio Pochmann voit différentes raisons pour lesquelles le Brésil occupe cette place. L'une est la démocratisation, le pays comptant 30 années de gouvernements légitimes, une autre est la croissance économique.

« La redistribution des revenus et la croissance de l'emploi entre 2004 et 2005 a encouragé une expansion économique et a fait avancer l'économie, » dit Marcio Pochmann.

Après la crise de 2008, la reprise économique a débuté dans des pays en croissance comme la Chine, l'Inde et le Brésil. Selon Pochmann, le Brésil est le moteur de l'économie latino-américaine et a le potentiel pour compter parmi les cinq plus grandes économies du monde. Au cours des dernières années, le Brésil a été un des principaux bénéficiaires de la croissance économique mondiale. La nation a accumulé de la richesse en exportant des minéraux, du pétrole, du charbon, du bœuf et du soja en Europe et en Asie.

« Le développement industriel est tributaire d'une stratégie mondiale, donc les politiques doivent avoir une perspective coordonnée internationale et pas seulement nationale. »

L'Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada est un institut de recherche économique du Brésil.

Quelle est la situation actuelle au Brésil et en Amérique latine ?

« L'Amérique latine a traversé une longue période de politiques néo-libérales qui ont été appliquées de différentes manières. Cela s'est fait au détriment de la société et de l'économie et a sérieusement limité les perspectives de développement. Cependant, des alternatives post-néolibérales, appliquant des modèles différents, sont apparues au 21^e siècle. Les tendances bolivariennes dans des pays tels que le Venezuela, la Bolivie et l'Équateur ont donné à des pays comptant un grand secteur agricole des options intéressantes et qui tombaient à point. La situation est différente en Uruguay et en Argentine parce que ces pays ont des sociétés bien plus complexes qui offrent du champ pour la construction d'alternatives post-néolibérales. C'est différent, par exemple, du Venezuela qui a une grande capacité de production et d'exportation de pétrole. Il y a aussi le modèle brésilien, qui est différent de celui du Venezuela ou de l'Argentine. C'est dû au fait que le Brésil compte un vaste secteur industriel et que ses récents investissements dans l'industrie pétrolière ont placé le pays dans une excellente position. »

« Le nouveau fond créé par le gouvernement va permettre davantage d'investissements dans la santé et l'éducation. C'est un important résultat de la vague de protestations sociales en juin de cette année où on a vu déferler de grandes manifestations à travers tout le pays. Ces modèles post-néolibéraux sont anti-néolibéraux mais il y a aussi de grandes différences entre eux. »

Quelle a été l'importance de ces manifestations pour le développement au Brésil ?

« Les manifestations ont été très importantes en ce qu'elles ont donné un nouveau souffle à la démocratie au Brésil. Il a été bon pour le pays que le peuple descende dans la rue pour réclamer du changement. Il a réclamé des améliorations pour les services publics, la qualité de l'enseignement et de la santé, toutes choses que les marchés ne peuvent offrir. Ces protestations venues de la rue ont donc été essentielles pour le développement du Brésil. »

S'agissant des manifestations, quel est votre avis sur le projet de Loi 4330 ?

« L'externalisation est un fait, pas seulement au Brésil. Ce phénomène est lié au travail précaire et j'estime qu'il est essentiel de légiférer ou de réglementer dans ce domaine. Cependant la proposition de la majorité ne prend pas en compte le problème central de l'externalisation. Le risque est donc sérieux que cette proposition ne fasse rien pour améliorer la qualité de l'emploi et pourrait entraîner davantage de travail précaire, y compris dans des secteurs où il n'est pas encore répandu. »

Quelle est votre opinion sur le secteur industriel en Amérique latine ?

« La production industrielle est très importante et je pense que les pays sud-américains doivent coordonner leurs politiques industrielles. Il y a énormément de concurrence, avec l'augmentation du secteur manufacturier en Asie, en particulier en Chine. Dans le même temps, la nouvelle donne en matière d'énergie pourrait aider à la reprise aux États-Unis, ce qui pourrait rendre plus difficile le développement de l'industrie en Amérique latine. Cela pourrait même y mener à un déclin industriel. Il est donc essentiel pour notre continent de développer une politique industrielle coordonnée. »

« Le développement industriel est tributaire d'une stratégie mondiale, donc les politiques doivent avoir une perspective coordonnée internationale et pas seulement nationale. Par exemple le Brésil, l'Argentine et l'Uruguay devraient coordonner leurs secteurs du pétrole et de la construction navale, entre autres. Ils pourraient coordonner l'ensemble de leurs systèmes de production. »

Une telle coordination pourrait-elle aider à combattre l'emploi précaire ?

« Oui. Un exemple en est le Mercosur, au sein duquel il y a toujours de la concurrence mais qui est aussi devenu un forum de coopération. La concurrence mène souvent à la disparition de secteurs de production dans certains pays. La Chine a réussi à organiser un système de production qui bénéficie à sa population et qui a des liens forts avec ses pays voisins. Elle importe et exporte beaucoup. Je ne pense pas qu'il serait judicieux pour le Brésil, par exemple, d'avoir

un excédent commercial avec ses voisins. Il devrait développer et diversifier ses relations avec eux. Le travail précaire et informel serait moins répandu si on se préoccupait moins de concurrence. La concurrence peut être néfaste, car elle maintient des bas salaires. Cependant, l'emploi précaire continue à être une manière de se faire concurrence et c'est une pratique également répandue dans les pays latino-américains. »

Quel rôle les syndicats peuvent-ils jouer pour coordonner la politique industrielle ?

« Les syndicats sont très importants, non seulement pour la consolidation de la démocratie mais aussi comme portedrapeaux pour l'avenir. Les syndicats ne peuvent pas se contenter de regarder dans le rétroviseur parce que ça signifie avoir une vision passéiste. Les syndicats doivent regarder devant eux. D'une part, il y a une évolution au sein de la classe ouvrière, l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication augmente et cela signifie de nouveaux travailleurs. Un autre problème est que les travailleurs ne se syndiquent pas, ils n'ont aucun contact avec les syndicats. Ceux-ci doivent donc attirer de nouveaux adhérents pour renforcer leur position, leur programme de réforme et leurs revendications de sorte à promouvoir le progrès économique et social dans leurs pays. »

Pensez-vous que le Brésil consolide sa position ? Est-il comparable à l'Argentine ?

