



global worker

DOSSIER

Amener les entreprises à rendre des comptes

DOSSIER SPÉCIAL

Quatre années de lutte contre le travail précaire

RENCONTRE

Berthold Huber



Bienvenue dans ce numéro de **Global Worker**

Les entreprises multinationales (EMN) dominent les secteurs industriel, énergétique et minier d'IndustriALL Global Union. Mais elles n'emploient que six pour cent des travailleurs qui fabriquent leurs produits. Dans ce numéro de Global Worker, nous nous penchons sur les moyens de rendre les EMN responsables du respect des droits syndicaux et de l'octroi de salaires décents dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.

En janvier, la CSI a publié son rapport Nouveaux fronts 2016 - Scandale, révélant que 50 des plus grandes multinationales n'emploient directement que six pour cent des travailleurs qui fabriquent leurs produits. Les 94 pour cent restants, soit une main-d'œuvre cachée de 116 millions de personnes, sont employés par les fournisseurs et les sous-traitants.

En règle générale, les salaires et les conditions de travail de ces employés y sont pires et la plupart des violations des droits syndicaux se produisent dans les chaînes d'approvisionnement. Mais, comme le confirment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les EMN ont un devoir de diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement.

C'est exactement ce qu'IndustriALL s'efforce de consolider dans le cadre de ses accords-cadres mondiaux et qui fait l'objet de l'Accord du Bangladesh. De plus, la responsabilité des chaînes d'approvisionnement constitue le fondement même de notre coopération avec les marques de vêtements partenaires du processus AGIR, en vue de garantir la liberté syndicale et des salaires décents grâce à des structures de négociation collective dans l'ensemble du secteur. Pour plus de détails, voir les pages 12 à 15.

En décembre 2015, l'accord historique de Paris sur le changement climatique a été adopté dans le sillage du processus pluriannuel de la COP. IndustriALL se félicite de l'accord mais reconnaît qu'il ne constitue que le point de départ d'un long et difficile processus de transformation énergétique.

Cette importante mutation aura bel et bien lieu et, de fait, elle représente un enjeu syndical. Nous devons veiller aux intérêts de nos travailleurs dans l'esprit de la Transition juste, tout en tenant compte du potentiel de création d'emplois que recèle l'action en faveur du climat.

Comme le précise Brian Kohler, Directeur d'IndustriALL pour la durabilité, dans les pages 7 à 9, une Transition juste passe

par des choix volontaires en matière de politique publique s'appuyant sur de solides programmes de protection sociale et des politiques industrielles durables. Ces choix contribueront à accentuer la durabilité des emplois actuels et à créer de nouveaux emplois, plus verts. Nous voulons nous assurer qu'il s'agira d'emplois syndiqués assortis de conditions correctes.

Il y a quelque temps, nous avons dû prendre la douloureuse décision de déplacer en Allemagne les réunions d'IndustriALL prévues en Turquie, en raison d'attaques terroristes répétées. Pour autant, la Turquie demeure un pays prioritaire. Consultez les pages 4 à 6 qui relatent les luttes de nos syndicats turcs dans l'ensemble des secteurs, du textile au secteur minier, en faveur du droit de s'affilier à un syndicat, du droit à la négociation collective et à des lieux de travail sûrs.

Le 2^{ème} Congrès d'IndustriALL se déroulera en octobre 2016 au Brésil, qui abrite l'un des plus puissants mouvements syndicaux d'Amérique latine. Cette force syndicale est le fruit de notre lutte après des années de dictature militaire. Les pages 16-17 expliquent comment les syndicats brésiliens ont réussi à obtenir des augmentations salariales considérables au cours de la dernière décennie, grâce à l'action unie des différentes centrales syndicales.

Lorsque la famille d'IndustriALL se réunira à Rio de Janeiro pour célébrer ses quatre premières années d'action syndicale couronnées de victoires, elle discutera également des stratégies futures et de la poursuite de la lutte à l'échelle mondiale en faveur de la justice sociale et de meilleures conditions de vie pour les travailleurs et leurs familles, dans l'esprit du slogan du congrès : **La lutte continue – A Luta Continua !**

Jyrki Raina
Secrétaire général

 @JyrkiRaina

“

Le 2^{ème} Congrès d'IndustriALL se déroulera en octobre 2016 au Brésil, qui abrite l'un des plus puissants mouvements syndicaux d'Amérique latine.

Jyrki Raina
Secrétaire général

Sommaire

profil

Les syndicats turcs tiennent le front pour les travailleurs



4

opinion

Au-delà de la COP21



7

rencontre

IndustriALL s'entretient avec Berthold Huber



10

dossier

Les droits des travailleurs dans les chaînes mondiales d'approvisionnement



12

profil

Brésil – s'unir pour remporter de grandes victoires



16

dossier spécial

Dire STOP au travail précaire – un objectif clé pour IndustriALL



18

IndustriALL Global Union

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

SIEGE

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

BUREAU POUR L'AFRIQUE

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

Adresse postale :
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD

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

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST

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

BUREAU POUR LA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
129090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

AMERIQUE LATINE ET CARAIBES

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

globalworker

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

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

Président : Berthold Huber

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

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

Traduction : Thierry Duhin

Photo de couverture : IndustriALL

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch



profil

Fédérations syndicales : **TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ**

Pays : **Turquie**

Texte : **Walton Pantland**

SYNDICATS EN TURQUIE TENIR BON POUR LES TRAVAILLEURS

Une terrible pression pèse sur les syndicats dans leur défense des travailleurs contre l'exploitation alors que les employeurs tirent parti de la législation anti-syndicale.



- 1 Manifestation contre Hugo Boss à Izmir. *IndustriALL*
- 2 La police anti-émeute s'attaque aux travailleurs de Renault en Turquie. *Birleşik Metal-İş*
- 3 Manifestation chez Hugo Boss à Izmir. *Teksif*
- 4 Manifestation de Petrol-İş chez Standard Profil en Turquie. *IndustriALL*
- 5 DİSK proteste contre les pourvoyeurs de main-d'œuvre en Turquie. *DİSK*

Lorsque le constructeur automobile Renault a annulé le scrutin syndical et a licencié les travailleurs de son usine de Bursa, en Turquie, en février 2016, l'affilié d'IndustriALL Birleşik Metal-İş a réagi immédiatement. Il a mis la production à l'arrêt et organisé une manifestation pacifique pour défendre ses membres. Dans l'espoir de briser le syndicat, l'entreprise a répondu en faisant appel à la police, qui a fait usage de violence.

En dépit de la signature par Renault d'un accord-cadre mondial avec IndustriALL, la direction locale est apparue déterminée à briser la syndicalisation de l'usine à tout prix.

Ce niveau de confrontation n'est pas rare en Turquie : les employeurs sont coutumiers de violence, d'intimidation, de mises à pied illégales et autres basses tactiques. Les syndicats ne s'en laissent pas pour autant compter. Ce récent conflit chez Renault montre la fracture et le caractère parfois violent du paysage des relations sociales.

Les syndicats en Turquie sont confrontés à une lutte ardue dans un environnement de plus en plus contraignant. À l'issue d'une période faste et de militantisme croissant dans les années 70, un coup d'État militaire en 1980 a conduit à une dure répression des syndicats. Dans le cadre du programme politique du régime militaire, la Confédération des syndicats progressistes DİSK et ses affiliés ont été interdits et les membres de leurs exécutifs arrêtés. Ils sont restés interdits jusqu'en 1992.

Le parti AK du président Erdoğan a pris le pouvoir en 2002, remplaçant le gouvernement militaire en place à l'époque. Une nouvelle loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail a été introduite en 2012 pour remplacer les anciennes législations émanant de la dictature, mais elle est encore fort éloignée des normes de l'OIT.

Conséquence de cette pression, la densité syndicale dans le secteur privé a été réduite à 3%. Les travailleurs et travailleuses courent un risque élevé d'être exploités et victimes d'abus.

Il faut à la Turquie des syndicats forts

L'homicide industriel de 301 mineurs à Soma en 2014 est l'argument le plus irréfutable de la nécessité de syndicats forts en Turquie. La mine de Soma était un piège mortel et l'accident était totalement évitable : il n'a pu se produire que par une tragique convergence de cupidité, d'incompétence et de corruption. La mine était la propriété de l'État mais exploitée par une compagnie privée, un montage semi-privé qui a mené à se focaliser sur les bénéfices aux dépens de la sécurité, le gouvernement fermant les yeux sur les abus.

Non contente d'avoir semé la mort et la destruction, l'entreprise a ensuite licencié par texto 2.800 mineurs de Soma dans le sillage de l'accident et notre affilié Maden-İş a dû mener un rude combat pour obtenir justice.

Mais la tragédie de Soma n'est que le sommet de l'iceberg : il y a eu 1.500 morts dans les mines turques depuis 2000 et il a fallu une forte pression syndicale pour obtenir du gouvernement qu'il ratifie la Convention 176 de l'OIT sur la Sécurité dans les Mines. **Pour que la C176 puisse fonctionner, les syndicats doivent pouvoir agir librement et les travailleurs doivent être en mesure de dénoncer les problèmes de sécurité et de refuser des tâches dangereuses.**

La Turquie est l'un des plus grands producteurs mondiaux de textile. Le secteur est dominé par de petits fournisseurs et est mal réglementé. La plupart des travailleurs et travailleuses du textile gagnent le salaire minimum de 1.647 liras (US\$ 570) par mois, ce qui est bien en deçà d'un salaire vital pour la Turquie. Beaucoup ne sont pas déclarés, sont vulnérables à l'exploitation et ne perçoivent même pas le minimum légal. Il n'est pas rare de rencontrer des enfants au travail.

La Turquie possède une longue tradition de production de textiles et de cuirs de qualité et de nombreuses marques prestigieuses, dont Hugo Boss, Mulberry, Benetton, Ermenegildo Zegna et Prada ont recours à des fournisseurs turcs. Mais ces marques haut de gamme ne se privent pas de fermer les yeux sur l'exploitation de la main d'œuvre si ça peut diminuer leurs coûts de production : les travailleurs et travailleuses produisant des vêtements pour Hugo Boss à Izmir étaient payés bien en dessous du salaire vital et ont été licenciés pour avoir rejoint le syndicat Teksif.

La même chose est arrivée aux travailleurs et travailleuses fabriquant les luxueux sacs à main Mulberry, qui se vendent jusqu'à mille dollars, qui ont été virés pour avoir rejoint le syndicat Deriteks. IndustriALL a lancé une campagne internationale contre cette marque afin de les soutenir, ce qui a forcé le fournisseur turc à reconnaître le syndicat.

Conflit régional et exploitation des réfugiés

La Turquie se trouve en première ligne de la crise humanitaire, la guerre civile en Syrie ayant conduit à l'arrivée de plus de deux millions de réfugiés. Environ 400.000 réfugiés travaillent en Turquie, la plupart dans l'agriculture, la construction et le textile. Ils sont vulnérables à l'exploitation.

