

Les dossiers sectoriels de la mondialisation

**Education ouvrière 2006/1
Numéro 142**

Sommaire

Editorial	V
<i>Commerce mondial des services: l'éducation est un droit, pas une marchandise</i> , par Fred van Leeuwen	1
<i>La sous-traitance: l'heure est à la réglementation</i> , par Dick Blin	9
<i>Mondialisation et médias: le prix du pluralisme, de la diversité et des droits du travailleur</i> , par Aidan White	15
<i>Défendre le travail décent dans une industrie de l'habillement nouvellement libéralisée</i> , par Neil Kearney	21
<i>La campagne de l'ISP contre la privatisation de l'eau</i> , par David Hall	29
<i>Droits de passage</i> , par Kay Parris	37
<i>Appel à l'interdiction mondiale de l'amiante</i> , par Fiona Murie	43
<i>Restructuration et rationalisation, une constante de l'industrie automobile depuis trente ans</i> , par Ron Blum	53
<i>La «financiarisation»: nouvelles perspectives de bénéfices, nouveaux enjeux pour les syndicats</i> , par Peter Rossman et Gerard Greenfield	61
<i>Organiser mondialement les travailleurs des centres d'appels</i> , par Noel Howell	71
<i>Donner une conscience sociale à l'OMC</i> , par Andrea Maksimovic et Ramón Vivanco Mugarra	79

Editorial

Ce numéro consacré aux «dossiers sectoriels de la mondialisation» n'a pas la prétention d'être exhaustif. En effet, les fédérations syndicales internationales (FSI) sont amenées à livrer des combats sur de nombreux fronts rencontrant des problèmes spécifiques à leur secteur d'activités, mais contribuant aussi à relever ensemble les défis auxquels est aujourd'hui confronté le mouvement syndical dans le monde, qu'il s'agisse de promouvoir le respect des droits humains et syndicaux partout dans le monde, de défendre l'égalité, de renforcer les rangs du syndicalisme et sa capacité de mobilisation et de négociation ou d'intégrer dans les secteurs la notion de travail décent pour tous.

Lors d'une rencontre récente entre les secrétaires généraux des différentes FSI et le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, il est apparu clairement que, au niveau de l'Organisation internationale du Travail, les activités sectorielles se trouvent au cœur du tripartisme et du dialogue social et qu'elles jouent un rôle de moteur en matière d'activités normatives, comme le montrent l'adoption récente d'une convention pour le secteur maritime ou, en 2002, l'adoption de la convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture.

Les contributions à ce numéro d'*Education ouvrière* illustrent à merveille ce propos. Les FSI sont un maillon indispensable, un maillon dynamique et un maillon innovateur de la chaîne de solidarité internationale. Quels que soient leurs combats, ils dépassent en général le simple (quoique déjà crucial) intérêt de leurs membres.

Ainsi, lorsque Fred van Leeuwen, secrétaire général de l'Internationale de l'éducation, évoque les négociations sur l'Accord général du commerce des services, il exprime bien sûr sa préoccupation face à la détérioration des conditions de travail des professions de l'enseignement, à la précarisation des emplois et à l'érosion des droits syndicaux qui constituent aujourd'hui la réalité de bien des systèmes éducatifs en proie à la privatisation. Mais, au-delà, il s'adresse aux gouvernements, aux institutions internationales et aux citoyens et citoyennes au Nord comme au Sud pour rappeler des valeurs essentielles: l'enseignement n'est pas une marchandise, c'est un droit fondamental et un service public.

Le choix du thème des autres FSI pour cette édition relève de la même démarche: la défense des intérêts des travailleurs du secteur, mais aussi des valeurs communes au mouvement syndical dans son ensemble. Le problème de la sous-traitance est posé par Dick Blin de la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et, avec lui, celui la précarité croissante à laquelle sont confrontés des millions de travailleurs: contrats temporaires, recrutement par agences d'emploi, externalisation de la production. Cette tendance lourde dans l'industrie de la chimie ou du papier a un effet direct sur la qualité des emplois. En lisant la contribution de

l'ICEM on comprend aussi que les motivations de certains employeurs, qui recourent à la sous-traitance, sont quelquefois loin de n'être qu'économiques (et même le calcul économique n'apparaît pas du tout fondé), il s'agit parfois tout simplement de se défaire d'une main-d'œuvre syndiquée pour la remplacer par des travailleurs non syndiqués, précaires et donc bien plus vulnérables. «L'ICEM estime qu'il est plus que temps pour l'OIT d'adopter des normes sur la sous-traitance. Près de 90 pour cent de ses 403 syndicats affiliés voient ce problème prendre les proportions d'une épidémie et l'incluent dans les trois questions les plus épineuses qui hérissent les relations entre travailleurs et employeurs.» L'adoption en juin 2006 par la Conférence internationale du Travail d'une recommandation sur la relation de travail va dans le sens de ce que propose Dick Blin. Adopté par 329 voix contre 94 et 40 abstentions, ce nouvel instrument propose aux Etats Membres de formuler et d'appliquer, en consultation avec les travailleurs et les employeurs, des politiques nationales qui permettent de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, de faire la distinction entre travailleurs salariés et indépendants, de combattre les relations de travail déguisées et d'assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit. Un pas en avant, mais l'activité normative devra se poursuivre dans ce domaine crucial pour le travail décent.

S'il est un secteur particulièrement affecté par la mondialisation et par les innovations technologiques, c'est bien celui de l'information. Aidan White, secrétaire général de la Fédération internationale des journalistes, dresse un tableau préoccupant de la relation entre mondialisation et médias et de son impact négatif sur la qualité de l'information, le pluralisme dans la presse et les droits des travailleurs. «Ces dix dernières années, le secteur de l'information, en pleine expansion, a connu une hausse sensible du nombre d'emplois, mais, en général, les conditions d'embauche ne sont guère favorables: moins de sécurité, moins de protection sociale, plus de flexibilité exigée, plus d'heures de travail, tout pour redoubler d'inquiétude sur la qualité des médias et de l'information qu'ils véhiculent», indique Aidan White. La question ici aussi va au-delà de la situation des travailleurs du secteur qui doit être considérée dans son évolution comme une signal d'alerte: la démocratie, la liberté de presse et le droit à l'information sont en jeu. Comment n'en serait-il pas autrement lorsque certaines concentrations des médias aboutissent au contrôle presque absolu de certains groupes à la fois sur le contenu de l'information et sur les moyens de la diffuser?

Autre aspect d'une économie mondialisée et d'une concurrence accrue sur les marchés internationaux: la délocalisation. Brandie parfois comme une menace par des employeurs à la recherche de flexibilité, elle est devenue dans le secteur du textile une réalité qui réclame une action concertée. Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), fait le bilan de la situation dans cette industrie un peu plus d'un an après la fin de l'Arrangement multifibres et du système des quotas. Selon la FITTHC, la délocalisation de la base productive textile ne menace pas moins de 30 millions de travailleurs de manière directe auxquels il faut ajouter 30 autres millions de personnes qui dépendent pour leur emploi de la présence de l'industrie dans leur pays. L'industrie textile constitue un premier test de l'impact que

peut produire l'entrée en concurrence de la Chine où, rappelle Neil Kearney, les travailleurs ne jouissent pas des droits syndicaux, effectuent des journées de douze à quatorze heures, sept jours sur sept, pour des salaires de misère. Dans ces sombres perspectives, la FITTHC entrevoit malgré tout des opportunités qu'il faudra saisir. Elles exigeront le respect des normes internationales de l'Organisation internationale du Travail.

Dans les services publics, les syndicats et les fédérations internationales ont à traiter, en plus des questions fondamentales liées à l'emploi et aux droits des travailleurs, des questions d'intérêt général, notamment des services publics accessibles à tous et de qualité. David Hall, de l'Internationale des services publics (ISP), raconte comment les organisations syndicales du secteur public sont parvenues à renverser la vapeur face à la pression des institutions financières internationales et des forces néolibérales qui souhaitaient privatiser la distribution d'eau. La privatisation de l'eau reste un problème, mais la campagne menée par l'ISP a sérieusement ébranlé ses promoteurs. L'exemple de la campagne contre la privatisation d'un bien universel illustre les nouvelles méthodes utilisées par le mouvement syndical pour influencer la mondialisation afin qu'elle soit juste et dotée d'une dimension sociale.

Tout comme l'enseignement ou l'information, le travail n'est pas une marchandise. C'est ce que souligne Kay Parris, de la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF). Dans sa contribution, l'ITF met en relief les nombreux abus dont sont victimes les travailleurs et travailleuses migrants dans le secteur du transport et l'utilisation qu'en font certains employeurs sans scrupules pour revoir à la baisse les conditions de travail des travailleurs nationaux. L'ITF s'inscrit dans la campagne du mouvement syndical international pour une approche des migrations fondée sur les droits, à savoir la ratification et le respect des conventions pertinentes de l'OIT qui se basent sur les principes d'égalité de traitement et d'opportunité.