« Le Brésil est un peu différent de l'Argentine. Si l'Argentine était un animal, il serait souple, pour bâtir des majorités politiques et changer de direction plus rapidement. Le Brésil est plus comme un éléphant, qui se déplace lentement et prend plus de temps à se construire des majorités politiques, mais qui peut atteindre des résultats plus stables. En dépit de toutes les difficultés, le Brésil évolue maintenant dans la bonne direction et ne devrait pas revenir à ses politiques antérieures. Il existe un sentiment que le changement et le combat contre les inégalités et le travail précaire sont des éléments essentiels pour la consolidation de la démocratie. »

« Les syndicats sont très importants, non seulement pour la consolidation de la démocratie mais aussi comme portedrapeaux pour l'avenir. »

TEXTE & PHOTOS :
Kemal Özkan, Ahmed Kamel,
Jim Catterson, Carol Bruce

LIEU :
Moyen-Orient et Afrique du Nord

enquête

PHOTO PRINCIPALE :
Mouvements dans toute l'Egypte
pour appeler au départ du Président
Mohammed Morsi le 30 juin 2013.
IndustriALL

PHOTO À DROITE :
Piquet des travailleurs de Bahayra
Company for Land Reclamation en
Egypte qui exigent leurs salaires.
IndustriALL



Dans le sillage du Printemps Arabe

Le Printemps Arabe a changé de manière irrévocable le paysage politique et social dans la région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord). La MENA est une région prioritaire pour IndustriALL et ces 18 derniers mois ont donné lieu à des moments clés qui ont fourni l'opportunité de structurer les syndicats et de promouvoir les droits sociaux et économiques des travailleurs. Mais les événements récents montrent également une tendance inquiétante s'agissant des droits syndicaux fondamentaux.



Les travailleurs ont reçu des promesses de démocratie, de droits syndicaux et humains, mais trop souvent, peu de choses se sont concrétisées. Des exemples en provenance de Palestine, du Liban, d'Égypte, de Tunisie, du Maroc et d'Algérie indiquent clairement que la liberté d'association pacifique est soumise à une lourde pression. Une nouvelle Loi sur les Associations adoptée en Algérie en 2012, par exemple, néglige de protéger la liberté d'association en limitant l'accès à des financements étrangers et complique l'enregistrement d'organisations nouvelles ou existantes.

IndustriALL, ensemble avec ses affiliés, poursuit la lutte pour la démocratie au sein de la MENA, en se battant pour le respect des droits syndicaux et humains.

Syndiquer et faire campagne en Egypte

L'aube du Printemps Arabe a montré la voie pour un nouveau syndicalisme au sein de la Région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA). Elle a connu l'émergence de nouveaux syndicats indépendants, en particulier en Egypte.

Une vague de privatisations à la fin des années quatre-vingt-dix a marginalisé une large portion de la main d'œuvre et a conduit à de vastes licenciements. En 2004, les travailleurs égyptiens ont entamé une phase sans précédent de lutte pour la liberté d'association et pour de meilleures conditions de vie et de travail. Entre 2006 et 2008, des centaines de grèves sauvages ont été menées en dehors des structures syndicales officielles. Les travailleurs et travailleuses de Misr Mahalla Textile and Spinning Company, la plus grande usine de la MENA qui emploie environ 22.000 salariés, ont mené la lutte. Une série de grève dans d'autres secteurs ont suivi, jetant les fondements du tout premier syndicat indépendant en Egypte, le Real Estate Tax Authority Union en 2008.

Le 30 janvier 2011, des syndicats indépendants se sont réunis à la Place Tahrir pour déclarer la fondation de l'EFITU (Fédération des Syndicats égyptiens indépendants). L'EFITU a immédiatement appelé à une grève générale pour accroître la pression en faveur de la démission du régime de Mubarak.

Depuis le début de la révolution le 25 janvier 2011, IndustriALL a suivi de près la situation politique en Egypte,

ainsi que ses implications pour les syndicats et les travailleurs. IndustriALL apporte son soutien aux syndicats indépendants en Egypte par le biais de l'éducation, de la syndicalisation et de campagnes en vue de construire des syndicats plus forts.

Avec le soutien du Solidarity Center de l'AFL-CIO (la Confédération américaine des Syndicats) et de la CSI, IndustriALL a tenu quatre séminaires avec des syndicats indépendants depuis le début de 2013. Le premier séminaire de planification et d'évaluation a eu lieu au Caire avec la participation de 50 représentants de secteurs industriels relevant d'IndustriALL. Le séminaire a accueilli des leaders de l'EDLC (Congrès démocratique du Travail d'Egypte) et de l'EFITU ainsi que des représentants de l'OIT, de la CSI et de la FES. Les participants ont débattu des défis auxquels font face leurs syndicats, comme l'absence de reconnaissance officielle, l'ingérence de l'état et les obstacles à la collecte de cotisations syndicales.

Le projet s'est poursuivi avec trois autres séminaires sur le renforcement des capacités des nouveaux syndicats. A Alexandrie, les 25 participants du second séminaire se sont concentré sur le secteur de l'énergie. Au cours des deux journées de travail, ils ont eu l'occasion de parler de leurs défis en tant que syndicats indépendants dans les secteurs du pétrole, de l'électricité et des mines en Egypte. Parmi ceux-ci, on notait la sous-traitance, la résistance des



1

L'avènement du Printemps Arabe a ouvert la voie pour un nouveau syndicalisme dans la Région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord).



2



3

patrons à vouloir reconnaître les syndicats indépendants, l'approche des entreprises par rapport au travail intérimaire et le refus de proposer des contrats décents.

C'est la ville de Mahalla El Kobra, siège de l'industrie du textile et du vêtement en Egypte, qui a accueilli le séminaire national dédié aux défis pour les travailleurs du textile. Les participants, en provenance de diverses branches du secteur, ont témoigné de la grande quantité de licenciements et de mise à la retraite anticipée qu'a connu l'industrie du textile et du vêtement en Egypte depuis les années 1990. Ceci est dû à la restructuration économique, à la privatisation et à la corruption généralisée, nombre d'usine ayant fermé pour cause de mauvaise gestion. Il existe un besoin de mettre en place des mécanismes nationaux pour faire face à la privatisation et remettre en route des usines à l'arrêt, ainsi que pour mettre en œuvre des méthodes modernes et efficaces de gestion dans les usines étatisées. Le manque de capacité de recrutement syndical dans le secteur privé et l'absence de concertation sociale doivent être contrés.

Sadat city est une des cités industrielles qui connaît la plus rapide croissance en Egypte. La ville accueille des entreprises privées nationales et étrangères, un certain nombre d'entre elles bénéficiant de « l'Accord sur les Zones industrielles qualifiées entre Egypte, Israël et les Etats-Unis ». C'est là qu'IndustriALL a tenu son quatrième séminaire destiné à apporter un soutien au mouvement syndical indépendant au sein duquel les jeunes sont prépondérants. Les travailleurs ont reçu une formation sur les matières relatives aux négociations collectives ainsi que des informations sur les évolutions récentes concernant le droit du travail et la législation syndicale.

Dans le cadre de ce programme spécial d'IndustriALL, plusieurs groupes de travailleurs ont été inspirés à fonder des syndicats, pour ensuite rejoindre des structures régionales et nationales plus importantes. IndustriALL a récemment affilié le Syndicat général de l'Electricité et de l'Energie qui est le premier syndicat indépendant d'Egypte à s'affilier.

La révolution a permis de changer le régime mais n'a pas réussi à éliminer son héritage politique et ses répercussions. Récemment, des travailleurs égyptiens syndiqués auprès d'affiliés d'IndustriALL ont eu à faire face à différentes violations de leurs droits. IndustriALL a fait campagne en

leur faveur et porté ces affaires à l'attention des autorités et de l'opinion publique égyptiennes.