La pression mise par les syndicats et la société civile a conduit à des modifications de la législation du travail, permettant à certains réfugiés de pouvoir maintenant travailler légalement. Aussi, les accords-cadre mondiaux entre IndustriALL et les géants du vêtement Inditex et H&M signifient que la pression peut être mise sur les fournisseurs pour qu'ils traitent les réfugiés de manière correcte.

La guerre civile en Syrie a des effets en Turquie, qui est intervenue fermement aux côtés des rebelles. Daesh, le mouvement de l'État islamique, a exploité des divisions en Turquie en lançant des attaques à la bombe au sein du pays, en particulier contre les forces séculaires, démocratiques et progressistes.

Alarmées par le climat croissant de violence, les confédérations turques DISK et KESK avaient

organisé une manifestation sur le thème "Travail, Paix et Démocratie" dans la capitale Ankara, le 10 octobre 2015.

Deux bombes ont explosé au sein du cortège et 103 personnes, nombre d'entre elles étant des camarades syndicalistes, ont été tuées dans ce qui est la plus grande attaque terroriste de l'histoire moderne de la Turquie



INDUSTRIALL GLOBAL UNION EN TURQUIE

INDUSTRIALL COMPTE 19 AFFILIÉS EN TURQUIE, AU SEIN DES TROIS CENTRALES SYNDICALES DU SECTEUR PRIVÉ, TÜRK-İŞ, DİSK ET HAK-İŞ.

Seuils inatteignables pour le droit de négocier collectivement

La Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail fixe des seuils pour l'accréditation en matière de négociation collective. Un syndicat voulant signer une convention collective sur un lieu de travail doit avoir recruté au moins 1% de l'ensemble de la main d'œuvre du secteur concerné.

En même temps, il existe également un seuil pour le lieu de travail fixé à 50% qui, pour les entreprises qui possèdent plusieurs sites d'exploitation, est de 40%.

En fonction de la législation, les employeurs peuvent facilement se pourvoir devant une juridiction locale en arguant que le syndicat concerné n'a pas une majorité suffisante pour être un partenaire social. Il est très courant pour les employeurs turcs de se débarrasser de la présence syndicale ou, tout du moins, de paralyser le processus de négociation collective.

Les actions en justice prennent des années, empêchant les syndicats de fonctionner librement et efficacement, sapant par ailleurs la nature même des droits syndicaux fondamentaux, dont celui de négocier collectivement.

LIBERTÉ SYNDICALE MENACÉE

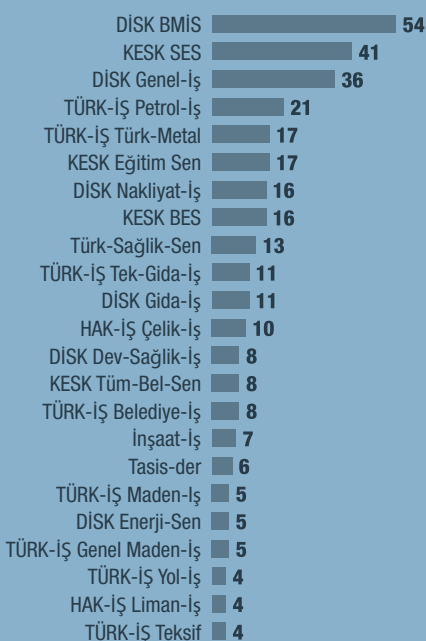
Même si la Turquie a ratifié la Convention de l'OIT sur la Liberté syndicale et la protection du droit syndical, les droits syndicaux fondamentaux restent sous pression.

La constitution de la Turquie dispose clairement que "les salariés ont le droit de former des syndicats sans avoir à en demander la permission et ont également le droit de devenir membres d'un syndicat ainsi que de librement s'en désaffilier, de sorte à sauvegarder et développer les droits économiques et sociaux ainsi que les intérêts des membres au niveau des relations sociales. Nul ne sera forcé à devenir membre d'un syndicat, non plus de s'en désaffilier."

En vertu du code pénal, la violation de la liberté syndicale et l'obstruction aux droits syndicaux sont punissables. La réalité est cependant toute autre.

Selon une étude réalisée par la Labor Studies Community en 2015, 4.362 travailleurs et travailleuses ont été licenciés à la suite d'actions entreprises pour défendre leurs droits et 1.116 actions syndicales ont été menées. Le rapport indique que 2.258 ont été licenciés pour avoir simplement rejoint un syndicat et 2.104 pour les actions entreprises.

Actions organisées par des syndicats sur les lieux de travail





Droit de grève : sur le papier seulement

La législation du travail en Turquie permet que des grèves et lock-outs légaux qui seraient "préjudiciables à la santé publique ou à la sécurité nationale" soient ajournés de 60 jours.

La loi dit également que "si un accord n'est pas trouvé avant la date d'expiration de la période de suspension, le Haut Conseil d'Arbitrage résout le conflit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les six jours ouvrables. S'il en est autrement, la compétence du syndicat des travailleurs sera nulle".

Dans les faits, l'ajournement équivaut à une interdiction puisqu'il est impossible de continuer à faire

Nouvelles attaques : introduction d'intermédiaires de travail

Le parlement turc débat pour l'instant un projet de loi soumis par le gouvernement qui donne le droit à des agences d'emploi privées de recruter des travailleurs et travailleuses dans une série de secteurs. Si elle est adoptée, cette nouvelle loi entraînerait un bouleversement sur le marché du travail, passant d'emplois permanents à des contrats de courte durée et permettant le recours généralisé à des contrats d'emploi précaires.

Le projet de loi autoriserait les entreprises, dans certaines circonstances, à avoir recours à des agences pour un certain pourcentage de la main d'œuvre totale. Les syndicats turcs craignent que cela ne mène à un recours excessif aux agences, justifié par "une croissance imprévue du volume des affaires de l'entreprise" ou par des "augmentations périodiques des affaires", des situations dont les employeurs pourraient prévaloir à tout moment au sein d'un système de production.

Une commission parlementaire a entériné le projet de loi et on s'attend à ce qu'il soit présenté en plénière à la Grande Assemblée nationale de Turquie. S'il est transformé en loi, des millions de travailleurs et travailleuses vont se retrouver avec des contrats d'agences de placement plutôt que des contrats permanents.

TURKI-İŞ : @turkiskonf
DİSK : @disknsest
HAK-İŞ : @hakiskonf

TURKI-İŞ : www.turkis.org.tr
DİSK : www.disk.org.tr
HAK-İŞ : www.hakis.org.tr

Contre-attaquer face au travail précaire

Après un long combat, l'affilié d'IndustriALL Lastik-İs, qui représente les travailleurs du pneumatique, a persuadé les manufacturiers internationaux Bridgestone, Pirelli et Goodyear de faire de milliers de travailleurs sous-traitants des permanents.

L'externalisation, avec ses salaires inférieurs et ses moins bonnes conditions de travail en comparaison avec ceux des travailleurs permanents, est devenue une menace pour la densité syndicale, la négociation collective et la solidarité entre travailleurs permanents et sous-traitants.

Un autre affilié, DISK-Tekstil a franchi un pas inédit chez Greif Enterprises, une société américaine d'emballage, en transformant plus de 1.200 travailleurs sous-traitants en permanents par le biais d'un accord entre le syndicat et l'entreprise.

CAMPAGNES

LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE OFFRE UNE PLANCHE DE SALUT

Les syndicats turcs se battent fermement contre l'exploitation. Des campagnes internationales leur offrent la solidarité et l'espace dont ils ont besoin pour syndiquer et mettre la pression sur les entreprises pour éviter qu'elles ne tirent avantage de la situation dans le pays pour s'adjointre une main d'œuvre docile et bon marché.

Hugo Boss : enseigne de luxe, employeur foireux

Hugo Boss a dressé tous les obstacles possibles à la syndicalisation au sein de sa plus importante usine de production à Izmir. La direction jette dehors sans égard les syndiqués et en a été reconnu coupable par la Haute Cour d'Appel de Turquie.

Le Syndicat turc des industries du textile, du tricotage et du vêtement, TEKSİF, un affilié d'IndustriALL, a soutenu pendant plus de trois ans les efforts de syndicalisation des travailleurs de Hugo Boss. Ces travailleurs et travailleuses, dont une majorité gagne moins que le seuil de

pauvreté en prestant de longs temps de travail et des heures supplémentaires à discrétion en l'absence de prestations sociales, cherchent à obtenir un salaire vital et un canal d'expression au travail.

Alors que Hugo Boss prétend publiquement se conformer aux normes du travail reconnues internationalement au sein de ses activités mondiales, les 3.000 travailleurs et travailleuses d'Izmir ont vu leurs droits fondamentaux au travail attaqués par leur direction.

Les violations de ces droits comprennent le ciblage de sympathisants syndicaux, leurs familles et leurs amis proches à coup de menaces, de brimades et de licenciements. Il a fallu des actions de longue haleine en justice pour faire reconnaître 20 licenciements abusifs de sympathisants syndicaux entre 2011 et 2014, alors que huit autres procès sont toujours en cours. Bien que la Haute Cour d'Appel a confirmé que ces salariés avaient été licenciés en raison de leur appartenance syndicale et a ordonné leur réintégration, la direction a opté pour une possibilité offerte par la législation de plutôt leur verser une indemnisation complémentaire.

Cette pratique perdure et la direction locale persiste à licencier des sympathisants syndicaux clé.

Solidarité internationale pour les travailleurs des équipementiers automobiles

L'affilié d'IndustriALL Petrol-İş a obtenu une reconnaissance officielle en tant que syndicat représentant les travailleurs de Standard Profil en Turquie et a entamé des négociations collectives à l'issue d'une campagne de syndicalisation de quatre ans.

Standard Profil est une multinationale basée en Turquie fournissant des systèmes d'échappement pour véhicules automobiles à de grands constructeurs comme Audi, BMW, Citroën, Daimler, Fiat, Ford, GM, Mercedes, Nissan ou Opel.

Le syndicat a recruté plus de 50% des 2.300 travailleurs des usines de Standard Profil de Düzce et de Bursa et a obtenu une reconnaissance et un enregistrement officiels.

En dépit de cela, l'entreprise avait alors entamé des procédures contre l'enregistrement pour bloquer aux travailleurs l'accès à leurs droits légitimes et avait viré des militants syndicaux de l'usine de Düzce, la plus grande, durant la période de syndicalisation.





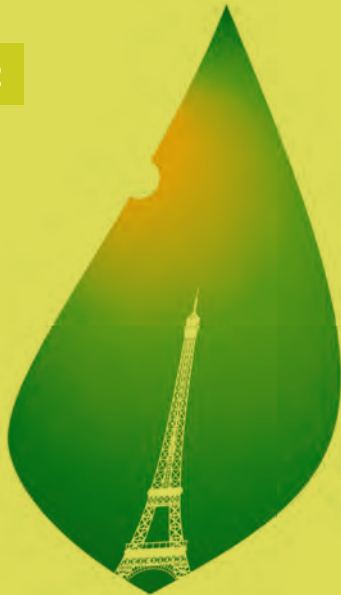
opinion

Texte : **Brian Kohler**

Au-delà de la COP21

Des documents de politique, des résolutions prises lors de congrès et des dizaines de conférences sectorielles et réunions régionales, depuis les années 80 jusqu'à nos jours, ont débattu et affiné les positions syndicales sur la durabilité et le changement climatique. Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte et la durabilité n'est plus une préférence mais une question de survie, dit le Directeur d'IndustriALL pour la durabilité, Brian Kohler.