La dignité au travail, c'est aussi la sécurité et la santé qui doivent être garanties aux travailleurs et travailleuses sur le lieu de travail. Secteur à risque, la construction enregistre chaque année des dizaines de milliers de morts. Cent mille personnes meurent par an des suites de maladies provoquées par l'amianté. Au nom de l'Internationale des travailleurs du bois et du bâtiment (IBB), Fiona Murie lance un cri d'alarme et dénonce dans sa contribution à *Education ouvrière* les mensonges de l'industrie de l'amianté. Quoi qu'en disent les promoteurs de ce minerai: l'amianté tue. Une quarantaine de pays ont déjà interdit la production, l'utilisation et la commercialisation de l'amianté. Mais les producteurs n'hésitent plus désormais à se tourner vers les pays en développement pour écouler leur production. Parmi les mythes répandus par l'industrie de l'amianté et dénoncés par Fiona Murie figure celui selon lequel la convention (n° 162) de l'OIT sur l'amianté, adoptée en 1986, préconiserait «l'utilisation contrôlée» du minerai. A cet égard, et suite à une initiative du groupe des travailleurs, à laquelle était étroitement associée l'IBB, la Conférence internationale du Travail a adopté en juin 2006 une résolution qui enjoint au BIT de «promouvoir la suppression de l'usage futur de toutes les formes d'amianté et de produits à base d'amianté dans tous les Etats Membres». La nouvelle résolution clarifie la position de l'OIT en confirmant que la convention n° 162 «ne devrait pas servir à justifier ou à accepter la poursuite de l'usage de cette substance».

Le secteur de l'industrie automobile a connu ces trois dernières décennies des phases pratiquement ininterrompues de restructuration et de rationalisation. Et, si celles-ci pouvaient potentiellement conduire à une amélioration de la situation, le constat qu'en tire Ron Blum, de la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM), est plutôt désolant. Délocalisation, sous-traitance, travail occasionnel (emploi à durée déterminée et temporaire, contrat à court terme, travail à la demande et recours à des intermédiaires et agences de travail temporaire) ont mis à disposition des entreprises une main-d'œuvre particulièrement flexible et engendré un sentiment d'insécurité chez les salariés et dans l'ensemble de cette industrie. L'application des normes fondamentales du travail de l'OIT est, selon Ron Blum, essentielle à une mondialisation équitable. L'auteur rappelle l'utilité d'instruments tels que le guide de l'OCDE sur les multinationales, la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les accords-cadres internationaux, négociés par les fédérations syndicales internationales.

Les moyens du dialogue social ne manquent donc pas. La volonté politique sera déterminante. Et elle devra être capable de dompter les marchés.

Car, comme le démontrent dans leur article Peter Rossman et Gerard Greenfield, de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), le capital fébrile a fait irruption dans les secteurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et de la restauration, accroissant le nombre de licenciements et accentuant la précarité de l'emploi et la sous-traitance. En bref, selon l'exposé des collègues de l'UITA, la «financiarisation» des entreprises est aujourd'hui à l'ordre du jour. Ce changement a considérablement raccourci les horizons de planification des sociétés et a introduit des stratégies de gestion qui visent à accroître les intérêts pour les actionnaires tout en menaçant les performances économiques réelles. «De telles stratégies impliquent des restructurations et des réductions de coûts pour diminuer le nombre d'emplois et éliminer la capacité productive afin de générer des liquidités pour racheter des actions dans le but de relancer leurs cours», notent les auteurs. Conclusion, les normes de l'OIT acquièrent non pas moins, mais plus de pertinence dans le cadre de la financiarisation. Il convient, expliquent Rossman et Greenfield, de s'opposer fermement aux efforts qui ont pour but de diluer les rôles de l'OIT dans la mise au point et la promotion active des normes universelles, transposées dans les législations nationales.

Symboles à la fois de la mondialisation et des avancées des technologies, les centres d'appels constituent ce que certains n'hésitent plus à qualifier de «sweatshops» pour cols blancs. Des centaines de téléphonistes alignés, comme sur une chaîne de montage, répondent aux appels de clients se trouvant à des milliers de kilomètres pour commander un billet d'avion, confirmer l'achat d'une assurance, régler à distance leur ordinateur, capter l'Internet ou se plaindre de la défektivité d'un produit. Noel Howell, de l'Union Network International (UNI), décrit la situation de ces ouvriers spécialisés des temps modernes: emplois précaires, problèmes de santé (stress et troubles auditifs), bas salaires et, souvent, obstacles à la syndicalisation. Il décrit aussi les mesures préconisées par l'UNI pour relever le défi, entre autres: établir des normes internationales pour les centres d'appels; conclure davantage d'accords mondiaux avec les multinationales

pour garantir les droits des travailleurs; intensifier la coopération entre les syndicats et les fédérations syndicales internationales.

Deux choses apparaissent dans les différentes contributions des fédérations syndicales internationales: l'importance de l'activité normative de l'OIT comme axe du travail décent et la nécessité pour les FSI d'intensifier entre elles et avec le mouvement syndical mondial les coopérations, face à des problèmes identiques.

La création prochaine de la nouvelle Confédération internationale des syndicats, regroupant des organisations affiliées à la Confédération internationale des syndicats libres et à la Confédération mondiale du travail ainsi que des centrales syndicales sans affiliations internationales jusqu'ici, témoigne de la volonté du mouvement syndical de renforcer la solidarité mondiale. Ramón Vivanco Mugarra (CMT) et Andrea Maksimovic (CISL) font dans un article le point sur la mobilisation des syndicats face à l'Organisation mondiale du commerce.

Dans le nouveau dispositif syndical mondial, les FSI continueront de jouer un rôle unique: en phase directe avec l'évolution des différents secteurs d'activités et avec les préoccupations de leurs travailleurs, elles constituent les interlocuteurs désignés des sociétés multinationales et des groupes industriels. L'aide et la solidarité qu'elles apportent aux syndicats dans les différents pays contribuent aussi à renforcer la présence syndicale dans les entreprises quelle que soit leur taille. Elles constituent pour l'OIT, dans le cadre des activités sectorielles, une source inépuisable de connaissances permettant d'améliorer son activité normative et de l'adapter à un monde en changement. Elles rapprochent l'OIT de cette réalité bien palpable du monde du travail et elles constituent à ce titre l'un des principaux vecteurs de promotion du travail décent.

Jim Baker
Directeur
Bureau des activités pour les travailleurs
BIT

Commerce mondial des services: l'éducation est un droit, pas une marchandise

En cette ère d'économie mondialisée, où prévalent les valeurs néolibérales de la privatisation et de la concurrence des marchés, il est essentiel que tous ceux qui se consacrent à l'éducation publique réaffirment que l'éducation – supérieure, technique et professionnelle comprises – est un droit et non pas une marchandise.

Fred van Leeuwen

Secrétaire général
Internationale de l'éducation *

L'éducation est aujourd'hui en proie à des défis sans précédent. Les puissances de la mondialisation économique, les mutations rapides des technologies de l'information, les menées visant à la commercialisation et à la privatisation accrues de l'enseignement et de la recherche sont en passe de remodeler radicalement l'éducation. Dans le même temps, les efforts pour élargir la portée et le champ d'application des règles du commerce international et des investissements, par le biais d'instruments comme l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), risquent d'imposer de sérieuses limites à la marge de manœuvre des gouvernements pour élaborer des politiques d'éducation répondant à ces défis.

C'est en 1994 que l'IE a commencé à porter un intérêt aux affaires commerciales: elle avait alors soutenu le large mouvement qui se dessinait en faveur de la création, au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), d'un groupe de travail chargé de veiller au respect des nor-

mes fondamentales du travail dans les accords commerciaux. Il n'a guère fallu de temps pour réaliser le lien existant entre les questions d'éducation et le commerce, d'abord dans les débats sur l'Accord multilatéral sur les investissements (AMI)¹, puis en passant au crible l'AGCS.

L'IE s'est montrée préoccupée par les menaces croissantes, notamment pour l'enseignement supérieur, que représentent les accords internationaux, régionaux et bilatéraux favorisant l'avènement d'un système d'éducation fondé sur le profit. A ses yeux, cette tendance ne pose pas seulement des problèmes aux salariés et aux étudiants: elle détériore la qualité de l'enseignement et de la recherche et pervertit leur rôle et leur finalité, avec toutes les conséquences que cela implique pour la société civile dans son ensemble. Il ne s'agit pas d'un problème local ou sectoriel.

