



# LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

---

DES SUCCESS STORIES DU MONDE ENTIER

MIRKO HERBERG (ED.)

CHANGE & WIN



**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**



# LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

---

DES SUCCESS STORIES DU MONDE ENTIER

MIRKO HERBERG (ED.)

Présentation .....	6
<b>1. Trouver le juste milieu entre le formel et l’informel .....</b>	<b>10</b>
1.1 En Ouganda, les syndicats aident les travailleurs à accéder à un travail décent .....	11
1.2 Les gardes privés du Kenya gagnent en sécurité grâce à la syndicalisation .....	16
1.3 La syndicalisation peut-elle aider à sauver l’industrie textile du Nigéria ? .....	21
1.4 Vendeurs ambulants en Inde : de l’invisibilité à l’épicentre .....	26
1.5 Un militantisme de haut niveau et des alliances inhabituelles apportent une rare victoire aux travailleurs sud-coréens .....	31
<b>2. Faire face au Capital global .....</b>	<b>36</b>
2.1 Les grands événements sportifs constituent-ils des opportunités d’action novatrices pour les syndicats ? L’exemple du Brésil .....	37
2.2 Battre les multinationales en Turquie : le succès par la solidarité et le soutien international .....	42
2.3 Les syndicats de l’industrie automobile russe marquent des points malgré des défis de taille .....	46
2.4 UAW et IG Metall : défendre les droits des travailleurs de la Bavière au Tennessee .....	51
2.5 Tisser un réseau syndical autour du secteur du vêtement – Un exemple d’Amérique Centrale .....	55
2.6 Organiser et innover – la stratégie gagnante du syndicat de l’industrie des produits pharmaceutiques en Argentine .....	60
2.7 Les travailleurs de l’aviation unis remportent une victoire (Amérique du Sud) .....	65
2.8 Le syndicat des nouvelles recrues défie le géant du café l’emporte. Le cas de Starbucks Chili .....	70

<b>3. Alliances politiques et sociales</b> .....	<b>74</b>
3.1 Le plus grand syndicat d'Amérique Latine redescend dans la rue (Brésil) .....	75
3.2 La chute et la montée des syndicats en Uruguay .....	81
3.3 Quand les syndicats font l'histoire : le rôle de l'UGTT dans la transition de la Tunisie vers la démocratie .....	85
3.4 Après une libération difficile, le plus grand syndicat d'Afrique du Sud s'interroge sur l'avenir .....	89
<b>4. Transformer les syndicats pour de nouveaux horizons</b> .....	<b>96</b>
4.1 CUT-Brésil, une centrale syndicale à l'avant-garde de la lutte féministe .....	97
4.2 Une approche non-violente : comment les syndicalistes ont ouvert la voie du succès à l'ASEAN .....	102
4.3 Le pouvoir de la diversité – La Confédération syndicale des Amériques (TUCA) .....	107
4.4 Forcée de s'engager dans une transition compliquée (Vietnam) .....	113
4.5 Le plus grand syndicat d'Afrique du Sud s'attaque à la menace de la mondialisation sur les droits des travailleurs .....	118
4.6 S'engager sur un long chemin plein d'embuches vers le succès (Malaisie) .....	123
4.7 Le syndicat des enseignants se bat pour préserver ses droits par la réforme du travail (Honduras) .....	128
Édition .....	132

## PRÉSENTATION

Avec « Les syndicats en transformation », la Friedrich-Ebert-Stiftung contribue à changer le discours sur les syndicats. S'éloignant de la représentation standard des syndicats en tant que victimes de la mondialisation, ce projet souligne que les syndicats ont autorité et pouvoir. Les récits d'action syndicale réussie rapportés dans cette brochure montrent comment le monde du travail peut façonner et façonner effectivement la mondialisation.

En même temps, nous reconnaissons que le mouvement syndical est attaqué. Les conditions dans lesquelles les syndicats exercent leurs activités se détériorent pratiquement partout : les régimes politiques répressifs et les contrecoups conservateurs se multiplient, les changements technologiques menacent de supplanter les emplois (syndiqués), tandis que le travail informel et précaire devient de plus en plus « normal ».

Cependant, les syndicats ne sont ni désespérés ni passifs ! Tous les syndicats ont du pouvoir. Le pouvoir se présente sous différentes formes et configurations. Le concept de « ressources de pouvoir » distingue quatre types de pouvoir à partir desquels les syndicats peuvent s'inspirer. L'action collective résolue qui mobilise le pouvoir d'association des travailleurs est au cœur du pouvoir du travail. Le pouvoir du travail peut également résider dans sa place dans le processus de production, c'est-à-dire que les syndicats peuvent utiliser leur pouvoir structurel pour interrompre le travail ou s'en retirer. Troisièmement, les syndicats ont un pouvoir dans les dispositions institutionnelles, notamment par le biais de la législation du travail et des organes tripartites. Enfin, les syndicats peuvent mobiliser le pouvoir sociétal en nouant des alliances avec des acteurs sociaux et politiques ou en influençant le débat public, par exemple lorsqu'ils associent avec succès leurs luttes à des normes et à des valeurs sociales plus larges.

Il est important de noter que les syndicats ont le choix stratégique d'appliquer, de développer ou de négliger leurs ressources de pouvoir. C'est leur décision de les utiliser ou non, d'innover ou de ne rien changer. Les changements rapides du mode de production capitaliste au XXI<sup>e</sup> siècle et la pression qu'il exerce sur les personnes qui travaillent obligent les syndicats à s'adapter ou à perdre toute pertinence.

En vue de ce contexte, « Les syndicats en transformation » évoque 25 histoires sur la manière dont les syndicats ont innové et réussi dans leurs luttes (ou se sont engagés dans une direction stratégique prometteuse). Les récits que nous pré-

sentons couvrent différents secteurs, continents, niveaux d'engagement et types d'organisations et témoignent ainsi de la richesse et de la diversité des actions syndicales. Rédigés par des journalistes, ces récits se saisissent de l'essence des études de cas écrites à l'origine par des experts du travail ou par des syndicalistes eux-mêmes. Pour en savoir plus, ces récits complets originaux sont disponibles à l'adresse <https://www.fes.de/lnk/transform>.

La collecte et l'examen de tous ces récits de transformation nous ont permis d'identifier quatre thèmes principaux autour desquels cette brochure s'articule : Trouver le juste milieu entre le formel et l'informel; Faire face au capital mondial; Construire des alliances; et Transformer les syndicats vers de nouveaux horizons.

## SECTION 1 : TROUVER LE JUSTE MILIEU ENTRE LE FORMEL ET L'INFORMEL

---

Les récits sur les travailleurs des transports ougandais, de gardes de sécurité kényans, de travailleurs du textile nigériens, de vendeurs de rue indiens et d'agents de nettoyage sud-coréens dans la Section 1 « Trouver le juste milieu entre le formel et l'informel » ont un dénominateur commun : ils montrent comment les travailleurs issus des formes d'emploi non standard étaient ou sont organisés sans verser dans les formes traditionnelles du syndicalisme. Dans le processus d'intégration des En vue d'intégrer les « travailleurs informels », de nouveaux types d'organisations ont vu le jour, des organisations « hybrides » dans lesquelles elles s'occupent à la fois des travailleurs ayant un emploi formel et des travailleurs du secteur informel ou ayant des conditions de travail précaires. Combinée à la flexibilité organisationnelle, une compréhension plus inclusive de la solidarité et de qui est appelé « travailleur » a permis aux syndicats de contacter les travailleurs de manière informelle, d'intégrer leur force dans l'équation d'une lutte et de proposer des méthodes novatrices de collaboration et de représentation des intérêts. Ces récits indiquent clairement qu'une nouvelle expression du travail en tant qu'agents façonnant activement le monde du travail est sur le point d'émerger.

## SECTION 2 : FAIRE FACE AU CAPITAL GLOBAL

---

La section 2 « Faire face au capital mondial », est consacrée aux syndicats qui s'occupent des entreprises multinationales et des parties de leur chaîne de valeur.

Les études de cas incluent celles de travailleurs de la construction brésiliens préparant la Coupe du Monde de la FIFA, de travailleurs du transport turcs chez DHL et d'autres sociétés de logistique, de travailleurs de l'automobile russes, allemands et américains, de travailleurs du textile d'Amérique Centrale, de travailleurs du secteur pharmaceutique en Argentine, de travailleurs des compagnies aériennes sud-américaines et des employés de Starbucks au Chili. L'exposition au capital mondial peut rendre les travailleurs vulnérables, mais ouvre en même temps de nouvelles opportunités stratégiques. Appliquant différentes stratégies et faisant appel à de multiples ressources de pouvoir, les syndicats tirent parti de leur pouvoir pour engager la bataille contre les multinationales.

Par exemple, les syndicats utilisent leur puissance structurelle en tirant profit de la nature limitée dans le temps de la production mondialisée, notamment sur les chaînes de montage d'autos ou les délais pour terminer les stades de la Coupe du monde. Attaquer l'image de marque d'une marque de vêtement ou d'une chaîne de café fait appel au pouvoir sociétal, en particulier lorsque le sens de la justice est évoqué avec succès. Comme le souligne le Mécanisme de plainte de l'OCDE dans l'affaire du Chili, l'influence augmente si l'on peut intégrer des mécanismes institutionnels à l'équation. Là encore, le pouvoir d'association est une condition préalable au succès et doit être mobilisé tant au niveau local que transnational. Construire des alliances au-delà du lieu de travail et au-delà des frontières ajoute à la complexité mais ouvre la possibilité d'intensifier le conflit. En résumé, un sens commun des objectifs et la solidarité, le partage des responsabilités et une stratégie à long terme sont des éléments indispensables à la construction du pouvoir.

### SECTION 3 : ALLIANCES POLITIQUES ET SOCIALES

---

La section 3 sur les alliances politiques et sociales décrit comment les syndicats et les confédérations syndicales au Brésil, en Uruguay, en Tunisie, en Afrique du Sud et en Indonésie ont établi des alliances parfois complexes avec un large éventail d'acteurs sociaux, y compris des mouvements sociaux et des ONG, ou des relations à long terme avec les partis politiques pour atteindre leurs objectifs. Les deux types d'alliance sont essentiels pour renforcer le pouvoir sociétal, étendre les sphères d'influence des syndicats et faire des progrès dans différents domaines politiques. Les récits donnent un aperçu des capacités dont les syndicats ont besoin pour nouer des alliances fructueuses et les faire durer. Un problème récurrent

et un facteur de succès est que les syndicats doivent être autonomes vis-à-vis de leurs partenaires.

#### SECTION 4 : TRANSFORMER LES SYNDICATS POUR DE NOUVEAUX HORIZONS

La section 4 sur « la transformation des syndicats pour de nouveaux horizons » met l'accent sur la manière dont les processus politiques internes sont en train de changer les syndicats et leur permettent de se lancer sur un territoire auparavant non couvert. Le récit de la Confédération nationale brésilienne, CUT, constitue un autre argument convaincant en faveur de l'autonomisation des femmes qui rend les syndicats plus forts et plus pertinents pour la société. Les récits sur le Conseil syndical des employés de service (ASETUC) de l'ASEAN et sur la Confédération syndicale des Amériques (TUCA) montrent comment les syndicats représentent les intérêts de leurs membres au niveau régional. Par ailleurs, la Confédération générale du travail du Vietnam (VGCL) et le Syndicat national des métallurgistes sud-africains (NUM-SA) œuvrent pour de profonds changements structurels qui, s'ils aboutissent, vont redéfinir le visage et l'identité des syndicats. Le MTUC de la Malaisie a également ouvert un nouveau chapitre en représentant les intérêts des travailleurs migrants. Au Honduras, l'approfondissement de la démocratie interne permet au syndicat des enseignants de résister à la répression politique et de rester fidèle à sa mission.

Tous les récits rassemblés ici démontrent que de nombreux syndicats ont réussi à mobiliser et à utiliser leurs ressources de pouvoir. Ce faisant, ils ont réalisé des gains matériels et politiques pour les travailleurs qu'ils représentent. Il reste encore à voir si toutes ces « victoires » sont durables, mais ils nous inspirent puisque nous cherchons à établir de nouvelles collaborations avec nos partenaires syndicaux. Nous espérons que les récits dans « Les Syndicats en transformation » seront une source d'inspiration pour nos lecteurs autant qu'ils l'ont été pour nous. Nos efforts en auront valu la peine si vous redécouvrez les ressources de pouvoir de votre syndicat et réussissez à les mobiliser !

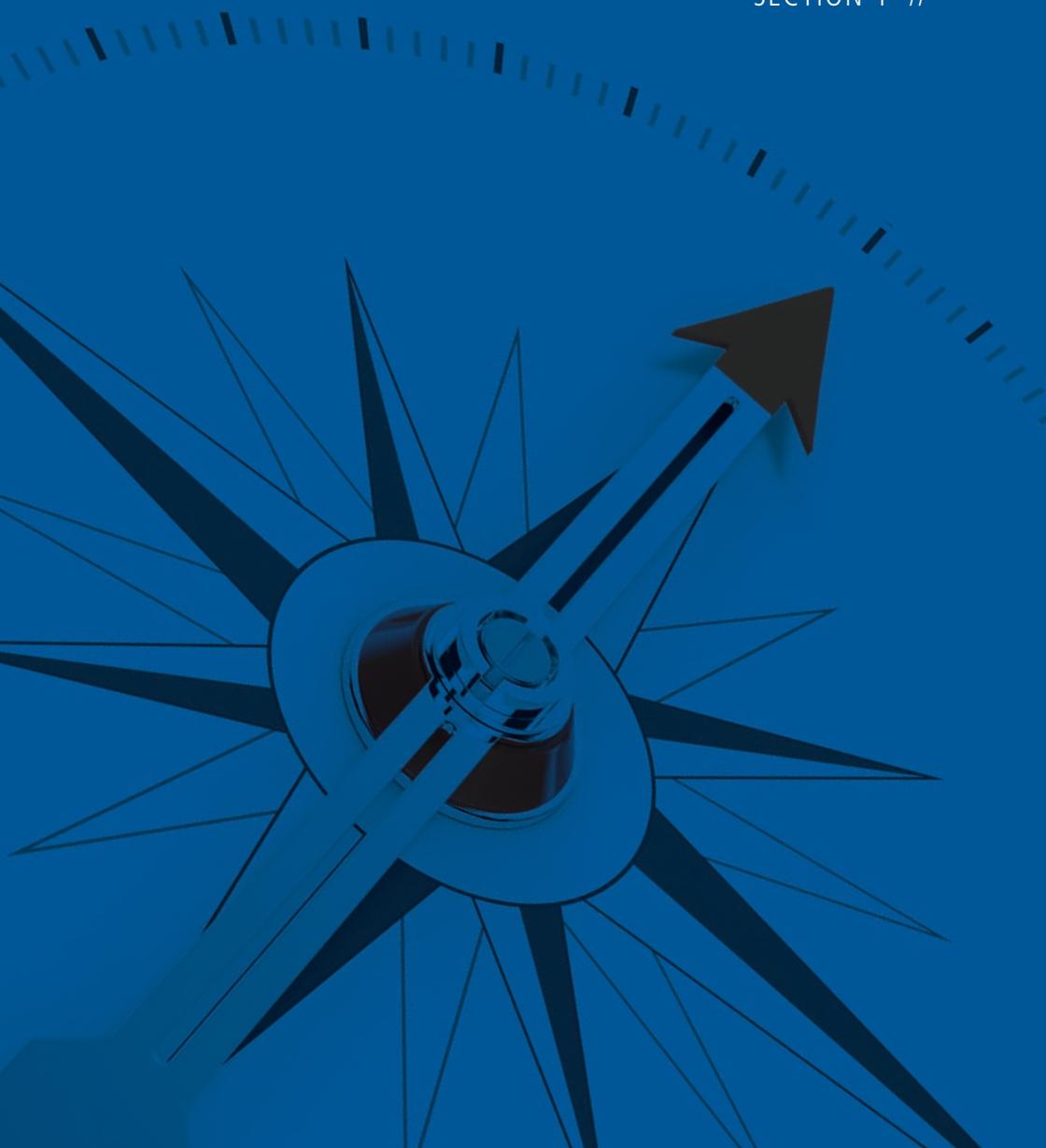
Mirko Herberg

Mars 2018

# TROUVER LE JUSTE MILIEU ENTRE LE FORMEL ET L'INFORMEL

---

SECTION 1 //





© iStock.com/JordiStock

## 1.1 // EN OUGANDA, LES SYNDICATS AIDENT LES TRAVAILLEURS À ACCÉDER À UN TRAVAIL DÉCENT

// PAR DIANA TAREMWA KARAKIRE

Il y a trois ans, Samuel Mugisha était sur le point de quitter son travail. Il travaillait comme chauffeur de moto taxi (appelé localement boda-boda) dans la capitale ougandaise à Kampala, le harcèlement de la police, devenu monnaie courante, impactait négativement et de manière significative ses revenus quotidiens. Mais aujourd'hui, Samuel est un membre fervent de l'association de 38 000 membres, l'Association du Boda-Boda Métropolitain de Kampala (Kampala Metropolitan Boda-Boda Association – KAMBA).

Lancée en janvier 2014, cette association est l'un des tout nouveaux membres du plus ancien syndicat ougandais, le Syndicat mixte des travailleurs des transports et des travailleurs en général (Amalgamated Transport and General Workers' Union – ATGWU), qui mène aujourd'hui le mouvement lequel a pour but de représenter les travailleurs des transports informels et de garantir un travail décent pour tous ses membres.

Après des décennies de diminution constante du nombre de travailleurs du secteur des transports, l'ATGWU a remonté la pente. Il compte maintenant près de 60 000 membres, avec un nombre important de travailleurs des transports informels, tels que des chauffeurs de taxi minibus, des chauffeurs de vélo taxi et des chauffeurs de boda-boda, donnant ainsi au syndicat un nouveau souffle de vie.

« Cela n'a pas été facile. De nombreux obstacles ont empêché cette formalisation, mais jusqu'ici nous avons fait beaucoup de chemin depuis », a déclaré Usher

Wilson Owere, président national de l'ATGWU. « Le chemin est encore long mais nous faisons les choses étape par étape ». Depuis sa création en 1938 sous le nom d'Ouganda Motor Drivers Association, l'ATGWU a dû faire face à divers obstacles, mais probablement la plus grande menace à son existence provenait de la chute du nombre de ses membres suite à l'effondrement des services de transport routier de passagers appartenant à l'État.

Comme ailleurs en Afrique, l'imposition des programmes d'ajustement structurel (PAS) en Ouganda au milieu des années 80 a entraîné des pertes d'emplois massives, en particulier dans le secteur public. Pour l'ATGWU, les licenciements à grande échelle dans les compagnies publiques de bus qui constituaient l'essentiel de ses membres ont décimé le syndicat.

En 2006, la situation était telle que le nombre des membres (principalement des travailleurs de l'aéroport), a chuté jusqu'à 2000, le seuil le plus bas jamais enregistré. « Après les programmes d'ajustement structurel et la privatisation, l'Ouganda a fait face à une nouvelle forme de capitalisme brut, dans lequel soit on vous éliminait, soit vous deviez construire votre propre empire », explique Owere dans le rapport « Transformer les syndicats des transports par le biais de l'organisation de masse des travailleurs informels : étude de cas du Syndicat mixte des travailleurs des transports mixtes (ATGWU), Ouganda » par J. Mwanika et D. Spooner.

## REGROUPER ET RECONSTRUIRE

---

C'était à ce moment-là, vers le milieu des années 2000, que l'ATGWU a décidé de se regrouper et de se reconstruire – et l'inclusion des travailleurs informels était un élément déterminant pour ce processus. Bien que ce n'est qu'en 2015 que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ait adopté la fameuse Recommandation 204 pour faciliter la formalisation des 50 pour cent de travailleurs dans le monde qui travaillent dans l'économie informelle. C'était déjà ce qu'a fait le nouveau secrétaire général d'ATGWU, Aziz Kiirya, en 2006.

Kiirya savait que pour donner un nouveau souffle à l'ATGWU, son syndicat devait organiser et représenter les travailleurs informels – selon les estimations, le nombre de conducteurs de boda-boda, seulement à Kampala, se situerait entre 100 000 et 250 000, en plus des 50 000 conducteurs de minibus de la capitale – et donc il a changé les statuts du syndicat pour pouvoir les inclure.

« La stratégie de l'ATGWU pour organiser les travailleurs de l'économie informelle était

basée sur le principe selon lequel ces travailleurs sont, pour la plupart des cas, déjà organisés, non pas au sein du mouvement syndical, mais par le biais des coopératives de crédit et d'épargne, des groupes d'entraide informels, des organisations communautaires et, en plus grande partie, à travers des associations », indique le rapport. L'Association des opérateurs de taxi de l'aéroport a été la première association de ce type à s'affilier à l'ATGWU en 2008, suivie très vite par un certain nombre d'organisations nationales et régionales telles que l'Association des chauffeurs de poids lourds de longue distance et l'Association des étapiers et aide-chauffeurs de l'Entebbe. Selon le rapport, pour les travailleurs des transports informels de l'Ouganda, la syndicalisation a eu un impact saisissant, notamment, « la réduction du harcèlement de la part des policiers, des gains substantiels grâce à la négociation collective, la réduction des conflits internes au sein des associations et l'amélioration de la visibilité des travailleurs informels du transport et de leur statut ».

Les chauffeurs de taxi de l'aéroport de Kampala, par exemple, ont assuré la mise en place d'une stratégie de marque standardisée pour leurs taxis, d'un bureau et d'un comptoir de vente dans le hall d'arrivée, des installations de stationnement appropriées et des aires de repos, entre autres acquis de la négociation collective. Entre temps, d'autres membres ont bénéficié profité des avantages de la carte de membre de syndicat, notamment lors du passage des frontières.

L'ATGWU a reçu un élan considérable en 2013 lorsque la Fédération Internationale des travailleurs du Transport (International Transport Workers' Federation – ITF) a lancé un projet visant à renforcer les capacités des syndicats à travers l'Afrique, l'Asie et l'Amérique latine à représenter les travailleurs informels du transport.

Les objectifs clés comprenaient la formation des organisateurs et l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur. Le nombre de femmes travaillant dans le secteur des transports en Ouganda, dominé par les hommes, est très faible ; KOSTA, par exemple, ne compte que 45 femmes aide-chauffeurs et seulement 13 chauffeurs sur environ 36 000 membres.

Juliet Muhebwa est l'une des femmes aide-chauffeurs de chez KOSTA. Bien que l'AGTWU ait constitué un comité de femmes pour répondre aux besoins des travailleuses des transports, Juliet affirme qu'elles font toujours face aux mêmes problèmes que les travailleuses informelles du monde entier, à savoir les longues heures de travail, les bas salaires, les conditions de travail dangereuses et la menace de violence, de harcèlement et d'intimidation.

Elle décrit l'attitude vis-à-vis des femmes travaillant dans le secteur comme « considérablement dévalorisante, ce qui décourage les nouvelles travailleuses », pourtant

des ateliers et formation ont été organisés par l'AGTWU pour que les travailleuses puissent s'occuper de certaines de ces questions.

#### DAVANTAGE DE TRAVAIL À FAIRE

---

En février 2015, le syndicat a mis en place le comité du secteur informel de l'ATGWU, composé des présidents et secrétaires de toutes les associations affiliées. Cela a permis aux membres non seulement de se connaître, mais également d'améliorer les systèmes et les procédures au sein de leurs organisations respectives.

Il reste encore beaucoup à faire, mais l'AGTWU a de l'expérience pour relever les principaux défis. En 2013, les autorités ougandaises ont adopté une loi interdisant les rassemblements de plus de 10 personnes. Bien que les syndicats aient été officiellement exemptés de la loi, en août de la même année, la police a investi et plus tard fermé les bureaux de l'ATGWU où des chauffeurs de taxi et des aide-chauffeurs ont tenu une réunion que la police avait jugée illégale parce qu'ils n'étaient pas considérés comme des « travailleurs ».

L'ATGWU a réagi vigoureusement, menaçant d'appeler à la grève et d'immobiliser tout Kampala en arrêt si les droits légitimes de ces travailleurs n'étaient pas reconnus. L'ITF a même écrit au président ougandais, Yoweri Museveni, et, alors que les tensions menaçaient de s'intensifier, la police a fait marche arrière et le syndicat a annulé la grève. « La confrontation et la victoire qui s'en est suivi ont été un moment crucial pour l'ATGWU concernant l'organisation des travailleurs informels », indique le rapport. « Ce n'était pas seulement une victoire contre l'ingérence de la police dans les affaires des associations, mais contre le harcèlement et l'extorsion quotidiens de la police dont les travailleurs des transports informels étaient victimes ».

Cependant, même l'ATGWU reconnaît qu'elle n'a « qu'effleuré la surface » de ce qui reste à faire, allant du nombre considérable de personnes encore dans l'économie informelle à la réticence des syndicats de cols blancs à accepter des membres issus de l'économie informelle en tant que travailleurs de rang égal.

À l'heure actuelle, les membres d'associations affiliées ne bénéficient toujours pas d'une affiliation syndicale complète et le non accès au droit de vote prive les travailleurs du secteur informel du droit de participer pleinement aux activités syndicales. Un certain nombre d'obstacles l'en empêchent : par exemple, les membres à part entière de l'ATGWU doivent verser deux pour cent de leur salaire pour les cotisations syndicales. Cela pose un véritable problème pour les travailleurs informels confrontés

à des fluctuations quotidiennes des revenus – beaucoup n’ont même pas de compte bancaire.

« Nous sommes membres, mais nous sommes plus souvent considérés comme des outsiders », déclare Juliet, aide-chauffeur de bus. Nous voulons être plus proches. C’est la seule façon de nous donner plus de pouvoir. La réforme de la constitution de l’ATGWU visant à assurer l’intégration totale des travailleurs informels dans l’ATGWU était un sujet clé de la Conférence quinquennale des délégués de l’ATGWU en 2017.

Mais pour les travailleurs informels comme Frank, le fait d’être affilié à l’AGTWU a eu un impact considérable sur sa vie.

« Auparavant, près de la moitié de mes revenus allaient à la corruption de policiers pour qu’ils me laissent travailler. Je me suis maintenant délesté de cette pression », a témoigné ce père de famille de 32 ans qui a trois enfants à charge.

Comme il peut économiser plus d’argent, Frank déclare qu’il peut désormais payer les frais de scolarité de ses enfants. Il a également pu aider son épouse à ouvrir une épicerie pour compléter les revenus de leur ménage.

« J’étais plus pessimiste à propos de l’avenir il y a trois ans », dit-il en s’appuyant sur son vélo rouge carmin. « Maintenant, je vois venir des temps meilleurs ».



©iStock.com/mcturado

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 Transforming transport unions through mass organisation of informal workers in Uganda

Auteurs : John Mark Mwanika & David Spooner

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf>



© iStock.com/muendo

## 1.2 // LES GARDES PRIVÉS DU KENYA GAGNENT EN SÉCURITÉ GRÂCE À LA SYNDICALISATION

// PAR NGUGI NJOROGE

« On peut raconter trois réussites clés du KNPSWU : la croissance massive du nombre de syndiqués, la capacité à construire la cohésion et la solidarité internes et l'utilisation stratégique du pouvoir institutionnel ».

L'agent de sécurité privé, John Wafula, passe sa journée de travail de 12 heures à la recherche de tout ce qui pourrait nuire aux visiteurs de l'édifice du Centre des Nations, situé au cœur de la capitale du Kenya, à Nairobi.

Le père de trois enfants, âgé de 47 ans, au corps bien bâti, a l'air élégant avec ses cheveux coupés court, ses bottes propres et son uniforme bien repassé. Il termine son travail à 18 heures avant de commencer le trajet d'une heure qui relie le quartier central des affaires à sa famille chez lui, à Kawangware.

Avec un salaire mensuel de 20 000 shillings kenyans (environ 196 dollars américains), Wafula est l'un des 45 000 agents de sécurité appartenant au Syndicat national des travailleurs de la sécurité privée du Kenya (Kenya National Private Security Workers' Union – KNPSWU), et il est satisfait de son adhésion. « C'était très difficile il y a dix ans. Les conditions de travail étaient mauvaises et les bas salaires à l'ordre du jour. Mais maintenant, les choses ont changé grâce au dynamisme de notre syndicat », a déclaré Wafula à Equal Times.

Au Kenya, où les grognes des travailleurs sont fréquentes – avec des travailleurs du secteur public tels que médecins, infirmières et enseignants en grève depuis peu pour obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail – les

paroles positives de Wafula témoignent des progrès réalisés par le syndicat, qui a travaillé dur pour assurer des heures de travail plus courtes et de meilleures conditions de travail pour ses membres – agents de sécurité dans les maisons privées, les bâtiments publics, les entreprises et lors des événements. Depuis 2009, l'industrie de la sécurité privée au Kenya a explosé après que le pays soit devenu la cible d'attaques terroristes fréquentes par des extrémistes islamistes de la Somalie voisine. Charles Arori, représentant des travailleurs pour une branche locale de la société de sécurité mondiale G4S, a déclaré que les améliorations du bien-être des agents de sécurité privés avaient multiplié par quatre les salaires de certains travailleurs au cours des dix dernières années.