Pourquoi le changement climatique est-il une question syndicale ? Une transformation est en cours, que le monde agisse à propos du changement climatique ou reste sans broncher à attendre ses conséquences. Nous ne pouvons pas attendre que cela tourne en une mêlée violente pour s'arracher des ressources comme l'eau, l'énergie ou les terres fertiles, totalement au détriment des droits des travailleurs et de la protection sociale.



COP21 • CMP11

PARIS 2015

UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE

À Paris, le samedi 12 décembre 2015, lors du sommet climatique appelé COP21, un accord historique pour contrôler les gaz à effet de serre et limiter le changement climatique a été conclu. Cet accord va avoir des effets significatifs sur la plupart des secteurs relevant d'IndustriALL.

Les trois principales revendications des syndicats lors des pourparlers sur le climat à Paris étaient :

- Avoir de l'ambition et réaliser le potentiel d'emplois de l'action pour le climat
- Tenir parole sur le financement et soutenir les plus vulnérables
- S'engager à une Transition juste pour les travailleurs et leurs communautés

Les ingrédients nécessaires à un accord réussi sur le climat se retrouvent dans le texte de Paris. Il existe une ambition de maintenir "l'élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels et de poursuivre l'action menée pour limiter l'élévation des températures à 1,5°C par rapport aux niveaux préindustriels". Il y a des dispositions pour des révisions périodiques. Il y a une reconnaissance qu'une transformation de l'économie est implicite. Il y a des références, quoique légères, aux besoins de financement.

La Transition juste est incorporée au préambule de manière claire :

"Tenant compte des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national."

Les Parties signataires doivent maintenant reconnaître qu'elles ont pris un engagement politique pour la Transition juste, renforcé par les récents Principes directeurs de l'OIT sur la Transition juste.

Plus important peut-être encore que les engagements des gouvernements sera le signal qu'il envoie à l'économie mondiale. Il va devenir de plus en plus difficile pour les investisseurs ou les assureurs de pouvoir justifier le risque qui consiste à mettre leur argent dans des carburants fossiles. Cela ne va pas changer le monde de la finance du jour au lendemain, mais cela va le changer.

L'Accord de Paris doit être considéré comme un point de départ, pas comme un aboutissement. Il crée un cadre institutionnel qui comporte tous les ingrédients nécessaires à son succès.

Une Transition juste pour les travailleurs et l'environnement

Le concept d'une Transition juste est que les travailleurs, leurs familles, les communautés et les syndicats dont ils font partie soient respectés et protégés, tout en créant de nouveaux emplois décents dans des industries durables. Les travailleurs n'ont pas choisi des emplois qui portent préjudice à l'environnement, ils avaient besoin d'un travail pour subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles.

Il serait profondément injuste que l'ensemble des coûts du changement vers la durabilité soit porté par la population active.

De solides filets sociaux sont un prérequis à tout programme de Transition juste, mais y avoir recours n'est jamais le premier choix des syndicats. Le premier choix, et la Transition la plus juste possible, sera toujours de créer, faire évoluer ou maintenir des emplois durables. Un emploi durable ou plus vert n'est pas toujours ce qui vient à l'esprit d'un écologiste. Même la fabrication de panneaux solaires et d'éoliennes requiert du carburant, de l'énergie, de l'acier et des plastiques qui doivent bien provenir de quelque part et ces emplois doivent être considérés comme durables.

La seule manière d'assurer une Transition juste est de créer des programmes structurés pour la faciliter et pour en traiter les conséquences. Si l'on fait aux travailleurs un chantage à l'emploi, c'est l'environnement qui y perdra. Ce n'est donc pas aux travailleurs qu'il faut demander de faire ce choix. Les syndicats doivent éviter de devenir les "derniers défenseurs de l'indéfendable".

LA TRANSITION JUSTE DANS LA RÉALITÉ

La Transition juste s'inspire des politiques que de nombreux gouvernements, en particulier celui des États-Unis, ont mis en place pour réintégrer après la seconde guerre mondiale des milliers de militaires démobilisés au sein de la vie civile active. Un autre exemple plus récent et pertinent est la manière dont l'Allemagne a géré le démantèlement progressif de son industrie du charbon au cours des dernières décennies. Grâce à de bons programmes de protection sociale, des politiques d'ajustement du marché de l'emploi créatives, une collaboration avec les syndicats et un financement adéquat, les travailleurs et les communautés dont ils font partie ont maintenu leur intégrité, démontrant que les résultats sociaux des transitions économiques dépendent des politiques publiques adoptées et que cela peut être accompli.

Un programme de Transition juste doit avoir une vision globale, avec une approche souple visant à aider les travailleurs, leurs familles et les communautés dont ils sont issus. Il doit impliquer les travailleurs dès sa conception et doit s'adapter à chaque situation. Un programme de Transition juste devrait même pouvoir aider à la reconversion créative des friches industrielles. Et il doit conserver l'intégrité des travailleurs et de leurs syndicats.



3

Obtenir une transition juste vers une économie durable

Les énergies renouvelables vont croître rapidement dans le futur pour constituer une part plus importante du mix énergétique global, mais en attendant, le mouvement syndical doit s'assurer que les travailleurs et travailleuses n'aient pas à payer le prix de l'empreinte écologique de leurs industries.

Il faut que les émissions des gaz à effets de serre atteignent leur pic maintenant (février 2016 a déjà été le mois le plus chaud jamais enregistré), sinon l'Accord de Paris visant à conserver le réchauffement climatique sous les 2C° ne pourra pas se matérialiser et les conséquences sociales, économiques et environnementales seront partout dans le monde et pour tous, catastrophiques.

IndustriALL Global Union, la CSI et la centrale syndicale américaine AFL-CIO, se sont rencontrés en mars à Washington DC, aux États-Unis, pour y discuter de la manière dont le mouvement syndical international allait appréhender les pressions résultant de l'Accord de Paris conclu lors du sommet climatique de la COP21 en décembre dernier.

En ligne de mire de la réunion était la question de savoir comment une Transition juste pouvait être réalisée pour les travailleurs concernés. Les travailleurs du secteur de l'énergie, en particulier le charbon, mais aussi ceux des industries hautement dépendantes de l'énergie, seront fortement affectés par les efforts visant à maîtriser les gaz à effet de serre et à limiter le changement climatique, conformément à l'Accord de Paris.

À certains égards, il y a un recoupement d'intérêts entre le mouvement syndical et des organisations non-gouvernementales (NGO) écologistes, alors que pour d'autres aspects, nous partageons les préoccupations de nos employeurs. **L'expertise en matière de transformation industrielle et la manière de rendre ce changement socialement équitable et juste est cependant l'apanage du mouvement syndical.**

Dans ce contexte, l'importance de la justice environnementale est claire : dans le monde en développement en particulier, de nombreuses communautés dépendent largement d'une industrie unique, minière par exemple, mais ces exploitations sont souvent les plus négligentes au plan environnemental en raison de la faiblesse ou de l'absence de réglementations en la matière et de technologies obsolètes.

Une Transition juste n'est pas quelque chose que l'on peut obtenir à la table des négociations. Cela demande des choix délibérés de politiques, élaborées sur base de programmes forts de protection sociale et de politiques industrielles durables qui transformeront les emplois existants de sorte à les rendre plus durables et à en créer de nouveaux, plus verts.

Une Transition juste ne va pas se produire d'elle-même et le soi-disant libre marché ne va pas nous l'offrir. Elle requiert un intense lobbying et des échanges avec, à la fois, les entreprises et les gouvernements. Sinon, les travailleurs seront les victimes de la ruée de dernière minute sur des solutions permettant de se conformer à l'Accord de Paris, sans les nécessaires considérations socio-économiques.

Il est de notre responsabilité de montrer la voie en ce moment crucial de l'histoire. **Nous ne pouvons négocier les lois de la physique, mais nous pouvons, et nous le ferons, soutenir des politiques industrielles durables et exiger justice et emplois décents pour tous les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui et de demain.**

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LA TRANSITION JUSTE

En 2015, Le BIT a convoqué une Réunion d'Experts tripartite pour examiner, amender et adopter un projet de directives basées sur une compilation et un examen approfondi de la part du Bureau des expériences tirées des politiques nationales et des stratégies sectorielles visant à une durabilité environnementale, l'écologisation des entreprises, l'intégration sociale et la promotion des emplois verts.

Les Principes directeurs de l'OIT pour une Transition juste qui en ont découlé identifient neuf points clé pour gérer les impacts des potentielles réglementations environnementales et promouvoir l'évolution vers des entreprises durables et plus vertes, dans le cadre d'une Transition juste :

- Cohérence des politiques et dispositions institutionnelles (spécifiques par pays)
- Dialogue social (multipartite)
- Politiques macroéconomiques et politiques de croissance
- Politiques industrielles et sectorielles (emplois plus verts, travail décent)
- Politiques concernant l'entreprise
- Politiques de développement des compétences (également de l'éducation)
- Sécurité et santé au travail
- Protection sociale (soins de santé, sécurité de revenu, services sociaux)
- Politiques du marché du travail

L'entrée de l'OIT dans le débat sur la Transition juste est hautement significative. Elle donne pour la première fois au concept une définition acceptée au plan international ainsi qu'une existence institutionnelle au sein d'une agence spécialisée des Nations Unies.

1 Brian Kohler à l'occasion de la 21^{ème} Conférence des parties de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. *IndustriALL*

2 Paris 2015 – Conférence de l'ONU sur le changement climatique. *COP 21*

3 Une juste transition vers une économie durable. *IndustriALL*

Berthold Huber

Berthold Huber a connu une ascension du statut d'apprenti ouvrier dans une usine de bus à celui de dirigeant du plus grand syndicat au monde, IG Metall, le syndicat allemand des métallurgistes et de Président d'IndustriALL Global Union. Huber, qui déclare que son rôle de Président est d'être la voix des affiliés, cédera le témoin lors du Congrès d'IndustriALL à Rio, en octobre.

rencontre

Syndicat : **IG Metall**

Pays : **Allemagne**

Texte : **Léonie Guguen**

Photos : **IG Metall**

Pourquoi vous êtes-vous impliqué dans des activités syndicales ?

Le climat politique quand j'ai rejoint IG Metall en 1971 était très propice aux syndicats et aux problématiques de démocratie au travail. Le Chancelier allemand Willy Brandt voulait élargir la démocratie et c'était l'époque où les syndicats ont connu leur plus grand taux d'approbation en Allemagne.