La présence de nombreuses universités étrangères dans les pays en développement peut, par exemple, décourager les efforts des facultés et collèges locaux pour accroître leurs propres capacités. En outre, nombre de nations en développement n'exercent aucun contrôle sur les programmes scolaires et universitaires dispensés par des institutions étrangères. Ceux-ci ne sont pas nécessairement adaptés, d'un point de vue culturel ou social, aux besoins économiques de ces pays. L'enseignement fondé sur le profit

* L'Internationale de l'éducation (IE) représente plus de 29 millions d'enseignants et de travailleurs de l'éducation, et ses 348 organisations affiliées opèrent dans 166 pays, de la maternelle à l'université. Première fédération syndicale au monde et seule à représenter ceux qui œuvrent dans l'éducation aux quatre coins de la planète, elle réunit tous les instituteurs, professeurs et travailleurs de l'éducation où qu'ils exercent.

négligera probablement des disciplines qui n'ont aucun attrait pour les bailleurs de fonds, notamment les sciences humaines et sociales. Et les couches les moins favorisées de la société – femmes, communautés indigènes, populations rurales et étudiants moins doués – peuvent se voir refuser l'accès aux études. L'impact de l'AGCS sur l'éducation a plusieurs facettes.

Le contexte de l'AGCS

L'IE a pris l'initiative d'alerter ses organisations membres – 348 syndicats et associations d'enseignants dans le monde –, les gouvernements et institutions internationales sur les dangers du processus induit par l'AGCS. Il est préoccupant de voir cet accord appliqué sur des bases commerciales, sans considération de la nature des services affectés ni des dommages virtuellement irréversibles qui pourraient en résulter. Il est tout aussi inquiétant de constater que l'AGCS est fermement soutenu par les puissances industrialisées, à même d'exercer des pressions sur les pays en développement, qui, dans certains cas, n'ont pas mesuré les inconvénients et la nature contraignante des accords signés.

L'éducation reste l'un des secteurs les moins couverts par l'AGCS, mais la tendance, aujourd'hui, est de modifier cet état de choses. Les Etats-Unis ont inscrit la libéralisation de l'enseignement supérieur et de l'éducation des adultes au titre de leurs quatre points prioritaires dans la série de discussions en cours sur les services. Les représentants américains ont demandé dans les négociations l'abolition des obstacles au commerce international, qui, disent-ils, empêchent leurs institutions d'exercer dans d'autres pays. L'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Japon ont présenté des propositions similaires.

Pire, on a même récemment évoqué la possibilité de faire de l'enseignement supérieur «une monnaie d'échange» pour sortir de l'impasse les négociations menées à l'OMC sur les secteurs agricole et industriel. Au cours de la dernière Conférence

ministérielle de l'OMC à Hong-kong en décembre 2005, l'Australie, les Etats-Unis et la Nouvelle-Zélande n'en ont pas fait mystère, en demandant aux autres parties contractantes d'ouvrir leurs «marchés» de l'enseignement. En mars 2006 ces mêmes pays associés à Taiwan et à la Malaisie ont déposé une demande plurilatérale en faveur d'engagements nouveaux ou renforcés concernant des services privés d'enseignement supérieur et d'«autres» services éducatifs privés.

«On a porté atteinte au droit de choisir les secteurs de services à libéraliser et de déterminer dans quelle mesure le faire en fonction des impératifs nationaux», a déploré le Réseau commercial africain (Africa Trade Network)². «Le texte sur les services exerce d'énormes pressions sur les pays africains pour libéraliser certains secteurs sensibles.»

L'éducation est un bien public

Un choc fondamental des valeurs est au cœur du débat en cours. D'un côté, il y a ceux qui ne voient dans l'éducation qu'une autre entreprise commerciale. De l'autre, il y a ceux qui estiment que l'éducation est avant tout un droit de l'homme et un bien public et que les forces du marché ne peuvent à elles seules garantir la promotion et la permanence d'un système d'éducation accessible et de haute qualité.

Pour l'IE, un certain nombre de principes clés sont essentiels à l'intégrité de l'éducation et au rôle crucial qu'elle joue dans la société, en générant et en diffusant la connaissance de manière impartiale. Le premier de ces principes est que l'éducation est un droit de l'homme, le second qu'elle est un service public: l'IE a la ferme conviction que l'éducation est un bien public, et doit être dispensée par des institutions publiques, avec le génie du secteur public, se fondant sur la responsabilité, la qualité, le droit d'accès et l'égalité des chances.

«Il faut défendre et promouvoir l'éducation au titre de droit universel lié à la condition humaine. Comme le proclame

Internationale de l'éducation

(www.ei-ie.org)

L'IE a pour but de:

- Défendre les droits professionnels et syndicaux des enseignants et employés de l'éducation.
- Promouvoir pour tous les peuples de la planète la paix, la démocratie, la justice sociale et l'égalité en développant l'éducation.
- Combattre toutes formes de racisme, préjugé ou discrimination dans l'éducation et la société.
- Faire valoir le droit à l'éducation pour tous sans discrimination et, à cette fin:
 - Poursuivre la mise en place et assurer la protection de systèmes d'éducation transparents, financés et contrôlés publiquement, et d'institutions universitaires et culturelles avec pour finalité d'assurer l'épanouissement démocratique, social, culturel et économique de la société et de préparer chaque citoyen à y tenir un rôle actif et responsable.
 - Favoriser les conditions politiques, sociales et économiques nécessaires pour faire valoir le droit et l'égalité d'accès à l'éducation dans tous les pays, développer et améliorer en qualité les services de l'enseignement public.

la Déclaration universelle des droits de l'homme, c'est un droit inaliénable que les Etats signataires se doivent de garantir», souligne M. Thulas Nxesi, président de l'IE. «Créer et entretenir des institutions d'enseignement pour développer et transmettre la connaissance qui permet à tous de tenir leur rôle de citoyens actifs relève de la responsabilité collective et avant tout de la responsabilité des Etats. En conséquence, l'éducation doit, à tous les niveaux, être reconnue comme un bien public.»

Autre tendance: les adeptes de la «marchandisation» de l'enseignement, impatients devant la lenteur des progrès sur l'AGCS, passent des accords bilatéraux et multilatéraux qui seront bien plus difficiles à contrôler que l'évolution, pourtant discrète, des échanges autour de l'Accord général sur le commerce des services. L'une des caractéristiques communes de ces arrangements est qu'ils sont profondément antidémocratiques, parce que conçus hors de l'arène publique et ignorant le processus normal d'un dialogue qui devrait accompagner des changements de cette amplitude. A titre d'exemple, l'accord de libre-échange signé en février 2003 entre Singapour et l'Australie (SAFTA) couvre l'université et l'éducation professionnelle, technique et pour adul-

tes, avec des exceptions limitées. De tels accords bilatéraux sont importants parce qu'ils servent souvent de référence dans d'autres négociations. Les concessions faites sur l'enseignement supérieur dans les négociations bilatérales seront inévitablement mises sur la table lors d'assises multilatérales. Pour les Etats, l'accord bilatéral est un moyen de favoriser la libéralisation des échanges commerciaux et de la pousser plus avant que ne le font les négociations multilatérales.

Pour l'IE, les problèmes d'éducation, y compris la mobilité du personnel et des étudiants, doivent faire l'objet d'accords internationaux, déclarés et transparents, entre les ministères de l'Education, avec la participation bien comprise de la communauté enseignante.

Les dangers de la privatisation

Dans l'esprit et la lettre, l'AGCS est bien plus qu'un accord commercial. C'est un instrument légalement contraignant, engageant ses membres dans un processus de libéralisation qui ne vise pas seulement à abolir les barrières aux échanges commerciaux et aux investissements, mais aussi à encourager et fixer un cadre réglementaire national évoluant vers la privatisation, la

déréglementation et la sous-traitance des services publics.

L'AGCS couvre l'ensemble du secteur des services, éducation comprise, de deux façons:

- D'une part, en vertu d'engagements spécifiques que prennent les pays quant à l'accès au marché et au traitement national applicable à ce secteur. Les dispositions sur l'accès au marché interdisent aux Etats membres de continuer à appliquer, ou d'adopter, des mesures restreignant l'entrée de fournisseurs étrangers sur le marché local. Le traitement national les empêche de privilégier les fournisseurs locaux par rapport à ceux des autres pays membres.
- D'autre part, par le biais des clauses générales ou «règles horizontales» inscrites dans l'AGCS, particulièrement l'article II (clause de la nation la plus favorisée), l'article III (transparence), l'article VII (reconnaissance) et l'article VIII (monopoles et fournisseurs de services exclusifs).

En vertu de l'accord actuel, 47 pays³ ont pris des engagements spécifiques sur l'éducation. En général, seul l'enseignement supérieur privé a fait l'objet d'engagements à autoriser l'accès à des fournisseurs étrangers, limités pour la plupart, et assortis de réserves précises pour protéger les aides publiques. Les pressions exercées par certains pays pour obtenir d'autres engagements sur ce point se sont heurtées à une vive résistance, résultant, en grande partie, des efforts déployés par l'IE et ses affiliés. Mais ce succès n'a pas désarmé ceux qui, dans la négociation, continuent de porter une attention particulière à l'enseignement supérieur. Aussi est-il impératif de rester vigilant.