« Le nombre de licenciements abusifs a également diminué parce que le syndicat a pris en charge ces cas et que nos membres sont rarement soumis à de longues heures de travail sans congé », a déclaré Arori.

« De nombreuses entreprises qui ne versaient pas systématiquement de cotisations obligatoires à la sécurité sociale le font maintenant et des sessions de formation pour les gardes sont également organisées par les employeurs ».

#### REVIREMENT DE LA SITUATION

---

L'amélioration spectaculaire du bien-être des gardes de sécurité privés au Kenya fait l'objet d'un rapport rédigé par les chercheurs kényans Jacob Omolo et Emily Odhong : « Développer et utiliser les ressources du pouvoir : le cas du Syndicat des travailleurs de la sécurité privée du Kenya ».

Le KNPSWU a été fondé en 1960 sous le nom de Syndicat des gardes de nuit, chargée de garantir, de promouvoir et de protéger les droits des agents de sécurité privés au Kenya. Mais le syndicat, jusqu'à récemment, a été handicapé par le mauvais leadership – la majorité des responsables du KNPSWU étant issus de secteurs autres que la sécurité privée, ce qui a entraîné une perte massive de membres.

Depuis que ces problèmes ont été réglés, le nombre de syndiqués est passé de 327 personnes en 2011 à plus de 45 000 en 2016, sur un total estimé de 450 000 agents de sécurité privés employés au Kenya et de 2 000 entreprises enregistrées.

« Le secteur informel fait montre d'un taux relativement faible de syndicalisation », révèle le rapport. « Ce secteur est estimé à moins de cinq pour cent. Cela signifie que plus de 95 pour cent des membres proviennent des grandes, moyennes et

petites entreprises de sécurité privées du secteur formel ».

En outre, environ un tiers des membres du KNPSWU sont des femmes, un nombre impressionnant qui montre la capacité du secteur à se diversifier, à se moderniser et à « briser les stéréotypes de genre », selon Arori.

Le rapport souligne également que « les entreprises du secteur formel opèrent parallèlement au secteur informel [au Kenya] et la structure de marché segmentée, avec des clients de haut, de moyen et de bas de gamme, signifie que les intérêts et les niveaux de satisfaction des besoins fondamentaux des membres du syndicat sont complètement en désaccord ».

Plusieurs années de représentation syndicale divisée avaient condamné les agents de sécurité à un travail mal rémunéré et peu sûr dans un secteur caractérisé par « la sous-traitance, la délocalisation et la segmentation du marché », entre grandes, moyennes, petites et micro entreprises. Cependant, grâce à un leadership syndical efficace, la situation des travailleurs du secteur a connu un revirement marqué.

« On peut évoquer trois réussites importantes du KNPSWU », selon le rapport. « Il s'agit de l'augmentation considérable du nombre de syndiqués, de la capacité à construire la cohésion et la solidarité internes, ainsi que de la valorisation et de l'utilisation stratégique du pouvoir institutionnel ».

#### CONSTRUIRE LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS

---

Le KNPSWU a réussi à construire la cohésion interne aussi bien dans les corps dirigeants que parmi la base, « en passant d'une histoire qui a été parsemée de querelles de dirigeants, de coups d'États, et d'éclatements et de fusions à un syndicat relativement stable », indique le rapport.

Pour trouver un terrain d'entente et faire en sorte que les revendications contradictoires ne prennent pas le dessus sur l'intérêt collectif, le syndicat a élaboré un message de campagne qui indiquait clairement qu'il s'agissait d'un syndicat « créé, appartenu, mené et dirigé par des agents de sécurité privés eux-mêmes et non par des gens de l'extérieur ».

« Cela a vraiment fonctionné comme par magie et a donné aux nouveaux membres et aux membres existants un sentiment de confiance vis-à-vis des dirigeants du syndicat », a déclaré le secrétaire général du KNPSWU, Isaac Andabwa, à Equal Times. Ci-après sont les principaux avantages d'un syndicat dirigé par les agents de sécurité : une visibilité accrue à la base, le renforcement des structures et la formation

des délégués, le renforcement de l'approche par la base, ainsi que l'accent mis sur l'importance sociale du travail des agents de sécurité.

Les domaines d'amélioration du bien-être social ciblés par le syndicat dans sa stratégie de campagne comprenaient des questions fondamentales telles que les salaires, les heures de travail, le paiement des heures supplémentaires et le droit aux congés.

Au moment de la campagne, par exemple, la plupart des agents de sécurité gagnaient un salaire de base de 37 dollars US par mois, soit environ le tiers du salaire minimum légal de 110,31 dollars US prévu par la loi. En outre, les agents de sécurité travaillaient en moyenne 71 heures par semaine, contrairement aux 52 heures prévues dans l'ordonnance de 1998 sur la réglementation des salaires (services de sécurité protectrice), sans rémunération des heures supplémentaires. Et les droits aux congés annuels ont été comptabilisés par rapport aux jours chômés plutôt que comme des jours de congé réels.

Le KNPSWU a acquis un pouvoir institutionnel considérable en augmentant le nombre de ses membres et en améliorant sa cohésion interne, ce qui lui a permis d'influencer la politique par le dialogue social, la création d'un Conseil des salaires pour les agents de sécurité en 2013 et par la négociation de différents accords de négociation collective (collective bargaining agreements – CBA).

L'absence de réglementation gouvernementale, la faible représentation des syndicats et des années de corruption ont entravé les efforts visant à exiger un meilleur salaire pour les agents de sécurité, car des entreprises de sécurité voyous ont abusé des droits de leurs employés, selon Andabwa.

Mais tout cela évolue lentement. Par exemple, la KNPSWU a réussi à faire pression sur le gouvernement kenyan pour que toutes les entités chargées d'honorer des marchés publics obtiennent un certificat obligatoire du Ministère de la Communauté de l'Afrique de l'Est, du Travail et de la Protection sociale (MEACL & SP), confirmant le respect des conditions d'emploi minimales obligatoires avant de recevoir un contrat de service.

En outre, lors d'une réunion tenue fin décembre 2016 à la State House, le président Uhuru Kenyatta a ordonné au Ministère du Travail de fermer toutes les entreprises de sécurité privées qui enfreignent la loi sur le salaire minimum.

Les démarches de lobbying « visaient à accroître la capacité d'influence du syndicat sur les politiques tout en renforçant sa capacité de représentation », indique le rapport.

Au niveau de la base, l'appartenance à un syndicat n'est plus un motif de persé-

cution pour les agents de sécurité privés, qui, au cours des années précédentes, auraient été licenciés, discriminés, transférés ou sanctionnés en raison de leur implication dans des activités syndicales. Andabwa affirme que le syndicat a obtenu l'engagement des parties prenantes au plus haut niveau pour mener des réformes visant à améliorer le bien-être des agents de sécurité privés, y compris la classification de la rémunération basée sur l'organisation des agents de sécurité en trois bandes différentes (en gros, selon qu'ils travaillent ou non dans les entreprises de sécurité de haut, moyen ou bas de gamme).

Le secrétaire général du KNPSWU a également déclaré que la loi de 2016 sur la réglementation de la sécurité privée, récemment adoptée, pour laquelle le KNPSWU a fait pression pendant plusieurs années, développera davantage les activités du secteur en mettant en place la réglementation du secteur de la sécurité privée (par exemple, en procédant à l'enregistrement et l'octroi de licence à toutes les entreprises de sécurité privées au Kenya) et un cadre de coopération avec les organes de l'État s'occupant de la sécurité.

Andabwa admet qu'il reste un long chemin à parcourir pour permettre aux agents de sécurité de jouir de conditions de travail de niveau mondial, mais des progrès sont réalisés.

« Mon rêve est d'assurer que nos agents de sécurité atteignent leur pleine autonomisation pour pouvoir accomplir efficacement la mission de nos agences de sécurité », a déclaré Andabwa. « Il n'y a pas de repos jusqu'à ce que nous y arrivions ».

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Developing and utilizing power resources:

The case of Kenya National Private Security Workers' Union

Auteurs : Jacob Omolo & Emily Odhong

En savoir plus : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=13755&ty=pdf>

.....



©iStock.com/agafapaperiapunta

### 1.3 // LA SYNDICALISATION PEUT-ELLE AIDER À SAUVER L'INDUSTRIE TEXTILE DU NIGÉRIA ?

// PAR BELINDA OTAS

Funke Omoniyi Johnson est le fondateur de Mama Tee Fashion et Saidat Taiwo Oshodi est le fier propriétaire de Sai Tai Enterprises Nigeria Limited. Ils sont tous deux des tailleurs indépendants basés à Lagos, la capitale commerciale du Nigeria. A eux deux, ils ont accumulé un total de 55 ans d'activité. On pourrait s'attendre à ce que cela suffise pour propulser la croissance de leur entreprise, assurer leur sécurité financière et leur avenir. Au lieu de cela, ils ont du mal à garder la tête hors de l'eau en raison du déclin constant du secteur textile nigérian.

C'est pour des tailleurs indépendants tels que Johnson et Oshodi que le Syndicat national des travailleurs du textile, de l'habillement et de la couture du Nigéria (National Union of Textile Garment and Tailoring Workers of Nigeria – NUTGTWN) continue de se battre, dans l'espoir que l'industrie retrouvera un jour ses temps de gloire. Cependant, le NUTGTWN est également engagé dans sa propre bataille pour rester pertinent dans un secteur très imprévisible. Les tailleurs indépendants ont besoin du NUTGTWN pour les défendre sur le front des politiques, tandis que le NUTGTWN a besoin des travailleurs informels dans ses rangs pour assurer sa base de pouvoir et sa pertinence au sein d'un mouvement syndical qui devient plus large.

A son apogée dans les années 80, l'industrie textile nigériane était un secteur dynamique et en plein essor, comptant plus de 150 usines textiles et employant plus de 350 000 personnes. C'était le troisième secteur le plus grand en Afrique après

ceux de l'Afrique du Sud et de l'Égypte, et le « deuxième plus grand employeur du Nigéria après le gouvernement », selon « Syndicat en transformation – Une étude de cas du Syndicat national des travailleurs du textile, de l'habillement et de la couture du Nigéria », un rapport d'Ismail Bello, secrétaire général adjoint du NUTGTWN.

Avec un taux de croissance annuel de 67 pour cent entre 1985 et 1991 et un taux d'emploi d'environ 25 pour cent de la main-d'œuvre manufacturière du Nigéria, cette période est souvent décrite comme l'âge d'or du secteur textile. A l'époque, on considérait le NUTGTWN comme l'un des syndicats les plus puissants et les plus influents du Nigeria. A son apogée, le syndicat comptait plus de 75 000 travailleurs, ce qui a permis au syndicat de « se mobiliser autour de questions cruciales telles que les négociations salariales, la défense des droits des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail et la recherche de la justice industrielle pour ses membres », a déclaré Bello. Mais « la montée du néolibéralisme dans les années 1990 comme cadre dans lequel la politique économique est définie » a conduit à « la libéralisation du marché et à la déréglementation économique, avec des conséquences connexes pour les industries locales, en particulier pour le secteur du textile et du vêtement ». Bello précise ensuite : « L'état actuel des choses a commencé à une échelle massive au milieu des années 90. En 1997, le Nigéria est devenu signataire de l'Organisation mondiale du commerce, ce qui signifiait que le Nigéria libéralise totalement le marché du textile. Auparavant, le marché nigérian du textile était en grande partie préservé et protégé. Mais l'adhésion à l'OMC a ouvert la voie aux importations de textiles au moment où les machines de l'industrie vieillissaient et elle n'était pas préparée à la concurrence écrasante à laquelle elle était confrontée ». Selon Bello, « l'impact a été quasiment immédiat et dramatique », entraînant à des années de fermeture d'usine, de pertes d'emplois et de déclin généralisé. En outre, « le problème interne relatif à l'approvisionnement en électricité, la disponibilité des fonds et la protection du marché local » ont tous joué un rôle dans le marasme et la stagnation du secteur.

#### NOUVELLE STRATÉGIE DE SURVIE

---

Au fil du temps, la baisse a eu un effet de réverbération : une main d'œuvre de plus de 350 000 personnes en 1980 ne comptait plus que 27 000 personnes en 2016, tandis que le nombre de membres du NUTGTWN a chuté de plus de moitié,

pour atteindre environ 35 000 personnes. A cause de la diminution des effectifs de travailleurs de l'industrie, signifiant la perte de pouvoir et d'influence, le NUTGTWN avait besoin d'une stratégie pour assurer sa survie, une stratégie qui contribuerait également à transformer et à renforcer sa position au sein du mouvement syndical nigérian et sa capacité à influencer les politiques du gouvernement et à susciter le changement dans des moments critiques.



©iStock.com/peeterv

Par conséquent, le NUTGTWN a décidé la réorganisation interne et l'extension du nombre de ses membres, au-delà des ouvriers d'usine, pour intégrer des tailleurs indépendants, était un moyen d'atteindre cet objectif. « C'était nouveau pour un syndicat de conquérir un autre terrain au-delà des murs de l'usine afin d'organiser les travailleurs indépendants. C'était quelque chose qui attirait l'attention et qui était un phénomène extraordinaire », a déclaré Bello.

Il explique plus loin : « Si le syndicat était resté assis à regarder seulement [le déclin de l'industrie textile], son pouvoir structurel aurait diminué. Donc, organiser les tailleurs indépendants était un moyen de compenser le déclin du pouvoir structurel et de renforcer le pouvoir d'association afin de s'assurer que le syndicat se maintienne en force de proposition dans la négociation collective et la représentation des travailleurs ».

Alors, comment le NUTGTWN aide-t-il les tailleurs indépendants ? Selon Oshodi, il lui donne une voix. « Seul, le gouvernement ne vous écoutera pas mais si vous avez le soutien d'un syndicat-mère auquel vous êtes affilié, le gouvernement vous entendra certainement. Ils parlent également pour nous sur des questions telles que la double imposition [les taxes fédérales et d'État] et l'alimentation en électricité ». Pour Johnson, membre de NUTGTWN depuis plus de dix ans, le syndicat a joué un rôle déterminant dans son développement professionnel : « En plus de nous organiser, ils réalisent des séminaires et des conférences sur la formation en leadership, sur les nouvelles tendances dans la mode, sur la culture entrepreneuriale et financière, sur comment survivre quand on n'a plus la capacité de continuer à travailler et comment pouvons-nous bénéficier les uns des autres ». En plus de

la formation, Bello a déclaré que le NUTGTWN aide les tailleurs indépendants en s'engageant avec le gouvernement sur des questions les plus importantes les concernant. « [ Par exemple] la manière dont les importations illégales de textiles affectent la manufacture du textile; cela concerne aussi le tailleur indépendant. Si des vêtements sont importés illégalement dans le pays, où est-ce que les tailleurs auront-ils l'occasion de démontrer leur savoir-faire ? » Sécuriser des espaces de travail appropriés et gérer l'impact des importations étrangères est également une question fondamentale pour les travailleurs informels du secteur textile au Nigéria. Johnson et Oshodi racontent à Equal Times que leurs échanges commerciaux sont devenus plus difficiles avec l'importation de tissus et de vêtements en provenance d'autres pays, en particulier de la Chine, réputée pour produire des contrefaçons de qualité inférieure des modèles locaux. Interrogé si l'interdiction des importations en provenance de Chine pourrait aider à relancer l'industrie, Oshodi est catégorique. « Je suis à 100 pour cent sûr de ça. En Chine ils sont alimentés en électricité. Nous devons acheter du diesel pour alimenter nos générateurs afin de pouvoir assurer la production. Cela conduit à des prix plus élevés. Si le gouvernement peut nous venir en aide, je pense que l'industrie du vêtement et du textile sera ressuscitée et tout ira bien pour le commun des mortels ».

Malheureusement, Bello sait que le défi auquel le NUTGTWN est confronté consiste à protéger ses travailleurs en l'absence de protectionnisme. « A l'ère de la mondialisation, le pays a les mains liées à toutes sortes d'accords – multilatéraux et bilatéraux. Nous collaborons de manière régulière avec le gouvernement à tous les niveaux. Récemment, le gouvernement nigérian est venu avec un nouveau plan de révolution industrielle ». Bello a déclaré que ce plan, qui vise à faire passer le Nigéria d'un état d'importateur net de marchandises en pays manufacturier autosuffisant, est « probablement le produit de notre plaidoyer et de celui d'autres personnes qui se soucient du renouveau de l'industrie au Nigeria ».

Bello a affirmé qu'il y a un certain nombre de problèmes auquel le gouvernement devrait s'attaquer d'urgence. « Nous pensons qu'il est important que le problème de l'électricité soit réglé, car les importations qui arrivent dans le pays doivent être effectués de manière légitime et avec la qualité requise. Ils ne peuvent pas violer les droits de propriété intellectuelle car il existe des modèles locaux, que les gens volent et introduisent en contrebande dans le pays. Toutes ces choses tuent les entreprises et affectent l'industrie ». La mise en œuvre est également essentielle. « Ce qui reste à faire c'est de pouvoir donner suite à certaines des idées qui ont été avancées », précise Bello. Cependant, il reste convaincu que l'industrie textile

nigériane peut de nouveau être compétitive si un environnement adéquat est créé.  
« En tant que syndicat, nous n'abandonnons pas ».

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



A case study of the National Union of Textile,  
Garment and Tailoring Workers of Nigeria

Auteur : Ismail Bello

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13818.pdf>

---



© UN Photo/John Isaac

## 1.4 // VENDEURS AMBULANTS EN INDE : DE L'INVISIBILITÉ À L'ÉPICENTRE

// PAR ULRIKE PUTZ

L'Inde sans ses vendeurs de rue serait impensable. C'est à partir de leurs stands branlants sur les trottoirs que les cuisiniers en plein air nourrissent la nation. Les colporteurs vendant de tout, des légumes, des casseroles aux ampoules électriques en passant par les ficelles, les meubles et les blocs de glace, poussent leurs charrettes dans toutes les voies du sous-continent. Mais ces scènes apparemment étranges qui se déroulent sur les trottoirs des villes et des villages indiens ne traduisent pas les dures réalités que subissent beaucoup des 10 millions de colporteurs du pays et de leurs familles. Pendant des décennies, ils ont été victimes de harcèlement, d'humiliation, d'expulsions soudaines et de confiscation de leurs biens. Ce n'est que récemment que cela a changé. Ces dix dernières années, les conditions de vie et de travail des vendeurs de rue en Inde se sont améliorées de manière significative. Grâce à l'initiative inlassable d'activistes dévoués et à l'utilisation intelligente du pouvoir d'association, ils sont désormais une force sur laquelle il faut compter.

### CACHE SOUS NOS YEUX

---

Dans les années 90, les travailleurs indiens ont connu des licenciements massifs, les moyens de subsistance en milieu rural ont été perturbés et une migration mas-

sive vers les zones urbaines a eu lieu. Un grand nombre d'hommes et de femmes arrivent dans les villes et ont fini par intégrer l'économie informelle comme vendeurs de rue. Bien que fournissant des biens et des services à des millions de personnes et contribuant de manière significative à l'économie urbaine, ils sont restés invisibles.

Les vendeurs de rue ne figuraient pas dans les statistiques officielles et n'apparaissent ni dans les médias ni dans les publications de recherche. Ils n'ont pas non plus été pris en compte par les urbanistes ou les administrateurs municipaux.

Au lieu de cela, ils ont été vus comme une nuisance. Dans de nombreuses villes, des obligations de licence irréalistes ont obligé les vendeurs à verser dans l'illégalité par défaut, les exposant ainsi à la corruption et à l'extorsion.



© iStock.com/alisa24

## LE BESOIN DE S'ORGANISER

---

Au milieu des années 90, les vendeurs de rue et les colporteurs ont été confrontés à des attaques croissantes et de nombreuses ONG ont estimé qu'il était temps pour eux de s'organiser et d'assurer leur protection. Ce qu'il fallait, c'était changer la perception des vendeurs de rue dans l'esprit des administrateurs, des législateurs, des élus, des urbanistes et du grand public.

Cela nécessiterait non seulement la participation des groupes locaux, mais également un mouvement national. En 1998, l'Alliance nationale des vendeurs de rue de l'Inde (National Alliance of Street Vendors of India – NASVI), devenue par la suite l'Association nationale des vendeurs de rue de l'Inde (National Association of Street Vendors of India) a été créée.

Parmi les personnes qui ont aidé à établir le mouvement, il y avait des militantes de l'ADITHI, une ONG qui œuvre pour l'autonomisation des femmes dans les zones rurales de Bihar; SEWA, l'association des femmes autonomes; et Nidan, un groupe de défense des droits des vendeurs de rue fondé plus tôt.

## SOUDAIN, UNE PRÉOCCUPATION POUR LA POLITIQUE

---

NASVI a commandé une étude intitulée « Les colporteurs dans le secteur informel urbain : une étude sur le commerce ambulant dans sept villes », publiée en 2001. Ce rapport de référence est devenu la base de tous les discours et actions publics sur les vendeurs de rue, non seulement en Inde, mais également au niveau international.

Devant les conclusions du rapport et conscient de l'influence de plus en plus croissante des vendeurs de rue, le gouvernement central de New Delhi a mis en place un groupe de travail national sur les vendeurs de rue. En 2004, il a porté ses fruits après que le Conseil des Ministres eut adopté une politique nationale sur les vendeurs de rue en milieu urbain.

Pour la première fois dans l'histoire de l'Inde, les vendeurs de rue ont été officiellement reconnus comme contributeurs à l'économie urbaine. Les idées contenues dans le document, qui émanaient en grande partie du NASVI et de ses alliés, ont fourni un cadre formel pour assurer les moyens de subsistance d'une proportion non négligeable des citoyens pauvres en Inde.

## ACCÉLÉRANT LE PROCESSUS

---

Alors que les vendeurs de rue se sentaient habilités et que la base de membres du NASVI devenait de plus en plus importante, le défi suivant consistait à assurer la mise en œuvre de cette politique. L'Inde étant une fédération, cela a nécessité la coopération des gouvernements des différents États.

Les choses bougeaient lentement. En 2009, le NASVI a décidé qu'il fallait davantage de pression pour que cette politique soit mise en œuvre. Alors que des millions de vendeurs de rue marchaient et se mettaient en grève et que des centaines de milliers de personnes adressaient des courriers aux législateurs locaux, le mouvement a montré à quel point les services des vendeurs de rue étaient essentiels dans un pays où sévit la faim. Finalement, en septembre 2013, le Parlement indien a adopté la loi sur les vendeurs de rue. La Chambre haute a suivi son exemple en février 2014.

Cette loi historique, peut-être la première en son genre dans le monde, conférait aux vendeurs de rue un pouvoir institutionnel sans précédent et était destinée à toucher des millions de personnes.

En plus d'assurer la protection des vendeurs de rue, la loi prévoyait des programmes de formation pour éduquer les vendeurs de rue sur des questions telles que leurs droits et responsabilités, la sécurité alimentaire, l'hygiène et le traitement des déchets.

La loi stipule qu'à l'avenir, les vendeurs de rue auront leur mot à dire quand il s'agit de leurs propres affaires. Dans chaque municipalité, un Comité du commerce urbain sera le principal organe de décision concernant les stands de rue.

Les représentants des vendeurs de rue composent à 40 pour cent les membres de ce comité. Les femmes représenteront également au moins 33 pour cent des représentants des vendeurs de rue.

Les gouvernements des États étaient censés définir des règles et des systèmes dans un délai d'un an. Mais au début de 2017, seuls onze États l'avaient fait. Aujourd'hui, le NASVI poursuit sa campagne pour que la loi soit appliquée dans les coins les plus reculés de l'Inde.

#### COMMENT LE NASVI A-T-IL RÉUSSI ?

---

La campagne du NASVI visant à mettre en lumière le sort des vendeurs de rue et à mobiliser les politiciens pour les inciter à agir a été étonnamment efficace.

Son succès est dû à plusieurs facteurs. Sous sa direction engagée, le NASVI a continué d'affiner et de réinventer ses méthodes. Le NASVI a également compris que la force des vendeurs de rue résidait dans leur nombre. Si le NASVI devait parler pour des millions de personnes et si leur voix devait être entendue, il serait crucial d'attirer le plus grand nombre de membres possible. Tout en répondant aux préoccupations légales et réglementaires des vendeurs de rue, le NASVI a notamment pensé à d'autres aspects comme l'accès au microcrédit, la formation professionnelle, l'assurance maladie et d'autres services connexes. Cela a valu un immense respect au NASVI, renforçant ainsi son pouvoir d'association.

Une série d'études, de campagnes médiatiques et d'activités de plaidoyer ont renforcé davantage le pouvoir du groupe. En plus de cela, le NASVI a toujours recherché des moyens novateurs pour créer une image positive des vendeurs de rue auprès du public.

La création d'un festival annuel de la gastronomie de rue à New Delhi en 2009 a été un moyen unique pour atteindre cet objectif. Le festival a permis de mieux apprécier les activités des vendeurs de rue et leurs contributions essentielles aux

affaires de la ville. Aujourd'hui, à sa huitième édition, le festival de la gastronomie a également considérablement amélioré l'estime de soi des vendeurs.

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Towards a better deal for street vendors in India:  
The case of NASVI

Auteurs : Arbind Singh & Sachin Kumar

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13641.pdf>

---



© PSI/CC

## 1.5 // UN MILITANTISME DE HAUT NIVEAU ET DES ALLIANCES INHABITUELLES APPORTENT UNE RARE VICTOIRE AUX TRAVAILLEURS SUD-CORÉENS

// PAR ULRIKE PUTZ

Dans l'histoire récente des activités syndicales en Corée du Sud, deux épisodes se sont dégagés : le 8 mars 2011, les visiteurs de trois des plus prestigieuses universités privées de Séoul ont assisté à des scènes extraordinaires. Des centaines de femmes, pour la plupart suffisamment âgées pour avoir des petits-enfants, marchaient sur le campus en réclamant fort : « Nous voulons vivre comme des êtres humains ! ».

C'étaient les agents de nettoyage des universités qui étaient en grève. Pendant des mois, les agents de nettoyage avaient réclamé des salaires plus élevés. Leur salaire était à peine suffisant pour joindre les deux bouts. En plus de cela, les femmes se sentaient maltraitées. Elles étaient souvent obligées de prendre leurs déjeuners dans les toilettes car les universités refusaient de leur fournir une salle pour prendre leurs pauses.

Les universités se sont dégagées de toute responsabilité, soulignant que ces femmes n'étaient employées que par l'intermédiaire de sous-traitants et non directement par les institutions. Les universités estimaient que les femmes âgées et les femmes de la classe ouvrière ne constituaient pas une menace.

Ils avaient tort. Grâce à des stratégies intelligentes, les agents de nettoyage et leurs organisateurs ont pu gagner le large soutien des groupes de la société civile

et gagner leur combat contre leurs employeurs, les universités. Grâce à cette lutte, les agents de nettoyage sont arrivés à une augmentation de salaire qui dépassait le niveau du salaire minimum légal pour la première fois. Cela a eu une telle incidence qu'en juillet 2011, le Conseil du salaire minimum a présenté une recommandation pour une augmentation significative du salaire minimum – lequel fixe traditionnellement sur le salaire standard des agents de nettoyage.

---

#### GESTE TRAGIQUE ET ACCORD DE BASE

---

Le 17 mai 2014 a marqué un autre événement notable de l'histoire du mouvement ouvrier coréen. Un conflit grandissant entre le géant coréen de l'électronique Samsung et son service après-vente a abouti à une tragédie : Yeom hoseok, un réparateur d'appareils Samsung âgé de 33 ans et responsable de la section locale des travailleurs de Samsung Electronics Service, s'est suicidé.

Il protestait contre la répression grandissante des travailleurs perpétrée par Samsung Electronics, qui tentait démanteler le syndicat jusqu'à la racine. En choisissant la mort, Yeom a écrit dans une lettre de suicide où il espérait aider son syndicat à gagner sa bataille pour de meilleures conditions de travail. La mort de Yeom est survenue au milieu des tensions croissantes entre Samsung et les réparateurs qui, comme les agents de nettoyage, étaient employés par des sous-traitants. Comme dans le cas des agents de nettoyage Samsung Electronics n'ait toute responsabilité pour le bien – être de ceux-ci.

Yeom s'est alors suicidé, ce qui a entraîné une vaste couverture médiatique du conflit de travail chez Samsung Electronics. Un mois plus tard, son syndicat a conclu un accord de base sur la garantie du droit des activités syndicales et sur l'augmentation des salaires.

---

#### LES TRAVAILLEURS CONTRE DES ENNEMIS PUISSANTS

---

Bien que différents en apparence, les deux cas ont beaucoup en commun, mettant en lumière la précarité des conditions de la vie auxquelles sont confrontés de nombreux travailleurs coréens. Ils montrent également des leçons sur la façon de s'organiser, que ce soit en engageant la communauté ou avec l'aide des syndicats existants comme conseillers politiques.

La prévalence des relations de travail tripartites est une caractéristique du marché du travail coréen. Dans le cadre de ces dispositions, un travailleur conclut un contrat de travail avec un contractant, mais le travail lui-même est exécuté sur le lieu de travail de l'entreprise principale.