Depuis la fondation de la première structure syndicale égyptienne à la fin des années 1950, les travailleurs égyptiens ont été privés du droit de se syndiquer librement en dehors des organisations officielles reconnues par le gouvernement. Une longue lutte s'en est suivie dans le cadre des discussions actuelles sur l'adoption d'une nouvelle législation sur les syndicats qui garantisse la liberté d'association. Au cours des deux dernières années, une série de projets de lois ont été discutés et soumis au gouvernement et au parlement. En raison de conflits d'intérêt entre certains groupes arrivés au pouvoir après le renversement du régime de Mubarak, la législation attend toujours d'être adoptée.

Les travailleurs égyptiens, l'OIT, IndustriALL et les autres Fédérations syndicales internationales pressent le gouvernement égyptien de promulguer la loi le plus tôt possible. IndustriALL continuera à soutenir les travailleurs et travailleuses d'Egypte jusqu'à l'obtention des revendications de leur révolution : du pain, la liberté et la justice sociale.



4

Nouvelle unité en Irak alors qu'IndustriALL fait campagne pour une législation du travail juste

L'Irak est toujours en attente d'une législation qui protège les droits des travailleurs, garantisse la liberté d'association et gère les relations sociales. Dans le but de consolider et de coordonner les forces, un nouveau Conseil national d'IndustriALL a été mis en place le 10 juillet à Bagdad.

La législation actuelle, héritage du régime de Saddam Hussein exclut l'existence de syndicats capables d'exercer leurs activités en toute liberté et indépendance. Elle interdit de s'affilier à un syndicat indépendant et de négocier collectivement, à la fois dans les secteurs public et privé, et interdit aux syndicats de détenir des fonds, de collecter des cotisations et de gérer des avoirs. Il n'existe aucune disposition concernant le droit de grève et il est explicitement interdit aux travailleurs de services essentiels de partir en grève. De plus, des pratiques anti-syndicales impitoyables sur les lieux de travail par le biais de menaces, d'intimidations, d'enlèvements, de torture et de meurtres ne sont pas rares.

PHOTO 1 :
Des protestataires sur la Place Tahrir au Caire appellent à la démission le Président Mohammed Morsi. *IndustriALL*

PHOTO 2 :
Le 24 avril, l'EDLC (Congrès démocratique du Travail d'Egypte), nouvelle confédération syndicale, a vu le jour en Egypte. *IndustriALL*

PHOTO 3 :
Manifestations en Egypte réclamant le départ du Président Mohammed Morsi le 30 juin 2013. *IndustriALL*

PHOTO 4 :
Des centaines de travailleurs protestent contre la South Oil Company en Irak le 19 février 2013. *IFOU*

Dans le cadre du programme spécial d'IndustriALL, plusieurs groupes de travailleurs ont été inspirés à fonder des syndicats, pour ensuite rejoindre des structures régionales et nationales plus importantes.

En dépit de cette adversité, les travailleurs irakiens ont réussi à former leurs propres syndicats. Au cours des dernières années, six affiliés irakiens représentant des travailleurs des secteurs du pétrole, de la pétrochimie et de l'électricité ont rejoint IndustriALL et d'autres sont intéressés par l'affiliation.

La mise en place du Conseil National d'IndustriALL Global Union par six affiliés irakiens est un grand pas en direction d'un regroupement des forces pour lutter en faveur d'une législation syndicale.

Lors d'une visite à Bagdad, IndustriALL a rencontré M. Osama Al-Nujaifi, le Président du Parlement irakien, M. Nassar Al-Rubuiee, Ministre du Travail et des Affaires sociales et M. Kanna Yonadam, Président de la Commission du Travail et des Affaires sociales du Parlement, pour discuter de la législation actuelle. Mis sous pression au plan intérieur et international, le gouvernement irakien a rédigé un projet de nouvelle législation du travail, mais loin des ambitions des syndicats.



5

IndustriALL a dit clairement que la législation devrait couvrir le secteur public. Elle doit également rendre plus simple la formation d'un syndicat en s'assurant que les prérequis soient conformes aux normes de l'OIT : les syndicats doivent être autorisés à déterminer et mettre en place leurs propres structures démocratiques et la loi doit prévoir des garanties efficaces contre toute ingérence dans le mouvement syndical de la part du gouvernement et des employeurs.

IndustriALL, en collaboration avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI), les syndicats irakiens affiliés et les confédérations syndicales nationales, fait campagne pour qu'on légifère sur la question syndicale. A cette fin, IndustriALL et la CSI ont envoyé une lettre conjointe au Président du Parlement irakien.

Somalie

L'offshore en Afrique de l'Est fait partie des nouvelles aires d'exploitation de pétrole et de gaz et la Somalie est l'un des derniers pays à avoir attiré l'attention des grandes multinationales. IndustriALL a été en contact avec la confédération syndicale affiliée de la CSI, la FESTU (Fédération des Syndicats somaliens) et a proposé de collaborer avec elle et de lui prêter assistance pour syndiquer et défendre les droits des travailleurs. La FESTU est la première confédération indépendante et démocratique du pays et compte actuellement dix affiliés.



6

Libye

En 2011, le gouvernement autocratique de Muammar Kadhafi a été renversé après six mois de soulèvements et de guerre civile. Le principal groupe d'opposition, le Conseil national de la Transition (CNT) a déclaré le pays libéré et s'est engagé à créer un état pluraliste et démocratique. A l'issue des premières élections libre en six décennies, le CNT a transmis le pouvoir à un parlement nouvellement élu, le Congrès général national, en août 2012. Le pays est maintenant confronté à de nombreux défis dont une pléthore de groupes armés qui refusent de déposer les armes. Le Libye est gangrenée par l'instabilité et est presque entièrement dépendante de son pétrole et de son gaz qui représentent 95% de ses exportations.

Des gardes armés, avec parmi eux des rebelles ayant pris part à la guerre civile, ont été formés par le ministère de la défense pour protéger l'industrie pétrolière. Un bras de fer avec les anciens membres de la milice s'est en suivi et des grèves menées récemment par les gardes ne laissant en fonctionnement que deux des terminaux du pays et des exportations d'à peine 160.000 barils par jour. La production a elle chuté d'1,5 million à 500.000 barils par jour. Les travailleurs du secteur pétrolier, membres du Syndicat des Travailleurs des Secteurs du Pétrole et du Gaz, auraient selon nos informations mené des protestations devant le Congrès pour exiger que le gouvernement ouvre les champs et les terminaux pétroliers du pays.

IndustriALL ne ménage aucun effort pour apporter un soutien aux nouveaux syndicats de Libye, en particulier ceux de l'industrie pétrolière.

Un certain nombre de multinationales du pétrole opèrent dans le pays, dont celles pour lesquelles existent des Accords Cadres Mondiaux (ACM).

Tunisie

Le Printemps Arabe a débuté en Tunisie et les syndicats de l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), ont été aux avant-postes de la lutte. L'UGTT est apparue comme un médiateur incontournable de la révolution, ayant gagné la confiance de forces politiques divergentes. C'est au sein même du syndicat que le comité qui a réglé la transition vers les élections du 23 octobre 2011 a été formé. Les syndicats ont aussi engrangé des victoires pour leurs membres et les travailleurs et travailleuses en général, dont des contrats permanents pour plus de 350.000 salariés autrefois temporaires.