Qu'avez-vous appris au long de votre carrière syndicale ?

J'ai appris à écouter mes collègues. J'ai appris à cerner et définir des objectifs communs. J'ai également appris à ne pas me considérer comme important : c'est l'unité qui fait que nous sommes forts.

En Allemagne, après la seconde guerre mondiale, nous avons eu l'avantage d'être en mesure de reconstruire un mouvement syndical basé sur le principe d'un syndicat par secteur, sans référence à la race, à la religion ou aux convictions politiques. Un syndicat qui défend vos intérêts au sein du secteur où vous travaillez.

Donc, si vous prenez mon syndicat, IG Metall, c'est une organisation stable qui a pu, après les difficultés liées à la réunification, rester forte.

Peu de temps après la chute du mur de Berlin en 1989, vous vous êtes installé dans l'ancienne République démocratique allemande en tant que responsable pour IG Metall. Quel rôle les syndicats ont-ils joué dans l'unification du pays ?

Deux mondes complètement différents se sont rencontrés : une industrie extrêmement productive à l'ouest a fusionné avec une économie qui était à la traîne. Mais on peut dire qu'IG Metall a réussi à faire un million d'adhérents au sein des anciens länder de l'est. Malheureusement, nous en avons perdu beaucoup par la suite, en grande partie à cause des pertes d'emploi massives et de la désindustrialisation de l'ancienne Allemagne de l'Est. Notre tâche principale au début a été de préserver le plus possible d'emplois.

Pourquoi les Fédérations syndicales internationales comme IndustriALL sont-elles importantes ?

Historiquement, les syndicats des pays industrialisés ont eu une perspective internationale et vous pouvez la retrouver dans tous les textes importants du mouvement syndical.

C'est également la raison pour laquelle IndustriALL a son siège à Genève, qui accueille également l'Organisation internationale du Travail, qui a pour mandat de réguler les normes internationales du travail à l'échelle mondiale.

La mondialisation a encore renforcé le besoin de réguler les normes du travail au plan international. Cet important objectif stratégique de créer un contre-pouvoir au capital international a toujours existé, car la mondialisation tend à monter les travailleurs les uns contre les autres. **Nous devons tous travailler dans l'unité.**

Qu'a accompli IndustriALL au cours de ses quatre premières années ?

La plus grande réussite est d'être parvenus à nous rassembler par-delà les frontières de nos secteurs, depuis les industries extractives, comme les mines, jusqu'au secteur manufacturier en passant par toute la chaîne de valeur ajoutée, pour former une fédération syndicale unie.

Nous avons obtenu des succès importants s'agissant d'accords tels que celui sur le Bangladesh, bien que celui-ci soit né sur les cendres d'une cruelle tragédie survenue il y a trois ans. Aucun syndicat national n'aurait été en mesure de l'obtenir et sans IndustriALL et UNI, il n'aurait jamais été possible.

IndustriALL a aussi contribué à mettre à l'agenda mondial les salaires vitaux et les normes minimales du travail. Le 7 octobre, journée mise à profit par nos affiliés pour protester contre le travail précaire, est une grande réussite. En Allemagne, c'est devenu une journée importante où, quoi qu'il se passe d'autre, nous luttons contre le travail précaire en Allemagne et partout dans le monde.

Les cinq objectifs stratégiques auxquels tout le monde souscrit et que chacun soutient sont un grand acquis et je ne connais pas d'autre grande organisation qui a réussi cela.

Les cinq objectifs stratégiques d'IndustriALL

- > Renforcer la puissance syndicale
- > Défendre les droits des travailleurs
- > Confronter le capital mondial
- > Combattre le travail précaire
- > Atteindre une politique industrielle viable

Quels sont les défis auxquels les syndicats sont confrontés ?

La mondialisation a contribué à une situation dans laquelle les droits des travailleurs sont bafoués chaque jour pratiquement partout dans le monde.

Le droit de grève, la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement doivent s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses partout et pas seulement dans des pays pris individuellement.

Le travail précaire est sans conteste l'un des plus gros défis du 21^e siècle, que ce soit dans une économie industrialisée ou émergente. Il prévaut partout bien que sous différentes formes. Le conflit entre précarité et pérennité de l'emploi qui oppose le capital et le mouvement syndical n'est qu'un début. Le chômage des jeunes et le travail informel sont également des défis de taille.

Nous voyons la pression monter sur les syndicats, par exemple en Amérique du Nord. Les endroits du monde où l'on constate un

progrès du renforcement syndical, comme en Asie du Sud-Est, sont également caractérisés par l'existence de nombreux syndicats d'entreprise. Il faut une seule voix à niveau national pour que les syndicats travaillent ensemble.

Après les deux sanglantes guerres mondiales du siècle dernier, la paix mondiale est la question la plus importante. Elle ne peut être maintenue qu'en continuant à promouvoir les droits humains, la liberté, la démocratie, la justice et une prospérité croissante pour chacun et chacune partout dans le monde.

Vous avez été Président ad interim de Volkswagen et vous êtes actuellement le Vice-Président du Conseil de Surveillance d'Audi. À la lumière de votre expérience dans l'industrie automobile, quelle menace représente Industrie 4.0 ?

Lorsque l'on parle d'Industrie 4.0, il est question de numérisation, mais un autre défi majeur est la substitution des carburants fossiles, qui renforce la pression sur la production et les emplois. Les moteurs électriques nécessitent moins de pièces et cela va affecter les pays producteurs d'automobiles en Amérique latine, Asie, Europe et Amérique du Nord.

Une chose est claire : l'élaboration et la production de véhicules vont changer profondément mais chaque pays en sera affecté différemment. Certains pays sont impliqués fortement dans la recherche et le développement ainsi que dans les biens d'investissement et la production de robots. L'Allemagne est exposée au niveau de biens d'investissement, dans les industries mécaniques et chez les équipementiers.

Si vous voulez peser sur ce changement structurel de manière positive pour les travailleurs, il vous faut des syndicats forts. Au bout du compte, c'est l'emploi qui est en jeu.

C'est d'abord aux syndicats nationaux d'appréhender cette tâche. C'est en premier lieu une problématique nationale avant d'être celle d'IndustriALL, qui doit se battre sur les enjeux généraux que sont les salaires équitables, la pérennité de l'emploi et la sécurité au travail.

Quel est votre point de vue sur un quota de 40% de femmes chez IndustriALL ?

Je suis de manière inconditionnelle en faveur d'un quota pour la représentation des femmes et je me suis battu pour ça chez IG Metall. La grande question est comment y parvenir et quelles seraient les sanctions si des affiliés contrevenaient au quota ? Je suis en faveur d'une modification de statuts, c'est une prise de position et un engagement politique, mais il est plus important que cela se matérialise dans la réalité et pas seulement dans nos documents.

Nous devons discuter de la façon dont nous allons, dans les faits, obtenir une meilleure participation des femmes.

Qu'espérez-vous qu'IndustriALL puisse accomplir dans les quatre prochaines années ?

La simple création d'IndustriALL est un succès. Sa préparation a nécessité des années, si pas des décennies. Nous sommes parvenus à prendre en compte les problématiques par-delà les secteurs et j'ai rarement participé à une réunion où l'origine sectorielle jouait un grand rôle pour les participants. Mais nous devons toujours continuer à développer davantage notre culture commune.



Il ne suffit pas de se contenter de décrire les ravages du capitalisme mondial. Il faut être actif. Il faut rivaliser avec les entreprises et c'est là où le besoin de campagnes visibles et efficaces entre en jeu ainsi que celui d'accroître la visibilité d'IndustriALL.

Au-delà de nos cinq objectifs, nous devons de nouveau traduire tout ceci en actions concrètes et dans les activités que nous menons dans les régions, par exemple au niveau du travail précaire. Par le biais d'un accent plus important sur le développement par la syndicalisation, nous devons constituer des syndicats forts, unis, démocratiques, indépendants, représentatifs et auto-suffisants partout dans le monde.

Pour ceci, le rôle des régions et de leur travail doit clairement être renforcé. Nous ne pouvons mener ceci et nos autres tâches uniquement au départ de Genève.

Le Président est la voix des affiliés. Il doit avoir un discours et des opinions fermes, mais sa mission principale est d'écouter et de susciter une position commune et l'unité.



www.igmetall.de



www.facebook.com/IGMetall



[@IGMetall](https://twitter.com/IGMetall)



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

DROITS DES TRAVAILLEURS AU SEIN DES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES :

TENIR LES ENTREPRISES RESPONSABLES



La répartition de la production liée aux entreprises multinationales (EMN) dans le monde entier a favorisé la croissance de l'emploi dans de nombreux pays. Et elle a amené de nouveaux défis pour le mouvement syndical. Comment les EMN peuvent-elles être tenues responsables des violations des droits du travail au sein de leur chaînes d'approvisionnement en l'absence de dispositions et de mécanismes d'application au plan international ?

Dossier

Texte : **Jenny Holdcroft et Adam Lee**

Dans une évaluation portant sur 40 pays, l'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que le nombre d'emplois liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales a augmenté de 296 millions en 1995 à 453 millions en 2013. Ceci représente plus d'un cinquième de la main d'œuvre mondiale. Pour de nombreux travailleurs et travailleuses, un emploi au sein de ces chaînes signifie un travail précaire, un salaire bas et un temps de travail inhumain.

L'expansion des chaînes d'approvisionnement mondiales a été motivée par un modèle économique expressément conçu pour tirer parti de bas salaires et de l'inadéquation des réglementations et de leurs mesures exécutoires. Des études montrent que le respect pour les droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement décroît.

Dans l'industrie de la confection, on a vu une chute de 73% du score d'évaluation des droits des travailleurs des 20 premiers exportateurs de vêtements vers les États-Unis entre 1989 et 2010. Dans le même temps, on a connu une réduction de 42% du prix payé pour les vêtements qu'ils produisaient.

Les Principes directeurs de l'ONU indiquent clairement que les EMN sont responsables des conditions de travail au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. De nombreuses EMN prétendent cependant avoir peu de contrôle, voire de connaissance de combien les travailleurs et travailleuses sont payés, de leur temps de travail, de leurs conditions de santé et sécurité ou de leurs contrats d'emploi. Mais ces mêmes entreprises sont capables d'avoir des exigences très spécifiques envers leurs fournisseurs sur les matériaux utilisés et leur provenance, les processus de production, les délais de livraisons, etc.

En fait, les modèles d'approvisionnement conçus par les entreprises pour maximiser leurs bénéfices sont la cause directe des nombreux abus que connaissent les travailleurs et travailleuses. Des délais courts, des changements de dernière minute aux spécifications de production, des coups de collier pour le lancement de nouveaux produits et l'absence générale de considération pour l'impact des décisions d'approvisionnement sur les travailleurs et travailleuses sont autant d'obstacles majeurs à l'amélioration de leurs droits au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les travailleurs et travailleuses, à tous les stades de la chaîne d'approvisionnement mondiale peuvent à juste titre mettre en question la médiocrité de leurs salaires et conditions d'emploi. Ils et elles fabriquent des produits ou rendent des services pour des entreprises qui raflent des

bénéfices gigantesques et qui pourraient bien se permettre de garantir à tous les travailleurs et travailleuses de leurs chaînes d'approvisionnement un niveau de vie décent.