Modes d'approvisionnement

L'Accord général sur le commerce des services retient quatre «modes de fourniture», lesquels ont tous un lien direct avec l'éducation:

Commerce transfrontières

Il porte sur les services entre pays transmis par les télécommunications ou le courrier. La plupart des pays qui ont pris des engagements sur l'enseignement supérieur n'ont formulé aucune réserve sur ce point.

L'essor de la communication transnationale par Internet touche particulièrement l'enseignement supérieur, notamment depuis que les universités ont tissé des liens, au sein d'associations ou de cartels, pour promouvoir, électroniquement, l'éducation à distance. Ces innovations ont parfois eu un effet positif, favorisant les projets de collaboration entre institutions d'enseignement supérieur. Mais elles ont souvent eu aussi des retombées négatives pour le corps enseignant. Les dirigeants d'université en viennent aujourd'hui à réclamer la «propriété intellectuelle» des cours prodigués. De plus en plus, l'enseignement s'est vu morcelé (l'élaboration des programmes ou l'enseignement en classe, l'évaluation, le soutien aux étudiants), accélérant la «déqualification» du corps enseignant et le recours fréquent à un personnel intermittent, en particulier pour le soutien aux étudiants. De nouvelles règles ont été adoptées dans la gestion des entreprises et l'on a commencé à attenter aux droits syndicaux. Ces mutations s'intensifient quand les universités entrent en partenariat avec des sociétés privées à but lucratif pour prodiguer un enseignement par Internet, comme Universitas 21⁴.

L'enseignement transfrontières pose un autre problème: celui de l'adéquation culturelle de programmes d'études conçus pour et dans un cadre national et mis à disposition d'étudiants dans un autre pays. Selon certains critères d'homologation et de garantie de qualité, ces programmes doivent être en tous points similaires à ceux élaborés dans le pays d'origine; selon d'autres, il leur suffit de respecter les mêmes normes. La Convention récemment adoptée par l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles réaffirme l'importance du rôle joué par l'édu-

cation pour perpétuer cette diversité culturelle. L'article 20 du texte est source d'espoir: il stipule que les signataires ne pourront «subordonner cette Convention à un quelconque autre traité», l'AGCS ou tout accord commercial bilatéral étant inclus dans cette clause.

Consommation à l'étranger

On se réfère là au mouvement des consommateurs d'un pays à l'autre, comme c'est le cas des étudiants qui poursuivent leurs études à l'étranger. Il importe de trouver un équilibre entre l'afflux d'étudiants des pays en développement vers les nations développées et la nécessité de contenir la fuite des cerveaux qui en résulte. Il y a lieu également d'apprécier l'impact du nombre sans cesse croissant d'étudiants étrangers fréquentant les institutions d'enseignement supérieur de certains pays. Ce brassage peut certes favoriser une meilleure compréhension des cultures entre nations et avoir un effet bénéfique pour les établissements qui «s'exportent». Les syndicats d'enseignants s'inquiètent pourtant d'une nette accentuation du recours à l'anglais qui devient la langue dominante dans l'enseignement et la recherche. L'IE et ses affiliés estiment nécessaire de trouver un juste équilibre entre l'exigence de perpétuer la diversité existante des cultures et des héritages linguistiques et le recours à une langue commune de communication d'une indiscutable valeur.

Présence commerciale

Il s'agit là d'un fournisseur de services qui décide d'être présent dans un autre pays. Le chapitre couvre tous les investissements étrangers directs, y compris ceux qui portent sur l'ouverture d'établissements, campus et filiales ou qui, par le biais de fournisseurs étrangers, dispensent localement programmes et cours. Même si les principaux pays «exportateurs» ne dépendent pas du seul AGCS pour établir une présence sur les marchés locaux de l'enseigne-

ment supérieur, l'accord général leur en facilite grandement l'accès.

Les principaux problèmes posés aux institutions d'enseignement supérieur qui ouvrent des campus à l'étranger sont d'ordre financier, organisationnel (en termes de qualité) et culturel. Etablir et maintenir une présence commerciale coûte très cher, et les institutions étrangères sont souvent tenues de se conformer à des demandes spécifiques formulées par le pays d'accueil. Si une université publique souhaite établir une présence commerciale, c'est elle qui en dernier ressort en assumera les coûts. Quand cette présence implique des partenaires locaux et s'exerce par le biais d'une entité séparée, il peut surgir des problèmes d'ordre qualitatif, notamment sur l'évaluation du travail des étudiants. Dans un certain nombre de cas, des institutions ont fait l'objet d'enquêtes pour avoir noté, avec largesse, les étudiants payant des frais de scolarité.

Quand l'enseignement supérieur emprunte la voie commerciale, on peut aussi en voir les effets sur la gouvernance. Universités et collèges en viennent à prendre les allures d'une entreprise, avec moins de transparence dans leurs opérations financières et un rôle réduit des personnels académiques et des étudiants dans la gouvernance.

Enfin, on ne trouve rien dans l'AGCS qui encourage l'enseignement supérieur à se renforcer dans le monde en développement. Au contraire, le double défi d'une hausse de la demande et d'une pénurie de fonds qui affecte les systèmes publics des nations en développement est perçu par les institutions et les milieux d'affaires du monde industrialisé comme l'occasion de pénétrer de nouveaux marchés.

Présence physique des personnes

Cette disposition a trait aux mouvements provisoires des personnes d'un pays membre à l'autre pour fournir des services, comme les professeurs exerçant hors de chez eux. Les mesures, limitant la présence physique de personnes et qui sont

interdites par l'AGCS, incluent des quotas pour le personnel temporaire, donnent priorité d'embauche aux nationaux et imposent des conditions de résidence.

L'IE a soutenu l'adoption, en 2005, de lignes directrices conjointes OCDE/UNESCO sur la qualité dans l'enseignement supérieur transnational. Ces lignes directrices, de caractère non contraignant, constituent pour les Etats, les institutions d'enseignement et les étudiants une garantie contre la médiocrité et les prestataires peu scrupuleux⁵.

La fuite des cerveaux

Introduire des règles commerciales dans l'éducation comporte le danger d'entraîner une «hémorragie des cerveaux», c'est-à-dire un flux à sens unique du personnel enseignant et des étudiants des pays en développement vers le monde industrialisé pour y travailler et étudier. Et ce phénomène accélère à la fois la fuite des cerveaux et l'appauvrissement des universités et collèges locaux.

Mais les dommages sont plus complexes et plus subtils que cela. Déjà aux prises avec des restrictions budgétaires chroniques, les pays en développement se voient refuser par les institutions internationales les moyens de renforcer les capacités de leurs systèmes d'éducation. Dans le même temps, leurs cultures nationales se disloquent face à l'hégémonie culturelle et linguistique d'une poignée de pays industrialisés. L'IE estime que l'on devrait adopter des protocoles protégeant les établissements et le personnel de l'enseignement dans le monde en développement et trouver des arrangements contractuels pour faciliter le retour des professeurs et des étudiants dans leurs pays d'origine. Face à la mobilité accrue du personnel enseignant, des organisations membres de l'IE ont passé des accords d'affiliation réciproque. Ainsi, les enseignants travaillant à l'étranger peuvent aspirer à la qualité de «membre associé» du syndicat des enseignants du pays hôte, se mettant ainsi à l'abri d'employeurs peu scrupuleux.

La stratégie syndicale

Le commerce international est un mécanisme complexe et peu de militants syndicaux de base réalisent à quel point une éducation (soumise au commerce) peut affecter leur emploi, leur lieu de travail et l'interaction avec leurs collègues dans le pays et à l'étranger. L'IE exhorte, de ce fait, ses organisations affiliées à soulever le problème lors des réunions syndicales nationales, par le biais de motions politiques et d'alliances avec différents secteurs des services publics, notamment celui de la santé, ainsi qu'avec les mouvements d'étudiants, les associations de présidents d'universités, les organisations non gouvernementales (ONG) ou d'inspiration communautaire, etc. Cela peut être l'occasion de concevoir des stratégies et des actions communes, tout particulièrement pour attirer l'attention générale sur les menaces que fait peser l'AGCS.

L'IE et les syndicats d'enseignants de par le monde n'ont eu de cesse de faire campagne pour obtenir que l'éducation et les services sociaux essentiels soient exclus des accords commerciaux.