Deux réunions tenues à Amman, en Jordanie, ont réuni les organisations syndicales affiliées ou associées à la CSI, les Fédérations syndicales internationales, des organisations soutenant la solidarité et l'ACTRAV de l'OIT.



7

La Tunisie est actuellement confrontée à une crise politique et économique, un terrorisme croissant, un chômage en hausse et une économie en déliquescence. La tripartite qui dirige la Tunisie s'est tournée vers l'UGTT pour sortir de l'impasse politique. L'UGTT est restée résolument en dehors du contrôle du gouvernement islamiste qui a dû composer avec le rôle et le statut du syndicat. De récentes discussions ont vu la coalition s'entendre sur un calendrier d'un mois pour achever la constitution et organiser de nouvelles élections à l'issue desquelles le gouvernement s'effacera.



8

Avec plus de 500.000 membres est une base très forte dans les zones rurales où la révolution a débuté, l'UGTT représente une véritable force. Après la révolution, elle a à nouveau été prise pour cible. Le 4 décembre 2012, alors que le syndicat se préparait à commémorer le 60e anniversaire de l'assassinat d'un de ses anciens dirigeants, son siège a été attaqué et dix personnes blessées. La réaction de l'UGTT a été d'appeler à une journée de grève nationale.

IndustriALL compte actuellement trois affiliés en Tunisie, tous membres de l'UGTT. Tahar Berberi, dirigeant de la Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique est membre des Comités exécutif et des Finances d'IndustriALL. Avec son aide, une réunion et un séminaire des affiliés se tiendra à Tunis pour considérer la façon dont les syndicats du pays peuvent être soutenus par le mouvement international face à la situation actuelle.



9

Palestine

IndustriALL compte trois affiliés en Palestine, qui sont des fédérations d'industrie de la PGFTU, Fédération générale des Syndicats palestiniens. Celle-ci est dirigée par Shafer Sae qui a remporté en 2011 le prestigieux Prix international des Droits syndicaux Arthur Svensson, attribué chaque année par Industri Energi, affilié norvégien d'IndustriALL, en mémoire du leader syndicaliste norvégien.

La PGFTU et ses syndicats affiliés luttent en faveur des droits syndicaux en Palestine, ainsi que pour le droit des Palestiniens à l'auto-détermination. De nombreux affiliés d'IndustriALL, en particulier La Centrale Générale FGTB de Belgique, poursuivent un partenariat avec les syndicats de la pétrochimie pour soutenir leur lutte pour la justice sociale.

Les femmes arabes se syndiquent

Le Réseau des femmes arabes fonctionne sous les auspices de la CSI et regroupe des femmes syndicalistes. L'objectif du réseau est de renforcer la situation des femmes sur le marché du travail et au sein des syndicats dans la région.

En mai et juin une formation a eu lieu en Egypte pour débattre de la détérioration des droits des femmes. L'ordre du jour portait aussi sur la constitution et son impact sur les femmes, leur rapport au marché du travail en Egypte, les promotions et la discrimination au travail, les besoins en matière de garderie d'enfants sur le lieu de travail et la prédominance des hommes dans les syndicats. Une formation pour les femmes a eu lieu également au Maroc et en Algérie.

IndustriALL a effectué les premières démarches pour créer son propre réseau des femmes pour la Région MENA.

Ligue des Syndicats démocratiques arabes de la CSI – Vers une organisation régionale des syndicats arabes

Une nouvelle structure syndicale pour la Région arabe est en cours de création au sein de la CSI. Deux réunions tenues à Amman, en Jordanie, ont réuni les organisations syndicales affiliées ou associées à la CSI, les Fédérations syndicales internationales, des organisations soutenant la solidarité et l'ACTRAV de l'OIT. Les participants ont salué la structure proposée qui est destinée à renforcer les syndicats démocratiques et sont convenus de la soutenir pendant cette période critique. Une nouvelle structure indépendante est considérée comme essentielle pour que les syndicats soient en mesure de répondre efficacement aux aspirations politiques et sociales légitimes exprimées par les révolutions dans la région arabe. Une charte établissant les principes fondamentaux d'action est en cours d'élaboration, avec un accent particulier pour la liberté, l'égalité et la justice sociale

PHOTO 5 :

Des centaines de travailleurs protestent contre la South Oil Company en Irak le 19 février 2013. *IFOU*

PHOTO 6 :

Des membres de la Fédération des Syndicats Somaliens (FESTU) célèbrent la Journée pour le Travail Décent le 7 octobre 2013. *FESTU*

PHOTO 7 :

Deuxième réunion de la CSI à Amman, en Jordanie. *IndustriALL*

PHOTO 8 :

Ouverture du rassemblement du Forum Social Mondial en Tunisie, mars 2013. *IndustriALL*

PHOTO 9 :

Avant le Forum Social Mondial en Tunisie, IndustriALL a rencontré le gouvernement et les syndicats de l'UGTT pour réaffirmer son soutien au processus démocratique en Tunisie, mars 2013. *IndustriALL*

Angeline Chitambo : Le combat continue

Il ne fait aucun doute qu'Angeline Chitambo, Présidente du ZEWU (Syndicat des Travailleurs de l'Energie du Zimbabwe) et membre du Comité exécutif d'IndustriALL Global Union est une femme d'une grande force. L'année écoulée a été dure pour elle mais elle a tenu bon face aux violations éhontées des droits des travailleurs et des droits syndicaux de la part de la ZESA, la Régie de Distribution d'Electricité du Zimbabwe, une entreprise publique.

Tout a commencé lorsque la ZESA a refusé de se conformer à une décision d'arbitrage concernant la mise en œuvre d'une convention collective signée par l'entreprise à propos de hausses salariales. La ZESA a suspendu 135 travailleurs et travailleuses, dont Angeline et d'autres responsables syndicaux pour avoir soi-disant menacé de mener des grèves. La ZESA s'est ensuite servie de la réintégration des salariés suspendus comme moyen de pression pour que le syndicat accepte d'oublier la convention collective, mais le ZEWU est resté déterminé.

Après une longue bataille, tous les travailleurs ont été réintégrés à l'exception d'Angeline, qui a été licenciée.

« Depuis le début nous n'étions pas seuls et maintenant qu'il n'y a que moi qui se retrouve marginalisée, IndustriALL continue à se tenir à mes côtés. » dit Angeline.
« Je n'avais jamais pensé obtenir un tel soutien. L'initiative prise par IndustriALL de m'aider moi et mon syndicat durant cette période m'a donné la force et le courage de continuer à me battre. »

Le ZEWU a porté l'affaire devant les tribunaux, qui ont déclaré infondées les charges portées contre Angeline et ordonné sa réintégration. La ZESA refuse de se plier à cette ordonnance et tente de résoudre le conflit en lui offrant de l'argent pour partir volontairement.