Au cours du dernier trimestre de 2015, Apple a enregistré le plus gros bénéfice trimestriel jamais engrangé par une entreprise : 18,4 milliards de dollars. Elle est juchée sur une montagne de liquidités de 216 milliards de dollars. Dans le même temps, les travailleurs et travailleuses qui fabriquent les produits qui génèrent ces profits inédits ne perçoivent que 4 dollars pour fabriquer un iPhone 6 qui se vend aux États-Unis 649 dollars.

Amancio Oretga, fondateur de la chaîne de mode Zara est maintenant le deuxième homme le plus riche du monde avec une fortune personnelle de 70 milliards de dollars (oui, milliards).

Les acheteurs des EMN au sommet des chaînes d'approvisionnement mondiales ne sont peut-être pas les employeurs directs des salariés des usines qui produisent leurs biens, mais leurs décisions d'achat ont une forte influence sur les salaires et le temps de travail.



2

- 1 Usine Sakura à Rangoun au Myanmar. *IndustriALL*
- 2 Travailleurs de l'usine Sakura à Rangoun au Myanmar. *IndustriALL*
- 3 Action sur Oxford Street, Londres, devant H. Samuel. *IndustriALL*
- 4 IndustriALL appelant NXP à améliorer ses pratiques en matière de travail.
- 5 Effondrement du Rana Plaza en 2013. *IndustriALL*



Bénéfice trimestriel
US\$18,4 milliards
iPhone 6 se vend à
US\$649
Les travailleurs gagnent US\$4



La faillite de la RSE

Les efforts de responsabilité sociale des entreprises (RSE) unilatéraux, volontaires et sans engagement ont très largement failli à améliorer les salaires et le temps de travail ou à assurer le respect du droit des travailleurs à rejoindre un syndicat.

La RSE a engendré une industrie de l'audit social multimillionnaire en dollars, ce qui signifie que tellement ayant été investi, en dépit d'un manque de résultats, de nombreuses entreprises vont continuer à espérer un changement progressif par le biais d'investissements dans les approches existantes.

Mais puisque le modèle d'audit et de conformité se focalise sur la performance d'usines individuelles sans identifier ou prendre en compte les causes initiales et les barrières systémiques, ces efforts continueront d'être vains.

Il existe une conscientisation croissante du public par rapport au manque de résultats fournis par les programmes de RSE. Les sites internet et les rapports flamboyants ne suffisent plus comme écrans de fumée derrière lesquels les entreprises peuvent continuer à mener leurs affaires comme si de rien n'était. La confiance dans ce modèle d'audit a été un peu plus ébranlée lorsqu'il a été révélé que les organes d'audit social et de certification SAI et BSCI avaient donné un blanc-seing en matière de santé respectivement à l'usine de vêtements de Ali Enterprises au Pakistan avant qu'elle ne brûle en faisant 254 morts parmi les travailleurs et travailleuses et au Rana Plaza avant qu'il ne s'effondre en tuant 1129 au Bangladesh.

Quelles sont les options pour les syndicats ?

Les Principes directeurs des Nations Unies et ceux de l'OCDE, basés sur eux, établissent clairement que les EMN sont responsables des abus commis au sein de leur chaînes d'approvisionnement. Les syndicats peuvent porter des affaires devant l'OCDE en vertu de ses principes directeurs mais cela n'induit pas de solutions coercitives et les résultats sont mitigés.

Alors que de manière générale il n'est pas possible actuellement de poursuivre des entreprises dans leur pays d'origine pour leurs actes commis dans d'autres pays, il y a un frémissement en faveur d'exigences légales à opposer aux EMN. En France, il existe un projet de loi en débat qui imposera aux plus grandes multinationales françaises de mettre en place un plan de diligence raisonnable pour prévenir les manquements aux droits humains et envers l'environnement. Les entreprises qui ne produiront pas un tel plan pourront s'y voir contraindre par un juge et mises à l'amende pour infraction.

Entretemps, des efforts sont menés au sein du Conseil des droits de l'homme de l'ONU en vue d'un traité international exécutoire sur les responsabilités des entreprises en matière de droits humains.

Les syndicats vont insister pour que les débats de la Conférence internationale du Travail sur les chaînes d'approvisionnement mondiales en juin 2016 mènent à des mesures concrètes pour se saisir des violations des normes internationales du travail au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales des EMN (voir encadré).

Dans la lignée de son objectif stratégique de confronter le capital mondial, IndustriALL continue à prendre des mesures pour augmenter la responsabilité des EMN au sein des chaînes d'approvisionnement des secteurs qui sont les siens.

IndustriALL a signé des Accord-Cadres mondiaux avec près de cinquante compagnies multinationales. Ceux-ci exigent des entreprises qu'elles soutiennent les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses, et ils comprennent en général un engagement que les fournisseurs de l'entreprise en fassent de même.

Certains syndicats développent des relations plus étroites entre eux au sein des chaînes d'approvisionnement de leurs employeurs. Les affiliés d'IndustriALL et de son organisation sœur, la Fédération internationale des ouvriers du transport, du Danemark, de Norvège et du Royaume-Uni ont l'intention de développer systématiquement leurs liens syndicaux à travers les secteurs du pétrole, du gaz, des activités maritimes et du transport.

Le but est le renforcement syndical par la communication, la collaboration et la syndicalisation dans toute la chaîne d'approvisionnement.

Les syndicats peuvent citer les enseignes des entreprises pour appuyer les droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement.

La CSI a récemment publié un rapport qui met en lumière le scandale que constitue le fait que 50 multinationales de pointe propriétaires de grandes enseignes n'emploient en direct que seulement 6% de leurs mains-d'œuvre. Les 94% restants pâtissent souvent de bas salaires et de violations de leurs droits, dissimulées qu'elles sont dans l'ombre des chaînes d'approvisionnement mondiales. La CSI appelle ces grandes enseignes à prendre leurs responsabilités par rapport à leurs "mains-d'œuvre cachées".

Pointer du doigt des compagnies qui font du commerce de détail peut être particulièrement efficace. Alors que les employeurs dans les secteurs relevant d'IndustriALL, bien souvent, n'ont pas de présence en tant que détaillant, ils sont souvent liés par le biais des chaînes d'approvisionnement à des compagnies qui en ont une.

Les syndicats du géant des mines et de la métallurgie Rio Tinto ont fait indirectement pression sur l'entreprise en reliant publiquement le détaillant en joaillerie Signet aux pratiques minables de son fournisseur de diamant, Rio Tinto.

iPhone 6

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

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

L'affilié philippin d'IndustriALL MWAP a d'abord eu peu de succès dans sa tentative de négocier une nouvelle convention de travail en 2014 avec l'entreprise d'électronique NXP. Après que l'entreprise s'est attaquée aux dirigeants du syndicat, l'attention s'est portée Apple, client de NXT.

Des protestations auprès des boutiques Apple ont été organisées en collaboration avec le MWAP. Une pétition mise sur pied par SumOfUs appelant Apple à exiger de son fournisseur NXP qu'il améliore ses relations sociales a récolté cent cinquante mille signatures. Son résultat a été une nouvelle convention de travail pour le MWAP.



5

Accords dans les chaînes d'approvisionnement

L'effondrement du bâtiment Rana Plaza en avril 2013 marque un tournant, avec la faillite du modèle d'audit de RSE dont on se détourne au profit de relations sociales à l'échelle des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cela a rendu possible l'Accord sur la sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh, un texte innovant et exécutoire conclu entre des fédérations syndicales internationales et plus de 200 EMN de la confection.

Cet Accord identifie et prend en compte les raisons sous-jacentes qui expliquent pourquoi les usines n'étaient pas sûres en dépit d'années d'audit et de programmes de RSE. Il comprend des engagements de la part des marques vis-à-vis des usines qui les fournissent de leur maintenir des commandes et d'assurer qu'un financement soit disponible pour que celles-ci opèrent les rénovations nécessaires. **Si les usines ne se conforment pas, les marques signataires sont tenues de mettre un terme à leur relation commerciale.**

L'Accord du Bangladesh contient la promesse de changer à tout jamais la manière dont les entreprises traitent les abus au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Le défi est maintenant de s'appuyer sur ce modèle pour se pencher sur d'autres violations systémiques des droits sociaux au sein des chaînes d'approvisionnement.

IndustriALL a signé un Protocole d'entente avec un certain nombre de grandes marques de l'industrie du vêtement. Le but de ce processus, connu sous le sigle ACT, est de mettre en place des systèmes de conventions collectives sectorielles, soutenues par les politiques d'achat des marques, en tant que moyen de première ligne pour la fixation des salaires au sein de l'industrie mondiale de la confection. Le Protocole d'entente identifie de manière explicite le développement de la négociation sectorielle dans les pays producteurs de vêtements comme étant essentiel pour atteindre des salaires vitaux ainsi que le besoin d'une reconnaissance effective des droits des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective afin d'y parvenir.

Dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales, où les acheteurs qui se situent à leur sommet ont la plus grande faculté d'influencer l'endroit où la valeur y est distribuée et combien en aboutit entre les mains des travailleurs, une réforme des politiques d'achat pour soutenir la négociation sectorielle est essentielle.

En liant la négociation collective sectorielle nationale entre syndicats et employeurs aux politiques d'achat des marques, le processus ACT crée un cadre pour d'authentiques relations sociales au niveau des chaînes d'approvisionnement. Par le biais de la négociation sectorielle, les travailleurs peuvent obtenir un salaire suffisant pour subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles. Dans le même temps, la nature spécifique du secteur, le temps de travail, la productivité et les autres matières qui ont une incidence sur les salaires peuvent être pris en compte.

Pour la première fois, le processus ACT vise à créer un système qui, en prenant en compte les obstacles structurels au salaire vital, a une véritable chance de pouvoir faire augmenter les salaires des travailleurs et travailleuses de la confection d'une manière quantifiable, durable et exécutoire.

En tirant parti de ces expériences, et de celles issues de l'Accord du Bangladesh, il n'y a pas de raison de ne pouvoir développer des modèles similaires capables de s'attaquer à d'autres problèmes de droits sociaux trouvant leurs racines dans la manière dont les chaînes d'approvisionnement sont construites et gérées.

C'est l'opportunité qu'ont maintenant les syndicats pour s'attaquer aux conditions de travail au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales et se diriger vers d'authentiques relations sociales à leur niveau.

La lutte pour la responsabilisation des chaînes d'approvisionnement s'invite à l'OIT

Les chaînes d'approvisionnement mondiales font beaucoup pour les grandes entreprises mais pas pour les travailleurs. Maintenant, la lutte pour défendre les travailleurs et travailleuses des chaînes d'approvisionnement mondiales va être prise en considération par l'OIT.