Par exemple, sur plus de neuf mille ingénieurs travaillant dans son service après-vente, les services électroniques de Samsung emploient seulement 270 personnes en tant que travailleurs permanents. Les 8670 restants sont officiellement employés par des soi – disant « grandes agences partenaires ».

La même chose s'applique aux agents de nettoyage. Sur les 1,1 million d'agents de nettoyage et de concierges employés en Corée, environ 70 pour cent travaillent pour des sous-traitants. Ces travailleurs – dont la grande majorité sont des femmes âgées de 60 ans en moyenne – gagnent rarement plus que le salaire minimum.

En 2016, 44 pour cent de la main-d'œuvre totale coréenne était employée dans des conditions d'emploi aussi précaires, jouissant de beaucoup moins de droits que les employés réguliers. La liberté syndicale est liée au statut de l'employé en Corée. Les travailleurs qui tentent d'exercer leur droit de se syndiquer au-delà des limites de la société sont punis. Les actions collectives contre les entreprises contractantes (sociétés principales) sont considérées comme une « entrave aux affaires » et doivent faire face à de sanctions pénales. En conséquence, en 2016, seulement deux pour cent des travailleurs précaires étaient membres d'un syndicat.

---

#### TRAVAIL PRÉCAIRE COMME NORME EN CORÉE ?

La pratique de la sous-traitance en Corée a pris de l'ampleur à la suite de la crise financière asiatique de 1997, lorsque de nombreuses petites et moyennes entreprises nationales sont devenues des sous-traitants des Chaebols, les grands conglomerats d'entreprises familiales coréennes.

Le gouvernement coréen a joué le rôle de facilitateur. Pour sauver les Chaebols, Séoul a poursuivi ses politiques néolibérales et la répression des droits des travailleurs. Cela a conduit à des relations de pouvoir déséquilibrées entre le capital et le travail. Alors que les entreprises employeurs peuvent exercer le pouvoir de mettre fin à un contrat, ce qui entraîne le licenciement des travailleurs, les actions collectives contre l'entreprise employeur sont interdites.

Pour tenter de contrer cela, les syndicats coréens ont tenté d'organiser les travailleurs contractuels et de négocier collectivement pour leur compte. Ils ont mis en

œuvre deux politiques – le syndicalisme du marché du travail et le syndicalisme communautaire – qui ont été identifiés comme les innovations en matière de négociation collective fondamentale sensible au marché du travail d'aujourd'hui.

#### POUVOIR PAR LA SOLIDARITÉ

---

Dans le cas des agents de nettoyage, ces dames âgées ont eu gain de cause parce que leurs organisateurs ont pu dialoguer avec les personnes pour lesquelles ces femmes travaillaient. Lorsque le syndicat local de Séoul et de Gyeonggi de la fonction publique coréenne (Seoul & Gyeonggi Local of Korean Public Service Union) a lancé une campagne d'organisation en 2009, ciblant les agents de nettoyage des universités de Séoul, il s'est assuré d'inclure des organisations d'étudiants progressistes et des groupes œuvrant pour la défense des droits de l'homme. C'était en partie pour pallier au manque de ressources et pour construire la solidarité entre les communautés. Une fois les femmes âgées habilitées par des campagnes de solidarité, elles ont pu négocier collectivement avec leurs employeurs, les universités. C'est seulement lorsque les autorités de l'université ont fait pression sur les sous-traitants que les agents de nettoyage ont reçu une hausse de salaire.

#### EFFET DE LEVIER ET MILITANTISME

---

En 2012, lorsque quelques ingénieurs ont exigé une journée de 8 heures et le paiement des heures supplémentaires, Samsung Electronics a réagi en résiliant les contrats avec les sous-traitants pour lesquels les ingénieurs travaillaient. Le groupe Samsung s'est tenu à sa politique d'entreprise « sans syndicat » pendant des décennies et de nombreuses tentatives pour former un syndicat ont été violemment réprimées par la direction. En 2013, les ingénieurs ont formé la branche Samsung Electronics Service Workers Branch du KMWU. Ayant été pris sous l'aile par un syndicat bien établi, les ingénieurs ont vite appris. Des actions militantes comme des sit-in et des grèves, ainsi que le suicide de Yeom, ont attiré l'attention du pays sur le conflit de travail passionné qui les oppose à Samsung Electronics. Finalement, le syndicat a conclu un accord de base en juin 2014. Bien que la partie prenante officielle de cet accord ait été un représentant des sous-traitants, cela aurait été impossible sans l'approbation de Samsung Electronics Service.

.....  
→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 Rebuilding workers' power beyond  
corporate boundaries in South Korea

Auteur : Aelim Yun

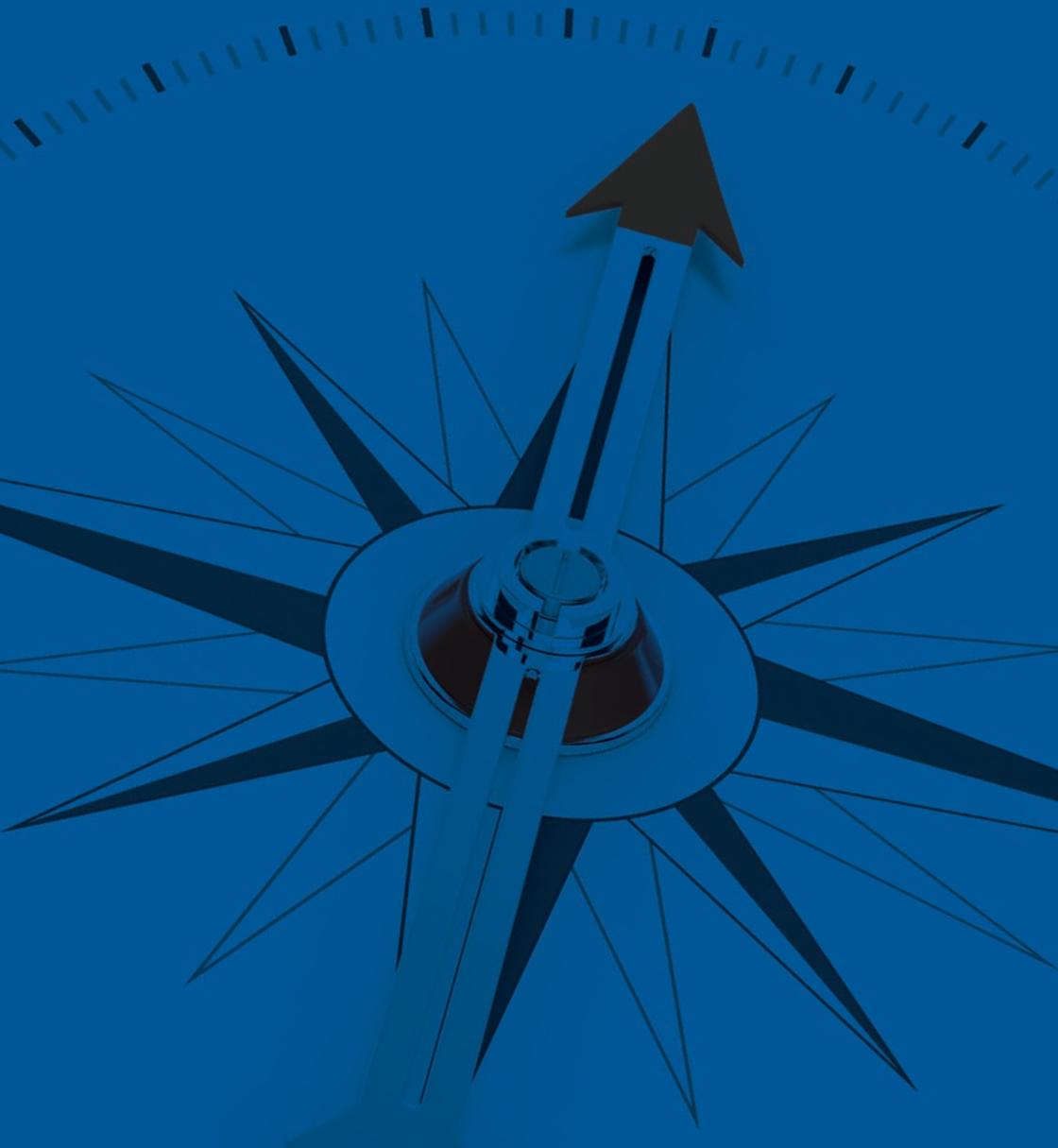
En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13639.pdf>

.....

# FAIRE FACE AU CAPITAL GLOBAL

---

SECTION 2 //





©iStock.com/RicAguiar

## 2.1 // LES GRANDS ÉVÉNEMENTS SPORTIFS CONSTITUENT-ILS DES OPPORTUNITÉS D'ACTION NOVATRICES POUR LES SYNDICATS ? L'EXEMPLE DU BRÉSIL

// PAR MATHILDE DORCADIE

Au Brésil, l'accueil de la Coupe du monde de la FIFA 2014 et des Jeux olympiques d'été de 2016 a contraint les syndicats du pays à rechercher de nouvelles méthodes d'organisation et de coopération.

Le Brésil s'est impliqué dans l'organisation de deux événements sportifs majeurs ces dix dernières années : la Coupe du monde de football de 2014 et les Jeux olympiques d'été de Rio de Janeiro de 2016.

De l'attribution de ces événements par les comités d'organisation à la tenue des compétitions elles-mêmes, une importante partie de l'économie nationale a été consacrée aux investissements et aux emplois générés, mais également au respect des normes et des délais fixés par la FIFA et le Comité international olympique (CIO).

Le secteur de la construction a le plus profité de cette relance économique venant de l'extérieur. Des milliers de travailleurs ont œuvré pendant plusieurs années dans la construction non seulement des stades, mais également des ports, des aéroports et d'autres infrastructures de transport telles que des routes et des lignes de métro, de tramway et de bus.

La préparation d'un méga événement sportif est un moment où les syndicats se dotent d'un pouvoir structurel exceptionnel. Les gouvernements, les comités d'organisation et les entreprises de construction ont besoin de l'entière coopé-



© Jin-Sook Lee/BWI

ration des travailleurs afin d'assurer l'achèvement en temps opportun de ces projets internationaux prestigieux. Avec autant d'éléments en jeu, toute forme d'action des travailleurs, non seulement a le potentiel de causer des retards importants; cela pourrait aussi porter sérieusement atteinte à la réputation et à l'image du pays. Par conséquent, les méga événements sportifs offrent aux syndicats des occa-

sions favorables pour faire réussir des campagnes pouvant aboutir à des améliorations durables pour les travailleurs, telles que de meilleurs salaires et de meilleures normes de sécurité.

Mais ces conditions ont également exposé les syndicats brésiliens à des défis peu familiers, les obligeant à chercher – avec le soutien et l'expérience des autres syndicats du monde entier – de nouvelles méthodes d'organisation et de coopération. Le sociologue Maurício Rombaldi, professeur à l'Université fédérale de Paraíba, examine comment ces événements ont affecté les conditions de travail dans son étude des stratégies syndicales pendant la campagne « Pour un travail décent vers et au-delà de la Coupe du monde de 2014 » lancée par l'Internationale des travailleurs du bois et du bâtiment (IBW). Cette étude s'intitule : « Les syndicats en transformation – Les grands événements sportifs au Brésil : stratégies novatrices des syndicats dans l'industrie de la construction ».

Bien que nouvelles au Brésil, des campagnes similaires avaient été organisées à Londres pour les Jeux olympiques de 2012 et en Afrique du Sud pour l'organisation de la Coupe du monde de football de la FIFA 2010. Les syndicats locaux ont été soutenus par diverses organisations internationales, telles que la Confédération syndicale internationale (CSI), qui a également lancé une campagne intitulée Play Fair, qui visait à protéger une autre main d'oeuvre : celle travaillant dans la fabrication – au Brésil et dans le monde entier – des matériels sportifs et d'accessoires liés à l'événement.

L'objectif de ces campagnes est de garantir le respect de l'Agenda du travail décent sur la base des principes de l'Organisation internationale du Travail, notamment en faisant la promotion des échanges et du développement de stratégies

innovantes entre les différents syndicats locaux du pays, ainsi qu'une meilleure intégration internationale.

L'un des défis à relever par les dirigeants syndicaux était de devoir négocier avec des parties inconnues, en l'occurrence les comités d'organisation de la FIFA et du CIO.

Les travailleurs au sein des projets relatifs à la Coupe du monde et aux Jeux olympiques étaient plus susceptibles de se voir attribuer des contrats publics des entreprises de construction traditionnelles telles que Odebrecht, OES, Camargo Corrêa et Andrade Gutierrez. Les normes et les délais ont toutefois été définis par la FIFA et le CIO.

Comme le note Rombaldi, bien que ces organisations soient officiellement à but non lucratif, les intérêts financiers (en particulier ceux des sponsors et des partenaires) ont néanmoins affecté les conditions de travail. La question des délais, qui étaient extrêmement strictes, augmentait la pression subie par les travailleurs – bien que les contraintes temps aient également servi de levier aux syndicats et forcé les parties à accélérer les négociations.

L'étude montre que les syndicats brésiliens ont généralement fonctionné séparément les uns des autres et qu'ils n'étaient donc pas habitués à mener des négociations conjointes. La mise en œuvre de la campagne pour un travail décent consistait donc principalement à rassembler les organisations syndicales généralement séparées par la situation géographique et le secteur.

Les syndicats brésiliens souhaitant se joindre à la campagne devaient d'abord accepter de s'aligner sur un agenda international axé sur les grands événements sportifs. « La médiation d'une organisation étrangère a ainsi établi, par consensus, un accord national sans précédent entre les syndicats brésiliens, qui a eu des impacts sur les négociations menées localement », écrit Rombaldi qui souligne des concessions, notamment sur les salaires, que les syndicats n'auraient probablement pas gagnées sans la capacité de mener une action conjointe.

Parmi les autres acquis, plusieurs accords stratégiques et la rédaction d'un manifeste, la première déclaration conjointe des revendications émanant des travailleurs brésiliens du secteur de la construction. Cela a servi de base à un programme national unifié visant à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs, qui a ensuite été présenté au gouvernement. Ce rapprochement a également permis de renforcer les liens entre les syndicats de la construction brésiliens et les IBW; entre 2010 et 2012, le nombre de syndicats affiliés à l'IBW est passé de cinq à 25.

LES SYNDICATS ONT NÉANMOINS RENCONTRÉ CERTAINES DIFFICULTÉS

---

Premièrement, l'auteur montre que les syndicats brésiliens ont parfois été incapables de superviser ou de contrôler les actions des travailleurs. Il cite plusieurs « grèves sauvages » sur les chantiers de construction qui ont obligé les dirigeants syndicaux à s'adapter aux initiatives lancées par les travailleurs sans consultation préalable.

Deuxièmement, le processus d'internationalisation n'était ni homogène ni linéaire. C'est dû notamment à la diversité de profils des différentes centrales syndicales, en raison à la fois de leurs affiliations politiques et historiques et des secteurs concernés. « Outre les divisions internes observées entre les syndicats de différentes localités, il existait également une désarticulation notable entre les syndicats et les confédérations. Avant 2011, il n'existait aucune expérience significative de négociation au niveau national sur des questions telles qu'un accord salarial commun entre les États du Brésil, malgré une demande récurrente », a déclaré Rombaldi.

La campagne pour un travail décent a mobilisé les mêmes stratégies pour les Jeux olympiques de 2016 comme ce fut le cas pour la Coupe du monde; mais elle a ciblé des axes différents. Les négociations syndicales conjointes ont davantage porté sur l'élaboration d'un protocole de sécurité pour les chantiers de construction que sur les salaires, par exemple. Rombaldi observe cependant que les différences politiques entre les syndicats n'ont pas disparu, alors que certaines structures syndicales n'ont pas survécu.

En conclusion de son étude sur les expériences des syndicats dans leur intervention par rapport aux événements sportifs majeurs, l'auteur souligne que « les spécificités du syndicalisme national influencent de manière significative les stratégies à adopter ainsi que les résultats à attendre d'une stratégie syndicale internationale ». Les organisations syndicales internationales sont désormais confrontées aux défis majeurs des compétitions de la Coupe du monde en Russie et au Qatar. L'IBW et la CSI ont déjà lancé une campagne intitulée « Pas de coupe du monde en 2022 sans droits pour les travailleurs migrants ».

Ils ont déjà rencontré les dirigeants de la FIFA, qui ont reconnu « une part de responsabilité ».

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 Mega sporting events in Brazil:  
Trade unions' innovative strategies for the construction industry

Auteur : Maurício Rombaldi

En savoir plus : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=14146&ty=pdf>

.....



©TÜMTİS archives

## 2.2 // BATTRE LES MULTINATIONALES EN TURQUIE : LE SUCCÈS PAR LA SOLIDARITÉ ET LE SOUTIEN INTERNATIONAL

// PAR JENNIFER HATTAM

TÜMTİS a donné « un bel exemple » aux syndicats turcs en ce qui concerne l'importance de la solidarité internationale des travailleurs.

Alors que des entreprises mondiales comme UPS et DHL commençaient à dominer le marché national dans les années 2000, le syndicat turc des travailleurs du transport, TÜMTİS, composé en grande partie de salariés de petites entreprises de livraison, a vu ses effectifs commencer à disparaître. Le syndicat a décidé de prendre une décision audacieuse en ciblant UPS, bien que le secrétaire général chargé de l'organisation, Muharrem Yıldırım, la décrive davantage comme une question de survie : « Il était si difficile d'organiser UPS, si cela n'avait pas été nécessaire, cela aurait pu être impossible ».

Le succès de TÜMTİS en signant une convention collective avec UPS en 2011 – une victoire remportée après neuf mois difficiles sur le piquet de grève – a fait du syndicat un modèle pour les autres luttant contre un climat d'organisation de plus en plus difficile.

« En Turquie, la législation reconnaît sur le papier de nombreux droits syndicaux, mais dans la pratique, il existe des milliers d'obstacles pour empêcher les travailleurs de faire valoir leurs droits », a déclaré Kenan Öztürk, président de TÜMTİS. TÜMTİS s'est heurté à certaines de ces barrières lors de ses premières tentatives de percée au sein d'entreprises internationales, difficultés documentées dans une

étude de cas préparée par l'universitaire Alpan Birelma et publiée par la fondation allemande Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) en mars 2017. Lorsque, par exemple, TÜMTİS a tenté de syndiquer à deux réunions avec deux sous-traitants de Unilever en 2008, un tribunal a jugé que les entreprises ne relevaient pas de la compétence du syndicat parce que ce ne sont pas des entreprises de transport routier. Le droit du travail turc permet à un syndicat d'organiser les travailleurs d'un secteur spécifique uniquement, tel que défini – souvent de manière arbitraire – par le Ministère du Travail. Une autre tentative d'organiser les travailleurs d'une société de manutention portuaire sous-traitée à un quai appartenant à une entreprise internationale a échoué lorsque l'employeur a transféré les employés sous-traités dans sa propre entreprise, ce qui a fait qu'ils sont devenus des dockers par conséquent inéligibles pour être membres de TÜMTİS.

Bien qu'elles aient échoué, ces actions syndicales ont contribué à jeter les bases des futures victoires de TÜMTİS. La nouvelle direction de TÜMTİS, qui était indépendante par rapport à ses affiliations antérieures au parti socialiste, a permis une plus grande combativité dans le travail de syndicalisation. Lors du conflit au niveau du port, par exemple, TÜMTİS a gardé les piquets de grève pendant six mois. En même temps, TÜMTİS a activement sollicité le soutien de la Fédération internationale des travailleurs du transport (International Transport Workers' Federation – ITF), rendu possible par le caractère transnational des entreprises dans lesquelles TÜMTİS tentait d'organiser les travailleurs. Par exemple, l'ITF a soutenu les travailleurs dans le conflit du port en visitant les piquets de grève et en envoyant des lettres à la société mère à Singapour. Par conséquent, les dirigeants de TÜMTİS se sont réunis avec cinq responsables clés de l'ITF en 2009 lors d'une réunion historique sur la manière d'organiser les travailleurs dans les grandes entreprises multinationales.

Lorsque TÜMTİS a décidé de s'attaquer à l'organisation des travailleurs de UPS, ils ont mis à profit cette relation récemment renforcée pour initier une mobilisation internationale, comprenant des manifestations simultanées dans 23 pays différents contre UPS. Les membres de l'ITF ont également fourni un important fonds de solidarité pour soutenir les travailleurs licenciés sur les piquets de grève et envoyé des délégations visiter les membres du syndicat en grève.

« Notre travail en Turquie était important, mais la solidarité internationale de l'ITF et de la CSI (Confédération syndicale internationale) a joué le rôle le plus important dans notre réussite », a déclaré Öztürk. « Cela a montré aux syndicats turcs un excellent exemple de l'importance d'un mouvement international de travailleurs

solidaire les uns des autres. Par conséquent, de nombreux autres syndicats ont commencé à développer de meilleures relations avec les fédérations internationales ».

La victoire pour le cas UPS a également créé un élan pour la prochaine grande campagne de recrutement de TÜMTİS chez DHL. TÜMTİS s'est inspiré des leçons de la réussite et de la cohésion interne pour s'attaquer à une autre multinationale et a de nouveau travaillé en étroite collaboration avec l'ITF, ce qui a entraîné des pressions internationales contre le gouvernement allemand, actionnaire majoritaire de l'entreprise. La campagne d'un an et demi a mis en lumière un autre défi pour les syndicats indépendants turcs : la récente croissance rapide des confédérations syndicales pro-gouvernementales. La direction de DHL a fait pression sur les travailleurs pour qu'ils s'allient à l'un de ces syndicats dans le but de briser la mobilisation de TÜMTİS.

A la fin, la détermination de TÜMTİS a triomphé et le Ministère du Travail a officiellement accordé au syndicat la reconnaissance officielle pour signer un accord de négociation collective avec DHL. Les campagnes fructueuses ultérieures menées au sein de la société turque Aras Kargo et de DHL Express sont en attente de reconnaissance. Mais c'est aussi le cas pour la demande de TÜMTİS visant à obtenir un nouveau procès dans la condamnation récente des 14 de ses dirigeants dans une affaire remontant à 2007 qui est perçue comme une menace pour la capacité de tous les syndicats indépendants à s'organiser en Turquie.

« L'ITF aide TÜMTİS dans la lutte contre ces condamnations à la fois devant les tribunaux et en mobilisant le soutien des syndicats internationaux », a déclaré Noel Coard, responsable des transports intérieurs à l'ITF. « Nos collègues en Turquie font souvent face à la violence et à l'emprisonnement. Les attaques non seulement contre les droits des travailleurs, mais aussi contre nos collègues syndicalistes, doivent être combattues et ont été activement combattues ».

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 An inspiring case of union organising in a formidable context:  
The case of TÜMTİS in Turkey

Auteur : Alpan Birelma

En savoir plus : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=13754&ty=pdf>

.....



©iStock.com/RicAguiar

## 2.3 // LES SYNDICATS DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE RUSSE MARQUENT DES POINTS MALGRÉ DES DÉFIS DE TAILLE

// PAR NATALIA SUVOROVA

Compte tenu du niveau d'incertitude économique actuel en Russie, les syndicats ont décidé de donner la priorité à la sécurisation des emplois plutôt qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le 22 février 2012, les travailleurs de l'usine Volkswagen de Kaluga, une ville du centre de la Russie située à environ 190 km au sud-ouest de Moscou, ont franchi une étape importante. Après trois mois de pourparlers intenses, la direction a accepté les revendications du syndicat et signé un accord de négociation collective prévoyant une augmentation de salaire d'environ dix pour cent à compter du mois d'avril pour les employés, y compris les employés à col blanc, ainsi qu'une augmentation progressive des salaires pour tenir compte de l'inflation l'année prochaine. La plupart des 4 600 travailleurs de Volkswagen Kaluga n'ont pas vu leur salaire augmenter depuis plus de deux ans en raison de la grave récession économique en Russie provoquée par l'annexion de la Crimée ukrainienne en mars 2014. Les sanctions internationales ont alimenté l'inflation et entraîné une flambée des prix à la consommation, les employés de Volkswagen Kaluga se sont félicités de cet accord. Le salaire mensuel moyen est de 45 000 roubles (environ 800 dollars américains) pour les employés à col blanc et de 33 000 roubles (environ 585 dollars américains) pour les ouvriers de montage. « Nous avons tenté de compenser d'une manière ou d'une autre ce qui était auparavant sous-payé, afin de ramener les salaires au niveau normal », déclare Elena

Kryukova, directrice adjointe du département de Kaluga au MPRA, l'association syndicale interrégionale des travailleurs et travailleuses. Le MPRA se concentre sur la syndicalisation des travailleurs dans les entreprises automobiles étrangères et a initié les pourparlers. L'union voulait plus, mais le résultat, pour Kryukova, est un « juste compromis ».

#### LA FORCE APRÈS LES GRÈVES

---

Volkswagen, Ford et d'autres grands constructeurs automobiles internationaux ont ouvert des usines dans ce pays dans les années 2000, attirés par le marché de l'automobile en rapide expansion en Russie. Ils ont d'abord refusé de négocier avec les syndicats mais avec le temps, à mesure que la réussite économique des entreprises augmentait, le mécontentement des travailleurs augmentait. Leurs salaires et leurs conditions de travail étaient médiocres, notamment, en comparaison avec ceux de leurs collègues effectuant le même travail dans l'Union européenne. Après quelques années de tentatives infructueuses pour obtenir une reconnaissance officielle et malgré la présence durable de représentants des comités d'entreprise allemands, le MPRA chez Volkswagen et chez Benteler, son principal fournisseur de pièces, ne voyait pas d'autre alternative que d'appeler ses membres à faire grève et à s'engager dans d'intenses actions de protestation pour forcer la direction à la négociation collective. En organisant des manifestations, les syndicalistes de la MPRA se sont appuyés sur l'expérience de leurs collègues brésiliens, qu'ils ont appris grâce à une participation régulière à des séminaires conjoints organisés par le syndicat allemand IG Metall. La MPRA a également pu s'agrandir en exploitant les « interconnexions étroites » entre les syndicats MPRA des deux usines Benteler et Volkswagen – non seulement en ce qui concerne les conditions de travail et le sentiment antisynical, mais aussi en exploitant la dépendance des deux entreprises sur la chaîne de valeur économique locale.

Ce n'est que lorsque des tensions qui ont résulté d'un conflit ouvert en 2012 – quand les travailleurs grévistes de chez Benteler ont empêché les camions d'aller sur la chaîne de montage, coûtant environ huit millions d'euros à la société – que la direction de Volkswagen a accepté la MPRA comme syndicat de négociation, explique Sarah Hinz dans un rapport de 2016 intitulé « Le glissement des pouvoirs dans les relations de travail en Russie : des syndicats alternatifs défient les entreprises automobiles transnationales ».

« Pour la direction de VW (Volkswagen), le fait que les revendications et la capacité de donner suite à la menace de grève soient soutenues par une grande partie de la main-d'œuvre constituait un grand risque. Ils avaient raison de craindre que le syndicat mobiliserait ses membres dans les usines des producteurs pour des actions de protestation stratégiques afin d'amener la direction à négocier avec le syndicat », écrit Hinz.

Depuis la grève de 2012, la direction de Volkswagen était devenue plus disposée à négocier avec les syndicats, a déclaré Kryukova. « Dans des situations précaires, quand [la direction] ne sait pas comment l'équipe se comportera, elle essaie de nous demander conseil, et non comme une simple formalité ».

Comme le note Hinz, « Les succès obtenus sont manifestement le résultat de l'utilisation du pouvoir structurel des travailleurs pour négocier sur le lieu de travail, résultant principalement des circonstances économiques et locales auxquelles sont confrontées les entreprises étrangères ».

Par conséquent, les syndicats des usines automobiles étrangères sont considérés comme parmi les plus efficaces en Russie, même s'ils ont tendance à se concentrer sur des lieux de travail isolés, « car l'absence d'associations d'employeurs empêche la négociation d'accords sectoriels ou régionaux, ce qui nuit davantage au pouvoir organisationnel des syndicats », selon Hinz.

## LES ACQUIS RÉCENTS

---

Parmi les dernières réalisations de la MPRA chez Volkswagen Kaluga, citons des heures de travail plus courtes pour le même salaire (1 875 heures par an au lieu des 1 973 heures prévues par la loi); le droit pour les syndicats de discuter d'importantes décisions de politique sociale avant que la direction ne les mette en œuvre; et un système amélioré d'avancement des travailleurs lequel est basé sur la durée de leur emploi plutôt que sur leurs relations personnelles avec le manager.

Ces acquis ont été rendus possibles en partie parce que les sociétés étrangères sont mieux organisées que les sociétés russes et sont moins tolérantes vis-à-vis des violations des règles, a déclaré Alexei Etmanov, président et l'un des fondateurs de la MPRA. Etmanov a aidé à organiser des grèves à l'usine Ford Sollers, près de Saint-Pétersbourg depuis 2005, et a soutenu les efforts de la MPRA chez Volkswagen Kaluga. Il se souvient des situations dans des usines de fabrication de voitures en Russie, où des superviseurs peu scrupuleux manipulaient les travailleurs

en acceptant de cacher à leurs supérieurs les fautes commises par un travailleur afin de les tenir sous sa coupe et d'empêcher toute demande d'amélioration des conditions de travail.