Angeline, qui travaille depuis plus de 26 ans pour la ZESA et a occupé la fonction de Vice-présidente du ZEWU entre 2000 et 2006, lorsqu'elle est devenue Présidente, interprète la tentative de l'évincer comme une démarche pour déstabiliser le syndicat qui est devenu sous son autorité une organisation ouvrière pleine de santé. « **Ils me voient comme une menace parce que j'ai fait avancer la cause des travailleurs, mais je ne peux pas partir ainsi.** » Elle ajoute en riant : « **J'ai dit que j'accepterais d'être mise sur la touche s'ils honorent la convention collective 2012.** »

Angeline souligne qu'en 2006, la ZESA avait essayé de violer la convention collective mais la différence avait été la réplique des travailleurs. « **Nous avons fait la plus longue grève à laquelle la ZESA a jamais été confrontée. Elle a été considérée comme illégale parce que nous sommes repris parmi les services essentiels et à ce titre privés du droit de grève, mais tout le monde y avait participé et personne n'a pu être stigmatisé.** »

Alors, qu'est-ce qui a changé ? Angeline évoque la démobilisation des travailleurs par suite de la répression de la part de l'état. Un problème particulier est celui de la restriction sur les rassemblements qui sont soumis à autorisation policière. Les employeurs utilisent la stigmatisation pour manipuler les travailleurs, avec pour résultat le déclin de l'idéologie ouvrière. « **Les travailleurs**

PAYS :
Zimbabwe
SYNDICAT :
ZEWU (Syndicat des Travailleurs de l'Energie du Zimbabwe)

profil

TEXTE :
Aisha Bahadur

PHOTO :
IndustriALL



adoptent une attitude de "chacun pour soi et dieu pour tous". Sans unité entre les travailleurs, le mouvement ouvrier est promis à la mort au Zimbabwe, » dit Angeline.

Ceci a lourdement influencé l'équilibre des forces au niveau des relations sociales, laissant les syndicats dépourvus de la possibilité de mobiliser les travailleurs sur leurs revendications.

En 2013, ZEWU et ZESA sont incapables d'atteindre un accord en négociation collective. Le ZEWU veut une augmentation salariale qui tiennent compte des gains engrangés en 2012. Le syndicat ayant peu de possibilités d'exercer une pression, il faut à nouveau avoir recours à la voie de droit par le biais de l'arbitrage.

« **Au travers des défis auxquels j'ai dû faire face dans l'année écoulée, j'ai appris à apprécier l'importance de l'unité et de la solidarité. Nous nous sommes regroupés en tant que syndicats de divers secteurs au plan mondial, mais il y a tellement plus que nous pouvons atteindre si nous construisons l'unité entre nous comme affiliés à niveau national. C'est ce que je m'engage à défendre au sein d'IndustriALL en remerciement de tout le soutien que j'ai reçu, »** a conclu Angeline.

LES PRATIQUES ENTREPRENEURIALES INTENABLES DE RIO TINTO

Alors qu'il prétend respecter des pratiques de bonne gouvernance, on relève dans le comportement du géant minier Rio Tinto des conflits majeurs avec des syndicats, des communautés locales, des autorités réglementaires ainsi qu'à propos de droits de peuples indigènes.

TEXTE :

Glen Mpuwane, Armelle Seby

dossier spécial

PHOTO PRINCIPALE :

IndustriALL Global Union a rejoint un groupement diversifié de militants de la société civile, d'ONG, et d'organisations communautaires à Londres pour protester contre les pratiques entrepreneuriales intenables de Rio Tinto et Anglo American à l'occasion de leurs Assemblées Générales Annuelles les 18 et 19 avril 2013.
Amy Scaife/London Mining Network

- ▶ Rio Tinto a son siège au Royaume-Uni, regroupant Rio Tinto plc, entreprise cotée en bourse de Londres et de New York ainsi que Rio Tinto Limited, cotée sur l'ASX, principale bourse australienne. L'entreprise emploie environ 71.000 personnes dans plus de 40 pays.
- ▶ L'activité de Rio Tinto est de découvrir, d'exploiter et de traiter des ressources minérales. Ses principaux produits sont l'aluminium, le cuivre, les diamants, le charbon de chauffage et celui destiné à la métallurgie, l'uranium, l'or, les minerais industriels (borax, dioxydes de titane et sel) et minerais de fer. Ces activités sont déployées dans le monde entier surtout en Australie et Amérique du Nord mais avec une présence significative en Asie, Europe, Afrique et Amérique du Sud.
- ▶ Rio Tinto est une entreprise minière rentable qui offre des dividendes fiables à ses actionnaires. Au cours des cinq dernières années, le bénéfice sous-jacent a dépassé les 55 milliards de dollars. En moyenne, entre 2008 et 2012, soit durant une crise financière mondiale, Rio Tinto a gagné plus de 30 millions de dollars par jour, ou encore 1,26 millions de dollars par heure.





Au beau milieu de récession mondiale de 2008, la pire ayant jamais frappé le globe, l'industrie minière a connu un boum. Celui-ci, dû en grande partie à la croissance de l'Inde et de la Chine, a créé une demande sans précédent de charbon, de ressources minérales et de pierres précieuses. Sur fond de crise financière, les compagnies minières ont continué à mieux se comporter que le reste du marché, alors que le secteur de la consommation, dépendant de la demande des économies développées, luttait pour une reprise. La plupart des compagnies minières sont sorties de la crise avec des bilans en bonne santé. Cependant, ce boum minier n'a rien rapporté aux travailleurs : les mines sont le secteur industriel le plus dangereux dans le monde et les métiers y sont pénibles.

"The Way we Work" (Notre approche de l'entreprise), le code de conduite mondial de Rio Tinto, est présenté comme l'expression d'une bonne citoyenneté entrepreneuriale et celle des valeurs de l'entreprise. Rio Tinto est considéré par beaucoup d'évaluations du caractère éthique des entreprises comme une des meilleures du secteur minier et continue à recevoir de hautes distinctions des indices éthiques comme le FTSE4good. Pourtant la firme suisse REPRISK, spécialisée dans l'évaluation des risques environnementaux, sociaux, de gouvernance et de réputation des entreprises a repris Rio Tinto comme la sixième compagnie minière la plus controversée en 2011.

Avant d'être désignée comme fournisseur des métaux pour la confection des médailles des Jeux Olympiques de 2012, Rio Tinto s'est soumise à un processus d'audit et de certification. Elle a été à la suite de cela la première à être certifiée comme compagnie minière responsable par le RJC (Responsible Jewellery Council = Conseil pour les Pratiques

Responsables en Bijouterie-Joaillerie), une organisation mise sur pied par les entreprises du secteur et qui comprend Rio Tinto parmi ses membres fondateurs.

Cependant, la certification qui atteste les normes élevées de l'entreprise en matière éthique, sociale et environnementale pose des questions quant à l'influence de Rio Tinto sur le RJC. Les organisateurs des Jeux Olympiques de Londres ont été sous le feu de la critique pour avoir choisi Rio Tinto sans avoir suivi les protocoles d'audit et de certification pour les fournisseurs de service. Il semble également que le processus ait été bâclé de sorte à faire de manière opportune de Rio Tinto la première compagnie minière à recevoir la certification.