En juin, l'OIT tiendra un débat lors de la Conférence internationale du Travail (CIT) sur la manière de promouvoir le travail décent au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'OIT est l'organisation tripartite qui a pour mission de fixer des normes pour le monde du travail. La CIT est organisée chaque année par l'OIT pour formuler des décisions sur sa politique générale, son programme de travail et les normes internationales du travail.

L'économie mondiale souffre actuellement d'un déficit de responsabilisation. Nombre d'entreprises prétendent soutenir les droits des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, mais faillissent à prendre des mesures pour que ceux-ci soient respectés. Les gouvernements prennent peu de responsabilité par rapport aux droits des travailleurs des fournisseurs étrangers de leurs entreprises. Les pays dont sont originaires ces fournisseurs ont souvent des lois pour protéger les droits des travailleurs mais ne peuvent ou ne veulent pas les appliquer.

L'ONU et l'OCDE ont pris des mesures pour prendre en compte ce déficit de responsabilisation. En 2011, l'ONU a entériné ses Principes directeurs et l'OCDE a mis à jour les siens.

À présent, travailleurs, entreprises et gouvernements vont débattre de la manière d'aller de l'avant au sein de l'OIT. Chaque partie aura une perspective différente.

Le groupe des travailleurs à l'OIT incitera à des conclusions du débat qui reflètent les violations répandues des droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales et le fait que celles-ci ne bénéficient pas aux travailleurs.

LES TRAVAILLEURS VONT AUSSI INSISTER POUR :

- Une décision de travailler à une Convention sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette convention devrait clarifier le rôle et les responsabilités des gouvernements (dans le pays d'origine et le pays hôte) ainsi que des entreprises (aussi bien les fournisseurs que les acheteurs). Elle devrait instaurer une responsabilité juridique et donner des indications pour le développement de politiques et de législations permettant d'assurer le respect des droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales.
- Une révision de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Celle-ci est un instrument de l'OIT lui permettant de faire des recommandations aux entreprises et aux gouvernements s'agissant des conditions d'emploi. Elle porte cependant principalement sur les activités propres des entreprises, pas leurs chaînes d'approvisionnement. Les travailleurs vont demander que sa portée soit élargie et qu'elle comporte un mécanisme de dépôt de plaintes qui puisse mener à une médiation ou un arbitrage.
- Un engagement des employeurs à une plus grande transparence au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.
- Un engagement à travailler à l'amélioration de la sécurité et à la réduction du travail précaire au sein des chaînes d'approvisionnement.
- La promotion de la négociation collective sectorielle et la mise en place d'un salaire minimum vital ainsi que des mécanismes de fixation du salaire minimum.

Le groupe des employeurs va adopter une approche bien différente du débat à l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement. Il va dépeindre celles-ci comme un outil important pour le développement économique. Il va tenter de minimiser dans les conclusions du débat les violations des droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement. Les employeurs vont probablement aussi résister à toute mesure qui exigerait d'eux une plus grande transparence et responsabilité ou de meilleures conditions pour les travailleurs.

Pour assurer que le débat à l'OIT mène à une plus grande responsabilisation des chaînes d'approvisionnement, les syndicats doivent être prêts à mettre la pression sur leur gouvernement.



profil

Fédérations syndicales : **CUT et Força Sindical**

Pays : **Brésil**

Texte : **Kimber Meyer**

DEUX CENTRALES SYNDICALES AVEC UN MÊME OBJECTIF :

L'UNITÉ AU BRÉSIL LUI VAUT DE GRANDES VICTOIRES

Plus de 40% des travailleurs et travailleuses du Brésil appartiennent à l'une des deux grandes centrales syndicales, la CUT et Força Sindical. Avec leurs luttes permanentes et leur travail sans relâche, elles ont obtenu toutes les deux de grandes victoires pour les travailleurs du pays.

Le 6 décembre 2006, 20.000 travailleurs et travailleuses ont défilé à Brasilia et ont obtenu un accord historique. Les deux plus grandes centrales syndicales du Brésil, la CUT et Força Sindical avaient organisé une troisième marche nationale dans la capitale du pays, Brasilia, dans le cadre d'une campagne de deux ans pour obtenir des augmentations annuelles du salaire minimum.

Cette marche a été suivie d'une augmentation du salaire minimum et a montré comment l'unité syndicale et un esprit combatif pouvaient amener des avancées importantes pour les travailleurs et travailleuses du pays. Le gouvernement était

ensuite convenu avec les représentants des syndicats, des organisations patronales et des associations de pensionnés et retraités d'adopter une augmentation annuelle du salaire minimum basée sur l'inflation et la croissance du PIB par habitant. Cette politique est toujours d'application à ce jour.

Un autre jalon dans l'histoire du mouvement syndical brésilien a été posé en 2008. Des représentants des deux centrales syndicales se sont rendus à la Chambre des Représentants pour le vote d'une loi qui, pour la première fois, donnait une reconnaissance légale aux centrales syndicales.



“

La CNTM a œuvré aux côtés des centrales syndicales du Brésil pendant sept ou huit ans pour obtenir leur reconnaissance légale, ce qui fût chose faite en 2008. Nous avons alors formulé un programme commun aux centrales syndicales.

La CNTM-Força Sindical et la CNM-CUT ont participé ensemble à des manifestations, des séminaires et des congrès dans le cadre d'une politique destinée à unifier le mouvement syndical, dit Miguel Torres, président de la CNTM, affiliée à IndustriALL.



INDUSTRIALL AU BRÉSIL

IndustriALL compte 22 syndicats affiliés au Brésil qui font partie de la CUT ou de Força Sindical. Nous travaillons actuellement avec les affiliés à des projets de formation et d'éducation pour les jeunes syndicalistes, pour l'émancipation des femmes au sein des syndicats et pour combattre le travail précaire dans les multinationales.

Les syndicats du secteur automobile du Brésil, d'Argentine, d'Allemagne et du Mexique collaborent aussi entre eux et œuvrent à la construction de réseaux syndicaux au sein des multinationales brésiliennes. IndustriALL a un accord-cadre mondial avec le géant de l'énergie Petrobras, cas unique en Amérique latine.

Enfin, IndustriALL compte un Conseil national pour le Brésil, au niveau duquel sont représentées six confédérations des deux centrales syndicales de trois secteurs (textile, métallurgie, chimie).

Et la lutte se poursuit de nos jours. Le géant sud-américain traverse actuellement une importante crise économique et politique. Une récession a entraîné des fermetures d'usines et des pertes d'emploi. **Les syndicats ont cependant joué un rôle crucial dans la défense des droits des travailleurs et le sauvetage des emplois de milliers de Brésiliens.**

Au début de 2016, les syndicats affiliés à la CUT et à Força Sindical ont participé à l'organisation d'une manifestation couronnée de succès et ont remis en mains propres une lettre au Comité organisateur des Jeux olympiques 2016, insistant pour que Nissan se conforme aux principes directeurs à l'intention des parraineurs en respectant les droits humains dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

Des représentants de la CNM-CUT et de la CNTM-Força Sindical ont également participé à une séance publique de la Commission des Droits de l'Homme du Sénat brésilien pour dénoncer la politique anti-syndicale de l'entreprise au Mississippi (États-Unis). **À la suite de cela, le Sénateur Paulo Paim a accepté de contacter le PDG de Nissan, M. Carlos Ghosn, pour lui demander de négocier avec les travailleurs et de permettre la syndicalisation de l'usine.**



“Nous avons eu le soutien des syndicats du secteur chimique (FEQUIMFAR - Força Sindical, affiliée à IndustriALL) ainsi que des métallurgistes d'Osasco et Curitiba (Força Sindical) à diverses occasions, par exemple dans le combat pour la défense de la démocratie, pour empêcher le coup d'État et pour s'assurer que le gouvernement de Dilma reste en place jusqu'à la fin de son mandat, ainsi que dans le cadre du combat pour une nouvelle politique économique qui promeuve la croissance économique et l'emploi.”

La CUT, Central Única dos Trabalhadores, se définit comme étant “un syndicat brésilien pour les masses et la classe ouvrière, indépendant et démocratique, engagé à défendre les intérêts actuels et historiques de la classe ouvrière”. Elle a été fondée le 28 août 1983, à São Bernardo do Campo, São Paulo, deux ans avant la restauration de la démocratie au Brésil au bout de 20 ans de dictature militaire.

C'est pourquoi les premières batailles de la CUT ont été pour des changements politiques, économiques et culturels de grande envergure, capables de garantir les droits universels des travailleurs.

Quelques années après la fondation de la CUT, un autre syndicat a été créé pour les travailleurs brésiliens. Força Sindical a été fondée le 8 mars 1991, pendant la célébration de la Journée internationale de la Femme. **Elle s'est présentée comme étant destinée à consolider un mouvement des travailleurs moderne qui soit “indépendant, libre, pluraliste, ouvert au débat interne et public, avec un projet bien défini pour un Brésil meilleur, plus juste, plus solidaire et capable de promouvoir le bien-être de ses enfants.”**



CUT : @cutnacional



Força Sindical : @CentralSindical



CUT : www.cut.org.br



Força Sindical : www.fsindical.org.br

- 1 Troisième marche sur le thème du salaire minimum, 6 décembre 2006. *Dino Santos*
- 2 & 4 Manifestation et réunion avec des représentants du Comité d'organisation des Jeux Olympiques de 2016. *Fernando Cavalcanti*
- 3 Audience publique au Sénat brésilien. Le sénateur Paulo Paim, président de la Commission des droits de l'homme au Sénat, a convenu de prendre contact avec le PDG de Nissan, Carlos Ghosn, en vue de demander à l'entreprise de négocier avec les travailleurs. *Fernando Cavalcanti*

Les syndicats ont également organisé différentes manifestations pour arrêter les licenciements de la part des multinationales, par exemple à l'usine de Mercedes Benz de São Bernardo do Campo (SP), où une grève a permis de sauver 1.500 emplois. Rafael Marques, représentant le Syndicat des métallurgistes ABC, affilié à la CNM-CUT et Miguel Torres, représentant la CNTM-Força Sindical, ont tous deux participé aux actions de protestation destinées à sauver les emplois.

Les confédérations des deux centrales syndicales se sont soutenues les unes les autres dans d'autres secteurs, par exemple dans la chimie. Lucineide Varjao, Présidente de la CNQ/CUT, affiliée à IndustriALL, et première femme à occuper ce poste au sein de l'organisation, dit :

Le second Congrès de IndustriALL Global Union se tiendra à Rio de Janeiro en octobre 2016.