« [Les entreprises étrangères] maintiennent une discipline stricte conformément au Code du travail : le retard est réprimandé, travailler en état d'ébriété fait l'objet d'un licenciement immédiat. Cela nous permet de construire des relations de travail avec la direction », déclare Etmanov.

Parfois, dans les conflits avec les patrons, les syndicats peuvent utiliser le pouvoir de l'État russe, qui agit généralement en tant qu'acteur indépendant dans les relations de travail. En mars 2017, l'ASM, l'un des trois syndicats de Volkswagen Kaluga, a convoqué des inspecteurs du travail à l'usine à la suite d'un problème non résolu en matière de sécurité du travail. « Il est préférable de résoudre les problèmes à l'interne, mais si nous voyons que le problème est différé ou non résolu, nous nous réservons le droit de faire une demande auprès des organes de l'État », a déclaré Alexander Abrosimov, président de l'ASM. Après l'inspection, la direction – bien que très mécontente – a accepté de résoudre tout autre problème. Les syndicats indépendants de la Russie moderne sont confrontés à plusieurs problèmes d'efficacité. L'une est l'existence d'autres organisations syndicales, créées et contrôlées (à des degrés divers) par la direction pour rivaliser avec des syndicats indépendants. Dans le cas de l'usine Volkswagen, l'ASM est l'un des deux syndicats organisés pour contrer l'influence et le pouvoir de la MPRA indépendante, qui est toujours le plus important parmi les trois et compte près de 1 200 membres – presque deux fois plus que l'ASM (550 membres) ou le MNIP RAS récemment créé (60 membres). Les trois syndicats travaillent de façon indépendante, ce qui leur rend également difficile de réaliser des objectifs communs – d'autant plus que les trois organisations réunies représentent moins de 50 pour cent des travailleurs de l'usine.

La faible capacité de rétention des membres constitue un autre facteur. Beaucoup de travailleurs ne s'affilient aux syndicats que pendant les périodes de négociation, mais les quittent dès que les objectifs sont atteints. Les travailleurs sont prêts à participer, disent les syndicats, mais ils ne sont pas prêts à payer un pour cent de leur salaire pour les cotisations syndicales en raison des nombreuses pressions financières auxquelles les travailleurs sont confrontés. « Nous les comprenons », déclare Kryukova, bien que le syndicat reconnaisse qu'il reste encore beaucoup à faire pour fidéliser les nouveaux membres.

Mais malgré les difficultés que rencontre l'industrie automobile, les syndicats ne

cèdent pas par rapport à leurs revendications d'un travail décent. « Après tout, pendant les périodes de croissance des ventes, personne ne partage les bénéfices avec nous », déclare Etmanov. Maintenant, les travailleurs qui ont aidé l'industrie automobile de Russie à se développer au fil des années veulent enfin une part équitable du gâteau.

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Shifting powers in Russia's employment relations?

Alternative trade unions challenging transnational automotive companies

Auteur : Sarah Hinz

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13815.pdf>

.....



© iStock.com/PhonlamaiPhoto

## 2.4 // UAW ET IG METALL : DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS DE LA BAVIÈRE AU TENNESSEE

// PAR ARI PAUL

En un sens, une relation plus étroite entre l'IG Metall et l'UAW était attendue depuis longtemps, en particulier dans un secteur automobile mondial qui a même mis les deux syndicats « sous le même toit » avec la fusion de Chrysler et Daimler AG dans les années 1990.

C'était en 2015. Le lieu était loin dans la région froide des Grands Lacs, où les Travailleurs Unis de l'Automobile (United Auto Workers – UAW) détient l'essentiel de son pouvoir, et un océan le séparait du siège social d'IG Metall à Francfort, en Allemagne.

L'Etat du Tennessee, avec sa faible densité syndicale et sa législation sur le travail favorable aux entreprises, à première vue peut sembler un lieu étrange pour ces deux célèbres syndicats de travailleurs de l'automobile pour annoncer ce qu'ils ont appelé « une Initiative de Partenariat Transnational » (Transnational Partnership Initiative – TPI) – une joint-venture commune entre les deux syndicats pour effectuer une formation syndicale aux yeux des médias, du public, des législateurs et des employeurs dans leurs pays respectifs – mais à d'autres égards, c'était parfaitement logique.

L'UAW et ses 408 000 membres ont bâti leur force dans la région des Grands Lacs, où l'industrie américaine de la construction automobile est centrée, mais les fabricants étrangers préfèrent l'environnement du sud des États-Unis, pratiquement sans syndicat. Et si cette tendance a toujours été problématique à certains égards

pour les syndicats, elle a également été perçue comme une opportunité : l'ancien président de l'UAW, Bob King, s'était engagé à investir de l'énergie dans la syndicalisation des travailleurs dans le Sud, non seulement pour aggrandir son syndicat, mais également en pensant que le Sud était par définition une sorte de zone sans syndicat. En fait, les deux syndicats collaboraient depuis des années, mais le TPI a rendu les choses publiques car les deux syndicats s'étaient engagés à améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs des usines allemandes situées dans le sud du pays et à plaider en faveur de la création de comités d'entreprise de style allemand afin de promouvoir une nouvelle forme de coopération entre le personnel et l'entreprise. Sören Niemann-Findeisen de l'IG Metall a expliqué dans une interview téléphonique « nous devrions être aussi mondial que nos sociétés, et cela est particulièrement vrai dans notre secteur ». L'objectif principal, a-t-il déclaré, était d'aider à réduire les obstacles à la syndicalisation dans des pays comme le Sud des États-Unis en abordant les problèmes sur les sites américains de fabrication dès le début du processus. Par exemple, chez un fournisseur d'automobiles allemand opérant aux États-Unis, une vive résistance s'opposait à une campagne de syndicalisation des travailleurs. Cependant, l'IG Metall a pu s'entretenir avec son propriétaire en Allemagne, qui selon Niemann-Findeisen, ne souhaitait aucune sorte d'image antisyndicale.

Niemann-Findeisen n'a pas non plus éliminé le Sud comme étant désespérément antisyndical, citant l'usine de General Motors à Spring Hill Tennessee, où l'UAW jouit d'un taux de densité de 90 pour cent, même dans un état de droit, notamment concernant les lois du travail (c'est-à-dire que selon les textes, le syndicat doit représenter tous les travailleurs dans l'unité de négociation, les non-membres ont le droit de refuser le paiement de ces services).

Dans un rapport de Michael Fichter intitulé « Transnationaliser les syndicats : le cas de l'UAW et de l'IG Metall », les résultats montrent que, si les succès obtenus dans la réalisation des objectifs déclarés ont été limités jusqu'à présent, il s'agissait d'une étape nécessaire pour changer le point de vue dépassé centré sur le national pour l'organisation syndicale de l'industrie automobile. Le succès est essentiel, note le rapport, même pour des syndicats comme l'IG Metall, qui sont régis par des lois du travail relativement favorables.

Le rapport indique que : « Même si l'IG Metall maintenait une densité élevée de membership syndical en Allemagne, il avait aussi affaire avec des sociétés opérant dans des chaînes de valeur opérant dans le monde entier et capables d'organiser leur production dans les lieux les plus propices à la réalisation de bénéfices. Grâce

à leur technologie, ces sociétés ont la capacité et la motivation nécessaires pour être en mesure de produire mieux là où c'est moins cher, dans la plupart des cas, en évitant les syndicats et tant qu'il existe des zones « sans syndicat » dans le monde, le pouvoir associatif et institutionnel de IG Metall serait potentiellement menacé. Le syndicat devait commencer à trouver des approches pour changer cette situation. Un premier pas dans ce sens – collaborer avec l'UAW – semblait offrir une voie plausible pour tester la viabilité et les conditions d'une telle approche ».

Les deux syndicats avaient élaboré une stratégie pour organiser les travailleurs des usines de fabrication allemande dans plusieurs États, mais l'effort transnational le plus en vue qui allait être dévoilé avant de formaliser la relation en 2015 a été la tentative infructueuse de l'UAW d'organiser les travailleurs dans une usine Volkswagen de Chattanooga, Tennessee, l'année d'avant. L'échec de faire voter la majorité de travailleurs en faveur de la syndicalisation est en grande partie due à un fort sentiment politique antisyndical au sein du gouvernement local, à une campagne antisyndicale de grande envergure menée par les lobbies d'affaires ainsi que par la direction locale de Volkswagen. Comme l'indique le rapport, la campagne chez Volkswagen a été une priorité pour la coalition, mais la partie allemande de l'équation n'a pas anticipé la férocité du sentiment antisyndical dans le Sud. Comme Niemann-Findeisen l'a lui-même noté, l'Allemagne n'est pas sans sociétés qui résistent aux pressions des syndicats, mais l'industrie légale antisyndicale des États-Unis dispose de plus d'argent et de ressources et a plus d'influence sur les gouvernements locaux.

Pourtant, le rapport considérait toujours cela comme des douleurs de croissance, et il était tout à fait optimiste dans l'ensemble quant à la capacité des deux syndicats à favoriser ensemble la croissance sur toute la ligne. Au lieu de les décourager, cet épisode a renforcé la détermination des deux syndicats. Les deux organisations ont élargi et approfondi leurs liens en établissant le TPI comme centre d'information et de formation qui favoriserait les échanges entre les travailleurs de la même entreprise travaillant sur des sites de production en Allemagne et aux États-Unis et organiserait des séminaires d'information. Des contacts directs et continus sur une base organisationnelle large ont permis aux deux syndicats de rester informés des développements importants dans les deux pays. Et il n'a pas fallu attendre longtemps avant qu'une lueur de bonnes nouvelles n'apparaisse. À la fin de 2015, une petite section de cette usine de Chattanooga, les réparateurs de robotique, a voté pour être représentée par l'UAW. Malgré le refus persistant de VW de respecter

la loi et d'entamer des négociations collectives, il s'agissait d'une grande première pour la représentation de l'UAW dans le Sud. Cependant, toutes les personnes impliquées ne se font pas d'illusion : cette alliance syndicale devra beaucoup investir dans l'éducation dans des endroits comme le Tennessee et réveiller la conscience parmi les travailleurs/euses pour impulser la représentation dans le Sud.

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Transnationalizing Unions:  
The case of the UAW and the IG Metall

Auteur : Michael Fichter

En savoir plus : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=14342&ty=pdf>

---



© iStock.com/poco\_bw

## 2.5 // TISSER UN RÉSEAU SYNDICAL AUTOUR DU SECTEUR DU VÊTEMENT – UN EXEMPLE D'AMÉRIQUE CENTRALE

// PAR CHRIS DICKSON

Un syndicat international de travailleurs a réinventé la relation entre les travailleurs du secteur de l'industrie du vêtement en Amérique centrale, leurs employeurs, les gouvernements nationaux et les marques internationales, grâce à une communication intelligente et au soutien des consommateurs du monde entier.

La Ligue Syndicale Internationale de Responsabilité de la Marque (International Union Ligue for Brand Responsibility) a été créée en 2012 à la suite de la fusion de plusieurs syndicats actifs dans le secteur des maquilas au Mexique, en Amérique centrale et dans les Caraïbes. Maquila est le terme espagnol utilisé pour désigner les usines de la région qui importent des matériaux en franchise douanière, assemblent ou fabriquent des produits finis, puis les réexportent immédiatement, souvent vers le même pays.

L'organisation en est à ses débuts, mais elle a déjà réussi à mettre la pression sur ceux qui sont responsables des conditions de travail au bout de la chaîne – les marques internationales, et non pas seulement les patrons locaux.

La Liga, comme on la connaît, est actuellement en train de mettre en place une structure mondiale pour unir les efforts des syndicats au niveau international et d'articuler un discours crédible, crucial pour renforcer le soutien public pour les syndicats et les travailleurs.

Le succès de ce réseau a conduit à une expansion internationale jusqu'en Asie, où

de nombreux travailleurs subissent les mauvaises pratiques des mêmes structures d'entreprise et de la même dynamique de marché et où l'expertise et l'expérience de La Liga peuvent être utiles.

#### FRUIT OF THE LOOM AU HONDURAS ET LA CRÉATION DE SITRA JERZEES

---

Fruit of the Loom (FOTL) est un producteur américain de premier plan de t-shirts, de sous-vêtements et de vêtements de sport en coton. Ses usines sont situées au Salvador, dans le sud du Mexique et au Honduras. Dans ce dernier, où il a été créé en 2006, il compte neuf usines et 10 000 travailleurs.

En 2007, les travailleurs de l'usine Jerzees de la société au Honduras ont formé un syndicat. FOTL a réagi en licenciant la plupart des personnes impliquées dans la création de ce syndicat. Mais en janvier 2008, grâce aux plaintes de travailleurs à l'internationale et au soutien du Consortium pour les droits des travailleurs (Worker Rights Syndium – WRC), les 145 travailleurs licenciés ont été réintégrés et ont perçu leurs arriérés de salaire. En avril de cette année, le syndicat a été officialisé sous le nom de Sindicato de trabajadores de Jerzees (Syndicat des travailleurs de Jerzees, ou SITRAJERZEES) et des négociations ont été engagées en vue de la conclusion d'une convention collective.

Cependant, lors des négociations de 2009, l'entreprise a annoncé la fermeture de l'usine, prétextant des difficultés des marchés malgré des motivations antisyndicales apparentes. Plusieurs organisations se sont mobilisées et ont contribué à sensibiliser le public international, notamment le Réseau de la Solidarité du Maquila (Maquila Solidarity Network – MSN) du Canada, le WRC et l'organisation d'étudiants américaine – Les étudiants unis contre les ateliers de misère (United Students Against Sweatshops – USAS). Puis les universités américaines ont commencé à boycotter les vêtements fabriqués à Jerzees.

À la fin de 2009, 110 des 140 universités américaines commanditaires de FOTL avaient suspendu leurs achats et annulé des contrats d'un million de dollars. En novembre 2009, le SITRAJERZEES et la Confédération Générale des Travailleurs (CGT) ont signé un accord à Washington, D.C., prévoyant la réouverture de l'usine sous le nom de Jerzees Nuevo Día, qui signifie « Le Nouveau jour ». Environ 1 200 travailleurs ont été réintégrés.

Le syndicat, renommé SITRAJERZEESND, bénéficie désormais des meilleurs avantages sociaux et économiques de la maquila de la région. Ses ouvriers gagnent

jusqu'à 600 dollars par mois, bien au-dessus du salaire minimum national et régional d'environ 260 dollars au Honduras et de 210 dollars au Salvador voisin.

Au Salvador, deux autres syndicats ont cherché à reproduire le modèle Jerzees en ce qui concerne leur relation avec FOTL, mais avec un succès mitigé. Les Sindicato de Trabajadoras, Trabajadores, Sastres, Costureras y Similares (Union des travailleurs et travailleuses, tailleurs, couturières et assimilés, ou SITRASACOSI) ont conclu un accord avec la FOTL afin de garantir la liberté syndicale, et ont permis la création d'un comité de dialogue. Mais leurs efforts n'ont pas abouti à la réouverture d'une usine fermée en 2014, laissant 1 200 travailleurs sans emploi.

Mais la Liga a contribué à assurer un certain niveau de victoire aux travailleurs. A travers une enquête internationale, elle a identifié plusieurs grandes marques impliquées, notamment HBI, Lacoste et Lévis, ainsi que FOTL, et a découvert la société propriétaire de l'usine au Salvador, le groupe mexicain Argus-Kaltex. Cette enquête doublée d'une campagne mondiale ont abouti au paiement par ces entreprises de 1,7 million de dollars US dus aux travailleurs lésés.

## LES CAMPAGNES ET STRUCTURES

---

Le succès marquant de SITRAJERZEESND en 2010 a été une source d'inspiration pour former la Liga, a déclaré la présidente de cette dernière, Estela Ramírez.

« Nous nous sommes rendus compte que nous avons les mêmes problèmes au Honduras, au Nicaragua, au Salvador et en République dominicaine », a-t-il déclaré. « Nous avons organisé et réussi à organiser une réunion syndicale régionale au Honduras fin 2011 ».

En février 2012, des syndicats de ces pays se sont rencontrés et se sont accordés sur la création de La Liga, avec le soutien d'autres alliés venus d'autres pays plus éloignés, tels que la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations – AFL-CIO), ainsi que l'USAS.

Les deux premières campagnes de la Liga ont impliqué les sociétés Adidas de l'Allemagne et Gildan du Canada. La première, sous le slogan « Adidas Workers United ! » (Travailleurs d'Adidas Unis !), était accompagnée d'une déclaration de la Liga, revendiquant que les marques internationales soient tenues pour responsables des pratiques de leurs fournisseurs et engageant des négociations sur les conditions de travail.

En 2014, le président de la Liga s'est rendu en Allemagne et a présenté un exposé aux actionnaires d'Adidas. Il a décrit les pratiques dans les usines de fournisseurs en Amérique centrale et évoqué nombre des conflits avec les syndicats sur place, dont certains ont été résolus et d'autres toujours en cours.

La campagne Gildan a été lancée sous le slogan « Unis, nous demandons le respect de nos droits du travail et humains ». Les syndicats du Honduras, du Nicaragua, de la République dominicaine et d'Haïti y ont participé.

Les campagnes internationales ont mis en évidence les difficultés rencontrées pour maintenir des communications efficaces avec les différences linguistiques et les différentes priorités locales. En réponse, la Liga a mis en place son Equipe Technique et un Comité Fondateur de coordination (Founding coordination committee). Ce dernier comprenait des délégués de la République dominicaine, du Honduras, du Nicaragua et d'El Salvador, ainsi que du Cambodge, du Bangladesh, de l'Inde et de l'Indonésie. En 2014, il a tenu sa première réunion mondiale à Hong Kong.

## L'AVENIR

---

Une structure telle que La Liga est extrêmement complexe et implique un réseau de communication entre les syndicats et au sein de ceux-ci, ainsi qu'entre les institutions alliées, et à travers différents pays, langues et fuseaux horaires. Pour cette raison, les décisions sont souvent prises par des individus plutôt que par des procédures institutionnelles. Cela peut avoir des conséquences négatives à moyen et à long terme, car cela peut permettre à la gestion du pouvoir et des ressources de s'éloigner des gens et des travailleurs et de se concentrer dans les échelons supérieurs, ce qui va à l'encontre du principe des syndicats. La création de réseaux syndicaux autour des marques et du même employeur multinational en Amérique centrale constituait toutefois un bon choix stratégique et renforçait le pouvoir structurel des syndicats. Le pouvoir social accumulé par les syndicats dans leurs pays respectifs a également renforcé l'impact des campagnes internationales. La capacité syndicale la plus développée au cours des campagnes de La Liga est l'augmentation de l'apprentissage et de l'expérience, même si cela ne s'est pas toujours traduit par un pouvoir associatif accru, c'est-à-dire davantage de membres. Il convient de noter que les organisations dont le nombre de membres est plus élevé au moment de leur adhésion à la Liga sont celles qui se sont révélées les plus aptes à surmonter les défis auxquels elles étaient confrontées.

Tous ses succès et ses expériences d'apprentissage font de La Liga un exemple clair de comment construire avec succès un réseau transnational de syndicats. C'est une source d'inspiration et d'encouragement pour les autres syndicats sur la meilleure façon de mobiliser les alliances et les campagnes internationales.

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Building power in global networks:  
The International Union League in Central America

Auteurs : Karla Molina Montalvo & Gilberto García Dueñas

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13862.pdf>

---



©iStock.com/ funfunphoto

## 2.6 // ORGANISER ET INNOVER – LA STRATÉGIE GAGNANTE DU SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS PHARMACEUTIQUES EN ARGENTINE

// PAR LUCIA HE

A l'occasion du 100<sup>e</sup> anniversaire de Bayer Argentina, un groupe d'employés de la société s'est mobilisé lors de l'événement de célébration organisé dans le très huppé hippodrome de San Isidro, à la périphérie de Buenos Aires.

Tandis que la moitié d'entre eux s'habillaient comme des invités en tenue de cocktail, l'autre moitié portait des tambours et des sifflets prétendant être des gens qui vont faire du spectacle. Ils demandaient au manager de Bayer de réembaucher un collègue qui avait été licencié. « D'accord, je vais signer les [papiers] d'embauche tout de suite, mais s'il vous plaît, quittez l'événement », fut la réponse du manager. Ce groupe de travailleurs faisait partie de l'Association des représentants commerciaux de l'industrie pharmaceutique d'Argentine (Asociación de Agentes de Propaganda Médica ou AAPM en espagnol), un syndicat qui, malgré un environnement de plus en plus hostile à l'égard des syndicats en Argentine, a pu attirer de nouveaux membres et améliorer les conditions de travail de ses adhérents au cours de la dernière décennie en utilisant un ensemble de stratégies clés. « L'AAPM a pu réorganiser sa base, élargir son cadre d'alliances et repenser le rôle du syndicat dans une industrie transnationale », écrit Bruno Dobrusin, membre de la centrale syndicale nationale, la Centrale des syndicats des travailleurs argentins (Central de Trabajadores de la Argentina, ou CTA en espagnol), dans un rapport récent intitulé « La lutte syndicale contre les obstacles relatifs au capital transnational.

Le syndicat des représentants commerciaux de l'industrie pharmaceutique argentine et ses défis actuels. Au cours de la dernière décennie, le syndicat a connu une transformation importante et a gardé une base solide d'affiliés dans une industrie qui a de moins en moins besoin de représentants commerciaux de produits pharmaceutiques », indique le rapport.



© iStock.com/RGtimeline

L'AAPM compte actuellement plus de 8 000 membres, ce qui représente 73 pour cent du nombre total de travailleurs du secteur pharmaceutique en Argentine. En comparaison, le taux moyen de syndicalisation des autres industries en Argentine est de 40 pour cent. La densité syndicale de l'AAPM est particulièrement impressionnante pour une industrie en croissance et significativement transnationale. En 2011, 38,9 pour cent du marché des produits pharmaceutiques argentins était représenté par des sociétés multinationales. Une stratégie de réalignement politique a été la clé de la croissance de l'AAPM. Lorsque le syndicat est fondé en 1935, il a participé à la Confédération générale du travail (CGT en espagnol), l'une des plus grandes fédérations syndicales du monde, représentant actuellement trois millions de travailleurs. D'un point de vue historique, les syndicats comme l'AAPM et ceux qui en font partie ont été politiquement alignés sur Peronismo, le mouvement politique le plus important d'Argentine, souvent associé aux droits des travailleurs et à la justice sociale. Mais, après que les changements politiques aient poussé la CGT vers une nouvelle direction, l'AAPM a décidé qu'il était temps de quitter la fédération.

« La situation de la main-d'œuvre a complètement changé dans les années 1990 avec le modèle néolibéral qui a pris racine en Argentine sous le gouvernement de Carlos Menem. Il y a eu davantage de privatisations, de licenciements et une précarité d'emplois croissante. Les syndicats traditionnels ne pouvaient pas répondre aux besoins de la classe ouvrière dans ce nouveau modèle », explique Ricardo Peidro, le secrétaire général de l'AAPM.

L'AAPM a ainsi rejoint une nouvelle alliance, la CTA. Parmi ses principales spécificités, la CTA préconise un modèle organisationnel plus large permettant l'affiliation directe des travailleurs, indépendamment de leur appartenance à un syndicat ou

de la situation de l'emploi.

« Nous savions qu'un modèle de syndicat qui n'acceptait que les travailleurs qui étaient officiellement employés ne suffisait pas », déclare Peidro. « Un syndicat devrait également représenter les travailleurs du secteur informel, les retraités, ceux qui n'ont pas d'emploi – ces personnes constituent également la classe ouvrière. Il est inacceptable que, si un travailleur est licencié de son travail, un syndicat ne le représente plus. C'est pourquoi nous avons rejoint le CTA ».

#### DÉVELOPPER DES RELATIONS

---

Depuis son intégration dans la CTA, l'AAPM a pu élargir son système d'alliances en nouant des relations avec différents mouvements sociaux, des organisations résidentes, des travailleurs d'usines reprises et autres groupes qui ont été considérés auparavant comme en-dehors des limites. Cela a permis à l'AAPM d'accroître son pouvoir de coalition. « Intégrer la force et les assertions de collègues exclus du marché du travail formel nous a donné beaucoup plus de pouvoir lorsque nous présentons nos revendications à nos employeurs. Lorsqu'il y a un certain conflit avec les employeurs et que nous sommes en mesure de les encercler en nous présentant comme des représentants de différents secteurs, nous sommes beaucoup plus forts que si nous étions divisés ou que si nous ne représentions qu'un seul secteur », explique Peidro.

Outre son réalignement politique, l'AAPM a également décidé de se concentrer sur les négociations du salaire minimum. Bien que le salaire minimum dans l'industrie pharmaceutique ait été resté constant, à 682 pesos argentins (environ 44 dollars US au taux de change actuel) pendant des années, les salaires moyens des travailleurs de cette industrie ont augmenté et sont nettement supérieurs aux salaires de base. Cela était principalement dû à la croissance du secteur : entre 2005 et 2013, les ventes des produits pharmaceutiques ont plus que doublé en Argentine, passant de 1 903 millions de dollars à 4 952 millions de dollars. Néanmoins, les dirigeants syndicaux de l'AAPM ont compris que négocier un salaire minimum profiterait au syndicat dans son ensemble.

« Les négociations de salaire minimum ont permis à l'AAPM de gagner beaucoup de légitimité vis-à-vis des travailleurs les plus vulnérables, ceux qui viennent d'entrer dans l'industrie, qui sont généralement plus jeunes et moins intéressés à adhérer au syndicat », déclare Dobrusin. « Cela améliore également la situation

en termes de licenciement, puisque les coûts de licenciement sont calculés sur la base du salaire minimum ».

« Le licenciement d'employés était une pratique quotidienne dans l'industrie pharmaceutique. Licencier un ouvrier qui a travaillé depuis 20 ans pour une entreprise était extrêmement bon marché, donc pour nous, il était indispensable de négocier le salaire minimum », acquiesçait Pedro. Grâce à ces négociations, le salaire minimum de l'AAPM en 2014 était de 15 700 pesos (1 019 dollars US), contre un salaire minimum national de 4 700 pesos (305 dollars US).

## LES MÉTHODES INNOVANTES DE PERTURBATION

---

L'AAPM est connue non seulement pour ses tactiques de négociation, mais également pour ses efforts de mobilisation et ses méthodes de perturbation innovantes. Entre 2006 et 2014, le syndicat s'est chargé de 39 conflits du travail. Parmi ceux-ci, seuls six ont dégénéré en grève. Le reste impliquait différentes tactiques, comme la perturbation de l'événement du 100<sup>e</sup> anniversaire de Bayer Argentina.

« Nous avons dû penser à de nouvelles méthodes de perturbation différentes des méthodes traditionnelles telles que la grève. Nous ne sommes pas comme les syndicats de raffinerie de pétrole qui peuvent bloquer les raffineries et infliger des pertes de millions de dollars à leurs employeurs », a déclaré Pedro. « Mais l'industrie pharmaceutique se soucie vraiment de son image, c'est pourquoi nous avons commencé à nous mobiliser dans des conférences internationales organisées par l'industrie, ou à rédiger des rapports révélant que des amendes avaient été infligées aux entreprises pour avoir enfreint à la réglementation ».

Alors que l'AAPM a pu renforcer son influence en Argentine, Dobrusin estime que pour conserver ce pouvoir, le syndicat doit commencer à penser de manière globale.

« L'AAPM doit être plus active dans la construction d'alliances transnationales. Cela va être essentiel pour créer plus de résistance dans une industrie totalement transnationale. Même les plus petits laboratoires doivent réfléchir à leurs stratégies dans un cadre global », déclare Dobrusin.

« La clé sera de rejoindre les fédérations internationales et de rechercher des alliances avec des syndicats similaires organisés dans les mêmes entreprises à l'étranger. L'AAPM s'approprie lentement ces pratiques, qui seront essentielles pour l'avenir du syndicat », a-t-il déclaré.

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // SINDICATOS EN TRANSFORMACIÓN



La lucha sindical frente a los desafíos del capital transnacional.  
El sindicato de visitantes médicos en Argentina y los retos actuales

Auteur : Bruno Dobrusin

En savoir plus : <https://www.fes.de/lnk/dobrusin> (Espagnol uniquement)

.....



©iStock.com/mcurado

## 2.7 // LES TRAVAILLEURS DE L'AVIATION UNIS REMPORTENT UNE VICTOIRE (AMÉRIQUE DU SUD)

// PAR ULRIKE PUTZ

Un soir de la fin du mois de mai 2014, un haut dirigeant de la compagnie sud-américaine LAN Peru a attendu que tous ses employés seniors soient partis pour la journée avant de se rendre dans le hangar des mécaniciens. Armé de menaces et d'argent, il a exigé aux mécaniciens de cesser immédiatement leurs manifestations publiques et leur campagne de grève, sinon la compagnie aérienne leur enlèverait les avions – et leurs emplois. Tout travailleur qui renoncerait à la campagne recevrait sur place un important cadeau en espèces. Les 220 mécaniciens de LAN Peru s'étaient embarqués dans une campagne de cinq mois pour obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. La compagnie aérienne – une filiale de LATAM Airlines – était rentable. Pourtant, les mécaniciens, dont dépend la sécurité des avions, n'ont connu aucune augmentation de salaire depuis dix ans. Depuis le début des manifestations, LAN Peru a adopté une position extrêmement hostile à l'égard de ses employés. Attendez-vous à des surprises, avaient prévenu les dirigeants du syndicat des mécaniciens SITALANPE à l'endroit de leurs membres. « Ils vont essayer de nous diviser et ainsi nous affaiblir ».