Ceci a été largement condamné par les ONG de droits de la personne ainsi que par IndustriALL Global Union et ses affiliés. IndustriALL a rejoint des milliers de militants dans le monde qui ont voté pour faire de Rio Tinto la pire entreprise liée aux Jeux de Londres au palmarès de l'écoblanchiment.

Des relations directes pour court-circuiter les syndicats

Rio Tinto préfère éviter les négociations avec les syndicats de mineurs et trouver des solutions avec les travailleurs eux-mêmes plutôt que d'impliquer des tiers. C'est ce qu'ils appellent des relations directes. Comme le décrivait David Peever, un cadre supérieur de l'entreprise en 2012, la législation doit tenir compte du besoin de « relations directes entre la direction et la main d'œuvre. » Il est préférable de limiter « l'influence des tierces parties pour ce qui concerne les activités commerciales en particulier qui sont l'apanage de la direction. »

Puisque les syndicats tombent dans la catégorie des tierces parties, ils n'ont pas

leur place dans l'univers de Rio Tinto et sont perçus comme un obstacle et une menace à la flexibilité et au besoin d'améliorer la productivité. Rio Tinto est parvenu avec succès à dé-syndicaliser sa main d'œuvre en Australie dans les années 1990, devenant la première compagnie minière à placer ses salariés sous contrats individuels et refusant de traiter avec les syndicats. A l'époque, Bell Bay a été le premier site significatif en Australie à se retrouver sans syndicat reconnu.

Mais l'affilié d'IndustriALL AWU (Australian Workers' Union) a remporté une victoire historique en reconquérant de droit de négocier collectivement à Bell Bay en 2013. C'est là le résultat de deux années de travail syndical stratégique et systématique.

Rio Tinto préfère éviter les négociations avec les syndicats de mineurs et trouver des solutions avec les travailleurs eux-mêmes plutôt que d'impliquer des tiers. Ils appellent ça des relations directes.

En 2012, les événements ont pris une tournure identique à Alma, au Québec, où 780 salariés ont été lockoutés dans une fonderie d'aluminium. Les travailleurs se retrouvaient ainsi punis pour avoir rejeté les tentatives de la direction de réduire les salaires de moitié et d'externaliser la main d'œuvre. Le lockout a duré six mois, mais après avoir défié le géant minier, les Métallus USW ont remporté leur combat et ont obtenu la ratification d'une nouvelle convention collective.

En août 2013, Redpath Mongolia, un sous-traitant qui emploie des travailleurs de la mine d'or et de cuivre Rio Oyu Tolgoi, qui la propriété conjoint de Rio Tinto et de l'État mongol, a licencié 1.700 travailleurs. La raison de ce licenciement n'a jamais été révélée mais était apparemment liée au partage des

La firme suisse REPRISK, spécialisée dans l'évaluation des risques environnementaux, sociaux, de gouvernance et de réputation des entreprises a repris Rio Tinto comme la sixième compagnie minière la plus controversée en 2011.



DÉCISION D'UN TRIBUNAL MONGOL CONTRE RIO TINTO QUI FERA DATE

revenus de la mine avec le gouvernement de Mongolie. Turquoise Hill Resources, une filiale de Rio Tinto, a annoncé le 12 août 2013 que jusqu'à ce que « la question puisse être résolue avec le Gouvernement mongol et un nouvel échéancier fixé », le financement de l'expansion de la partie souterraine de cette mine serait reporté. Redpath Mongolia était concerné par la réalisation de la portion souterraine de la mine.

En Australie, Rio Tinto a été impliqué dans un conflit avec les autorités au sujet de l'avenir de la raffinerie de Gove, qui emploie environ 1.400 salariés. Au milieu des négociations avec les autorités sur la sécurité de l'approvisionnement de la raffinerie en énergie (du gaz) et apparemment le rejet de l'offre du gouvernement, la filiale de Rio Tinto Pacific Aluminium a décidé d'avertir les travailleurs de Gove que leur avenir était incertain. Le Ministre en Chef Adma Giles a déclaré qu'alors que son gouvernement avait mené les négociations de bonne foi avec l'entreprise, « le Gouvernement du Territoire du Nord était déçu de constater que Rio Tinto avait choisi de faire peur à ses salariés en parlant de réduire les activités de sa raffinerie de Gove avant que toutes les options n'aient été envisagées et une décision définitive prise. »

En Nouvelle-Zélande, l'affilié d'IndustriALL EPMU (Syndicat de l'Ingénierie, de l'Imprimerie et de la Manufacture), a porté en justice une affaire concernant la société New Zealand Aluminium Smelters Limited, une entreprise de fonderie d'aluminium détenue majoritairement par Rio Tinto Alcan. Cette entreprise a été mise en demeure de payer aux travailleurs les congés payés qu'elle leur devait et auxquels ils ont droit légalement mais n'ont jamais reçus.

L'affilié d'IndustriALL International Longshore and Warehouse Union (ILWU), a été confronté à une grève pénible avec Rio Tinto en 2010 dans une de ses filiales à 100%, la mine de borax de Californie du Sud. Rio Tinto a tenté d'y imposer aux travailleurs de nouveaux contrats précaires qui auraient augmenté les heures supplémentaires, supprimé le système d'ancienneté en place à l'époque, donné toute latitude à la direction pour supprimer des postes et du temps de travail et apporté très peu d'avantages pour les travailleurs. Après que l'ILWU ait mis ces nouvelles conditions au vote et qu'elles aient été rejetées unanimement, les travailleurs qui se sont présentés au travail le lendemain ont découvert qu'ils étaient lockoutés. L'ILWU a alors mis sur pied avec succès une campagne internationale qui forcé Rio Tinto à faire marche arrière.

Actions de solidarité en Indonésie et Mongolie

En mai de cette année, la voûte d'une galerie non exploitée s'est effondrée au cours d'une session de formation à la mine de cuivre Freeport-McMoran de Grasberg en Indonésie, tuant 28 mineurs. L'accident, qui ne peut être décrit que comme un homicide industriel, a donc coûté la vie à 28 travailleurs, tous membres du CEMWU FSPKEP-SPSI. Du 15 au 18 septembre, Andrew Vickers, qui préside la section des mines d'IndustriALL Global Union et est le Secrétaire général du CFMEU en Australie a conduit une mission de solidarité de haut niveau en Indonésie pour apporter un soutien international au CEMWU FSPKEP-SPSI.

La mission comprenait des représentants des Métallos USW et du Syndicat National des Mineurs Sud-Africains. Au cours de ces trois journées, les membres de la mission ont rencontré la direction de PT Freeport Indonésie ainsi que des représentants officiels du Ministère de l'Energie, des Ressources Naturelles et des Minerais ainsi que du Ministère de la Main d'Œuvre et de la Transmigration.

« Nous avons appris avec horreur que la cause de l'accident étaient des fissures dans la voûte de la galerie combinées à la détérioration des ancrages au sol et qu'en l'espèce, personne ne pouvait être tenu pour responsable » a indiqué Andrew Vickers.

Les conclusions de la mission, soutenues par le CEMWU FSPKEP-SPSI, est que la cause de l'accident était la négligence de la direction. Aucune preuve d'inspections ou d'évaluations des risques exécutées avant l'accident n'a pu être fournie.