4

QUATRE ANNÉES D'ACTION D'INDUSTRIALL POUR DIRE STOP AU TRAVAIL PRÉCAIRE

Depuis sa fondation en 2012, l'action contre le travail précaire a figuré en tête des politiques et campagnes d'IndustriALL. Après quatre années de syndicalisation, de négociations, de campagnes et de combats législatifs de la part des affiliés d'IndustriALL partout dans le monde, la tenue prochaine du deuxième congrès d'IndustriALL est l'occasion de nous pencher sur les acquis et de nous reconcentrer sur les luttes encore à venir.

dossier
spécial

Texte : Armelle Seby

Les dernières décennies ont vu une augmentation généralisée du travail précaire partout dans le monde. Bien qu'environ 70% de la population active en Europe et aux États-Unis est toujours employée de manière permanente et directe, les formes d'emploi précaire sont à la hausse. Dans les pays à faible revenu, le travail indépendant, en sous-traitance et informel sont les formes dominantes d'emploi.

La croissance rapide du travail précaire est favorisée à la fois par le monde des affaires et les gouvernements. Les entreprises posent la flexibilité comme condition à la création d'emplois. Au nom de la croissance économique, les gouvernements dérèglent le marché du travail et permettent l'expansion de postes de médiocre qualité et sans sécurité d'emploi. Dans une économie mondialisée, avec un niveau élevé de concurrence internationale et des processus de production externalisés, la pression est sur la réduction des coûts. Les entreprises multinationales ont imposé un modèle de chaîne d'approvisionnement qui génère de l'emploi précaire, en particulier dans des secteurs comme le textile ou l'électronique. Les changements technologiques permettent aux employeurs d'imposer toujours plus de flexibilité et d'insécurité.



2

Combattre le travail précaire : un objectif stratégique clé pour IndustriALL

Lors du Congrès de fondation à Copenhague en juin 2012, la campagne STOP au travail précaire a été adoptée à l'unanimité par les affiliés d'IndustriALL. Au nom de cette campagne mondiale, des syndicats se sont engagés à mobiliser leurs membres le 7 octobre, à l'occasion de la Journée mondiale pour le travail décent.

Le nombre d'affiliés qui participent à la journée mondiale d'action grandit chaque année, ce qui est révélateur de la priorité que les affiliés accordent au besoin de dire stop au travail précaire et une démonstration très visible de la détermination d'IndustriALL à éradiquer les contrats d'emplois abusifs.



3



L'expansion continue du travail précaire est l'une des plus grandes menaces auxquelles les syndicats sont confrontés, non seulement pour la sécurité d'emploi, les salaires et les conditions de travail, mais aussi par rapport à leur capacité à rassembler les travailleurs et travailleuses dans le but de se battre collectivement en faveur de leurs droits.

Pour IndustriALL, le combat contre le travail précaire est un objectif stratégique clé qui est intégré dans l'ensemble de son travail aux niveaux mondial, sectoriel et régional, indique Jyrki Raina, Secrétaire général d'IndustriALL.

Syndiquer pour se battre contre le travail précaire

“L'expansion de l'emploi précaire fait clairement partie d'une offensive des entreprises contre le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Le travail précaire est caractérisé par la faible présence voire l'absence totale de droits syndicaux, avec de nombreux et substantiels obstacles à l'adhésion syndicale pour les travailleurs précaires,” dit Jyrki Raina.

La campagne d'IndustriALL STOP au Travail précaire encourage et soutient les affiliés en vue de la syndicalisation des travailleurs précaires. Des projets syndicaux soutenus financièrement par Union to Union de Suède, le SASK de Finlande, la LO de Norvège, la FNV des Pays-Bas, l'ACV-BIE de Belgique et la FCE-CFDT de France, fournissent aux affiliés un soutien concret pour bâtir leur capacité à développer et mettre en œuvre des plans d'actions pour la syndicalisation, la négociation collective et la mise en place de campagnes. Le combat contre le travail précaire joue un

rôle important dans la promotion de l'unité d'action parmi les affiliés, dont la création d'équipes pour des campagnes nationales, qui représentent tous les affiliés, en particulier en Afrique sub-saharienne et en Asie du Sud-Est.

Les affiliés qui participent aux activités des projets sur le travail précaire ont rapporté la syndicalisation de milliers de ces travailleurs depuis 2012. **Au cours de la seule année dernière, les affiliés ont rapporté avoir syndiqué 34.000 travailleurs et travailleuses précaires.**

En Afrique sub-saharienne, les affiliés ont syndiqué environ 17.000 travailleurs précaires dans six pays : le Togo, le Cameroun, la République démocratique du Congo, le Nigeria, le Burkina Faso et le Sénégal.

En Afrique de l'Ouest, en dépit de la législation qui limite le recours au travail informel et journalier, ce type de contrat est régulièrement utilisé de manière abusive. Dans certaines entreprises chimiques au Sénégal, l'ensemble de la main d'œuvre est composée de travailleurs journaliers ou recrutés par des agences de travail temporaire. Par le biais d'efforts menés par IndustriALL, un programme de formation pour les recruteurs a été mis sur pied et les affiliés ont lancé des campagnes de syndicalisation dans des entreprises cibles.



4



5



La force d'un syndicat est dépendante de ses effectifs. Nous devons aller au-devant des travailleurs en sous-traitance, les syndiquer, nous battre pour eux et ainsi accroître notre force. B.K. Das, Secrétaire général de l'INMF, Inde.

À Pune, en Inde, les entreprises recrutent moins de personnel permanent et utilisent davantage de travailleurs sous-traitants non-syndiqués. Les travailleurs et travailleuses permanents sont licenciés et des temporaires sont ré-embauchés pour

faire le même travail mais pour une fraction du salaire.

La fédération indienne SEM (Shramik Ekta Mahasangh) contre-attaque et syndique les travailleurs précaires. Les travailleurs précaires étaient intimidés lorsqu'ils rejoignaient un syndicat. Pour dépasser cette situation, la SEM a enregistré un syndicat distinct pour la main d'œuvre de l'état du Maharashtra, le Syndicat des travailleurs sous-traitants du Maharashtra (MCWU), en septembre 2014. Avec le soutien d'IndustriALL, le MCWU a formé des recruteurs et est parvenu à syndiquer 650 travailleurs en sous-traitance en un mois.

IndustriALL encourage ses affiliés à syndiquer et représenter les travailleurs précaires plutôt que de créer des syndicats distincts. Mais lorsque cela s'avère trop difficile et que créer un syndicat distinct pour les travailleurs précaires est la seule solution, la solidarité et le soutien des syndicats des travailleurs permanents est essentielle. Ces syndicats fournissent les informations nécessaires pour syndiquer les travailleurs précaires de leurs usines.

La négociation collective est capitale

En 2015, par le seul biais de ce projet, les affiliés ont réussi à convertir le travail précaire de 10.000 travailleurs et travailleuses en emploi permanent.

Au cours des dernières années, on a enregistré de nombreux exemples d'affiliés réussissant à négocier de meilleures conditions pour des travailleurs précaires ou à étendre en leur faveur la portée de conventions collectives. Nombre de ces exemples sont cités dans la publication d'IndustriALL Négocier la sécurité.

- Au Cameroun, la FENATICAM et l'USTIC ont obtenu l'enregistrement au sein du système national de sécurité sociale de 600 travailleurs en sous-traitance de N.I.S. Environ chez Cimencam.
- Au Brésil en 2013, la FUP a obtenu un accord avec Petrobras qui met en place un fond de sécurité pour garantir le paiement des rémunérations des travailleurs précaires
- En 2015 en Inde, l'INCWF a réussi à obtenir une prime pour les travailleurs en sous-traitance de Digvijay Cement, à Gujarat et la SMEFI a obtenu un accès à des infrastructures médicales pour les travailleurs en sous-traitance, comparable à celui fourni aux travailleurs permanents au sein de Steel Authority of India Ltd.

ABDOULAYE

TRAVAILLEUR DE LA CHIMIE, SÉNÉGAL

Grâce au syndicat SUTIDS, je suis devenu un travailleur permanent en 2014. Aujourd'hui, ma vie et celle de ma famille ont changé totalement : mes revenus ont augmenté de 125%, 60% des soins de santé de ma femme et de mes quatre enfants sont couverts par l'entreprise, j'ai un équipement de protection personnelle, le fond de sécurité sociale offre à ma femme des consultations prénatales et postnatales, mes enfants ont accès aux traitements médicaux par l'institution qui verse également des allocations à ma femme après la naissance et aux enfants tous les deux mois jusqu'à 18 ans.

Je suis maintenant en conséquence un militant activement impliqué dans la défense des intérêts des travailleurs précaires.

Se battre pour et contre les législations

Des dispositions limitant le recours au travail précaire et appliquées correctement sont essentielles.

En Indonésie, des affiliés ont conduit une étude sur plus de 500 travailleurs et travailleuses des secteurs de l'informatique et de l'électronique, de l'automobile, du textile et de la confection, du ciment, de la construction et de la démolition des navires, de la pâte et du papier, des mines, de la chimie et de l'énergie, de sorte à rassembler des preuves du non-respect des législations existantes. La plupart des travailleurs interrogés avaient déjà connu de multiples renouvellements de leur contrat temporaire, en dépit du fait que la loi n'en autorise que deux. Certains d'entre eux étaient employés en continu depuis 14 ans.



6

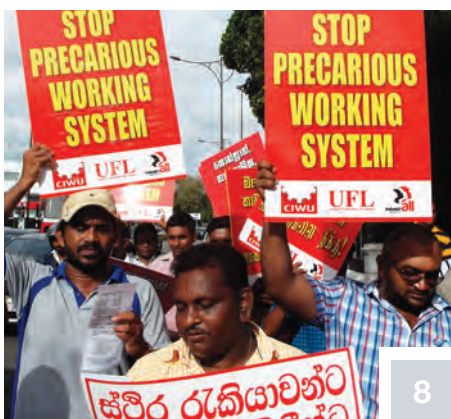
La majorité de ces travailleurs et travailleuses précaires était occupée à des tâches principales des entreprises, alors que la loi limite clairement le type d'activités qui peuvent être dévolues aux travailleurs précaires. Les affiliés vont en utiliser les résultats pour conduire une campagne en vue d'un meilleur respect de la loi.



7

Aux **Philippines**, les affiliés organisent des campagnes conjointes pour favoriser l'adoption d'une loi sur la sécurité d'occupation pour promouvoir l'emploi régulier et permanent et destinée à réduire le travail précaire, particulièrement celui des agences d'intérim, qui se répand dans tous les secteurs industriels.

Au **Brsil**, les affiliés d'IndustriALL conduisent depuis des années une campagne pour empêcher l'adoption par le Congrès d'une loi libéralisant l'externalisation. La proposition de loi visant à libéraliser le recours sans limite au travail en sous-traitance est en discussion depuis plus d'une décennie. Alors qu'il a été bloqué par les syndicats pendant des années, les employeurs ont réussi à faire adopter le projet de loi par la Chambre des Représentants en avril 2015. Le texte est maintenant présenté au vote au Sénat. L'opposition au projet de loi a été coordonnée par les syndicats et la société civile au sens large, avec le soutien d'IndustriALL. À ce stade, le mouvement est parvenu à retarder le vote au Sénat.