« LES AVIONS NE PEUVENT PAS VOLER SANS NOUS »

Ainsi, lorsque ce haut responsable est arrivé à leur niveau, les mécaniciens n'ont



© iStock.com/princigalli

pas bougé. Déterminés à gagner, et indignés par l'attitude menaçante, les hommes ont campé sur leurs positions.

« Allez-y », dirent-ils. « Les avions ne peuvent pas voler sans nous ». Une semaine plus tard, les mécaniciens votaient à l'unanimité de se mettre en grève. Finalement, quelques heures avant le coup d'envoi de la Coupe du Monde de la FIFA à Rio de Janeiro –

une période extrêmement occupée pour toutes les compagnies aériennes sud-américaines – LAN Peru céda.

On a donné à tous les travailleurs temporaires des contrats à durée déterminée et tout travailleur licencié devait récupérer son emploi. La plupart des mécaniciens recevraient également une augmentation de salaire de 50 pour cent, ainsi qu'un bonus.

En puisant leur force dans l'unité et en mettant la pression sur les vulnérabilités de l'entreprise dans une campagne stratégique, les mécaniciens ont remporté la victoire.

## NAVIGUER PAR TEMPS DE TURBULENCES

---

Une autre victoire mémorable des syndicats sud-américains de l'aviation contre les compagnies aériennes LATAM a commencé par une série d'événements sociaux apparemment anodins.

Pendant toute l'année 2008, le personnel navigant employé par LAN Argentina, une filiale de LATAM Airlines créée en 2005, a commencé à se rencontrer régulièrement dans le cadre des contextes sociaux. Ils sont allés voir des matchs de football, ont pris un café et un maté et parfois même se rendaient dans les boîtes de nuit de Buenos Aires.

Tout le monde s'amusait, mais ce n'est pas pour cela que le groupe se voyait. Les rassemblements ont été soigneusement planifiés pour créer un climat de confiance entre les travailleurs représentés par le syndicat du personnel navigant argentin,

l'Asociación Argentina de Aeronavegantes.

Au fur et à mesure de l'expansion rapide de LAN Argentina, l'entreprise a principalement recruté des jeunes n'ayant aucune expérience dans l'aviation ou de l'expérience en tant que membres d'un syndicat.

En essayant d'éviter toute transaction avec Aeronavegantes, l'unique syndicat légal de tout le personnel navigant en Argentine, LAN Argentina a créé son propre syndicat « jaune », l'ATCPEA. En licenciant les employés non conformistes, la compagnie aérienne a créé un climat de peur. En 2006, la plupart du personnel navigant de LAN Argentina était trop effrayé pour parler à toute personne qui était associée à Aeronavegantes.

Aeronavegantes continuait à dénoncer LAN dans les médias dans le cadre de ses tentatives visant à forcer la compagnie aérienne à quitter le pays. Les employés du LAN estimaient qu'ils n'avaient pas d'autre choix que de prendre ses distances par rapport au syndicat. Face à ces développements, les dirigeants d'Aeronavegantes ont décidé en 2007 de changer de cap et se sont rapprochés du personnel navigant de LAN qui compte désormais 380 personnes.

Aeronavegantes s'est lancé dans une campagne de rapprochement progressif visant à renforcer les relations avec les employés afin de créer un climat de confiance avec les employés de LAN. Comme pour les mécaniciens péruviens, le syndicat pouvait compter sur le soutien sans faille de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et de son solide réseau de syndicats latino-américains.

## NOUVELLE CONFIANCE, RÉUSSITE DE LA LUTTE

---

En septembre 2009, la lenteur de l'approche avec le personnel de LAN a porté ses fruits. Aeronavegantes avait établi une base de pouvoir parmi le personnel navigant.

Le syndicat se sentait assez fort pour oser la grève de tous les syndicats du transport aérien de LAN Argentina, ce qui fermerait l'aéroport et retarderait les vols. Le réseau LATAM de l'ITF a soutenu la grève; les pilotes, le personnel navigant, le personnel au sol et les syndicats de surveillance exigeaient que LAN négocie des augmentations de salaire conjointement plutôt que séparément. LAN a cédé et son équipage a obtenu une augmentation de salaire de 21 pour cent.

Dans les années qui ont suivi, LAN a continué d'essayer d'évincer Aeronavegantes. En prétendant que les élections syndicales avaient été truquées, il a tenté d'instal-

ler aux postes de direction des personnes qui lui sont restés loyales. Un tribunal a finalement ordonné de nouvelles élections, les militants d'Aeronavegantes les ayant largement remportées.

En 2010, les pilotes de LAN, son personnel navigant, ses superviseurs, ses mécaniciens et son personnel au sol ont obtenu une nouvelle augmentation de salaire de 30 pour cent. En 2015, LAN Argentina a finalement accepté une convention collective légale avec Aeronavegantes. Elle a été signée en janvier 2015 et reste en place aujourd'hui.

---

#### UNE ALLIANCE FORTE CONTRE UN ADVERSAIRE PUISSANT

---

Le succès des syndicats sud-américains pour améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs de la plus grande compagnie aérienne antisyndicale de la région, voire de la plupart d'entre eux, fournit des leçons importantes sur la manière de renforcer le pouvoir syndical transnational.

Le réseau des syndicats internationaux de LATAM comprend des pilotes, des membres d'équipage de cabine et du personnel au sol et des mécaniciens de onze pays, de 33 syndicats et de six fédérations syndicales, tous soutenus par la fédération mondiale des syndicats du transport, l'ITF.

S'appuyant sur le soutien et les conseils d'un réseau aussi vaste, les mécaniciens péruviens et le personnel navigant argentin ont pu augmenter leur force et en tirer parti. Les travailleurs ont réussi parce qu'ils étaient attachés à des structures syndicales démocratiques et avaient noué de solides relations de confiance entre eux. Grâce à leur travail patient et sans faille, ils ont pu forcer LATAM, la plus grande société aéronautique multinationale d'Amérique du Sud, à apporter des améliorations apparemment impossibles aux conditions de travail de milliers de travailleurs de l'aviation – un brillant exploit.

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 The power of aviation unions in South America:  
The ITF LATAM union network

Auteurs : Dina Feller & Teresa Conrow

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13817.pdf>

---



© REUTERS/Victor Ruiz Caballero

## 2.8 // LE SYNDICAT DES NOUVELLES RECRUES DÉFIE LE GÉANT DU CAFÉ L'EMPORTE. LE CAS DE STARBUCKS CHILI

// PAR JORDI SERRAT

Au cours de la dernière décennie, le Chili – pays où le taux de chômage chez les jeunes et le travail précaire sont élevés – a vu naître un nouveau syndicat au sein de Starbucks, une entreprise dont les principes fondateurs l'amènent à être réticents par rapport à la syndicalisation. C'est un mouvement qui a pris les Chiliens et les étrangers au dépourvu. Sous l'impulsion de jeunes novices syndicaux, ses membres ont remporté un succès sans précédent : la signature du premier accord de négociation collective avec un syndicat de travailleurs de Starbucks.

En 2009, le personnel de Starbucks Chili a créé le premier syndicat du géant américain du café en Amérique latine. C'était une organisation très éloignée de l'idée traditionnelle des syndicats de travailleurs. Ses membres sont pour la plupart des étudiants universitaires dans leur vingtaine; ils n'ont pas l'expérience des syndicats mais ils sont appris du mouvement de protestation des étudiants chiliens qui a débuté en 2006 et représente le plus grand mouvement social du pays depuis la fin de la dictature d'Augusto Pinochet en 1990.

L'engagement et la finesse de ce groupe de jeunes, ainsi que leur habileté dans l'utilisation des réseaux sociaux et des nouvelles technologies, ont donné lieu à une première mondiale en 2015 : la première convention collective négociée par un syndicat de Starbucks.

L'histoire du syndicat de Starbucks Chili doit être comprise dans le cadre du

contexte sociopolitique auquel le pays a été confronté au cours de la première décennie de ce siècle, marqué par les protestations des lycéens et des étudiants de l'université contre le modèle éducatif hérité du régime militaire.

Andrés Giordano, le premier – et actuel – président du syndicat de Starbucks Chile, partage cet avis. Selon lui, en 2009, le « processus d'agitation sociale » du mouvement estudiantin a favorisé la création du syndicat des travailleurs.

« Il y avait un climat de trouble qui permettait aux jeunes – nous sommes majoritaires à Starbucks – de réagir en proposant une forme d'organisation qui voulait dire que nous n'étions plus juste des employés individuels », explique Giordano, qui était leader des étudiants entre 2004 et 2007.

Les jeunes travailleurs – dont beaucoup travaillent pour financer leurs études et qui trouvent un emploi chez Starbucks comme mesure provisoire – se sont retrouvés faire partie d'une entreprise avec une philosophie d'entreprise particulière orientée vers des clients qui percevaient la marque comme le symbole d'un statut.

#### RÉSEAUX SOCIAUX ET INSTRUMENTS INTERNATIONAUX : LES CLÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

L'étude intitulée « La experiencia del Sindicato Starbucks Coffee en Chile » (L'expérience du syndicat du café Starbucks au Chili) montre comment pour les clients, l'expérience de la culture Starbucks est complétée par la déclaration de « consommation responsable » par la compagnie qui propose une approche basée sur l'éthique des affaires, la responsabilité environnementale et le développement durable.

Pour renforcer ce message et l'esprit d'appartenance à la compagnie, les travailleurs de Starbucks sont désignés en interne comme « partenaires », une partie standard du lexique des « entreprises dites heureuses ». Dans ce contexte, la multinationale considère que toute initiative syndicale est superflue.

Starbucks a été pour la première fois lancé au Chili en 2003, avec un café à Santiago. Six ans plus tard, la société disposait de 40 locaux répartis dans trois villes. La croissance rapide de Starbucks a également vu les premiers désaccords entre le personnel et l'organisation, que la société a résolu avec des licenciements et des représailles contre le personnel qui s'est plaint.

C'est à ce moment que les travailleurs ont commencé à s'organiser par courrier électronique. « En utilisant l'accès à des courriels institutionnels, ils ont organisé

des « réunions de loisirs » dans des espaces en dehors des magasins », ce qui ne suscitait aucune suspicion, car ces réunions avaient lieu sous l'égide de la culture de Starbucks. Les réunions ont été utilisées pour expliquer les détails de la création du syndicat.

Le processus a abouti le 9 avril 2009 à la constitution du Syndicat des travailleurs Starbucks devant un responsable de la certification, qui a mis en place une organisation composée de 15 personnes. Cela a été suivi d'une négociation collective entre le syndicat et l'entreprise. Un premier tour a eu lieu en 2011, suivi d'un second en 2013. Les deux ont pris fin sans un accord, en raison du refus de l'entreprise d'accepter les propositions des représentants des travailleurs. Les membres du personnel ont également organisé deux grèves, l'une en 2011, d'une durée de 18 jours et l'autre en 2013, d'une durée de onze jours, afin de manifester leur mécontentement et pour faire pression.

Un troisième tour de négociations collectives a débuté en 2015. Cependant, contrairement aux cycles précédents, le syndicat a pris une décision qui serait décisive pour la défense de ses intérêts. Il a adressé une plainte au point de contact national (PCN) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui fait partie du Ministère des Affaires étrangères au Chili, lui demandant de vérifier si Starbucks respectait les lignes directrices sur les bonnes pratiques des entreprises multinationales.

L'OCDE a conclu que le syndicat était favorable à la protection des droits du personnel et à la négociation de nouveaux contrats.

Soutenue par la déclaration du PCN et toutes les mesures étant épuisées, une nouvelle grève a débuté le 20 mai 2015. Cependant, cette fois, l'action a pris fin brutalement après trois jours, avec la signature de la première convention collective par un syndicat de travailleurs de Starbucks.

Pour Giordano, la résolution du PCN a joué un rôle fondamental dans le changement d'attitude de la société : « Une décision est une nouvelle qui dure un jour, une déclaration de l'OCDE a un poids considérable. Il dépasse les frontières du Chili et a un impact mondial. Cela a créé une pression suffisante sur l'entreprise pour qu'elle accepte de négocier un contrat, un contrat maigre mais un contrat néanmoins ».

Comme l'explique Giordano, l'accord a été décaféiné à l'extrême, avec notamment un bonus pour les formateurs du nouveau personnel et une allocation alimentaire mensuelle de 22 dollars US.

Malgré cela, il a jeté les bases des négociations futures et a légitimé les membres

du syndicat vis-à-vis des autres membres du personnel des filiales de la multinationale. Au fil des mois, les problèmes discutés par le syndicat et l'entreprise se sont diversifiés.

De plus, le succès du syndicat Starbucks Chili a créé un précédent pour les pays sud-américains, avec les travailleurs de deux autres chaînes de restauration rapide (Papa John's et Johnny Rockets) formant leurs premiers syndicats en 2016.

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // SINDICATOS EN TRANSFORMACIÓN



Recursos de poder en el Sindicato de Trabajadores  
de Starbucks en Chile

Auteur : Felipe Andrés Labra

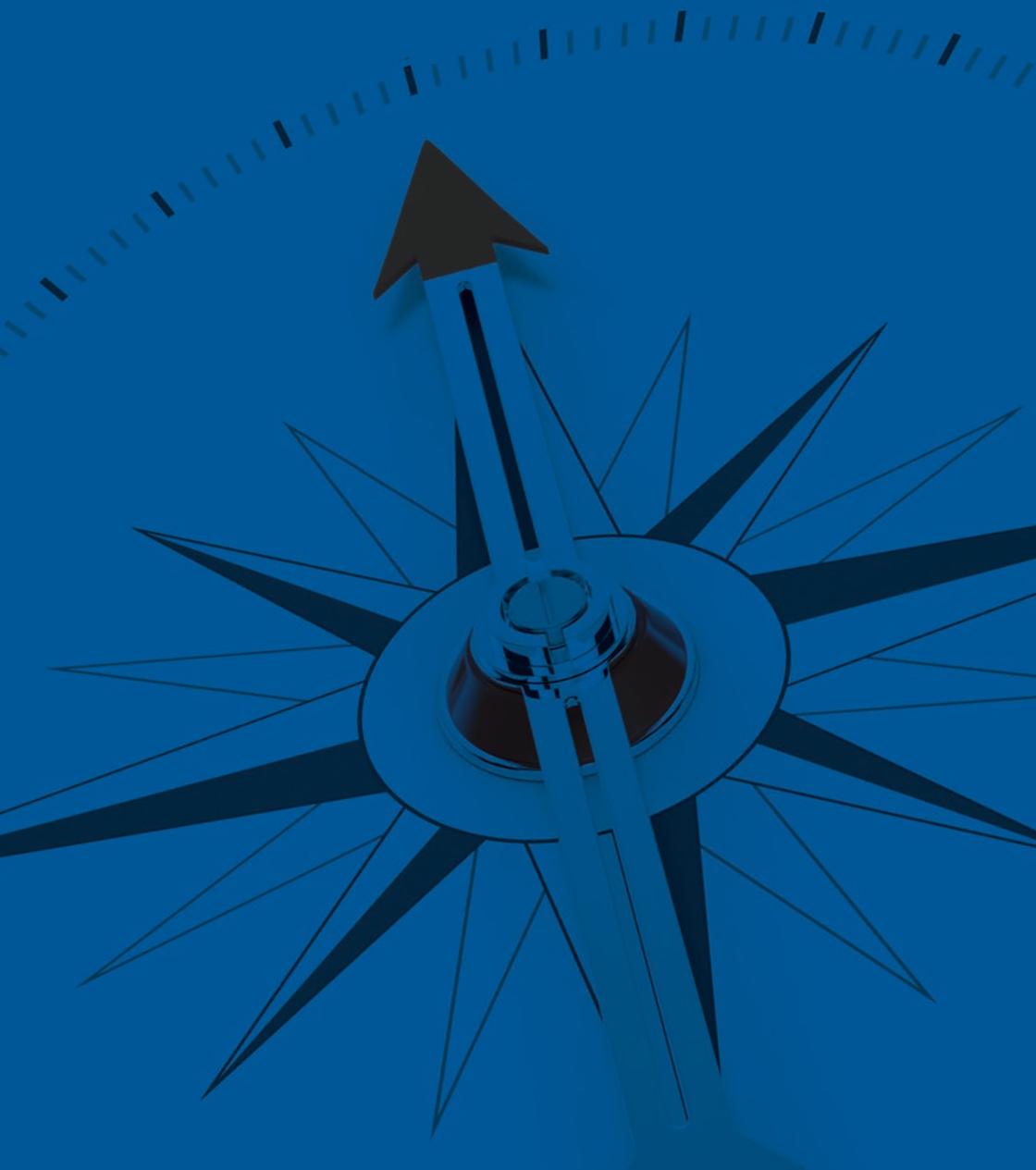
En savoir plus : <http://nuso.org/media/articles/files/68c2bc4d-7bca-45a4-891d-33954e8755f7.pdf> (espagnol uniquement)

---

# ALLIANCES POLITIQUES ET SOCIALES

---

SECTION 3 //





© iStock.com/FernandoPodolski

### 3.1 // LE PLUS GRAND SYNDICAT D'AMÉRIQUE LATINE REDESCEND DANS LA RUE (BRÉSIL)

// PAR SANTI CARNERI

La force sociale de la CUT (Central Única dos Trabalhadores – Centrale Unique des Travailleurs) est à son plus bas niveau depuis des années, mais elle jouit toujours du prestige d'avoir été le moteur d'une décennie de gains de pouvoir qui se sont traduits par l'amélioration des droits des travailleurs, la réduction des inégalités et un pouvoir de négociation collective plus important. La CUT est la plus grande centrale syndicale d'Amérique latine et la cinquième au niveau mondial. Elle compte parmi ses membres 7,8 millions de travailleurs et représente plus de 24 millions de travailleurs.

Son ampleur et son pouvoir ont été décisifs dans les victoires remportées par le Parti des travailleurs (PT) lors de quatre élections présidentielles successives, d'abord avec Luiz Inácio Lula da Silva (2003–2006 et 2007–2010), puis de Dilma Rousseff (2011–2014 et 2015–2016).

Ce gigantesque syndicat est maintenant à la croisée des chemins : en dépit de la prise en charge d'une bonne partie du programme le plus progressiste du mandat du PT, sa reconnaissance sociale s'est progressivement affaiblie au fur et à mesure de la montée des manifestations contre les gouvernements de Rousseff. Maintenant, il cherche à revenir à ses racines, à la tête de l'opposition aux mesures néolibérales poussées par le gouvernement de Michel Temer, qui a pris la présidence après la destitution de Rousseff.

La force sociale de la CUT est à son plus bas niveau depuis des années, mais elle

jouit toujours du prestige d'avoir été le moteur de dix années d'acquis qui se sont traduits par l'amélioration des droits des travailleurs, la réduction des inégalités et un plus grand pouvoir de négociation collective, selon l'étude. Les syndicats en transformation – L'exemple de la CUT pendant le gouvernements du Parti travailliste au Brésil (2003–2016), menée par les chercheurs José Dari Krein et Hugo Dias.

#### L'HISTOIRE DU PLUS GRAND SYNDICAT D'AMÉRIQUE LATINE

---

« Je ne suis pas d'accord de dire que les années 80s ont été la « décennie perdue », comme le mentionne si souvent la droite. C'était une perte pour le capital, mais pour les travailleurs, ce fut une décennie remarquable. Le Parti des travailleurs (PT) a été fondé en 1980, la CUT en 1983 et le Mouvement des travailleurs sans terre (MST) en 1984 », explique le sociologue marxiste Ricardo Antunes, professeur à l'Université d'État de Campinas, dans l'État de Sao Paulo. Raconter l'histoire de la CUT, c'est s'immerger dans la montée du « nouveau syndicalisme », tel qu'on le connaît au Brésil d'aujourd'hui. La centrale syndicale a été créée malgré l'interdiction imposée par la dictature qui n'autorisait que des syndicats contrôlés par l'État et qui ne défendait pas les intérêts des travailleurs.

Selon le rapport de Kerin et Dias, la CUT est née du rôle éminent joué à la fin des années 1970 par les mouvements ouvriers enhardis par un nouveau concept de syndicalisme, fondé sur les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), tels que la liberté et l'indépendance, ainsi que des actions plus combatives et basées sur les classes. En d'autres termes, la CUT est née en luttant contre la dictature et pour la démocratie dans le pays.

#### LES GOUVERNEMENTS LULA

---

La victoire de Lula en 2003 a donné au mouvement syndical l'espoir de pouvoir surmonter, du moins en partie, l'environnement défavorable créé pour les travailleurs brésiliens dans les années 90. Mais pour la CUT, les débuts du gouvernement, dans le contexte d'une crise économique, étaient trop conservateurs à bien des égards, selon l'étude de Kerin et Dias. Parallèlement toutefois, elle a commencé à mettre en œuvre des politiques telles que le programme Faim zéro, à instaurer

une participation institutionnelle et à établir un dialogue avec les mouvements sociaux organisés. A cette époque, des gens que l'État n'avait jamais écoutés avant commençaient à arriver au Palácio do Planalto, le siège du gouvernement à Brasilia. Les peuples autochtones des régions les plus reculées de l'Amazonie, les paysans sans terre et les travailleurs de toutes sortes ont commencé à prendre part à certaines décisions politiques du pays.



© iStock.com/FernandoPodolski

La CUT était confrontée à un paradoxe apparent. Pour la première fois de son histoire, elle assumait la défense du gouvernement même si elle n'était pas entièrement d'accord avec les réformes de la politique économique de l'époque. Cette ambiguïté a conduit à l'émergence de groupes plus à gauche qui réclamaient une position plus critique vis à vis du gouvernement.

En 2004, l'économie brésilienne a commencé à se redresser, d'abord grâce à l'essor des produits de base, puis à la croissance du marché intérieur. La centrale syndicale a mis au point sa stratégie et a serré les rangs avec Lula en réponse aux tentatives de la droite pour le destituer de son poste de Président.

L'institutionnalisation de la CUT sur un fond d'emplois en croissance lui a permis d'accompagner les mutations du marché du travail et de renforcer son pouvoir structurel. Entre autres, il y a eu les dix années consécutives d'augmentation de salaire ainsi que l'augmentation du salaire minimum – afin de réduire les inégalités et d'accroître le pouvoir d'achat des travailleurs – en plus du lancement, en 2004, des « marches annuelles de la classe ouvrière », organisées aux côtés d'autres syndicats. Lors de ces manifestations, les revendications de la CUT – de concert avec les autres syndicats – ont été mises en avant pour renforcer la démocratie et valoriser le travail. Lors des trois premières manifestations, l'augmentation du salaire minimum était au premier plan de l'ordre du jour.

La loi adoptée en 2008, qui actualisait les réglementations des années 30 et reconnaissait enfin les centrales syndicales, constituait un autre avantage majeur, bien que cela ait eu des conséquences indésirables pour la CUT. Selon l'analyse de Krein et de Dias, l'adoption de cette loi a entraîné « une prolifération croissante

de syndicats différents et la consolidation d'un syndicalisme fragmenté à tous les niveaux ».

#### L'AFFAIBLISSEMENT DE L'APPUI EN FAVEUR DE DILMA

---

Le mouvement syndical brésilien, y compris la CUT, a commencé à connaître un grave déclin sous le régime de Dilma Rousseff, lorsque l'économie a commencé à ralentir et que le taux de croissance annuel est passé de 7,6 pour cent en 2010 à zéro en 2014.

L'incapacité du gouvernement à mettre en œuvre un projet de développement viable, la crise internationale persistante et la fin du cycle de croissance de la consommation intérieure ont déclenché le début des critiques adressées à l'en-droit de la CUT.

Bien qu'il soit resté dans le même camp politique que le PT, le syndicat a commencé à prendre ses distances par rapport au gouvernement, provoqué par le manque de dialogue, la politique d'incitation fiscale pour les grandes entreprises, la direction générale de la politique économique et d'autres sources de désaccord.

En dépit de cette distanciation avec les syndicats, la candidature de Rousseff aux élections de 2014 a été fortement soutenue par la CUT et les organisations sociales, qui souhaitaient obtenir sa victoire face à la montée croissante de la droite. Une illustration de la manière dont le pouvoir de la CUT s'est affaibli à cause de sa proximité vis-à-vis du parti au pouvoir, la perte de son rôle d'institution capable d'exprimer les principales revendications du public, comme en témoigne son rôle marginal dans les troubles sociaux de juin 2013, lorsque la coupe des Confédérations a eu lieu en même temps que les manifestations de masse. Le rapport d'analyse sur la CUT conclut que l'expérience du syndicat souligne l'importance, malgré les gains institutionnels, de maintenir des alliances sociales fondées sur un programme global reflétant les intérêts des membres les plus vulnérables de la société.

#### RETOUR DANS LES RUES POUR ARRÊTER TEMER

---

Le gouvernement conservateur du président Michel Temer envisage de réformer le

système de retraite, entre autres mesures, dans le cadre d'un programme d'ajustement structurel strict comportant d'importantes réductions des dépenses publiques au cours des deux prochaines décennies.

« Ce que nous avons fait est de présenter un moyen de sauver de l'effondrement le système de retraite, de sauver les bénéficiaires des retraités d'aujourd'hui et des jeunes qui prendront leur retraite à l'avenir », a déclaré Temer, dans un discours prononcé à un groupe d'opérateurs lors d'une cérémonie officielle en mars. Le président a insisté sur le fait que la réforme est essentielle et urgente pour éviter la faillite. La proposition de Temer a renvoyé la CUT dans les rues, retourner à ses sources. Les manifestations de masse par les syndicats sont revenues dans les grandes villes du pays. Les syndicats s'opposent à la réforme du gouvernement.

Le 15 mars 2017, São Paulo commence la journée sans bus et un service de métro à mi-course. Les écoles et les universités se sont arrêtées à Rio de Janeiro avec plusieurs banques. A Brasília, une grande marche a eu lieu et les manifestants ont occupé une partie du siège du Ministère des Finances. Les manifestations ont été organisées, avec le soutien de la CUT, par le Frente Brasil Popular (Front populaire brésilien), le Frente Povo sem Medo (Front sans craintes) et le CTB (Centrale des Trabalhadores et Trabalhadoras du Brésil).

---

#### LA MANIFESTATION DU 15 MARS A ÉTÉ SUIVIE DE DEUX AUTRES : CELLES DU 31 MARS ET DU 28 AVRIL

Lors de la manifestation du 31 mars, des milliers de travailleurs ont protesté contre la réforme du système de retraite, ainsi que contre les ajustements fiscaux proposés par Temer et contre la légalisation de la sous-traitance. Bien que la grève générale du 28 avril – la première en deux décennies – n'ait pas paralysé le pays, les syndicats affirment que la grève a été soutenue par 40 millions de travailleurs, représentant 45 pour cent de la main-d'œuvre brésilienne. La grève a eu lieu en réponse à la progression des réformes du travail de Temer au Parlement et à la régression des droits sociaux.

La plus grande centrale syndicale du Brésil est confrontée au défi de consolider sa position de champion des droits acquis par les travailleurs au cours de la dernière décennie.

.....  
→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



The CUT's experience during the Workers' Party's (PT)  
governments in Brazil (2003–2016)

Auteurs : Hugo Rodrigues Dias & José Dari Krein

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13761.pdf>

.....



© Achim Wachendorfer

## 3.2 // LA CHUTE ET LA MONTÉE DES SYNDICATS EN URUGUAY

// PAR CHRIS DICKSON

Les syndicats uruguayens jouissent d'une force enviable dans le contexte latino-américain. La seule confédération syndicale du pays, la Plénière intersectorielle des travailleurs – Convention nationale des travailleurs (Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores – PIT-CNT), compte un effectif impressionnant de 40 pour cent des employés salariés du pays. Son nombre lui confère un poids considérable dans les négociations collectives et incluent même des membres du Cabinet, du Parlement et d'autres institutions.

La position centrale du PIT-CNT dans la vie politique uruguayenne est due en grande partie à ses liens avec la coalition de partis de gauche et de partis progressistes qui ont dirigé le pays pendant trois mandats consécutifs depuis 2005 : le Front large (Frente Amplio – FA).

« Le FA et le PIT-CNT sont des animaux nés du même placenta », selon José Mujica, président du pays de 2010 à 2015. « Le rôle des travailleurs organisés a toujours été et restera toujours crucial dans les transformations de la société, et plus que jamais sous un gouvernement de gauche », a-t-il expliqué. « Chacun joue son rôle, mais est conscient que leur avenir est en jeu et que les mauvais temps pour l'un signifient du mauvais temps pour l'autre », a-t-il déclaré à propos des relations entre les hommes politiques et les syndicats.