L'an dernier, Sukhgerel Dugersuren de l'ONG mongole Oyu Tolgoi Watch, s'est exprimé lors de l'AG de Rio Tinto au nom des éleveurs qui vivent autour de la Mine d'Oyu Tolgoi pour dire que Rio Tinto détournait le fleuve Undai, le seul cours d'eau qui permette la vie dans cette région du désert de Gobi, et ce, sans le consentement de la communauté locale et sans les permis officiels nécessaires. C'est sur ce site que Rio Tinto a choisi de déverser les gravats issus des résidus de l'extraction.

Une récente mission d'IndustriALL en Mongolie pour enquêter sur les allégations de comportement non conformes à l'éthique de Rio Tinto a découvert qu'à la suite d'une convention d'investissement mal ficelée signée par un gouvernement précédent, la Mongolie ne pourra commencer à récolter les fruits des bénéfices de la Mine d'Oyu

Un travailleur de Rio Tinto a été licencié pour avoir protesté contre la discrimination par rapport aux rémunérations versées aux salariés mongols. La différence entre la rémunération versée par Rio Tinto aux ressortissants mongols et celle des expatriés va de 3 millions de MNT par mois en moyenne pour les premiers à 30 millions de MNT pour les seconds.

Le Ministère du Travail a confirmé qu'Oyu Tolgoi et Rio Tinto étaient en violation des dispositions en la matière « de la manière la plus évidente et la plus injustifiable et n'avaient jamais fait le moindre effort pour s'y conformer ». La Cour Suprême a statué que le licenciement était donc non-justifié et illégal.

Cette décision de la Cour Suprême était le dernier acte sur l'intransigeance et l'arrogance de Rio Tinto, qui avait refusé les décisions de deux tribunaux de moindre rang rendues en faveur du salarié. Rio Tinto a porté l'affaire auprès de la Cour Suprême et donc perdu. IndustriALL se réjouit de cette importante victoire et son Secrétaire général adjoint Kemal Özkan a déclaré :

« Ceci constitue une importante victoire non seulement pour Sainkhuu Gantuya, mais aussi pour tous les travailleurs en Mongolie et en particulier ceux d'Oyu Tolgoi. C'est un coup d'arrêt important et significatif pour Rio Tinto, en particulier dans le cadre de la campagne internationale d'IndustriALL Global Union contre Rio Tinto. »



3

PHOTO 1 :

IndustriALL et le syndicat suisse UNIA Action "Off the Podium" (hors du podium) au Comité International Olympique à Lausanne, en Suisse le 14 mai 2012. IndustriALL

PHOTO 2 :

Des militants protestent contre Rio Tinto et Anglo American lors de leurs assemblées générales annuelles, avril 2013. Amy Scaife/London Mining Network

PHOTO 4 :

Médailles olympiques exposées lors de l'assemblée générale annuelle de Rio Tinto à Londres, avril 2012. IndustriALL

PHOTO 3 :

IndustriALL

4



Tolgoi que dans vingt ou trente ans. Le gouvernement actuel s'est engagé dans une bataille féroce avec Rio Tinto pour revoir les termes de cette convention. Comme il a été dit précédemment, cette bataille a conduit au licenciement de 1.700 salariés.

Rio Tinto et IndustriALL Global Union

IndustriALL estime que Rio Tinto est en contravention avec, à la fois, les normes et législations du travail nationales et internationales auxquelles il prétend souscrire. Pour pouvoir répliquer dans cette situation intenable, IndustriALL et ses affiliés ont créé un Réseau international composé des affiliés présents sur les sites de Rio Tinto de par le monde. L'objectif principal du Réseau international Rio Tinto est de mettre ces violations en lumière et de les combattre.

Rio Tinto doit être tenu responsable de son attitude et de sa conduite. Rio Tinto dispose d'énormes ressources pour pouvoir traîner en longueur des conflits avec des syndicats pris individuellement dans le cadre de négociations collectives. Il a les ressources nécessaires pour pratiquer un lobbying en faveur de ses intérêts par rapport aux processus législatifs qui seraient destinés à endiguer certains de ses excès. Rio Tinto réussit à se donner une image de bonne gouvernance et de développement durable.

Les travailleurs syndiqués par les affiliés d'IndustriALL ont été exposés aux pires formes d'abus de la part de Rio Tinto. Les affiliés d'IndustriALL ont à de nombreuses occasions répliqué, séparément et individuellement, à ces attaques par le biais de la force que donne le monde syndical et la solidarité internationale. Des travailleurs syndiqués ne peuvent pas être vaincus. Pour 2014, IndustriALL et ses affiliés coordonnent une réplique circonstanciée à l'attitude insupportable de Rio Tinto. Cette campagne implique une vaste alliance avec des acteurs de la société civile tels que des ONG, des communautés locales et d'autres Fédérations syndicales internationales. L'objectif est de provoquer un séisme au niveau de l'attitude et des relations de Rio Tinto par rapport aux syndicats pour que ceux-ci soient reconnus comme des pendants officiels au niveau des relations sociales.

RIO TINTO ET LE TRAVAIL PRÉCAIRE À MADAGASCAR : UNE MANIÈRE DE FUIR SES RESPONSABILITÉS

La façon d'agir de Rio Tinto à Madagascar illustre la stratégie de l'entreprise en matière de recours à l'externalisation pour réduire ses coûts opérationnels et fuir ses responsabilités en tant qu'employeur. Les travailleurs et les communautés locales en paient le prix. L'adhésion volontaire par Rio Tinto aux Principes Directeurs de l'OCDE à l'Intention des Entreprises Multinationales et aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme se révèlent n'être qu'une façade. Rio Tinto prétend n'avoir aucune responsabilité alors que sa politique a clairement un impact négatif au niveau de sa chaîne d'approvisionnement.

QIT Madagascar Minerals (QMM) et une coentreprise entre Rio Tinto (qui en détient 80%) et le gouvernement de Madagascar. Depuis la fin de 2008, elle produit de la limonite près de Fort-Dauphin, au sud de l'île.

En juillet 2013, QMM a mis un terme à son contrat avec la société de gardiennage OMEGA Risk Solutions. Elle a opté en lieu et place pour deux entreprises moins chères, Protech Service et G4S, citant les coûts opérationnels comme raison pour mettre fin au contrat.

300 travailleurs ont ainsi fait l'objet d'un licenciement collectif avec à peine un mois de préavis. Lorsque l'affilié d'IndustriALL, la Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Energie et des Mines (FISEMA), a tenté d'engager un dialogue social avec QMM sur les manquements à ses devoirs en matière de protection sociale pour les travailleurs licenciés, la réponse de l'entreprise a été laconique : elle a refusé de traiter le conflit en arguant du fait que cette affaire relevait de la gestion des ressources humaines d'un sous-traitant.