A plusieurs reprises en 2005 et 2006 des rencontres ont eu lieu entre des délégations d'experts syndicaux de l'IE, d'Australie, du Canada, du Danemark, des Etats-Unis et du Royaume-Uni et des négociateurs commerciaux d'Afrique du Sud, d'Australie, du Brésil, du Canada, du Chili, des Etats-Unis, d'Inde, de Jamaïque, du Japon, du Pakistan, de Suisse et de l'Union européenne. D'autres échanges ont également eu lieu au cours de la 6^e Conférence ministérielle de l'OMC à Hong-kong avec les «commerciaux» d'Afrique du Sud, du Brésil, du Canada, de Nouvelle-Zélande, des Philippines, de Suède et du Venezuela.

La décision d'intégrer ou non l'éducation dans les accords commerciaux relève des gouvernements, au plan national ou international (l'Union européenne par exemple): aussi est-il de la plus haute importance que les syndicats d'enseignants fassent le siège des autorités nationales. Les représentations, faites en liaison avec d'autres organisations, montrent déjà que

le mouvement de protestation s'amplifie, et les centrales syndicales doivent continuer à exhorter leurs gouvernements à ne pas soumettre leurs systèmes d'enseignement à l'AGCS ou à d'autres accords commerciaux. Il importe là de souligner que l'IE est favorable à l'internationalisation de l'enseignement supérieur, à condition qu'elle échappe à l'influence, par trop pesante, de la commercialisation.

L'IE a pris des contacts avec l'OMC, la Banque mondiale, l'OCDE, l'UNESCO et d'autres organisations internationales et concentre ses activités de «lobbying» sur les grandes rencontres entre dirigeants du monde, là où l'impact peut être le plus fort: sommets du G8, réunions de l'OCDE, de la Banque mondiale et de l'OMC, et autres assises internationales où les problèmes commerciaux sont évoqués.

Recommandations

L'IE est résolument favorable à la coopération internationale, à la mobilité et aux échanges d'étudiants et de personnel enseignant, aussi longtemps que les valeurs d'éducation prévalent sur la recherche du profit. L'éducation n'est pas un simple produit commercial et ne saurait être gérée par des accords tels que l'AGCS. C'est pourquoi, l'Internationale de l'éducation recommande⁶:

- Les Etats ne doivent ni prendre d'engagements dans l'enseignement privé, ni en rechercher.
- Il leur appartient d'amender l'article 1.3 de l'AGCS pour en exclure les services commerciaux publics.
- Il leur faut revoir les dispositions de l'AGCS pour en retirer les clauses sur l'éducation.

- Les Etats doivent impliquer les ministères de l'Education et les syndicats compétents dans l'examen des accords en préparation dans les ministères du Commerce avant de prendre tout engagement.

Pour tous ceux qui pensent que l'égalité des chances et d'éducation est un droit de l'homme, l'éducation ne sera jamais un produit négociable.

Au cœur de l'accord ministériel de Hong-kong figure l'abolition des subventions à l'exportation dans l'agriculture d'ici à 2013: une revendication essentielle du monde en développement. Mais en échange, ce dernier a été contraint de faire d'importantes concessions en d'autres domaines, et notamment dans le commerce des services en vertu de l'AGCS.

Elie Jouen, Secrétaire général adjoint de l'IE

Notes

¹ Les discussions sur l'AMI (Accord multilatéral sur les investissements) ont échoué en 1998 à la suite de l'opposition de larges segments de la société civile. Les syndicats ont été particulièrement critiques devant l'échec des négociateurs à obtenir que l'accord proposé fasse référence aux principales normes du travail.

² Le Réseau commercial africain (ATN) réunit des centaines d'ONG, des syndicats et autres organisations, divers mouvements d'inspiration religieuse ou sociale et de femmes sur l'ensemble du continent africain. <http://twnfrica.org/atn.asp>.

³ L'Union européenne est considérée comme un seul pays.

⁴ Universitas 21 est un réseau en ligne de 18 universités dans 10 pays, y compris la Chine, soutenu par un partenariat d'entreprises. <http://www.universitas21.com/>

⁵ <http://www.ei-ie.org/hiednet/english/downloads/>

⁶ Déclaration de l'IE sur l'AGCS et l'éducation présentée à la 6^e Conférence ministérielle de l'OMC. <http://www.ei-ie.org/en/news/show.php?id=27&theme=gats>.

La sous-traitance: l'heure est à la réglementation

Sécurité et protection de l'emploi, conçues sur les traditionnelles relations de travail, sont mises en balance, alors que se pose le problème de la sous-traitance et des diverses formes d'activités autonomes qui s'y rattachent. La seule année 2005 a vu s'enchaîner grèves, lock-out et violents conflits du travail suscités par ce seul problème. La Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses estime qu'il est plus que temps pour l'Organisation internationale du Travail (OIT) d'adopter des normes sur le travail contractuel.

Dick Blin

Chargé de l'information et des publications
Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie,
de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)*

Le problème de la sous-traitance a été posé pour la première fois il y a près de dix ans à la Conférence internationale du Travail de 1997. Il s'agissait de définir et de retenir des normes sous la forme d'une convention internationale ou d'une recommandation, mais les discussions qui se sont poursuivies en 1998 ont buté sur la définition même du terme «sous-traitance».

En 2003, la Conférence annuelle s'en est à nouveau saisie dans la discussion sur la portée de la relation de travail, mais, une fois de plus, la discussion s'est soldée par un échec.

Les questions traitant de l'égalité de traitement des travailleurs exerçant la même fonction, comme celles visant à abolir ou à réduire au minimum «l'emploi déguisé» (le faux indépendant) – per-

mettant ainsi aux salariés sous contrat de jouir des protections déjà garanties par les conventions de l'OIT –, n'ont guère retenu l'attention souhaitée à la suite d'un désaccord des partenaires sociaux sur la terminologie. Les représentants des travailleurs craignaient alors que le recours à l'expression «travail similaire» n'engendre une catégorie distincte et inférieure de salariés. Les employeurs s'inquiétaient, pour leur part, de voir les normes fixées influencer sur la «relation triangulaire», à savoir qu'elles imposeraient un partage des responsabilités pour les salariés entre les premiers employeurs et les entreprises qui fournissent la main-d'œuvre.

Comme c'est souvent le cas à l'OIT, les discussions se sont enlisées dans un débat de définitions, allant jusqu'à l'énumération des multiples formes que ce type d'emploi a revêtues ces dernières années.

Depuis ce débat – et, de fait, depuis 2000, quand un comité d'experts du BIT a introduit la question au chapitre «portée de la relation de travail»¹ –, les mutations intervenues ont pris une telle ampleur qu'elles ont sensiblement modifié la physionomie du travail, affectant de manière négative l'emploi permanent à temps

* Plus de 20 millions de travailleurs dans le monde sont déjà affiliés à l'ICEM, la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses. L'ICEM, une fédération syndicale internationale de travailleurs, connaît un essor rapide. Elle se consacre à la promotion de la solidarité concrète. Elle fédère des organisations syndicales de tous les continents dans les secteurs qu'elle représente. Quatre cent trois syndicats dans 122 pays sont affiliés à l'ICEM.

plein et la stabilité de communautés entières de travailleurs et travailleuses de par le monde.

L'ICEM estime qu'il est plus que temps pour l'OIT d'adopter des normes sur la sous-traitance. Près de 90 pour cent de ses 403 syndicats affiliés voient ce problème prendre les proportions d'une épidémie et l'incluent dans les trois questions les plus épineuses qui hérissent les relations entre travailleurs et employeurs. L'année 2005 a vu grèves, lock-out et violents conflits du travail suscités par ce seul problème.

Le travail en sous-traitance a modifié de manière significative la gamme et la variété des emplois. Les différents types de contrat ont proliféré, offrant flexibilité et opportunités de travail à de plus en plus de salariés. Sécurité et protection, conçues sur les traditionnelles relations de travail, sont mises en balance, alors que se pose le problème de la sous-traitance et des diverses formes d'activités autonomes qui s'y rattachent. Aussi importe-t-il aujourd'hui de répliquer de manière uniforme à des inégalités croissantes, à la perte d'emplois et au bouleversement social que provoque cette nouvelle notion du travail, de plus en plus répandue.

Les syndicats et, dans certains cas, la société civile ont imaginé de nouvelles parades aux conséquences sociales de la sous-traitance, mais les effets de ce problème n'ont pu être corrigés de manière universelle, en l'absence d'une réplique bien définie. Il ne fait guère de doute que la libéralisation des marchés, imposée par les institutions financières internationales, favorise la solution du travail temporaire, de préférence à l'emploi permanent qui apporte stabilité sociale et qualité de vie à une région.

L'ICEM a lancé une campagne mondiale sur plusieurs fronts, prônant en particulier l'adoption par l'OIT de normes qui viendraient mettre de l'ordre là où l'on recourt de manière excessive aux contrats et aux agences de l'emploi, et qui protégeraient les avantages sociaux que procure le travail permanent aux salariés, à leurs familles et aux communautés où ils vivent. S'il existe aujourd'hui un phénomène qui

va à l'encontre de l'objectif déclaré de l'OIT de favoriser le «travail décent», c'est bien la tendance des employeurs à recourir à la sous-traitance, de manière exagérée et incontrôlée.