Dans le cas du FA et du PIT-CNT, la leur est de l'histoire ancienne. Dès 1984, alors que le FA était une force d'opposition et que bon nombre de ses dirigeants ont été

bannis de la politique, le président du CNT, José D'Elia, était également candidat à la vice-présidence du FA, ainsi que, plus tard, à la tête du PIT-CNT. Depuis lors, l'histoire des deux organisations a été étroitement liée – y compris la course à la victoire du FA aux élections de 2004.

#### LES ANNÉES DES SYNDICATS DANS LE DÉSERT

---

Avant l'âge d'or dont ils jouissent maintenant, les syndicats uruguayens ont dû supporter leur temps de désert politique. Les syndicats ont été interdits pendant la brutale dictature militaire, de 1973 à 1985. Après cela, les gouvernements conservateurs qui se sont succédé ont mis en œuvre une série de politiques néolibérales dérégulant les conditions de travail et introduisant davantage de flexibilité sur le marché du travail. Cela a affaibli le mouvement syndical et a entraîné une diminution des effectifs.

Mais le préjudice subi par les syndicats uruguayens n'a pas été fatal et ils ont trouvé le moyen de faire entendre leur voix malgré les circonstances. Leurs principaux outils étaient les référendums, les consultations populaires contraignantes définies dans la constitution nationale, qui donnaient au PIT-CNT un rôle central dans le ralentissement des efforts de privatisation du gouvernement.

« A une époque où les syndicats ont été pratiquement amoindris à la suite de leur persécution, il n'y a pas eu de négociation collective », a expliqué Juan Castillo, secrétaire général du PIT-CNT entre 2008 et 2012. « Le chômage était élevé et le gouvernement ne nous représentait pas, mais ils bénéficiaient d'un large soutien populaire et nous nous sommes rendus compte que les mécanismes de consultation populaire étaient le moyen de contrer les aspects les plus négatifs de la politique néolibérale de la droite ».

#### LES CLÉS DU SUCCÈS DU SYNDICALISME URUGUAYEN

---

Deux facteurs expliquent la survie du syndicalisme uruguayen pendant ses années les plus dures et la bonne santé dont il jouit actuellement : la forte tradition démocratique du pays, du moins en comparaison avec d'autres pays de la région; et la solidarité institutionnelle que le PIT-CNT a préservée contre toute attente.

L'Uruguay est un petit pays de moins de 3,5 millions d'habitants qui a su associer

une tradition démocratique forte à une solide culture syndicale. Depuis le début du XXe siècle, les syndicats ont été bénéficiaires de l'Etat providence et d'un système démocratique, et ils ont à leur tour été des instruments pour consolider et renforcer ces institutions.

Alors que les gouvernements de ses deux voisins géants, l'Argentine et le Brésil, lançaient des réformes sociales et du travail venant d'en haut tout en réglementant strictement l'activité syndicale, l'Uruguay a accompli quelque chose d'unique dans la région : construire un État providence dès le début et mettre les fondements d'une culture démocratique dotée d'un système de partis solide, ainsi que des syndicats représentatifs et militants. La solidarité des syndicats du pays s'est forgée dans les années 50, avec une coopération étroite et un alignement entre les organisations. Cela s'est consolidé en 1965 avec le Congreso del Pueblo (Congrès du peuple), une réunion des représentants des plus importantes organisations sociales et culturelles. La CNT a été officiellement créée l'année suivante, lors d'un événement auquel ont participé pratiquement tous les syndicats. En 1983, vers la fin de la dictature militaire, les organisations des travailleurs ont organisé le 1<sup>er</sup> mai une manifestation populaire rassemblant 250 000 personnes et ont fondé le PIT. Cette solidarité institutionnalisée entre les syndicats uruguayens n'a pas été imposée par la politique ou la réglementation du gouvernement, mais a été créée par les syndicats eux-mêmes. Le principe d'un mouvement syndical unique et indivisible repose sur le sentiment de « un pour tous, tous pour un ». De plus, la coopération et la solidarité des syndicats ont été une source d'inspiration pour la création du FA en 1971, en tant qu'alliance de partis politiques de centre-gauche et de gauche.

« On peut avancer que c'est la gauche, lors de sa période d'unification à la fin des années 60 et au début des années 70, qui a adopté presque complètement les approches énoncées par la société civile organisée dans les années 1960, notamment dans le cas dudit Congrès du peuple » a déclaré Milton Castellanos, dirigeant du PIT-CNT et directeur de l'Instituto Cuesta Duarte.

#### L'ÂGE D'OR DU POUVOIR DES SYNDICATS

---

Dans ce contexte historique, l'alliance entre le Frente Amplio et les syndicats n'a rien de surprenant. Eduardo Bonomi, Ministre du Travail du premier gouvernement du FA et l'un des acteurs clés de la conception et de la mise en œuvre de

l'alliance, a expliqué : « Depuis la formation même de l'équipe qui a élaboré le programme pour les élections du FA en 2004, il a été supposé que la relation avec les syndicats serait cruciale et stratégique, en raison de leur engagement politique historique, mais également en raison de la dynamique électorale ».

« La plupart des programmes électoraux, et pas seulement les aspects liés aux conditions de travail, ont été discutés et convenus avec les syndicats, et plusieurs d'entre eux sont devenus des politiques phares du premier gouvernement de gauche », a-t-il déclaré. « Cela explique également le nombre élevé de dirigeants syndicaux qui ont fini par occuper des postes importants dans le nouveau gouvernement, y compris plusieurs ministres ».

Après la crise qui a submergé le pays et la région en 2002, la première priorité du gouvernement du FA a été de rétablir des emplois et des salaires décents. Il a adopté plus de 50 lois relatives au travail, notamment : des lois sur la négociation collective pour les employés des secteurs public et privé, la protection des activités syndicales, la réglementation de l'emploi domestique, une journée de travail de huit heures pour les travailleurs ruraux, et la réglementation de la sous-traitance. Mais tout n'est pas un lit de roses pour les syndicats uruguayens. Les médias conservateurs, parlant pour une grande partie de la société, les ont qualifiés de « l'un des trois pouvoirs de l'État populiste », aux côtés du gouvernement et du FA. Et les problèmes économiques actuels pourraient peser lourdement sur l'alliance des syndicats avec l'actuel gouvernement du FA, alors que la pression pour réduire les budgets et la déréglementation s'intensifie, au détriment des intérêts traditionnels des syndicats.

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Uruguay:  
Building trade union power

Auteurs : Álvaro Padrón & Achim Wachendorfer  
En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13845.pdf>

.....



© iStock.com/numbeos

### 3.3 // QUAND LES SYNDICATS FONT L'HISTOIRE : LE RÔLE DE L'UGTT DANS LA TRANSITION DE LA TUNISIE VERS LA DÉMOCRATIE

// PAR LINA BEN MHENNI

Avec 600 000 membres sur une population active d'environ quatre millions de personnes, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) est la force organisée la plus importante et la plus influente en Tunisie. Malgré de nombreux défis, notamment la situation économique et la sécurité, on a de partout salué la Tunisie pour sa transition relativement pacifique vers la démocratie suite au soulèvement de 2011 qui a entraîné le renversement du président Zine El Abidine Ben Ali. En reconnaissance de cet accomplissement, le Quatuor national tunisien du Dialogue – composé du Barreau tunisien, de la Ligue tunisienne des droits de l'homme, de l'organisation des employeurs de l'UTICA et de l'UGTT – s'est vu décerner le prix Nobel de la paix en 2015. Le rôle de la société civile, et notamment de l'UGTT, était essentiel dans le processus de transition pacifique vers la démocratie. Dans une étude récente intitulée « Pouvoir syndical et transition démocratique en Tunisie – L'UGTT : une histoire unique, une expérience sans précédent », Sami Adouani et Saïd Ben Sedrine ont éclairé la manière dont l'UGTT avait su tirer parti de son histoire unique et de ses ressources abondantes pour garder vivant le dialogue politique en temps de crise et pour assurer la transition réussie de la Tunisie des décennies d'autocratie à une démocratie émergente. L'UGTT a été constituée en 1946, alors que la Tunisie était encore un protectorat français, et a joué un rôle clé dans la lutte pour l'indépendance après la Seconde Guerre mondiale. Lorsque la

Tunisie obtint finalement son indépendance en 1956, l'UGTT avait deux objectifs principaux, notent Adouani et Ben Sedrine : « Améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs et exercer une influence sur l'orientation et la programmation des politiques publiques de développement ».

En fait, le rapport affirme qu'avec d'autres grandes organisations de la société civile, l'UGTT était étroitement liée à l'Etat naissant et soutenait ses programmes socio-économiques. Les relations entre l'UGTT et l'État étaient toutefois ambivalentes durant les décennies de régime autoritaire qui se sont succédé (Habib Ben Ali Bourguiba de 1957 à 1987 et Ben Ali de 1987 à 2011). Si l'UGTT a réussi à travailler avec un certain degré d'autonomie, elle a également connu une répression violente à divers moments et a servi de refuge temporaire aux opposants au régime.

#### CONSTRUIRE LA DÉMOCRATIE, RENFORCER LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS

Lorsque les manifestations contre Ben Ali ont commencé en décembre 2010, l'UGTT, après un moment d'hésitation de la part de ses dirigeants, a pesé de tout le poids de ses ressources dans la révolution, le processus impulsé par les associations syndicales régionales et locales qui ont « ouvert leurs locaux aux manifestants et se sont fait entendre dans les médias nationaux et internationaux ». Propulsé par le soutien populaire à la révolution, l'UGTT a épaulé les manifestations à travers le pays et organisé des grèves générales.

La décision de l'UGTT de soutenir la grève générale des avocats de janvier 2011 a notamment marqué le début d'une nouvelle ère de construction d'alliance pour la centrale syndicale et a jeté les bases d'une alliance d'une société civile post-révolutionnaire qui transformerait « le mouvement de protestation populaire en une initiative politique visant à défendre la dynamique révolutionnaire », selon le rapport.

A la suite de la chute de Ben Ali le 14 janvier 2011, l'influence de l'UGTT a augmenté alors qu'elle dirigeait le dialogue national dans le besoin de résoudre l'escalade des conflits politiques et d'assurer la rédaction de la nouvelle constitution du pays. L'union des parties prenantes de la société civile en faveur du dialogue s'est avérée essentielle pour pouvoir avancer sur le plan politique. Le rôle joué par l'UGTT pendant la révolution et la transition à ses débuts s'est traduit par une augmentation du nombre d'adhérents : avec actuellement environ 600 000 membres sur une

population active d'environ quatre millions, l'UGTT a renforcé sa position en tant que force organisée la plus importante et la plus influente en Tunisie.

Un regard en arrière sur l'histoire de l'UGTT aide à comprendre comment elle a pu atteindre cette position de force. Au cours de son histoire, l'UGTT a su forger son identité en tant que syndicat unitaire, réunissant différents courants politiques, selon Adouani et Ben Sedrine. C'est ainsi qu'il a pu élargir sa base de pouvoir social et augmenter sa force associative, en développant son expertise en matière de gestion des conflits. Selon cette étude, « c'est cette expérience d'équilibre entre différents intérêts et de négociation d'un consensus qui peut être considérée comme l'un des fondements du rôle clé de médiation de l'UGTT au cours de la transition ».

#### À QUOI PEUT-ON S'ATTENDRE ?

---

La Tunisie traverse toujours une période de transition et les défis qui nous attendent à relever sont énormes : l'économie est en crise, le taux de chômage est élevé – en particulier chez les jeunes – et le terrorisme est une menace pour la stabilité. Comme Adouani et Ben Sedrine l'ont dit, « on a atteint la stabilité politique au détriment de la question sociale » pendant la transition de la Tunisie vers la démocratie.

L'enthousiasme du début de la révolution étant en déclin, l'UGTT a besoin de s'adapter en conséquence, selon les auteurs. Avoir de plus grandes percées dans le secteur privé, où il reste sous-représenté, s'attaquer aux problèmes de précarité dans le secteur informel et s'investir dans les jeunes et les femmes, feront partie des aspects auxquels le syndicat devra s'attaquer au cours des prochaines années. Adouani et Ben Sedrine suggèrent également que l'UGTT doit changer son approche vis-à-vis du secteur public, car sa vision et ses pratiques syndicales actuelles ne favorisent pas l'équité, l'efficacité et la qualité des services publics, nuisant ainsi potentiellement à son image dans la société tunisienne. Enfin, l'UGTT devra maintenir « sa capacité à dépasser des intérêts divergents » si l'on veut que la démocratie soit un succès durable. L'UGTT post-révolutionnaire devra « trouver de nouvelles sources de pouvoir si elle veut conserver son pouvoir ».

.....  
→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Trade union power and democratic transition in Tunisia  
The UGTT: A unique story, an unprecedented experience

Auteurs : Sami Adouani & Saïd Ben Sedrine

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14064.pdf>

.....



©iStock.com/Rustynails

### 3.4 // APRÈS UNE LIBÉRATION DIFFICILE, LE PLUS GRAND SYNDICAT D'AFRIQUE DU SUD S'INTERROGE SUR L'AVENIR

// PAR CHRIS DICKSON

Ce fut des années d'une importance capitale pour le (NUMSA). Depuis 2014, il a survécu à la rupture organisationnelle de la plus grande fédération syndicale du pays, a fait face à des dissensions internes et externes et a vu le nombre de ses membres devenir le plus important de tous les syndicats de l'histoire du continent. Mais il a eu du mal à se retrouver dans sa nouvelle incarnation plus indépendante, tant au niveau institutionnel que sociétal. Une tentative visant à constituer une nouvelle fédération syndicale a été lancée en avril 2017, après bien de reports. Les tentatives de créer un front uni de travailleurs et d'organisations de base se trouvent piégées au milieu d'une politique politicienne et le manque de connexion aux communautés. Et l'objectif avoué de trouver une nouvelle pertinence sociale plus large pour le mouvement n'a pas encore trouvé de direction claire ni de voix.

#### DE LA DISTORSION RACIALE VERS LA LUTTE DE CLASSE EN AFRIQUE DU SUD

Le mouvement des ouvriers sud-africains a une histoire particulière. En effet, pendant des décennies, les travailleurs noirs du pays ont travaillé sous la double oppression de l'apartheid et de l'exploitation capitaliste. La question de savoir à laquelle il faut s'attaquer en premier a longtemps divisé les mouvements des droits



©iStock.com/alistaircotton

des travailleurs.

En 1973, la question est tranchée. La ville côtière orientale de Durban était déchirée par une vague de grèves, ce qui a donné naissance au Syndicat des travailleurs du métal et des travailleurs apparentés, ce qui marque la fin de « l'âge d'or de l'apartheid ».

Selon les mots de Edward Webster, professeur de sociologie avec plusieurs années d'expérience, écri-

vant en 1985 : « Pour la première fois dans l'histoire de l'Afrique du Sud, un syndicat industriel fondé sur la masse et non la race a été créé, donnant naissance à une politique de classe ouvrière ».

Au cours des années 70s et 80s, les travailleurs du pays se sont organisés de plus en plus, à mesure que la lutte de classe progressait mieux que la lutte contre l'apartheid. Le NUMSA a été créé en 1987 à la suite de la fusion de quatre syndicats des secteurs de la métallurgie et de l'automobile et il est rapidement devenu une force dirigeante au sein du Congrès des syndicats sud-africains (Congress of South African Trade Unions – COSATU).

Les syndicats avaient besoin d'un soutien politique et le COSATU avait trouvé des alliés naturels chez le Congrès national africain (African National Congress – ANC) et le parti communiste sud-africain. En 1990, alors que commençaient les négociations en vue du démantèlement de l'apartheid, les trois organisations formèrent l'Alliance Tripartite.

L'alliance s'est éloignée de la stratégie du NUMSA basée sur les classes et a placé la libération politique de la population noire et de couleur du pays au cœur de la Charte de la liberté. Mais ce partenariat avec les puissances montantes a donné aux syndicats un siège à la table politique.

---

#### LES ANNÉES D'ALLIANCE ET LE « PARADOXE DE LA VICTOIRE »

---

Au cours des deux décennies suivantes, sous les gouvernements successifs de l'ANC à partir de 1994, le COSATU s'est battu aux côtés du reste de l'alliance

pour améliorer la vie des membres des syndicats et du reste de la classe noire et ouvrière.

Mais déjà dans les années 90, certains syndicalistes s'inquiétaient des politiques du gouvernement. Un programme de 1996 visant à stimuler l'emploi a fini par entamer la sécurité de l'emploi des travailleurs, selon des activistes et des observateurs universitaires. La stratégie de croissance de l'emploi et de la redistribution (GEAR) a libéralisé le commerce et la finance, a privatisé en entreprise les services de base, et a permis aux employeurs de sous-traiter les opérations non essentielles.

Tous les employeurs se sont emparés de cette déréglementation, produisant ce que Jan Theron, avocat spécialisé dans le droit du travail, a qualifié « d'informalisation par le haut » dans des secteurs auparavant bien organisés, notamment les mines, les soins médicaux et la poste.

Des voix pragmatiques parmi les cadres du NUMSA ont estimé que ces compromis étaient nécessaires. Mais d'autres ont été de plus en plus frustrés par tout ce que les syndicats devaient concéder pour rester à bord : le « paradoxe de la victoire », selon les mots du professeur de sociologie Sakhela Buhlungu.

Cette frustration grandit sous la présidence de Thabo Mbeki (1999–2008) et suscita de grands espoirs avec son successeur, Jacob Zuma (à partir de 2009). Mais ceux-ci se sont rapidement évanouis, le gouvernement n'ayant pas réussi à changer de manière radicale la trajectoire de sa politique économique.

---

#### LE « MOMENT NUMSA »

Le syndicat s'est toujours considéré comme luttant pour davantage de meilleures conditions de travail. Son objectif ultime est de créer une nouvelle politique indépendante de la classe ouvrière à poursuivre dans tous les domaines : négociations entre entreprises, discours médiatiques, partis politiques et communautés de base. Initialement, cette ambition a conduit le NUMSA à soutenir les partenariats politiques des syndicats, mais l'a ensuite mené à la désillusion vis-à-vis de l'Alliance tripartite, qui était, selon lui, incapable de défendre un programme véritablement favorable aux travailleurs et favorables aux pauvres, qu'il soit évalué par rapport à la classe ou par rapport à la race. « Le gouvernement n'a pas réussi à obtenir le pouvoir économique pour la majorité noire », a déclaré le secrétaire général du NUMSA, Irvin Jim.

Lors d'un congrès spécial en 2013, le NUMSA a choisi de se retirer de l'alliance

gouvernementale et de ne retirer ses cotisations du SACP, une scission qualifiée de « Moment NUMSA » dans les relations de travail en Afrique du Sud.

« Il est clair que la classe ouvrière ne peut plus voir l'ANC ou le SACP comme de véritables alliés de classe », a déclaré Jim à la presse à l'époque.

Bien que la majorité des membres du COSATU soient restés fidèles à l'alliance, en 2014, le NUMSA a été officiellement exclu du COSATU pour violation du principe du COSATU « Un syndicat, un secteur » en ayant des organisations dans toutes les chaînes de valeur.

---

#### UNE NOUVELLE VOIX POUR L'AVENIR

---

Le NUMSA a réussi à faire cavalier seul, à continuer à augmenter le nombre de ses membres et à obtenir sa reconnaissance auprès des autorités et des forums d'employeurs. Mais jusqu'à quel point il a réussi par la suite à atteindre ses réalisations ultérieures, est un autre problème.

Le nombre des effectifs, l'unité de mesure incontournable du pouvoir associatif, n'a cessé d'augmenter, atteignant 340 000 membres, contre 220 000 en 2009. Etant déjà le plus grand syndicat du pays avant la scission, le NUMSA a recruté des dizaines de milliers de nouveaux membres dans de nouveaux secteurs, notamment le transport et la santé, et a pu toucher de jeunes travailleurs.

Les médias ont dressé le portrait de ce syndicat nouvellement indépendant comme étant la voix des travailleurs sur des questions allant au-delà des conditions économiques et celles des préoccupations sociales plus larges. Cette amélioration du pouvoir sociétal s'est à son tour traduite par de nouvelles adhésions au niveau des membres, par exemple dans le secteur des transports.

En prenant le soin de bien cadrer sa lutte, le syndicat s'est également fait de nouveaux alliés. Lorsque le dumping chinois a menacé le secteur de l'automobile, par exemple, le syndicat a présenté la question sous un angle nationaliste, poussant le gouvernement à soutenir l'ensemble du secteur, y compris les sociétés patronales, contre la menace étrangère.

La jeunesse est un autre bon exemple en termes d'amélioration de l'impact sociétal. Le Forum de la jeunesse de NUMSA a fourni un point d'engagement plus large avec le mouvement des jeunes du pays, et les dirigeants syndicaux ont eu plusieurs rencontres avec des étudiants qui protestaient à plusieurs reprises au cours des derniers mois.

---

 CEPENDANT, LE SYNDICAT MÈNE ENCORE DES COMBATS SUR PLUSIEURS FRONTS
 

---

Dans son rôle traditionnel de représentant des intérêts des travailleurs et se consacrant à un projet de transformation socialiste, il lance une nouvelle fédération qui rivalise avec le COSATU, aux côtés de neuf autres syndicats qui ont quitté et qui se sont unis totalisant 57 organisations, dont beaucoup sont des syndicats nouvellement créés ou indépendants syndiquant les travailleurs précaires. Mais bon nombre de ces organisations ont signalé des difficultés administratives quant à leur reconnaissance officielle. « Cela nous a pris plus de deux ans pour être enregistré auprès du Ministère du Travail », a dit Thobile Ntola, président du syndicat sud-africain des services publics. Les syndicats de la COSATU « imposaient toutes sortes d'exigences pour ralentir le processus », a-t-il déclaré. A cause de cela et en raison d'autres reports sans motifs, son syndicat ne faisait pas partie du forum de négociation officiel avec les employeurs de son secteur, a-t-il déclaré.

Le nouveau syndicat des syndicats a été lancé en avril. Ses principes de base sont l'indépendance par rapport aux partis politiques, la démocratie, le contrôle ouvrier et la coopération. La nouvelle confédération ne sera membre d'aucun parti politique, mais il ne sera pas apolitique non plus, a déclaré Zwelinzima Vavi, le président de son comité directeur, et l'ancien secrétaire général déchu du COSATU. Mais entre-temps, le syndicat s'est également employé à renforcer son impact politique au niveau local par le biais d'une autre initiative. Le Frint uni (United Front – UF) a été créé – initialement avec le soutien du COSATU en 2014 – pour améliorer la coopération avec les organisations communautaires.

L'UF se heurte à ses propres problèmes, car la plupart des membres de son comité se sont révélés être des directeurs ou des employés d'ONG, avec peu d'expérience directe des communautés ouvrières qu'ils étaient censés représenter. Ce problème de légitimité ainsi que le manque de stratégie cohérente et d'agenda commun a pour le moment bloqué le projet.

---

 UN POTENTIEL DE CROISSANCE
 

---

En Afrique du Sud, on estime que 74 pour cent des travailleurs ne sont pas syndiqués, ce qui représente une opportunité considérable pour un mouvement de travailleurs qui vient de retrouver un nouveau souffle. Comme les conditions économiques difficiles prévalent et que le désenchantement envers les partis po-

litiques au pouvoir est profond, cela représente un soutien potentiel supplémentaire pour le mouvement, lequel va même au-delà de la base traditionnelle des travailleurs du secteur de l'industrie.

Les chiffres en termes d'adhésion sont là aussi. Cependant, il est essentiel de renforcer l'intermédiation et l'apprentissage internes pour donner au mouvement ouvrier une cohérence à l'échelle nationale et des alliances et des relations externes sont aussi nécessaires pour renforcer son extension auprès des nouveaux membres, des médias et de la société, y compris le milieu universitaire.

Plus particulièrement, le NUMSA doit améliorer ses relations avec la communauté universitaire. Pendant des décennies, les spécialistes des sciences sociales du pays l'ont considéré comme le fleuron des mouvements ouvriers sud-africains. Mais les tensions récentes ont conduit à des conflits déclarés, notamment l'attaque sans précédent contre des universitaires lors du congrès de NUMSA en 2016. Beaucoup reste encore à faire des deux côtés pour laisser la place à un engagement plus constructif. Pour reprendre les mots du secrétaire général, il est du devoir de la classe ouvrière et de ses dirigeants de toucher le cœur et l'esprit des universitaires pour qu'ils soutiennent leur projet d'émancipation.

Cela ne signifie pas que le syndicat doit étouffer toute dissidence interne. La dynamique des factions peut être une source de débats enrichis et de factionnalisme coopératif. Par contre, cela ne pourrait pas être possible si le conflit devient exclusif ou dégénératif comme cela a été le cas récemment,

Le NUMSA est toujours la principale organisation de travailleurs du pays, avec plus de membres que dans toute autre organisation dans l'histoire du continent et ces travailleurs le perçoivent avec force comme leur foyer politique en raison du processus d'émancipation depuis la scission du COSATU.

Pour que cela devienne un progrès réel, le NUMSA devra plonger dans sa propre histoire de dialogue et de consensus, ainsi que ses racines politiques radicales, afin de rester pertinent et efficace pour l'avenir.

.....  
→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 An assessment of NUMSA's attempt to develop its political and organisational independence, 2012–2016

Auteur : Miriam Di Paola

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13638.pdf>

.....

# TRANSFORMER LES SYNDICATS POUR DE NOUVEAUX HORIZONS

---

SECTION 4 //





© iStock.com/FernandoPodolski

## 4.1 // CUT-BRÉSIL, UNE CENTRALE SYNDICALE À L'AVANT-GARDE DE LA LUTTE FÉMINISTE

// PAR NAZARET CASTRO

Après 30 ans de lutte, la parité est devenue un acquis fondamental pour les femmes membres du plus grand syndicat d'Amérique latine, la CUT-Brésil. Mettre en avant leur identité de femme (au-delà de leurs orientations politiques), rallier le soutien des dirigeants syndicaux masculins et construire un collectif de femmes efficace, des éléments qui ont joué un rôle crucial dans le progrès réalisé. Mais de nombreux défis restent à relever, au moment où le climat politique fait craindre des revirements dans le domaine de l'égalité.

En 2012, des mesures ont été prises pour assurer que les femmes syndicalistes atteignent la parité dans le plus grand syndicat du Brésil et d'Amérique latine, la CUT (Central Única de Trabajadores), dans un pays où la représentation des femmes au parlement est parmi les plus faibles dans le monde et la plus faible en Amérique du Sud.

Les mesures mises en œuvre en 2015 étaient « le résultat d'un long processus de renforcement du pouvoir », selon Didice Godinho Delgado, travailleur social, et premier coordinateur du Comité national des femmes travailleuses (CNMT) de la CUT et auteur de l'étude « Building Workers' Power with Gender Parity : the case of CUT-Brazi » (Construire le pouvoir des travailleurs avec la parité homme-femme : le cas de la CUT-Brésil).

La CUT est la plus grande centrale syndicale d'Amérique latine et la cinquième du monde, rassemblant 30,4 pour cent des travailleurs syndiqués au Brésil, selon



© iStock.com/klausbalzano

l'étude dirigée par Godinho. La parité homme-femme a fait de la CUT un syndicat d'avant-garde au sein du mouvement des femmes et une exception « non seulement au sein du mouvement syndical du Brésil, mais dans l'ensemble de l'Amérique latine et peut-être dans le monde », déclare Junéia Martins Batista, qui dirige le Secrétariat national de la condition féminine (SNMT, anciennement CNMT) de la CUT.

« Nous comprenons que les femmes

travailleuses sont encore plus exploitées que les hommes, en faisant le même travail, si ce n'est plus, et gagnent moins », a déclaré le président de la CUT, Vagner Freitas, dans une récente déclaration. De nombreux syndicalistes comme lui ont soutenu le principe de la parité dès le début. Mais pas tous : « Il y existait une certaine résistance de la part des hommes, car l'idée au départ était que, pour établir la parité, il faudrait exclure un certain nombre d'hommes de la direction », souligne Janeslei Aparecida Albuquerque, secrétaire de la CUT chargée des relations avec les mouvements sociaux. « On a trouvé comme solution l'augmentation du nombre de secrétariats pour atteindre la parité, sans exclure aucun des hommes. En d'autres termes, le problème de nombre a été résolu, mais il reste encore un long chemin à parcourir pour que davantage de femmes aient une prééminence politique occupant des rôles décisionnels », ajoute-t-elle. « C'est pourquoi nous voulons une femme à la présidence de la CUT », a déclaré Martins. Pour Godinho, la parité a été « décisive dans la construction du pouvoir institutionnel des femmes » et elle a renforcé la démocratie interne au sein du syndicat, car « il ne peut y avoir de démocratie sans femmes ». Les hommes ne peuvent-ils pas défendre les intérêts des femmes ? « Ils peuvent et ils le doivent », dit Martins, mais cela ne suffit pas. « Il est essentiel que les femmes détiennent également le pouvoir, qu'elles passent du rôle d'influence à un véritable pouvoir ». Le fait que davantage de femmes occupent des postes de responsabilité au sein de la CUT signifie que « les questions concernant les femmes sont devenues la responsabilité de la centrale syndicale ».