En août 2013, une commission régionale tripartite du travail a été mise sur pied pour faciliter le dialogue entre les travailleurs et OMEGA. A la suite de cela, une médiation a donné lieu à un accord sur le conflit collectif de travail entre ses anciens travailleurs et l'entreprise OMEGA. Cependant, les représentants de la FISEMA ont exprimé des réserves par rapport à l'accord en raison d'irrégularités de procédures. Les commissions régionales tripartite du travail ne sont pas habilitées à conclure de tels accords. Dans ce genre de négociations, les travailleurs sont autorisés à se faire représenter par leurs délégués élus. Dans ce cas, seuls deux délégués ont participé aux négociations. Les représentants des travailleurs n'ont pas eu accès à tous les contrats et informations avant le processus. Mais de manière encore plus ahurissante, QMM n'y était pas représentée en tant qu'employeur mais en tant que médiateur.

Une proposition a été faite à 85% des travailleurs licenciés d'être embauchés par les nouvelles sociétés de gardiennage. Il a également été proposé que le reste des travailleurs ait accès à des formations adéquates. Les travailleurs embauchés par les nouvelles sociétés gagnent 20% de moins que lorsqu'ils étaient employés par OMEGA. En octobre 2013, les travailleurs restant n'avaient toujours bénéficié d'aucune formation et ils sont toujours sans emploi et sans perspective sociale. Il n'y a plus de dialogue social et OMEGA n'est plus présente à Fort-Dauphin. La FISEMA a essayé de faire appel auprès de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail, mais uniquement pour s'entendre dire qu'OMEGA est absent en tant qu'employeur et qu'il n'y a pas de possibilité d'appel.

Cette affaire à Madagascar est à des années lumières de l'engagement public de Rio Tinto de mener ses activités en accord avec le bien-être environnemental, sanitaire et sécuritaire de ses salariés et des communautés locales. Un engagement répété lors de convention créant QMM : « QMM SA s'engage à mener ses diverses activités dans le respect de l'environnement, du bien-être ainsi que de la santé et sécurité de ses salariés et des communautés locales. »

Le cas de Madagascar n'est pas isolé. Rio Tinto a de plus en plus recours à l'externalisation, ce qui conduit à rendre informelle la relation de travail sur nombre de ses sites d'exploitation.

PHOTO :

La Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Energie et des Mines (FISEMA) distribue des tracts sur le site Rio Tinto de Fort-Dauphin le 7 octobre pour marquer la Journée pour le Travail Décent et rappeler le conflit en cours sur le règlement des licenciements massif à l'usine. FISEMA



PAYS :

Géorgie

SYNDICAT :

Syndicat des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'industrie chimique de Géorgie (TUMMCIWG)

profil

TEXTE :

Ilya Matveev

PHOTO :

TUMMCIWG



« Croyez-le ou non, je ne passe que deux nuits par semaine à la maison. Le reste du temps je suis sur la route à travers tout le pays pour aller parler aux travailleurs, » nous dit Tamaz Dolaberidze, président du TUMMCIWG.

En 2010, quand Tamaz a été élu président, le syndicat comptait à peine 1.500 adhérents, aujourd'hui il en compte 5.000 dans ses rangs.

Au cours des trois dernières années, le TUMMCIWG a recruté des travailleurs de grands sites miniers et chimiques. Des sections locales ont été créées à l'usine Zestafoni Ferroalloy, l'usine de traitement Chiatara, l'usine métallurgique Hercules de Kutaisi et d'autres encore.

« Le marché du travail en Géorgie est extrêmement dérégulé et les employeurs ont peu d'obligations auxquelles se conformer. Cette situation donne aux conventions collectives une importance cruciale, mais il est très difficile d'en arriver au point où on peut les signer, » explique Tamaz.

GÉORGIE : syndicalisation réussie dans des conditions difficiles

Avec son Code du Travail abrégé de 2006, sujet à une plainte auprès de l'OIT, et de multiples violations de droits, la Géorgie est un endroit compliqué pour la syndicalisation. Et pourtant, en trois ans à peine, le Syndicat des travailleurs de la métallurgie, des mines et de l'industrie chimique de Géorgie (TUMMCIWG) a plus que triplés ses adhérents.

Syndiquer une usine commence par une étude attentive de sa main d'œuvre. Le syndicat essaie alors d'établir des contacts en tenant des assemblées aux portes de l'usine. Des militants syndicaux rendent visite aux travailleurs chez eux et tentent de les faire rejoindre le syndicat. Lorsqu'environ 20 à 25 contacts sont établis, le TUMMCIWG invite ces travailleurs à un atelier de rencontre. En deux ou trois mois, on peut se rendre compte de qui sont les leaders potentiels qui pourront alors entreprendre de construire le nouveau syndicat.

« L'acte de syndiquer est important tant à l'interne qu'à l'externe, » dit Tamaz. « Toutes les tentatives de syndicalisation ne sont pas des réussites, mais c'est la seule façon d'aller de l'avant. »

Ceci étant, la résistance au fait syndical est répandue. Pour l'instant, le syndicat se débat avec les employeurs de quatre usines. Chez Georgian Manganese, une entreprise métallurgique, les négociations collectives ont débuté en janvier 2013. Le syndicat a préparé un projet de convention collective et les deux parties étaient prêtes à signer. Mais au dernier moment, la direction a refusé, ce qui a déclenché une grève.

Dans une autre entreprise, le Groupe GTM, plusieurs militants syndicaux ont été mis à la porte le jour même où le syndicat a été créé. Le président du syndicat a été insulté par le directeur général et escorté hors du périmètre de l'entreprise. Le syndicat a déposé une plainte en justice pour le traitement infligé.

Mais en dépit des difficultés, le TUMMCIWG continue sans relâche à grandir et à signer de nouvelles conventions collectives.

Tamaz Dolaberidze, l'homme derrière le succès du TUMMCIWG a débuté sa carrière

comme ouvrier dans une usine chimique en 1992, tout en poursuivant ses études à Tbilissi, la capitale de la Géorgie. Il a rejoint le mouvement syndical en 2003 et, après être devenu un des représentants de la Confédération des Syndicats géorgiens d'une des régions du pays, Tamaz est devenu le président adjoint du TUMMCIWG. En 2010 il en a été élu président.

Tamaz se tourne maintenant vers l'avenir. « **Le plus important, c'est qu'il y a 10.000 travailleurs du secteur qui ne sont pas syndiqués, la plupart des mineurs de Chiatara** » dit-il. « **Le syndicat va renforcer sa communication et se battre pour des conventions collectives pour chaque usine. Un autre objectif important est de changer toute l'idéologie du travail syndical pour parler davantage de droits et moins d'aide matérielle à apporter aux travailleurs.** »

Le TUMMCIWG et IndustriALL Global Union

Dans le contexte difficile de la Géorgie, IndustriALL apporte tout le soutien possible au TUMMCIWG. Le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina a envoyé plusieurs courriers à des entreprises géorgiennes pour condamner les pratiques anti-syndicales. Tamaz a bien l'intention de signer un Accord Cadre Mondial avec Georgian Manganese et le rôle d'IndustriALL à cet égard est également crucial.

« Notre syndicat progresse de jour en jour et l'aide d'IndustriALL à ce niveau est très importante, » dit Tamaz.

Action des affiliés IndustriALL pour dire STOP au Travail précaire



www.industrialunion.org/stop-precarious-work



أوقفوا العمل غير اللائق