Le débat engagé au sein de l'Organisation sur l'adoption de normes s'est enlisé sur certaines définitions. Des termes complexes ne rendent que plus ardue la recherche d'éventuelles solutions et les échanges ont abouti à une impasse. L'ICEM suggère une approche plus simple: le dialogue entre travailleurs et employeurs, avec le soutien du gouvernement, pour dégager des solutions mutuellement avantageuses.

Il suffirait d'une simple clause inscrite dans une norme internationale, un document législatif national ou un accord collectif: «Les employeurs ne signeront avec une tierce partie aucun contrat susceptible d'avoir une incidence sur le statut de leurs propres salariés, sans avoir préalablement consulté leurs représentants syndicaux.»

L'ICEM et les autres fédérations syndicales internationales (FSI) conseilleront toujours aux syndicats affiliés de négocier directement avec l'employeur sur toutes les questions intéressant les salariés. Mais nombre de patrons se montrent de plus en plus intransigeants sur les questions relevant de la gestion de l'entreprise, et l'ICEM estime que la propagation du phénomène «sous-traitance et agences de l'emploi» contrecarre l'adoption d'une réglementation nationale et de normes internationales. Dans l'hypothèse où la sécurité et la prospérité à long terme qu'offre la permanence de l'emploi se trouvent compromises, c'est aux gouvernements qu'il incombera d'assumer le fardeau financier d'une hausse des coûts sociaux.

La campagne de l'ICEM vise aussi le bourgeonnement des agences d'emploi privées qui fournissent aux entreprises un personnel à durée déterminée. L'OIT a bien adopté, en 1997, la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées et la recommandation n° 188 qui l'accompagne (toutes deux portant sur les conditions d'ouverture de ces agences et faisant référence à certaines normes du travail), mais à ce jour seuls 18 pays ont ratifié cette

convention. L'ICEM ne se borne pas à encourager les syndicats affiliés à faire pression dans leurs pays pour obtenir la ratification de cet instrument; elle s'efforce également de favoriser la signature d'accords collectifs formels avec les agences de recrutement.

L'une des solutions serait de passer des accords-cadres mondiaux avec les agences de l'emploi, de concert, peut-être, avec d'autres fédérations syndicales internationales. L'ICEM a entrepris de faire valoir le principe de consultations avec les représentants légitimes des travailleurs auprès des employeurs signataires de tels accords, et il faudra poursuivre dans cette voie pour le voir adopté au sein d'institutions comme la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) ou l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Dans le même temps, des directives plus fermes devront être prises au Parlement européen sur la question.

S'ils se fient à de récentes études et aux propres archives des entreprises, les premiers employeurs devraient être enclins à accepter de reconnaître le droit à la consultation, à la négociation et à la recherche d'un accord, préalablement à tout contrat commercial susceptible d'avoir une incidence sur le statut ou les conditions d'emploi du personnel permanent: cela va dans l'intérêt même de leurs objectifs commerciaux. Des recherches entreprises en 2005 par McKinsey and Co, une firme de consultants basée en Grande-Bretagne, ont montré que la plupart des entreprises, objets de l'étude, ont un mode simple d'approvisionnement, se fournissant à l'extérieur ou sous-traitant les éléments non stratégiques.

«Il n'est pas surprenant de constater que près de 50 pour cent des contrats passés à l'extérieur ne donnent pas les résultats escomptés», indique le rapport intitulé: «L'approvisionnement délocalisé s'accroît». Il souligne que cette pratique pose de gros problèmes aux gestionnaires et ajoute: «Les sociétés acceptent souvent les promesses de vendeurs qui ne les tiennent pas, ou insistent tant pour obtenir les prix

les plus bas qu'ils perdent toute garantie de qualité et de souplesse.»

Les conclusions d'une étude, menée conjointement par le groupe Unilever (alimentation et produits chimiques) et Oxfam et publiée en février 2006, apportent une nouvelle pièce révélatrice au dossier. Lancée en réponse à une sollicitation de l'ONU – à la recherche de solutions pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement et réduire la pauvreté dans le monde –, cette étude relève qu'en 2003 40 pour cent de la main-d'œuvre d'Unilever dépendaient de sous-traitants. Estimant ce pourcentage dangereusement élevé, elle indique: «Plus les salariés sont étroitement et formellement liés aux activités (d'Unilever), plus ils tirent directement profit de l'entreprise». On peut en conclure que les salariés permanents ont davantage intérêt au succès de leur entreprise.

Le document recommande fermement à Unilever d'opter pour l'adoption de normes nationales et internationales, rejoignant sur ce point la position défendue par l'ICEM. Il l'incite à s'assurer que «les entités pourvoyeuses de travail respectent les obligations légales qui prévoient l'accès des salariés temporaires à des contrats permanents». Mais seule une poignée de pays (l'Afrique du Sud, le Brésil, la Turquie, et, dans une moindre mesure, ceux de l'Union européenne) ont une législation qui tient le premier employeur pour responsable du comportement des chefs d'entreprise qui opèrent en sous-traitance pour son compte. Même s'il existe des entreprises qui disposent d'un code d'éthique ou qui prennent volontairement certaines initiatives en relation avec leurs fournisseurs, l'étude Unilever/Oxfam conclut, de manière claire et succincte, à la nécessité d'une norme générale: les cas examinés ont montré «à quel point la sous-traitance amenuise la capacité d'une entreprise à s'intéresser au sort des gens travaillant pour elle directement ou par l'entremise de fournisseurs, d'où des différences de traitement entre ces travailleurs».

L'un des grands secteurs industriels de l'ICEM – pétrole, gaz et énergie – est

constitué d'importantes multinationales qui reposent, parfois exclusivement, sur des sous-traitants. Et cette dépendance peut aller très loin si l'on en croit un rapport rendu public fin 2005 à propos de la Royal Dutch Shell et dressé – c'est l'ironie de l'histoire – par un consultant chargé d'évaluer la gestion des projets. Celui-ci est arrivé à la conclusion que la Royal Dutch Shell était presque totalement dépendante d'entreprises extérieures pour des activités essentielles, et qu'elle avait perdu le contrôle des dépenses, ce qui a provoqué des dépassements budgétaires et des retards projet après projet.

Les syndicats ont élaboré des réponses à un problème dont les effets ont déjà été profondément ressentis sur le plan de la paix civile, de l'équité et de la justice. Ainsi, au Nigéria, où des jeunes gens armés ont occupé des installations de pétrole et de gaz sur le delta du Niger, les violences avaient précisément pour origine les difficultés rencontrées par les habitants de la région à accéder aux emplois qualifiés et bien payés offerts par cette industrie. Les syndicats nigériens du pétrole ont ouvert des instituts et des établissements de formation, mais il manque toujours un système de placement, tripartite et structuré, pour les emplois à terre et off-shore.

Les syndicats nigériens s'efforcent également d'obtenir une réglementation plus stricte des agences de l'emploi et la promulgation de lois protégeant les droits des travailleurs en sous-traitance, qui font encore défaut. Au Japon, où la proportion des salariés non permanents atteint près de 40 pour cent sur une main-d'œuvre totale de 50 millions, la confédération syndicale RENGO a placé au cœur de sa campagne annuelle de printemps la question des salaires des travailleurs non réguliers. Le raisonnement est simple: si l'écart salarial entre permanents et non permanents ne diminue pas, les pressions à la baisse sur les conditions du personnel régulier ne feront que s'accroître.

En Espagne, le gouvernement a réagi en augmentant de 1,5 pour cent la cotisation à l'assurance chômage des employeurs recourant à un personnel temporaire, envi-

sageant l'opération inverse en faveur des patrons qui embauchent des permanents (réduction de leurs cotisations du même montant). Autre solution possible: accroître les cotisations sociales des agences ou entreprises qui engagent des travailleurs pour de courtes durées.

A l'heure où cet article est rédigé, l'examen d'un projet de loi sur la réglementation des entreprises intéressant les salariés non permanents paralyse l'Assemblée nationale sud-coréenne et entraîne d'importants mouvements de grève. Les partis au pouvoir ont proposé que le statut provisoire devienne permanent à l'issue d'une période de travail maximale de deux ans. Mais la législation n'empêche pas les employeurs de recourir à un nombre toujours croissant de salariés temporaires et de les licencier avant la fin de cette période.

Les centrales syndicales coréennes s'opposent au projet de loi dans la mesure où elles considèrent que cela ne fera qu'institutionnaliser et répandre l'emploi atypique, tout en légitimant l'indifférence des patrons et de l'Etat à l'égard des droits universels du travail et de la règle «à travail égal, salaire égal». En clair, le travail ne peut être considéré comme «décent» si le salarié n'est pas protégé contre les risques qui lui sont inhérents.