La parité a réussi à placer à l'ordre du jour des syndicats des questions telles que

les structures de garde d'enfants, les laveries collectives et la prolongation du congé de paternité, ainsi que la poursuite du débat sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la réduction des heures de travail. Mais, comme l'explique Godinho, il a fallu trente ans pour l'obtenir : tout d'abord, une ou deux femmes ont été symboliquement incluses dans chaque comité, ce qui a conféré un « rôle symbolique à ces femmes, comme si elles étaient les représentantes des femmes en général », selon Godinho. Puis, en 1991, la CUT a adopté un quota minimum de femmes qui a permis « un changement qualitatif dans l'équilibre des pouvoirs », ajoute Godinho.

La constitution de réseaux a été essentielle au cours de cette longue lutte : tous les organismes liés aux femmes ont construit un réseau, le collectif de femmes, et se sont réunis régulièrement pour faire converger leurs positions et partager leurs stratégies. Il y a une grande diversité parmi les femmes dans la CUT, une combinaison d'identités différentes (sociales, ethniques, politiques), mais elles ont toutes montré leur capacité de donner la priorité à leur identité de femmes. Elles ont également réussi à gagner le soutien des dirigeants masculins, ce qui était essentiel pour faire avancer leur cause.

#### QUESTIONS TRANSVERSALES

---

« Ce ne sont pas toutes les femmes syndicalistes de la CUT qui sont des féministes, néanmoins celles-ci augmentent en nombre et mènent des luttes contre toutes les formes de discrimination, fondées sur un féminisme associant genre, classe sociale et race », affirme Godinho. Depuis sa création en 1983, la CUT s'est approprié le modèle du « nouveau syndicalisme » en s'engageant avec les mouvements sociaux dans les quartiers populaires propres à la classe ouvrière, et avec des mouvements de femmes, par exemple.

« On prend en compte des questions relatives aux femmes rurales et d'ascendance africaine dans la CUT », explique Martins. Les femmes rurales ont toujours joué un rôle de premier plan au sein de la CUT : la vice-présidente actuelle, Carmen Foro, est une femme d'origine rurale, ce qui signifie que les préoccupations du monde rural atteignent le siège central. En outre, rappelle Martins, « le débat concernant les femmes rurales est lié à des questions environnementales : la nécessité de prendre soin de la terre qui produit notre nourriture et de valoriser le travail de production de nourriture qu'assurent les agriculteurs familiaux mais pas les grandes entreprises ».

En ce qui concerne les travailleuses noires, la CUT a mis en place en 2009 un secrétariat pour lutter contre le racisme. Sa secrétaire, Maria Júlia Reis, explique : « Dans ce pays, quand vous êtes une femme et que vous êtes noire, la situation est d'autant plus difficile ». Les inégalités de genre et de race « sont des piliers structurels de l'inégalité au Brésil », explique Godinho, il faut donc les aborder en tandem. Les femmes autochtones, pour leur part, n'ont pas encore été directement intégrées dans les structures de direction de la CUT, bien que « nous ayons réussi à dialoguer avec elles lors de la Marche des femmes [en début d'année] », souligne Albuquerque.

Outre les femmes noires et celles des zones rurales, la CUT intègre la diversité inhérente au mouvement des femmes : femmes des quartiers les plus pauvres, travailleurs urbains et ruraux, universitaires, jeunes femmes et LGBTI. Cette intégration s'ajoute à la capacité des femmes syndicalistes à créer des ponts avec le monde universitaire et de travailler en partenariat avec les organisations sociales. La CUT développe des programmes de formation en collaboration avec des universités publiques et a contribué au débat théorique mené par le groupe de réflexion féministe sur le travail productif et reproductif, que la militante féministe Vera Soares a qualifiée de « l'une des expériences les plus intéressantes découlant de l'interaction entre la CUT, des activistes féministes et des universitaires féministes ». Ainsi, la CUT « est devenue une composante du mouvement des femmes » plutôt qu'un simple allié, selon Maria Betânia Ávila de l'ONG SOS Corpo Feminismo e Democracia (Institut féministe pour la démocratie) de Recife.

#### RISQUE DE REcul

---

Mais beaucoup reste encore à faire. « Le sexisme est culturel et doit être combattu au quotidien, dans les pratiques quotidiennes du mouvement syndical. Ce sont les obstacles les plus difficiles à surmonter, car de nombreuses femmes de la CUT continuent de subir la surcharge des tâches domestiques, le double ou le triple poste de travail. Le partage équitable des tâches domestiques et des soins reste un défi pour nous », déclare Martins. Au Brésil, selon les statistiques officielles, en 2014, les femmes travaillaient au total 59 heures par semaine, cumulant le travail de reproduction sociale (travail domestique et de soins non rémunéré) avec le travail en dehors de la maison. Elles travaillaient, en moyenne, six heures de plus par jour que les hommes.

Les défis pour le syndicat sont encore plus grands dans le climat politique actuel. La CUT considère le gouvernement du président Michel Temer avec méfiance, le considérant comme illégitime et comme conséquence d'une campagne misogyne contre la première femme qui a atteint la présidence du pays, Dilma Rousseff. « Ce que nous avons vécu ici a toutes les caractéristiques du machisme, de la misogynie et du patriarcat », dit Albuquerque.

Un magazine conservateur, un porte-parole de la droite, a publié un rapport sur la nouvelle « Première Dame » intitulé : « Belle, sage et femme au foyer », mettant en exergue ce que le gouvernement perçoit comme étant la femme idéale. C'est aussi avec « embarras et honte » que Albuquerque se souvient du discours prononcé par Temer le 8 mars, dans lequel il louait la conscience financière des femmes basée sur leurs compétences en matière de gestion de foyer. « Les réformes que ce gouvernement impose sont particulièrement préjudiciables aux femmes », ajoute Albuquerque. « Le PEC 55, qui limite les dépenses publiques, mettra fin à de nombreuses politiques publiques liées à l'égalité. La réforme de la loi sur la retraite, qui fixe l'âge légal de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes, ignore le fait que beaucoup de femmes commencent à travailler très tôt dans la vie », déclare Martins, convaincu que ces revirements peuvent être renversés à travers la lutte sociale.

Ce climat politique pourrait affecter la dynamique au sein de la CUT mais, selon Godinho, les changements en cours « ont déjà atteint un bon niveau de consolidation ». Comme Godinho, l'auteur du rapport conclut : « Il n'y a pas de retour en arrière ».

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Building trade union power with gender equality:  
The case of the Unified Workers' Central of Brazil

Auteur : Didice Godinho Delgado

En savoir plus : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=13794&ty=pdf>

.....



© ASEAN Secretariat

## 4.2 // UNE APPROCHE NON-VIOLENTE : COMMENT LES SYNDICALISTES ONT OUVERT LA VOIE DU SUCCÈS À L'ASEAN

// PAR ULRIKE PUTZ

Les actes de confrontation tels que les sit-in, les grèves et les manifestations sont des tactiques courantes qu'adoptent les syndicats qui tentent de gagner la bataille dans les conflits du travail. Quel meilleur moyen que de montrer le pouvoir d'une main-d'œuvre unie que dans la rue ?

Les choses fonctionnent différemment en Asie du Sud-Est, où le dialogue assidu a offert un moyen plus sûr de réussir que par des affrontements acharnés. C'est du moins l'expérience des représentants syndicaux qui essaient de faire entendre leur voix à l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN).

Depuis sa création en 2007, le Conseil du syndicat des employés des services de l'ASEAN (ASETUC) a su influencer le discours sur l'intégration régionale dans la perspective d'une ASEAN plus impliquée socialement. Les méthodes qu'elle a appliquées donnent de précieuses informations sur la manière dont les syndicats peuvent développer et utiliser leur pouvoir de différentes manières pour façonner le paysage politique, économique et social.

---

### UNE FAÇON SPÉCIALE POUR ARRIVER À SES FINS

---

L'ASEAN est un organisme intergouvernemental dirigé et conduit par les gouver-

nements de ses dix États membres : Brunei, Cambodge, Indonésie, la république démocratique populaire du Lao, Malaisie, Myanmar, Philippines, Singapour, Thaïlande et Vietnam.

En 2007, soit 40 ans après la création de l'ASEAN, ses États membres ont adopté la Charte de l'ASEAN. Il s'agissait d'une tentative de création d'une communauté du style européen avec une zone de libre-échange unique pour les 650 millions d'habitants de la région.

La charte proclame ce qu'on appelle la « voie ASEAN » – adhésion à la flexibilité, au consensus, à l'informalité, à l'ouverture et au pragmatisme – afin de guider les relations et les interactions des États membres. Cette « voie ASEAN » comprend des règles non contraignantes, la non-ingérence dans les affaires intérieures et le respect de la souveraineté nationale. Elle garantit que les préoccupations régionales ne priment pas sur les préoccupations nationales.

De nombreux accords de libre-échange ont été mis en œuvre au sein de l'ASEAN depuis sa création. À la fin de l'année 2013, 90 accords de libre échange bilatéraux et multilatéraux avaient déjà été signés, négociés ou proposés au sein de l'ASEAN.

A travers toute cette activité économique fébrile, la dimension sociale de l'intégration économique régionale a été complètement occultée. Bien que l'ASEAN abrite une communauté socioculturelle qui cherche à tenir compte des dimensions humaines et sociales, les efforts de l'ASEAN visant à promouvoir le travail décent, la justice sociale, le bien-être social et la durabilité de l'environnement ont été au mieux moroses.

Malgré une croissance économique étonnante – le produit intérieur brut régional a presque doublé entre 2007 et 2014, faisant de l'ASEAN le septième marché régional le plus large du monde – les inégalités de revenus persistent à l'intérieur des États membres et entre ceux-ci. Plus de la moitié des créations d'emploi prévues dans les pays membres relèveront des emplois vulnérables.

#### DÉCISION STRATÉGIQUE

---

C'est par rapport à ce contexte que les dirigeants de trois fédérations syndicales mondiales – le bureau régional de l'International du réseau des syndicats pour la région Asie-Pacifique (Union Network International Asia-Pacific Regional Office – UNI), le Syndicat international des travailleurs du bois et du bâtiment pour la région Asie-Pacifique (Building and Wood Workers International Asia-Pacific –

IBWW) et l'International des services publics pour la région Asie-Pacifique (Public Services International Asia-Pacific – PSI ) se sont réunis en 2007 pour créer officiellement le Conseil syndical des employés de services de l'ASEAN. L'idée était d'influencer le discours et les décisions en matière d'intégration régionale vers une ASEAN plus juste sur le plan social.

Une organisation basée sur le consensus, l'ASEAN ne s'engagera qu'avec des groupes qui respectent ses règles et adhèrent à un dialogue non conflictuel et constructif. C'était donc une décision stratégique des trois fédérations syndicales mondiales d'adopter le dialogue social « non conditionnel » comme principal moyen de s'engager auprès de l'ASEAN.

« Il a été décidé dès le début que l'approche « douce » – dialogue social régulier et sincère – était la plus appropriée pour nouer des partenariats au sein de l'ASEAN et collaborer avec les gouvernements membres de l'ASEAN. Les actions de l'ASETUC sont plus stratégiques : il s'est montré très patient dans ses engagements », a déclaré Christopher Ng, secrétaire régional du Bureau régional d'Union Network International-Asie-Pacifique, l'une des trois fédérations fondatrices.

#### LES FRUITS DE LA PATIENCE

---

Par ses travaux, l'ASETUC a veillé à ce que les problèmes du travail ne soient pas noyés parmi toutes les ONG et organisations de la société civile qui rivalisent pour attirer l'attention des organes de l'ASEAN. Il s'est avéré capable d'exploiter son pouvoir – sa capacité à exprimer de manière convaincante la nécessité d'un changement – et à développer des relations de coopération entre les syndicats et d'autres groupes tels que les ONG et les organisations de la société civile. Les possibilités de médiation en termes de recherche de consensus et de formulation de discours et de stratégies dans un contexte plus large se sont révélées cruciales pour le succès de l'ASETUC.

Bien que l'ASETUC ne soit toujours pas accréditée en tant qu'organisation de la société civile dans l'ASEAN, ses initiatives continues et persévérantes lui valent de facto la reconnaissance de plusieurs gouvernements nationaux et organismes de l'ASEAN qui reconnaissent son expertise en matière de relations industrielles.

Dès le départ, l'ASETUC a adopté une approche qui s'installe dans la durée, se concentrant sur ce qui pourrait être réalisé dans l'avenir en façonnant une ASEAN socialement juste. Sans aucun doute l'ASETUC a pu faire entendre la voix légitime

du travailleur et pour le travailleur au sein des instances et organes concernés de l'ASEAN.

Certains des résultats du travail d'ASETUC peuvent déjà être observés et mesurés :

- Au niveau régional, les conférences annuelles de dialogue social tripartite organisées par l'ASETUC ont été adoptées par les hauts responsables du travail et les Ministres du Travail de l'ASEAN ont adopté. Ces derniers ont non seulement accepté de participer à ces conférences, mais s'engagent aussi activement à l'organisation de ces conférences jusqu'en 2020. Au niveau national, l'ASETUC met en œuvre ses initiatives de dialogue social tripartite par le biais des conférences nationales.
- Les directives de l'ASETUC concernant la sécurité et la santé au travail pour le secteur de la vente au détail ont été traduites dans différentes langues, dont le bahasa indonésien, le khmer, le lao, le thaï, le vietnamien et le japonais, et ont été adoptées par les Ministères du Travail de plusieurs pays de l'ASEAN.
- Les dirigeants de l'ASETUC ont été régulièrement invités, soit en tant que personnes-ressources, soit en tant que participants, à de nombreux événements organisés par plusieurs instances de l'ASEAN. En mai 2016, la Commission intergouvernementale sur les droits de l'homme de l'ASEAN, l'organe suprême de l'ASEAN pour les droits de l'homme, a officiellement octroyé à l'ASETUC le statut d'organe consultatif en reconnaissance de son expertise en matière de droits des travailleurs et de travail décent, domaines pour lesquels la commission manquait de compétence. Cela suggère que la légitimité et la compétence de l'ASETUC dans le plaidoyer en faveur des dimensions sociales et du travail dans les politiques et processus de l'ASEAN sont de plus en plus reconnues.
- Les syndicats nationaux sont désormais mieux informés des développements au sein de l'ASEAN et de l'impact de l'intégration dans l'ASEAN sur les travailleurs grâce aux campagnes d'éducation lancées par ASETUC.

D'importants enseignements et possibilités d'apprentissage ont pu être tirés de l'expérience de l'ASETUC avec cette voix acquise « des travailleurs et pour les travailleurs » de l'ASEAN. En restant ouvert à l'expérimentation et en adoptant des stratégies novatrices, l'ASETUC a utilisé ses ressources de pouvoir existantes –

pouvoir associatif et pouvoir social tant au niveau régional que national – pour développer et maintenir un pouvoir institutionnel réel au sein des instances pertinentes de l'ASEAN.

---

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Institutionalizing labour's voice in ASEAN:  
The ASETUC initiative

Auteur : Melisa Serrano

En savoir plus : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=13753&ty=pdf>

---



© Mayra Castro / CSI/TUCA

### 4.3 // LE POUVOIR DE LA DIVERSITÉ – LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE DES AMÉRIQUES (TUCA)

// PAR CHRIS DICKSON

La Confédération syndicale des Amériques, TUCA (en espagnol : Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas, CSA), est une branche régionale de la Confédération syndicale internationale (CSI). Il représente l'Amérique du Nord, l'Amérique centrale, les Caraïbes et l'Amérique du Sud. La confédération est composée de 57 organisations nationales dans 23 pays, représentant plus de 50 millions de travailleurs/membres.

Depuis le début de la décennie, la TUCA est devenue de plus en plus visible dans la mise en œuvre d'une stratégie d'action de lutte de classe au niveau de l'hémisphère et au niveau mondial. Le climat était effectivement propice à un tel projet et il a été développé dans le cadre d'une dynamique régionale offrant une alternative à la mondialisation néolibérale. Dans le un contexte d'une crise internationale prolongée et multiforme, elle s'est révélée comme un acteur sociopolitique très dynamique, en accord avec les orientations préconisées par les gouvernements progressistes et de gauche latino-américains, qui étaient en pleine expansion à l'époque.

Alors que les coalitions politiques progressistes traversaient une crise et que les nouvelles forces régionales de droite devenaient un bastion, le mouvement syndical des Amériques était confronté à un énorme défi, tant au niveau de ses sections nationales qu'au niveau régional : le défi de coordonner les différentes forces de

résistance lesquelles étaient en train de s'enraciner, de défendre les progrès réalisés et les droits acquis, et de construire une approche alternative pour surmonter le néolibéralisme, la primarisation et l'extractivisme. La TUCA a été créée en 2008 dans le cadre d'un processus visant à unifier les institutions du mouvement syndical mondial à la CSI en 2006. Elle est née de la fusion de la Confédération syndicale des Amériques (ORIT-CIOSL) et de la Confédération latino-américaine du travail (CLAT/CMT), ainsi que d'autres groupes indépendants. Cependant, elle est également le résultat des changements intervenus dans le syndicalisme régional à partir des années 90, lesquels ont entraîné un bouleversement important de son orientation politique et idéologique.

La mobilisation contre la Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA) a conduit à de nouvelles formes de lutte et à un renouveau du mouvement syndical dans l'hémisphère. En même temps, elle a créé un terrain d'entente et a servi de catalyseur pour réunir différentes approches traditionnelles d'action syndicale au niveau national. Cette convergence a facilité la fondation de la TUCA, dont les principales politiques actuelles sont une auto-réforme des syndicats, le rejet des accords de libre-échange, l'égalité des genres dans la représentation syndicale et la création de partenariats sociaux.

#### ORGANISER UNE ENTITÉ APPAREMMENT INSAISSISSABLE

Le principal défi de la TUCA est de réconcilier les intérêts hétérogènes des mouvements syndicaux d'importance et taille différentes, avec diverses idéologies traditionnelles et réalités nationales. Il convient également de noter que 80 pour cent des membres de la TUCA sont concentrés dans quatre pays – le Brésil, les États-Unis, l'Argentine et le Canada. Ceux-ci représentent non seulement différents niveaux d'organisation, différentes actions/types de renforcement des capacités et ressources de pouvoir, mais aussi parfois des revendications très divergentes qui impactent les actions temporaires, les stratégies à long terme et la définition des revendications n'est pas toujours partagées par tous.

En tant qu'organisation confédérale, elle ne représente pas directement les travailleurs appartenant à un ou plusieurs secteurs d'activités ou de territoires, mais regroupe plutôt des organisations syndicales nationales. Elle ne participe donc pas aux espaces de dialogue social tripartite ni aux négociations collectives sectorielles. Elle se concentre sur les activités régionales et internationales. Sa force

en tant qu'association est donc indirectement déterminée par l'influence et la capacité organisationnelle de ses membres. Et plus directement, par son efficacité à organiser la myriade de revendications et de traditions nationales dans un agenda régional commun. Cela dépend essentiellement de sa capacité de médiation et d'agilité organisationnelle.

Un trait caractéristique de sa structure interne – les organes participatifs tels que les comités (de femmes et de jeunes) ainsi que des groupes de travail. Ceux-ci fonctionnent à la fois comme des mécanismes internes de démocratisation et des groupes de discussion technique qui la rendent plus puissante en tant qu'association, institution et force sociale. La TUCA a mené une action visant à influencer principalement le domaine des normes internationales du travail. Pour ce qui concerne ses travaux au sein du système des Nations Unies, sa participation à au sein de l'OIT et à la COP de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques a été particulièrement remarquable. La TUCA n'a pas de délégation officielle; son influence est politique. Elle développe une stratégie coordonnée avec les délégations nationales de la région qui agissent en tant que représentants des travailleurs à la Conférence internationale du Travail. Elle exerce une forte influence au sein du groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT, qui est chargé d'élaborer les ordres du jour de l'organe tripartite. Les groupes de travail de la TUCA constituent un noyau de personnel technique et syndical chargé qui conduisent des interventions au sein de l'OIT.

#### CONSTRUIRE UNE VISION POLITIQUE COMMUNE

---

La stratégie de la TUCA comporte deux axes qui vont de pair : le syndicalisme sociopolitique et l'auto-réforme. Les deux se concentrent sur l'élargissement de la base de représentation du mouvement syndical, la promotion de la démocratisation et la définition d'objectifs qui vont au-delà des revendications centrées sur l'économie et les entreprises, propres syndicalisme traditionnel.

Au début, son programme, résumé dans une proposition de développement alternatif, comprenait quatre dimensions pour s'assurer qu'il était entier : les domaines d'action politique, économique, social et environnemental. Les discussions ont évolué autour de ces quatre éléments; les participants ont proposé de nouveaux sujets, apporté des nuances ou révisé d'anciens concepts jusqu'à ce qu'un consensus se dégage du contenu du document. Le résultat a été la création de la

Plateforme de Développement des Amériques (PLADA), l'actuel outil politique et programmatique de la TUCA.

La PLADA nécessitait un effort colossal d'organisation et de recherche de consensus sur un large éventail de sujets au sein d'un groupe d'organisations syndicales nationales extrêmement hétérogène en raison des différences au sein des membres en termes de traditions, de taille et de niveau de représentation, mais aussi fondamentalement du fait du large éventail de conditions de travail et de politiques du travail sur le continent.

La TUCA a cherché à impliquer les mouvements sociaux les plus importants du continent tout au long de ce processus. La plateforme a consolidé et multiplié les différents types d'alliances et a obtenu une reconnaissance politique considérable. La PLADA avait l'habitude de soutenir différents processus qui ont été mis au point au sein de l'OIT, de l'UNASUR et des COPs. L'année 2014 a vu son lancement officiel au Chili (lors d'un événement organisé par la TUC Chili avec la présence de la Présidente Bachelet), puis en Uruguay, avec la participation du Président Pepe Mujica et de plusieurs ministres.

Les syndicats mondiaux constituent un autre élément clé de cette politique de création d'alliances. Ils se manifestent à deux niveaux : à l'externe (coordination au sein des fédérations syndicales internationales aux niveaux mondial et hémisphérique); et en interne (les statuts de la TUCA prévoient la participation des syndicats mondiaux aux congrès ordinaires, au comité exécutif, aux comités et groupes de travail avec un statut consultatif mais sans droit de vote).

En parallèle, la politique d'auto-réforme a permis de créer un consensus sur les problèmes qui affectent la classe ouvrière et le mouvement syndical sur le continent. En termes d'égalité et d'équité de genre, la mise en place de la parité de représentation dans toutes les entités organisationnelles de la TUCA, la création du Comité des femmes travailleuses des Amériques et l'appel à la première Conférence des femmes travailleuses (2015) ont été un grand succès. Il y a donc une coexistence entre les mécanismes internes de démocratisation et la parité des sexes dans la direction et la formation d'alliances multisectorielles qui viennent déconstruire, au niveau régional l'hégémonie de certaines traditions syndicales corporatives, antidémocratiques, patriarcales et d'exclusion qui sont fortement ancrées au niveau national.

CLÉS DE LA RÉUSSITE : LES ALLIANCES, LE SYNDICALISME SOCIOPOLITIQUE, L'AUTO-RÉFORME ET LA COORDINATION DES NIVEAUX D'ACTION

---

Il faut donc se demander s'il est possible de transposer l'expérience de la TUCA à d'autres régions où la CSI est présente. Bien entendu, il n'existe pas de réponse automatique toute faite à cette question, puisque les spécificités régionales et les traditions locales doivent être prises en compte. Néanmoins, certains mécanismes d'organisation et d'orientation ont donné des résultats positifs en Amérique latine, permettant de les reproduire en les adaptant aux caractéristiques spécifiques de chaque région. Parmi ceux-ci, nous soulignons la constitution de plateformes régionales avec des méthodologies participatives qui favorisent l'unité autour d'un programme, l'intervention dans les processus d'intégration régionale, la collaboration fraternelle avec les mouvements sociaux et la rhétorique qui déconstruit les traditions de luttes et idéologies fortement ancrées. L'une des leçons tirées de l'analyse de la TUCA en tant qu'étude de cas est que, devant les faiblesses en termes de pouvoir structurel, en mobilisant les ressources du pouvoir associatif (en élargissant la représentation tout en stimulant la participation interne et la démocratisation) et le pouvoir social (en formant un large éventail d'alliances avec des secteurs connexes et en impliquant des luttes sociales et des projets politiques qui dépassent largement les limites de l'action syndicale), il est possible d'offrir une stratégie alternative aux modèles fixés simplement dans les approches syndicales traditionnelles.

Les formes actuelles de division et d'organisation du travail exigent du mouvement syndical qu'il prenne très au sérieux la coordination entre les différents niveaux d'action (local, national, régional et international) et accorde une attention particulière aux nouveaux groupes de travailleurs qui apparaissent sur le marché du travail et qui deviennent de plus en plus actifs dans les sphères politique et sociale, notamment les femmes, les migrants, les travailleurs indépendants, les chômeurs et les travailleurs de l'économie sociale et informelle. Une telle approche est un pré-requis pour tout mouvement qui cherche à être plus que des invités muets lors des banquets où les grandes sociétés transnationales mènent la danse.

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



New horizons for the hemispheric trade union movement:  
The Trade Union Confederation of the Americas (TUCA)

Auteur : Cecilia Anigstein

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13861.pdf>

---



© Benoit Ollevier

## 4.4 // FORCÉE DE S'ENGAGER DANS UNE TRANSITION COMPLIQUÉE (VIETNAM)

// PAR ULRIKE PUTZ

Les premières grèves sauvages dans les années 90 au Vietnam n'étaient perçues que comme une nuisance pour la Confédération générale du travail du Vietnam (Vietnam General Confederation of Labor – VGCL), le seul syndicat officiel du pays.

Toutefois, alors que la vague d'actions revendicatives a atteint un sommet de près de 1 000 grèves et arrêts de travail en 2011 sans aucune implication de la VGCL, la direction du syndicat ne pouvait plus ignorer ce qui se passait.

Inquiète de devenir obsolète et de perdre la confiance des travailleurs, la VGCL a compris le besoin urgent de changements élémentaires dans son mode d'intervention.

Le problème de la VGCL était qu'elle était bloquée dans le passé. Alors que ses assises dans les entreprises d'État étaient encore fortes, les réformes économiques introduites par le Parti communiste du Vietnam (CPV) pour transformer un marché contrôlé en une économie de marché libérale avaient entraîné une diversification rapide des structures économiques.

De nouveaux acteurs économiques sont également apparus. Dans des secteurs tels que l'industrie du vêtement et de l'électronique, des investisseurs privés et étrangers prennent le contrôle d'entreprises d'État qui ont adopté l'esprit d'équité. La lutte ouvrière, elle aussi, est depuis longtemps passée au secteur privé.

La VGCL est et était une énorme organisation. En 2013, il comptait 9,2 millions

de membres. Mais le recrutement s'est souvent fait en collaboration avec les employeurs : le syndicat a adopté une attitude top-down de prise de décision par le haut pour le bas, minant la confiance dans VGCL.

Jusqu'à ce qu'elle se réforme, la VGCL ne pourrait et ne serait pas perçue comme un représentant honnête de l'ensemble de la main-d'œuvre en évolution.

#### DES TÂCHES CONTRADICTOIRES

---

La vague de grève qui a secoué le Vietnam au cours de la première décennie des années 2000 a été organisée par les travailleurs eux-mêmes, sans aucune contribution de la VGCL. Les participants développaient une conscience de classe, mais ne ressentaient pas le besoin de s'affilier à aucune sorte de syndicat.

Les grèves ont été couronnées de succès parce que, hors de doute, le traitement réservé aux travailleurs de ces entreprises était déplorable. Les mouvements de grève auto-organisés ont rendu les griefs publics et visibles, révélant ainsi l'incapacité de la VGCL à faire face à de telles violations flagrantes des droits des travailleurs.

La VGCL était confronté à un énorme dilemme. Si elle souhaitait rester pertinent, elle devait créer des syndicats forts dans les nouveaux secteurs émergents et regagner la confiance de la main-d'œuvre en modifiant ses stratégies et ses tactiques. Dans le même temps, elle devait également remplir ses obligations en vertu du système politique vietnamien. Adopter une nouvelle approche nécessaire dans la représentation de la classe ouvrière constituait une menace pour déconnecter le syndicat du CPV et de l'État.

La direction de la VGCL a finalement compris que recruter de nouveaux membres ne suffisait pas. Le syndicat devait changer ses structures, ses méthodes et toute sa mentalité pour faire face au défi à relever.

#### UTILISER L'INFLUENCE POLITIQUE

---

L'avantage principal de la VGCL était et reste sa forte position dans le système politique vietnamien. La VGCL faisait partie du mouvement indépendantiste et, en vertu de la constitution, c'est le représentant de la main-d'œuvre totale au Vietnam.

Par sa proximité avec le parti au pouvoir, le CPV, elle exerce une influence politique significative. Elle a un accès direct au Premier Ministre pour des questions économiques importantes et est régulièrement consultée par le parlement sur tous les projets de loi ayant une incidence sur les la main d'oeuvre.