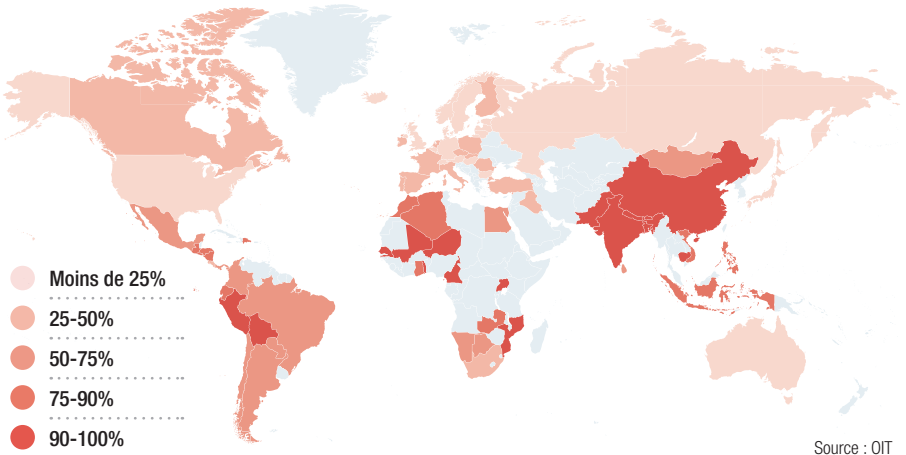


8

Du travail précaire dans tous les secteurs relevant d'IndustriALL

Depuis 2012, IndustriALL rassemble des informations sur la nature et l'ampleur du travail précaire dans ses secteurs. La majorité des affiliés (entre 65 et 85%) continuent à rapporter un accroissement du recours au travail précaire dans leurs secteurs.

Pourcentage des travailleurs (emploi total) sans contrat permanent



Source : OIT

Dans le cadre des préparatifs en vue des conférences mondiales sectorielles d'IndustriALL, les affiliés transmettent des informations sur le travail précaire dans leurs secteurs. Les réponses aux questionnaires illustrent clairement les extrêmes inégalités entre travailleurs permanents et précaires. Dans l'ensemble des secteurs, la majorité des travailleurs précaires ne reçoit pas le même traitement que les permanents.

Leurs salaires sont inférieurs. La structure des salaires des travailleurs de l'automobile chez India Delhi NCR indique que les travailleurs en sous-traitance et occasionnels perçoivent un salaire 2,5 à 5,5 fois inférieur à celui des permanents.

Chez Rio Tinto Madagascar, les travailleurs externalisés gagnent un quart du salaire des travailleurs permanents.

Les travailleurs précaires ne bénéficient pas de la même protection sociale, si tant est qu'ils en aient une. Il est rare que les travailleurs précaires aient des prestations de l'entreprise comme l'accès aux établissements médicaux prévu pour les travailleurs permanents.

Des affiliés indiquent que les travailleurs précaires n'ont pas toujours accès aux mêmes infrastructures que les travailleurs permanents. Au sein de nombreuses entreprises en Inde, ainsi que chez Rio Tinto Madagascar, les travailleurs précaires sont obligés de manger dehors dans la poussière alors que les travailleurs permanents mangent dans leur réfectoire. Dans la région de Cavite, aux Philippines, les travailleurs précaires des secteurs de l'électronique ou du textile se rendent à pied au travail, par souci d'économie, alors que les travailleurs permanents bénéficient d'un service de transport des entreprises.

Les travailleurs précaires sont exposés à davantage de problèmes de santé

Négocier la sécurité
Stratégies syndicales de négociation contre le travail précaire

En 2014, IndustriALL a publié NÉGOCIER LA SÉCURITÉ : STRATÉGIES SYNDICALES DE NÉGOCIATION CONTRE LE TRAVAIL PRÉCAIRE, qui présente un recueil d'accords innovants et progressistes que les affiliés d'IndustriALL ont pu négocier pour contrer l'expansion du travail précaire.

et sécurité et ont souvent des tâches plus exigeantes au niveau physique, avec des temps de travail plus long. Ils reçoivent moins de formation et ont moins d'expérience.

Le travail précaire est devenu une problématique cruciale dans le travail de différents réseaux d'entreprises et de secteurs, au plan régional comme mondial.

En 2016, les affiliés d'IndustriALL du secteur du ciment en Inde, aux Philippines et en Indonésie ont adopté des plans d'action nationaux conjoints, avec une priorité pour la syndicalisation des travailleurs précaires.

Le recours aux travailleurs précaires dans le secteur est répandu, en particulier en Asie. Le réseau mondial Lafarge-Holcim a organisé une journée mondiale d'action le 7 octobre 2015. Des syndicats d'Europe, d'Asie, d'Afrique ainsi que d'Amérique du Sud et du Nord, ont organisé des rassemblements, des conférences et des réunions pour envoyer à Lafarge-Holcim le signal fort que l'entreprise doit se préoccuper du recours répandu au travail précaire en son sein. **Plus de 300 personnes sont décédées au travail chez Lafarge et Holcim au cours des quatre dernières années ; près de 90% d'entre elles étaient employées par des sous-traitants ou des tierces parties.**

L'affilié indien PCSS a remporté une importante victoire à l'usine cimentière ACC Jamul de LafargeHolcim à l'issue de plusieurs années de lutte et après une plainte devant l'OCDE soutenue par IndustriALL. L'accord offre la sécurité d'emploi à la moitié du millier de travailleurs en sous-traitance avec un réajustement progressif des salaires pour atteindre le niveau de l'accord salarial national pour le secteur du ciment, ainsi que des indemnités de licenciement et un soutien à la reconversion de ceux qui perdent leur emploi.

Le travail précaire est une des priorités de la campagne mondiale d'IndustriALL contre Rio Tinto. L'attention a été attirée sur les nombreux abus liés au recours intensif au travail précaire chez Rio Tinto. Les affiliés y syndiquent activement les travailleurs et travailleuses précaires.

En 2013, la FISEMA est parvenue à syndiquer 300 travailleurs externalisés chez QMM (Rio Tinto Madagascar). En Australie, le CFMEU a syndiqué les travailleurs permanents en même temps que ceux des agences de recrutement sur un site de Rio Tinto; une tâche difficile, car les travailleurs des agences de recrutement sont employés à l'heure et les employeurs peuvent facilement s'en débarrasser.



HARIDAS INGÉNIEUR MÉCANICIEN, INDE

J'ai travaillé pendant 12 ans comme travailleur sous-traitant dans différentes entreprises. C'était une période difficile pour moi, avec de bas salaires, une insécurité d'emploi, pas de dispositions pour le transport ou la cantine et aucun équipement de sécurité. C'était comme d'être l'esclave du sous-traitant ou de la direction.

À l'initiative du SEM (Shramik Ekta Mahasangh), les 97 travailleurs en sous-traitance de mon entreprise ont rejoint le syndicat. Après plusieurs rounds de négociations avec la direction, le syndicat a été en mesure d'obtenir des contrats permanents pour les 97 travailleurs sous-traitants, repartis progressivement sur trois ans. Ceci a été suivi par un accord portant sur une augmentation salariale de 9.000 INR pour chaque travailleur, avec des prestations de sécurité sociale et toutes les infrastructures dont bénéficient les travailleurs permanents. Ceci a représenté une énorme différence pour moi et la vie de ma famille. J'ai maintenant une sécurité d'emploi, l'accès au transport et à la cantine et je peux me permettre une éducation de qualité pour mes enfants. D'une manière générale, cela a amélioré mon statut social.

LE PIÈGE TRIANGULAIRE

Rapport IndustriALL traitant de la propagation massive, partout dans le monde, du travail intérimaire et d'autres formes de relation d'emploi triangulaire et de leur action de sape sur les normes internationales du travail.



Faire campagne et gagner

Grâce à la manne de connaissance et d'expérience qui a été amassée au cours des quatre années de campagne pour dire STOP au travail précaire, en s'appuyant sur le travail déjà accompli par nos fédérations syndicales internationales fondatrices, les affiliés d'IndustriALL partout dans le monde sont prêts à faire front au travail précaire dans toutes ses formes, dit Jyrki Raina.

Action envers l'OIT

IndustriALL se bat pour que l'OIT reconnaisse combien le travail précaire sape le respect des normes internationales du travail. Il existe un manque de conscientisation institutionnelle et les employeurs et les gouvernements n'ont pas été préparés à traiter le sujet. Après des années à plaider cette cause auprès de l'OIT, un pas en avant a été accompli en février 2015 lorsqu'IndustriALL a participé à une Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi.

Les conclusions de cette réunion ont le potentiel de renforcer la réponse de l'OIT au travail précaire. Elles comprennent la recommandation que l'OIT améliore la collecte des données et la remontée des informations sur le travail précaire. Chose importante, les recommandations appelaient également à la tenue de futures réunions d'experts sur l'emploi temporaire et sur la discrimination sur base du type d'emploi, ouvrant la possibilité que de futures normes du travail soient développées dans ces deux domaines.

Le combat contre le travail précaire n'est pas terminé, et ce ne sera pas de si tôt. Lors de notre deuxième Congrès à Rio de Janeiro en octobre, il sera demandé aux affiliés de réaffirmer leur engagement par rapport à la campagne mondiale alors qu'elle va s'engager dans une nouvelle phase. Ce sera l'occasion de se retourner sur les très nombreux succès de la campagne et de rassembler nos forces en vue des défis qui nous attendent.

Ce dont nous pouvons être sûrs, c'est que partout où le travail précaire prendra pied, les affiliés d'IndustriALL seront là pour syndiquer, négocier, se battre au plan politique et prêts à unir leurs forces pour protéger les droits des travailleurs.

Actions du 7 octobre 2015 en :

- 1 Inde. SMEFI
- 2 Thaïlande. TEAM
- 3 Pakistan. APFUTU
- 4 Nigeria. NLC
- 5 Inde. IndustriALL
- 6 Japon. JCM
- 7 Suisse. IndustriALL
- 8 Sri Lanka. CIWU
- 9 Brésil. CUT

Visitez la page web STOP au travail précaire d'IndustriALL.



Le 9 février, environ 5'000 personnes sont descendues dans les rues de Madrid afin de protester contre le procès de huit syndicalistes risquant une peine de prison d'un total de 66 ans pour avoir fait la grève. Dans une victoire pour les syndicats à travers le monde, tous les huit furent acquittés.

#RightToStrike



IndustriALL proteste contre la suppression anti-syndicat agressive de Nissan dans son usine de Canton, Mississippi aux Etats-Unis. Cela contrevient au Guide de la chaîne d'approvisionnement durable des jeux olympiques, qui liste la liberté d'association parmi ses normes.

#DoBetterNissan





**PLEURER LES MORTS,
LUTTER POUR LES VIVANTS.**

**IL EST TEMPS À
PRÉSENT DE **RATIFIER**
LA CONVENTION N° 176
DE L'OIT SUR LA
SÉCURITÉ ET LA SANTÉ
DANS LES MINES !**