Le recours croissant à la sous-traitance et la substitution de l'emploi temporaire au travail permanent sont au cœur de nombreux conflits. Des affiliés de l'ICEM ont été impliqués récemment dans des négociations dont la principale pomme de discorde était le désir des entreprises de réduire, au nom de la flexibilité, les emplois permanents. Et l'on relève un nombre croissant de litiges d'égale importance dans des économies et des secteurs florissants, où le personnel contractuel ne perçoit même pas ce qui lui est dû.

Le violent lock-out intervenu l'an dernier en Finlande dans l'industrie de la pâte à papier et du papier, un des secteurs de l'ICEM, constitue un exemple éloquent. Décidé par une association d'employeurs représentant les principales firmes de papier nordiques à l'encontre de 25 000 salariés, membres du syndicat finlandais Pa-

periliitto, ce lock-out de six semaines a eu des conséquences économiques dévastatrices pour nombre de familles finlandaises, et des effets sur les prix et les contrats d'approvisionnement passés en Europe. Plus de 50 unités de traitement ont fermé leurs portes, coûtant 40 millions d'euros par jour aux différentes branches de l'activité (fabrication, transport et industries connexes). L'opération avait un premier objectif: confier tout le travail, essentiel ou secondaire, à des entrepreneurs non syndiqués. Quelque 8 000 emplois sur les 25 000 que compte le secteur étaient en péril.

Le conflit n'a trouvé de solution qu'après l'intervention directe du Premier ministre finlandais. Le compromis intervenu aurait pu être l'expression pratique des vertus de la consultation prônée par l'ICEM si l'on y avait eu recours avant le début du lock-out. Suite à cette intervention et à une démarche de conciliation du gouvernement, les deux parties ont convenu de soumettre à l'approbation syndicale toute initiative de sous-traitance. Paperiliitto et l'association des industriels ont accepté le principe de négociations séparées par unité de production pour tenter de résoudre les problèmes localement. En cas d'échec, ceux-ci sont soumis à un comité national d'arbitrage, composé de représentants syndicaux et patronaux et présidé par une personnalité neutre. Le principe de la sous-traitance ne peut être retenu que sur décision unanime du comité.

Un autre lock-out était en cours pour les mêmes raisons dans la province canadienne de Nova Scotia, où 600 salariés syndiqués étaient au chômage technique. En cause: un des producteurs de papier nordiques, à l'origine du conflit finlandais, Stora Enso. Il existe, dans l'est du Canada, un accord collectif dans l'industrie du papier, maintenant le statu quo sur la négociation de conventions en matière de sous-traitance. Mais Stora Enso, ultime entreprise à prendre part à cette série de négociations, a insisté pour obtenir une réglementation moins contraignante sur la sous-traitance.

En janvier 2006, au Chili, 28 000 travailleurs en sous-traitance de la compa-

gnie des mines de cuivre de l'Etat, la Codelco, se sont mis en grève pour obtenir sans délai des primes face à la flambée des cours du cuivre sur les marchés mondiaux. Ces salariés sont répartis entre quelque 400 entreprises de nature diverse, de l'alimentation au transport. En comparaison, la Codelco n'emploie, elle, directement que 15 000 travailleurs permanents dans l'ensemble du Chili.

Début mars, en Equateur, une grève déclenchée par les ouvriers des champs de pétrole – qui n'avaient pas été payés depuis trois mois par le gouvernement équatorien – a incité le président Alfredo Palacio à décréter l'état d'urgence, avec suspension des droits constitutionnels, dans trois provinces pétrolifères de la région amazonienne. Les 4 000 ouvriers de la cinquantaine d'entreprises qui travaillent en sous-traitance pour la compagnie nationale Petroecuador ont des contrats de travail de 15, 20 ou 30 jours, et n'ont pas été payés à la suite d'un différend politique et budgétaire entre le ministère des Finances et la compagnie d'Etat.

Les grévistes ne réclamaient pas seulement le paiement des arriérés de salaire; ils demandaient à être employés directement par Petroecuador et souhaitaient que l'entreprise revoie ses liens budgétaires avec l'Etat. Dans un pays où les revenus pétroliers constituent près de la moitié du budget national, la grève de sept jours a grignoté 40 pour cent de la production pétrolière, coûtant à l'Equateur quelque 20 millions de dollars.

C'est en revanche une évolution positive que l'on relève en Azerbaïdjan, où les travailleurs sous contrat se syndicalisent massivement auprès d'une centrale affiliée à l'ICEM. Pour la première fois de leur histoire, les fournisseurs de pétrole et de gaz de la mer Caspienne font face à un mouvement de syndicalisation. La raison en est simple: pour un travail similaire, les ouvriers azerbaïdjanais sont payés 50 pour cent de moins que les étrangers engagés par les entreprises contractantes et ont une moins bonne couverture médicale. Les grèves déclenchées pour obtenir une représentation syndicale reconnue ont ra-

pidement fait reculer les responsables, donnant le jour aux premiers accords collectifs et soulignant l'importance géopolitique des exportations de pétrole et de gaz de la région.

En Thaïlande, le syndicat des fabricants de pneus Goodyear, membre de la Fédération des travailleurs du pétrole et de la chimie, affiliée à l'ICEM, a porté devant le tribunal du travail un cas qui pourrait faire jurisprudence: il conteste la possibilité offerte à une société de recourir à des contrats renouvelables d'année en année pour de longues périodes. Nombre de salariés, employés depuis dix ans sur la base de contrats annuels, se sont présentés devant le tribunal aux côtés du syndicat et ont réclamé un statut de permanents. Notons que le leader de la branche syndicale de l'entreprise, licencié pour s'être fait le champion de la cause des temporaires, a été réintégré après les sévères critiques formulées dans le monde à l'encontre de la direction américaine de Goodyear.

Le rythme rapide de la mondialisation, de la privatisation et des mutations économiques conforte la tendance au recours à la sous-traitance et aux agences d'emploi

qui la servent, une tendance qui menace sérieusement les avantages sociaux liés à l'emploi permanent à temps plein. La réalité est que ce type de contrat et d'agence fait maintenant partie du paysage. Ce qui manque, c'est ce fil qui unit tous les travailleurs, c'est-à-dire des normes nationales et internationales garantissant la dignité du travail.

Note

¹ Suite à une décision du Conseil d'administration du BIT, une Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection s'est tenue à Genève du 15 au 19 mai 2000. La réunion – sur la base des délibérations sur la sous-traitance lors de la Conférence internationale du Travail en juin 1998 – avait pour objectif d'examiner les questions suivantes: a) Quels travailleurs ont besoin d'être protégés? b) Les moyens appropriés par lesquels ces travailleurs peuvent être protégés et la possibilité de traiter séparément les différentes questions. c) Comment définir ces travailleurs, compte tenu des différents systèmes juridiques en vigueur et des différences linguistiques? La réunion avait aussi pour but de conseiller l'OIT sur les mesures à prendre pour protéger ces travailleurs, y compris l'adoption possible d'une convention complétée par une recommandation.

Mondialisation et médias: le prix du pluralisme, de la diversité et des droits du travailleur

D'année en année, à mesure que se mondialise l'économie de l'information, le processus de concentration et de consolidation des médias s'accélère, avec des conséquences de plus en plus préoccupantes sur la qualité de l'information, le pluralisme et les droits du travailleur. Et, tous les ans, les journalistes et nombre de démocrates éprouvent une profonde déception devant l'incapacité des hommes politiques à freiner ce processus. L'information n'est pas une marchandise, mais un droit de l'homme.

Aidan White

Secrétaire général

Fédération internationale des journalistes*

Que l'opinion s'inquiète de voir les médias et les services de presse sous l'emprise d'hommes d'affaires et de milieux politiques n'est pas un phénomène nouveau, mais à l'ère de la communication il a pris une dimension inédite. Les sources sont multiples, mais on croit peu à la qualité de l'information. Chez le lecteur, le téléspectateur, l'auditeur et l'utilisateur, la confiance est au plus bas, comme l'est le moral des milieux journalistiques, où le professionnalisme est l'objet de critiques et les conditions de travail plus difficiles.

Ces dix dernières années, le secteur de l'information, en pleine expansion, a connu une hausse sensible du nombre d'emplois, mais, en général, les conditions d'embauche ne sont guère favorables: moins de sécurité, moins de protec-

tion sociale, plus de flexibilité exigée, plus d'heures de travail; bref, tout pour redoubler d'inquiétude sur la qualité des médias et de l'information qu'ils véhiculent. Les détails de ce déclin ressortent clairement des rapports du BIT¹.