Entre 2010 et 2012, la VGCL a utilisé ce pouvoir institutionnel pour ouvrir la voie à une transformation structurelle et organisationnelle. La VGCL a été à l'origine de l'amendement de 2012 au Code du travail et de la promulgation d'une nouvelle loi sur les syndicats la même année.

## GRANDES VICTOIRES

---

Le Code du travail a créé une nouvelle institution : le Conseil national des salaires (NWC). Depuis 2013, l'organe tripartite composé du parti, du gouvernement, des organisations employeurs et des travailleurs se réunit chaque année pour renégocier le salaire minimum.

C'est en partie grâce à la VGCL. Ses recherches précédentes sur le niveau de vie minimum des travailleurs ont révélé que le salaire minimum ne représentait que 70 pour cent du niveau de vie minimum.

Cela a mis la pression à la fois sur le parti et sur le parlement. Ils ont décidé de lier le salaire minimum au niveau de vie minimum réel, faisant du Vietnam le seul pays d'Asie du Sud-Est doté d'une politique officielle à cet égard. Cela a été un grand succès pour la VGCL.

En plus de cela, le nouveau Code du travail a introduit l'obligation de contrats de travail écrits et d'heures de travail supplémentaires limitées.

Elle a garanti un certain niveau de salaire pendant la période de probation, prolongeait de quatre à six mois les congés de maternité accordés aux travailleuses et éliminait le travail forcé. Mais les changements les plus importants sont les dispositions sur la négociation collective. Dans le passé, la négociation collective était légalement possible au Vietnam, mais limitée dans la pratique. En théorie, des conditions de travail et des responsabilités sociales contraignantes et normalisées devaient être stipulées au niveau sectoriel ou industriel. Mais comme il n'y avait pas d'associations d'employeurs au niveau industriel avec lesquelles négocier, cela n'arrivait presque jamais.

Ceci devrait maintenant changer. Certaines fédérations du travail au niveau des districts et des provinces testent déjà la négociation multi-employeurs dans cer-

taines industries. La VGCL fait également état de quelques changements graduels dans le caractère formel des négociations collectives et d'une augmentation constante du nombre d'entreprises participant à des accords sectoriels.

D'autre part, la nouvelle loi sur les syndicats a amélioré le statut des syndicalistes – surtout au niveau local – et a renforcé la protection des dirigeants syndicaux, rendant possible une approche à la base de la VGCL.

#### UNE APPROCHE PAR LA BASE

---

Le processus de changement, qui a commencé par des efforts en matière de législation, a eu un impact sur les structures et l'organisation de la VGCL.

Tout en participant au processus d'élaboration des lois, la VGCL a présenté pour la première fois le projet de deux lois à des fins de discussion aux membres syndicaux de niveau inférieur proche de la base. Cela les a non seulement aidés à apporter leur propre contribution, mais a également permis à la VGCL de bénéficier d'un large soutien parmi la main-d'œuvre.

Encouragés par cela, les dirigeants de la VGCL ont décidé de continuer à utiliser une approche ascendante ou centrée sur les travailleurs pour représenter les droits et les intérêts des travailleurs. Ceci a été récompensé par un nombre croissant de membres.

#### LEÇONS APPRISES

---

La VGCL sait aujourd'hui que le processus de changement se poursuit. Mais les leçons apprises donneront des indications pour l'avenir.

Plus important encore, la VGCL a compris que le développement des capacités d'apprentissage est essentiel, de même que les échanges constants avec les membres et la grande masse des travailleurs. La VGCL a reconnu qu'en se concentrant sur la représentation des intérêts des travailleurs au Vietnam, elle pouvait devenir plus indépendante du parti et de l'État.

Cela renforcera également ses pouvoirs fondamentaux de manière à lui permettre d'accomplir plus facilement son autre devoir, à savoir celui d'aider à construire et à défendre la « patrie socialiste vietnamienne ».

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 Enhancing and mobilizing structural and organisational power  
to better protect the rights and interests of workers in Vietnam

Auteurs : Dong Xuan Hieu & Pham Tuan Phuc & Erwin Schweisshelm

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13642.pdf>

.....



©iStock.com/Pablo\_K

## 4.5 // LE PLUS GRAND SYNDICAT D'AFRIQUE DU SUD S'ATTAQUE À LA MENACE DE LA MONDIALISATION SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

// PAR CHRIS DICKSON

Les travailleurs sud-africains voient leurs droits menacés par la mondialisation. Alors que les chaînes d'approvisionnement se développent et que les flux de capitaux traversent plus facilement les frontières, les employeurs ont plus de possibilités de faire échouer les actions de revendication traditionnelles, affaiblissant ainsi le pouvoir de négociation des syndicats.

Le plus grand syndicat du pays se lève pour relever le défi. Après des années de troubles politiques, le syndicat des métallurgistes, NUMSA, a pris la décision stratégique de se développer dans les chaînes de valeur et dans de nouveaux secteurs. Cette décision a provoqué des tensions par rapport à l'establishment et les autres syndicats, mais elle est essentielle pour armer la lutte des travailleurs avec les bonnes ressources à préserver leurs droits au XXI<sup>e</sup> siècle.

Augmenter le nombre des membres du syndicat tout le long et à travers les chaînes de valeur « nous donnera à la fois un pouvoir de négociation et un pouvoir politique », a déclaré Hlokoza Motau, responsable pour la syndicalisation, les campagnes et la négociation collective (Organising, Campaigns and Collective Bargaining – OCCB). « Lorsque nous sommes en grève, cela signifie que nous sommes capables de presque immobiliser le pays ».

## CHAINES DE VALEUR : UNE ÉCHAPPATOIRE À FERMER

---

L'efficacité d'une action de revendication – ou la menace de celle-ci – dépend de sa capacité à bloquer le flux de capitaux et à générer des coûts inacceptables pour l'employeur. Si l'employeur peut réorienter la production, par exemple, vers le personnel non syndiqué, la sous-traitance, ou la délocalisation à l'étranger, le pouvoir de négociation des travailleurs organisés s'affaiblit en conséquence.

Historiquement, les syndicats étaient organisés par secteur et selon la situation géographique. Par exemple, la solidarité des travailleurs de toutes les usines de fabrication de voitures d'un pays donné était suffisante pour amener les entreprises à la table des négociations. Mais la mondialisation a multiplié les opportunités pour contourner ces pressions de négociation, si l'employeur « élimine ses activités, par exemple, en externalisant ou en privatisant », selon les termes de la présentation faite en 2014 par des responsables de la NUMSA.

Comment un syndicat peut-il éventuellement négocier des salaires pour les travailleurs d'une usine donnée, si l'employeur peut réagir en retirant l'emploi et en le confiant à un fournisseur dont les travailleurs ne sont pas représentés dans ces négociations ?

Afin de combler cette lacune et préserver son pouvoir de négociation, la NUMSA a modifié sa structure d'adhésion et s'étend actuellement dans d'autres secteurs et à des secteurs en amont et en aval des chaînes de valeur.

## EXPÉRIENCE DE CONSOLIDATION

---

La NUMSA a une expérience d'expansion réussie pour s'adapter à l'évolution des besoins. Elle a été créée en 1987 à la suite de la fusion de quatre syndicats, deux dans le secteur de la métallurgie et deux dans la production automobile. En 1989, elle a obtenu les droits de négociation lors du Forum national de la négociation qui visait sept des huit principaux employeurs du secteur de l'assemblage de véhicules automobiles. En 2014, elle pouvait mobiliser 220 000 travailleurs métallurgistes dans des grèves qui ont fait la une des journaux du monde. En janvier 2015, il s'agissait du plus grand syndicat de l'histoire du continent, avec plus de 360 000 membres.

TIRER PARTI DU POUVOIR ASSOCIATIF POUR EN FAIRE  
UN VÉRITABLE POUVOIR DE NÉGOCIATION

---

Mais le syndicat est conscient depuis longtemps que le poids des chiffres – un élément clé de son pouvoir d'association – n'est pas suffisant pour suivre le rythme des menaces en constante évolution qui pèsent sur les droits de ses membres. Lors d'un congrès spécial qui s'est tenu en 2013, il a examiné ses options et a décidé de rompre avec les frontières sectorielles des syndicats et de s'étendre à toutes les chaînes de valeur. Toute personne qui s'oppose à ce nouvel ordre « peut aller au diable », a déclaré Irvin Jim, secrétaire général de la NUMSA à l'époque, conscient du risque de mécontentement des autres syndicats. « Nous allons recruter des travailleurs qui viennent vers nous et qui veulent faire partie de l'organisation ».

Dans le cas d'une usine de production automobile, par exemple, cela signifierait accueillir de nouveaux membres provenant des autres départements au sein de l'installation, tels que la cantine ou la sécurité, ainsi que ceux impliqués dans la production des fournisseurs, par exemple, les fabricants de pneus, et même ceux employés en aval, chez des concessionnaires automobiles ou des stations de lavage de voitures. Cette conduite de l'expansion, approuvée par la résolution de 2013, a entraîné le recrutement de 27 760 nouveaux membres issus de secteurs connexes, notamment le transport aérien et ferroviaire, le transport routier de marchandises, ainsi que des industries intersectorielles telles que la restauration, le nettoyage et la construction, a déclaré le syndicat en 2016.

« Pour renforcer notre pouvoir, il est important pour nous d'exister dans ces secteurs », a déclaré Motau. « Une partie de la stratégie de la NUMSA consiste à garder les mêmes périodes de négociation », permettant ainsi au syndicat de menacer ce qui pourrait en réalité aboutir à une grève générale, a-t-il déclaré. L'augmentation du nombre de recrues est la preuve du succès de la nouvelle stratégie. Et quand cela se traduit par une amélioration du pouvoir de négociation de la NUMSA, cela devrait à son tour renforcer encore l'attrait du syndicat pour de nouveaux membres potentiels.

BRISER LE MOULE

---

La nouvelle direction prise par la NUMSA l'a faite entrer en conflit avec les institutions politiques et travail du pays. En particulier, cette expansion a violé la politique

du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) « un secteur, un syndicat » qui avait expulsé la NUMSA de ses rangs en novembre 2015.

Cependant, le syndicat avait obtenu l'approbation de sa nouvelle constitution par le Ministère du Travail en janvier de cette année-là, le libérant de nombreuses restrictions en matière de recrutement. Certaines d'entre elles ont été imposées par les employeurs, telles que la distinction entre les travailleurs essentiels et non essentiels dans un établissement. Mais d'autres restrictions ont été établies par les syndicats pour éviter les conflits susceptibles de nuire à l'efficacité de l'action collective. La nouvelle campagne de recrutement de la NUMSA va à l'encontre de ces restrictions et a soulevé les critiques de ses anciens alliés. Le secrétaire général Jim a défendu les nouvelles règles d'adhésion contre de telles critiques. « Si les gens veulent prendre cela pour du braconnage, eh bien, les travailleurs ne sont pas des rhinocéros, mais des êtres humains », a-t-il déclaré en 2013. Même avant les nouvelles règles de recrutement, les travailleurs de tous les secteurs ont approché la NUMSA de leur propre chef et ont émis leur souhait à de devenir membres, a-t-il déclaré, en ajoutant que c'était un signe de la reconnaissance du militantisme de la NUMSA et de ses acquis en matière de négociation collective dans ses secteurs traditionnels.

Il a également déclaré qu'un niveau intersectoriel d'activité était inévitable et était déjà une pratique largement répandue. « Les syndicats du secteur public recrutent entre eux », et la base des membres de la NUMSA avait déjà commencé à inclure des chauffeurs et d'autres prestataires de services même avant 2013, a-t-il déclaré. En outre, le COSATU a lui-même reconnu dès 2003, lors de son 8<sup>ème</sup> congrès national, que toute délimitation en termes d'adhésion syndicale devait respecter le besoin de solidarité avec les autres parties de la chaîne d'approvisionnement. La NUMSA affirme que son expansion se situe dans l'esprit de cette exigence.

Sur le plan politique, son expulsion du COSATU a également mis la NUMSA hors de l'alliance tripartite sud-africaine, qui unit le COSATU, le Parti communiste sud-africain (SACP) et le parti au pouvoir, le Congrès national africain (ANC). En réalité, les désaccords politiques ont peut-être davantage contribué à la scission que les nouvelles pratiques de recrutement. Le syndicat avait officiellement demandé au COSATU de rompre son alliance avec l'ANC et avait retenu le paiement des cotisations au groupe ainsi que ses contributions au prélèvement SACP en signe de protestation. Ces actions ont été citées dans la résolution du COSATU visant à mettre fin à l'adhésion de la NUMSA.

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION



Towards a powerful value chains trade union:  
South African NUMSA's expanded scope

Auteur : Chere Monaisa

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14218.pdf>

---



©iStock.com/79Photography

## 4.6 // S'ENGAGER SUR UN LONG CHEMIN PLEIN D'EMBUCHES VERS LE SUCCÈS (MALAISIE)

// PAR ULRIKE PUTZ

Quelles que soient les mesures prises, les Travailleurs Domestiques Etrangers (Foreign Domestic Workers – FDW) en Malaisie sont mal en point. La plupart des femmes effectuent un travail éreintant, sept jours par semaine. Beaucoup sont régulièrement battues et enfermées comme des animaux domestiques lorsque leurs employeurs quittent la maison.

Si leurs patrons décident de ne pas les payer, elles ne peuvent rien faire. Beaucoup sont littéralement piégées. Parce que leurs employeurs peuvent confisquer leurs passeports et leurs téléphones, il y a peu de moyens pour dire à quelqu'un à quel point les choses se passent mal, pour demander conseil ou fuir.

Malgré cela, environ 250 000 femmes en provenance de l'Indonésie, des Philippines, du Cambodge et du Népal travaillent en Malaisie comme aides domestiques. Le travail étant rare dans leur pays d'origine, elles viennent en Malaisie dans l'espoir d'un salaire décent. Au lieu de cela, elles vivent et travaillent souvent dans des conditions difficiles, avec peu de protections offertes par les autorités malaisiennes.

Le traitement inhumain réservé aux travailleurs migrants en Malaisie a conduit les États-Unis à rétrograder la Malaisie à la troisième place à partir du dernier pays dans le classement établi le Rapport de 2014 établi par les États-Unis sur la traite des personnes (Trafficking in Persons Report – TIP). Le rapport mentionne des conditions de travaux forcés ou des conditions qui rappellent celles des es-

claves en Malaisie.

En raison de la fréquence de décès, de tortures et de viols, l'Indonésie et le Cambodge ont interdit l'envoi de travailleurs domestiques en Malaisie respectivement en 2009 et 2011.

#### POURQUOI ORGANISER LES NON-TRAVAILLEURS ?

---

En 2005, le Congrès des syndicats de la Malaisie (Malaysia Trade Union Congress – MTUC) a pris note des conditions de vie précaires des femmes étrangères travaillant dans le pays. Avec ses 250 syndicats affiliés et près de 500 000 membres, le MTUC est l'unique confédération officiellement reconnue en Malaisie et qui siège au tribunal national du travail.

A l'époque, les syndicats malaisiens traversaient une crise, à peine autorisés à exister dans un environnement politique hostile.

L'affiliation à un syndicat était limitée à certains lieux de travail, les grèves contre des pratiques de travail inéquitables étaient pratiquement illégales et les syndicats n'avaient pas le droit de dépenser de l'argent pour des campagnes politiques. Les syndicats ont perdu leur force de revendication et perdent leurs membres, aggravant ainsi leurs problèmes financiers.

Pour relancer l'organisation, le MTUC a décidé de chercher de nouveaux membres en cherchant à résoudre des problèmes qui dépassent sa zone de confort, tels que la sous-traitance de plus en plus importante et l'afflux de travailleurs migrants.

Mais avant que le MTUC ne puisse représenter les travailleurs migrants et domestiques, ses dirigeants et ses membres avaient besoin de changer de disposition d'esprit, le public malaisien considérant traditionnellement les travailleurs migrants comme des preneurs d'emplois.

Représenter les aides domestiques signifierait un changement majeur par rapport à la base traditionnelle de la MTUC, composée de travailleurs malais majoritairement masculins.

Il y avait des problèmes pratiques. Considérés comme des servantes, les travailleurs domestiques ne sont toujours pas officiellement reconnus en Malaisie et sont en fait exclus du salaire minimum récemment adopté. Le MTUC devait faire preuve de discernement pour représenter les « non-travailleurs » et rester du bon côté des lois existantes.

Le MTUC était également structurellement orienté vers la négociation col-

lective au nom des travailleurs des usines ayant des relations de travail formelles et ne savait pas trop comment s'organiser pour le compte des étrangers qui étaient généralement en Malaisie pour une période limitée et qui étaient le seul à être employé sur leur lieu de travail.



© iStock.com/Rawpixel

## LES ÉCHECS ET LES RÉUSSITES

Dans le but d'atteindre cette main-d'œuvre composée en majorité de femmes, le MTUC a créé un bureau des travailleurs domestiques doté de coordonnatrices pour organiser diverses activités et programmes de sensibilisation. L'objectif était d'organiser les femmes travailleuses domestiques et de faire pression pour une réforme de la législation du travail qui les restreignait et les excluait.

Pour donner un statut juridique aux travailleurs domestiques, le MTUC a tenté à deux reprises de créer une organisation indépendante, le Domestic Workers 'Association. Les deux tentatives – en 2007 et 2014 – ont été rejetées sans explication ni raison. Aujourd'hui, ce n'est pas un bureau à part, mais c'est le Comité des femmes du MTUC qui est responsable du programme du mouvement syndical des travailleurs domestiques.

Espérant reproduire l'expérience de Hong Kong où les travailleurs domestiques s'organisaient pendant leur journée de congé, le MTUC a décidé en 2008 de faire équipe avec les migrants et les ONG s'occupant des droits humains et des droits des femmes et se lancer dans une campagne « un jour de congé par semaine ».

La campagne a franchi une étape décisive en 2009 lorsque le gouvernement malaisien a développé une nouvelle politique permettant aux travailleurs/euses domestiques de bénéficier d'un jour de congé par semaine et aux employeurs de verser le salaire sur les comptes bancaires des travailleurs propres à eux. Aujourd'hui, le MTUC continue de faire pression pour que le gouvernement légifère cette politique. Le MTUC a également poussé le gouvernement à lutter contre la pratique généralisée des employeurs qui confisquent les passeports des travailleurs migrants. En 2014, le gouvernement a sorti une déclaration publique

frappante selon laquelle la rétention de passeports était illégale en Malaisie et que tout employeur violant cette mesure s'exposerait à des sanctions pénales sévères. La publication des politiques qui prévoient l'obligation d'une journée de congé hebdomadaire aux travailleurs domestiques; le dépôt de leur salaire dans leurs comptes bancaires propres; et une mise en garde du gouvernement contre la détention de passeports peut être considérée comme une petite victoire pour le MTUC et les employés de maison en Malaisie. Cependant, le chemin à parcourir pour parvenir à la reconnaissance officielle reste plein d'embûches.

#### LES STRATÉGIES ET LES TACTIQUES

---

Pour le MTUC, l'utilisation récurrente du rapport des Etats-Unis de 2014 sur la traite des personnes était une tactique utile dans un pays où le maintien de l'image internationale de la Malaisie en tant que société pluraliste et multiethnique est important pour le gouvernement et ses institutions. Profitant de cela, le MTUC a fait pression sur le gouvernement pour qu'il améliore les conditions de travail des travailleurs migrants, ainsi que les lois du travail restrictives les plus prépondérantes. La collaboration internationale était un autre élément clé de la campagne. Le MTUC a travaillé en étroite collaboration avec plusieurs ONG des pays d'origine des employés de maison, telles que la Centrale nationale du travail du Népal et une centrale du travail des Philippines appelé SENTRO.

Le MTUC a même accepté d'accompagner la SENTRO dans son travail de syndicalisation et d'éducation des travailleurs domestiques en Malaisie. A son tour, la SENTRO a accepté de dépêcher un organisateur philippin en Malaisie sous l'égide de la MTUC et d'aider l'organisation non seulement des travailleurs domestiques philippins mais également ceux des autres nationalités.

Les activités de la MTUC dans les pays d'origine constituent un bel exemple de coopération transnationale. A l'ère du travail et du commerce mondialisés, de telles approches semblent être un bon moyen pour les syndicats innovants d'accroître leur influence et leur base de pouvoir.

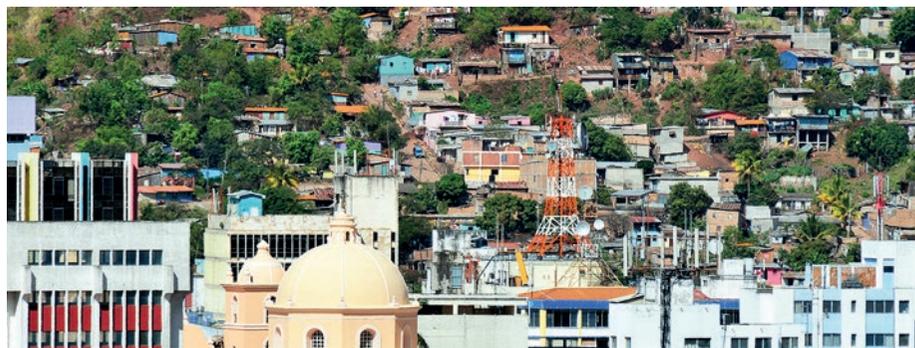
.....  
→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // LES SYNDICATS EN TRANSFORMATION

 Organizing migrant domestic workers in Malaysia:  
Ways out of precarity

Auteur : Verna Dinah Q. Viajar

En savoir plus : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14438.pdf>

.....



©iStock.com/mcurado

## 4.7 // LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS SE BAT POUR PRÉSERVER SES DROITS PAR LA RÉFORME DU TRAVAIL (HONDURAS)

// PAR CHRIS DICKSON

Le Honduras a connu une nette détérioration de sa situation politique et sociale à la suite du coup d'État de 2009. Plusieurs droits fondamentaux, tels que la liberté d'association, la liberté de syndicalisation ou la négociation collective, ont été bafoués comme le gouvernement semble chercher des moyens de déstabiliser la démocratie représentative.

La COLPEDAGOGOSH, l'un des cinq syndicats représentant les enseignants du pays, s'est battu pour maintenir les normes minimales dans son secteur et pour soutenir d'autres mouvements sociaux défendant la priorité du droit et la démocratie. Pour ce faire, il a élargi ses ressources au niveau du pouvoir et réformé sa structure interne. Malgré les efforts constants des pouvoirs politiques pour affaiblir les syndicats, la COLPEDAGOGOSH reste l'un des syndicats les plus solides du pays.

---

### DE LA HAUTE POLITIQUE ET DES COUPS BAS

---

Le faible budget de l'éducation au Honduras est une cause majeure du taux de pauvreté du pays, l'un des plus élevés d'Amérique latine, environ 40 pour cent de ses neuf millions d'habitants vivent dans l'extrême pauvreté.

L'Association des enseignants du Honduras (Colegio de Pedagogos de Honduras –

COLPEDAGOGOSH selon l'acronyme espagnol) a été fondée en 1982 quand le pays recouvre une démocratie naissante. Il y avait au total cinq syndicats d'enseignants, également appelés « associations » ou « collègues » et regroupés dans une organisation parapluie appelée Fédération des organisations d'enseignants du Honduras (Federación de Organizaciones Magisteriales de Honduras – FOMH). Jusqu'au coup d'État de 2009, les syndicats d'enseignants jouissaient d'un pouvoir institutionnel conséquent, ils étaient autonomes et combatifs, et disposaient de ressources suffisamment conséquentes pour défendre l'éducation publique et les droits des travailleurs enseignants.

Ce pouvoir institutionnel a été mis à mal par les deux gouvernements de droite qui se sont succédés après le coup d'État lesquels ont affaibli les institutions publiques en privatisant les services, en particulier la santé et l'éducation. Le secrétaire d'État de l'actuel régime a poursuivi sa campagne contre les syndicats d'enseignants, en suspendant toute coopération avec eux et en les excluant des négociations et des décisions en matière d'éducation.

Le gouvernement a même engagé des poursuites contre ces syndicats, les accusant de corruption, bien que les juges aient rejeté toutes les accusations jusqu'à présent. L'animosité du gouvernement peut avoir une motivation politique, en réponse au soutien ouvert de la COLPEDAGOGOSH au mouvement de l'opposition – le Front national de la résistance du peuple (Frente Nacional de Resistencia Popular), organisation à fort soutien populaire qui a émergé en réaction au coup d'État de 2009.

Le coup bas le plus réussi contre les syndicats est peut-être la décision – illégale – du gouvernement visant à suspendre les prélèvements des cotisations syndicales sur le salaire des travailleurs. Mi-2012, un décret a réaffecté les cotisations syndicales des travailleurs prélevées à la source à l'Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA – Institut national de formation des enseignants) et a créé la Cuentas de Ahorro Provisorio (Comptes d'épargne provisoires). Cela a entraîné une réduction substantielle du budget du syndicat et a constitué un nouvel obstacle à l'acquisition de ressources, impactant sur le nombre de membres.

---

#### UNE RÉFORME NÉCESSAIRE ET OPPORTUNE

Le coup d'État de 2009 a eu lieu alors que le syndicat faisait l'objet d'une évaluation interne visant à identifier ses principales faiblesses organisationnelles. En

2010, il a été décidé de réformer sa charte. Un an plus tard, la législation pertinente a été présentée au Congrès national, qui l'a adoptée en 2012. Le besoin le plus urgent était de renforcer les structures internes du syndicat afin de lui permettre de mieux participer à la lutte sociale et rétablir l'ordre démocratique. La réforme a apporté plus de transparence, de démocratie interne et de participation au niveau du syndicat. La durée du mandat du conseil d'administration a été réduite à deux mandats consécutifs de deux ans chacun. Dans le même ordre d'idées, le vote résidentiel a été introduit pour tous les conseils d'administration à tous les niveaux, ce qui signifie que ces élections n'excluaient plus les membres empêchés d'assister aux congrès du syndicat et augmentaient la participation des électeurs. Ce processus démocratique inclusif a renforcé le pouvoir structurel et associatif du syndicat.

La réforme a également permis la création du poste de secrétaire aux femmes, dans le but de garantir le leadership des femmes et l'égalité de genre. En outre, le secrétaire chargé des questions pédagogiques (Secretaría de Asuntos Pedagógicos) a également été créé pour diffuser des informations de base sur le syndicalisme, en particulier la réforme syndicale. L'éligibilité au syndicat des enseignants a été élargie pour inclure les personnes inscrites au baccalauréat en pédagogie et tous les étudiants universitaires qui ont dix pour cent de leurs études à finir. Enfin, les réformes ont fourni un conseil juridique aux travailleurs victimes de la répression de la part du gouvernement, ainsi qu'un bulletin d'informations continu à la radio.

L'intention derrière ce renforcement interne était d'aligner les efforts du syndicat sur ceux d'autres mouvements sociaux au Honduras. Un élément important à cet égard a été le maintien d'une communication fluide, à la fois entre les cinq syndicats d'enseignants et avec d'autres organisations. Cela a permis aux syndicats d'intégrer des revendications sociales plus larges, telles que la lutte des peuples autochtones et des paysans pour l'accès à la terre, la lutte pour le contrôle de l'accès à la nourriture, les problèmes auxquels sont confrontés les étudiants du lycée et de l'université et les droits des personnes ayant diverses orientations sexuelles. Malgré les stratégies du gouvernement visant à déstabiliser les syndicats d'enseignants, COLPEDAGOGOSH a réussi à conserver sa position parmi les plus fortes de tous les secteurs, tant sur le plan économique que sur le plan du nombre de membres. Face à la répression financière et juridique persistante exercée par le gouvernement, le syndicat a procédé à des réformes substantielles et augmenté ses ressources de pouvoir.

Même devant une telle adversité, le syndicat a conservé environ 60 pour cent des membres qu'il possédait avant que le gouvernement ait retiré les cotisations syndicales et suspendu l'adhésion automatique. Et il prend des mesures pour attirer plus de membres. Conséquence de sa réforme et de sa coopération avec d'autres syndicats et organisations sociales, la COLPEDAGOGOSH demeure un modèle à la fois légitime et actif, ainsi qu'une force avec laquelle il faut compter quand il s'agit de stratégies syndicales, de politiques de l'éducation et de droits des travailleurs.

.....

→ ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE // SINDICATOS EN TRANSFORMACIÓN



Desarrollo y uso de los recursos de poder, experiencia de éxito en el fortalecimiento de las luchas sociales y reivindicativas de los derechos laborales: el caso del Colegio de Pedagogos de Honduras

Auteur : Fanny Erazo

En savoir plus : <https://www.fes.de/lnk/erazo> (Espagnol uniquement)

.....

ISBN 978-3-96250-312-3

Friedrich - Ebert - Stiftung | Global Policy and Development  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Allemagne

Responsable : Mirko Herberg | Global Trade Union Programme

Coordinatrice de Projet : Blanka Balfer

Mise en page : Stefanie Brendle

Photo : Cover & chapter page : © Coloures-Pic/Fotolia.com

Imprimé en 2019

Les points de vue exprimés dans cette publication ne sont pas obligatoirement ceux de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ou des organismes pour lesquels travaillent les auteurs.

L'usage commercial de tous les media publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) n'est pas permis sans l'accord écrit de la FES.