Au-delà du climat qui règne dans les rédactions, on a de plus en plus le sentiment que les médias n'exercent plus leur rôle de vigilance sur la société. Il y a vingt ans, on pouvait encore imputer cette impuissance à l'existence, ici et là, d'une censure politique et de régimes autoritaires, imposant un contrôle de l'Etat sur la presse. Mais ces menaces ont été largement dissipées par les bouleversements technologiques, qui mettent ceux qui traitent et diffusent l'information hors de portée de tyrans à l'ancienne.

Aujourd'hui, les problèmes sont plus subtils et trouvent souvent leur origine dans les intérêts commerciaux, devenus le moteur des activités de presse, au plan national et mondial. Le pluralisme et la libre expression qui sont la pierre angulaire de la démocratie et des valeurs culturelles s'en trouvent affaiblis.

Même les nouveaux acteurs médiatiques, tels Google, Yahoo! ou Microsoft,

* La Fédération internationale des journalistes est la plus grande organisation mondiale de journalistes. Créée en 1926, elle a été relancée en 1946 et c'est en 1952 qu'elle a adopté sa structure actuelle. La fédération représente environ 500 000 membres dans plus de 100 pays. La FIJ mène et promeut des actions internationales pour défendre la liberté de la presse et la justice sociale. Son action est basée sur des syndicats de journalistes puissants, libres et indépendants.

qui n'ont pas été jusque-là éclaboussés par la réputation douteuse de certains médias traditionnels, n'échappent pas à cette réalité: la mondialisation diminue l'attachement aux droits fondamentaux. Début 2006, ces «géants» de l'Internet ont été accusés de sacrifier le droit à la libre expression pour protéger leurs intérêts commerciaux en Chine.

Les faits qui ont ponctué le processus de mondialisation des médias sont bien établis. C'est au cours du dernier quart de siècle que s'est affirmée la tendance à la concentration des médias dans tous les secteurs, sur un plan national et, plus encore, au niveau international.

L'écrivain et spécialiste Ben Bagdikian rappelle qu'en 1983 quelque 50 groupes de presse dominaient pratiquement la grande diffusion et que la plus grande fusion de l'histoire des médias avait alors consisté en une transaction de 340 millions de dollars.

Cinq ans plus tard, les grands groupes se sont réduits à 29 et, en 1990, ils n'étaient plus que 23. En 1997, on en dénombrait encore 10, tous d'une portée mondiale et produisant à la fois textes, films, musique et programmes télévisés. Certains, comme la News Corporation de Rupert Murdoch, ont été les pionniers de l'ouverture d'un marché mondial des médias, mais les autres comblent rapidement leur retard.

L'ampleur du changement est bien plus vaste qu'on ne l'imagine. Le groupe créé en 2000 par la fusion d'AOL et de Time Warner, premier sur la scène mondiale, pèse près de 350 milliards de dollars, mille fois plus que la plus grosse transaction de 1983².

Les dix groupes d'envergure mondiale sont AOL Time Warner, Disney, General Electric, News Corporation, Viacom, Vivendi, Sony, Bertelsmann, AT&T et Liberty Media. Outre les biens considérables qu'il possède en Grande-Bretagne, en Australie, en Asie et aux Etats-Unis (la Fox television), Rupert Murdoch gère les avoirs de Hughes Electronics, ce qui donne à News Corporation une influence accrue dans la programmation en Amérique du Sud.

Une dangereuse concentration

La concentration n'est pas seulement horizontale, comme c'est le cas lorsqu'une firme en rachète une autre de même nature commerciale. Elle est aussi verticale: le rachat par une société spécialisée dans la diffusion ou la production d'une entité qui fournit du rédactionnel. Certaines formes d'intégration verticale sont particulièrement préoccupantes pour le pluralisme médiatique. Les groupes qui contrôlent les réseaux de distribution ont tendance à user de leur position de «garde-barrière» pour privilégier l'information et les programmes de leurs propres réseaux, restreignant ainsi le libre accès.

Les grands groupes ne se différencient pas seulement des autres par leur taille, mais encore et surtout par leurs réseaux de distribution planétaires. Time Warner et Disney, par exemple, tirent toujours l'essentiel de leurs revenus aux Etats-Unis, mais tous deux estiment que, d'ici à dix ans, ils réaliseront la majorité de leurs bénéfices hors du territoire américain. Sur ce point, leurs concurrents entendent bien faire de même.

A l'évidence, la libre expression est menacée. «Quand les magnats de la presse contrôlent le contenu et la diffusion de l'information, ils tiennent le verrou de l'opinion et de la nouvelle», explique Charles Lewis, ancien directeur du «Centre for Public Integrity» de Washington. «Ce type d'emprise sur le pouvoir politique et commercial est un danger potentiel pour toute démocratie.»

Les hommes politiques eux-mêmes – et ils sont nombreux à approuver un antagonisme salutaire entre la presse et le pouvoir – sont amenés à reconnaître que les grands médias internationaux se soustraient de plus en plus à leurs responsabilités démocratiques et doivent être contenus. Mais l'absence d'une quelconque forme crédible de gouvernance internationale pour maîtriser l'environnement médiatique rend cela difficile, voire impossible.

En Europe et aux Etats-Unis, les autorités ont essuyé un échec pitoyable frisant

la négligence sur la question cruciale de la concentration des médias. Elles ont eu tendance, au contraire, à céder aux pressions des grands acteurs médiatiques qui, par le biais de puissants lobbies et à coups de millions de dollars, demandent la levée des réglementations sur le contrôle des médias, dans le pays comme à l'étranger.

La Commission européenne de Bruxelles, s'inclinant devant les lobbies médiatiques d'Europe, n'a pas tenu la promesse faite il y a quatorze ans de protéger le pluralisme et de limiter le pouvoir des grands groupes de presse. D'où la colère des parlementaires européens qui réclament à présent l'adoption d'une législation propre à protéger la notion de pluralisme.

Aux Etats-Unis, les magnats de la presse ont investi, au cours des dernières années, un milliard de dollars pour obtenir l'abolition des lois fédérales antitrust sur la presse³.

Loin de montrer plus de retenue, les groupes médiatiques remettent en cause des notions qu'ils avaient acceptées, à savoir que le marché ne peut, à lui seul, protéger le pluralisme et que le journalisme et le produit de l'information ont une valeur sociale, culturelle et démocratique, qui leur donne une place à part sur les marchés.

Liberté de la presse et pluralisme en danger

Pour leur part, les journalistes, la société civile, ainsi que le monde politique de plus en plus inquiet, insistent sur le fait que les gens ont besoin d'une information qui ne soit pas exclusivement dictée par les impératifs du marché: Audimat, profits et objectifs commerciaux. Le moment est venu, soulignent-ils, de prendre les dispositions appropriées pour protéger le pluralisme et les diversités culturelles.

Ce conflit d'intérêts tourne autour de principes qui, de longue date, donnent à l'information valeur de droit fondamental. Il suffit de se référer à la législation internationale et, en particulier, aux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme et à la jurisprudence de la Commission euro-

péenne des droits de l'homme relatifs à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme. Celui-ci stipule que le droit à l'information est une prérogative du citoyen, habilité à exiger que l'information fournie par les journalistes soit vraie, dans le cas de la nouvelle, et honnête, dans celui de l'opinion, et ce, sans ingérence des autorités ou – mention opportune – du secteur privé.

En Europe et au niveau des Nations Unies – l'UNESCO a travaillé dix ans sur un projet mettant en exergue l'importance de l'indépendance éditoriale dans la définition du pluralisme des médias –, on reconnaît largement la nécessité de mettre la liberté de la presse à l'abri de toute pression, intérieure ou extérieure.

Cette préoccupation se manifeste depuis plusieurs années au niveau national, mais, à l'ère d'une information mondialisée, elle n'en prend que plus d'importance, alors que les valeurs et traditions culturelles, nationales et régionales, commencent à en subir le contrecoup.

L'écrivain et universitaire Robert McChesney, qui a beaucoup fait ces dernières années pour attirer l'attention sur les dangers de cette évolution, a dénoncé avec force les menaces que ces conglomerats médiatiques font peser sur la culture et sur le pluralisme.

«Le business médiatique mondial est radical: il ne respectera ni les traditions ni les coutumes si elles se dressent sur la voie du profit. Mais, au final, il est politiquement conservateur parce que les géants médiatiques sont les grands bénéficiaires des structures sociales actuelles dans le monde. Tout bouleversement dans la notion de propriété ou dans les relations sociales, surtout s'il diminue le pouvoir des milieux d'affaires, ne va pas dans le sens de leurs intérêts⁴.»

Dans une déclaration fracassante faite il y a plus de douze ans et qui résonne encore aujourd'hui, le Conseil de l'Europe avait tranché le débat en ces termes: «Ni les éditeurs et propriétaires ni les journalistes n'ont à considérer que l'information leur appartient. Les organes de presse sont tenus de traiter l'information non pas

comme une marchandise, mais comme l'expression d'un droit fondamental du citoyen⁵».

Dit simplement, cela signifie qu'il y a lieu de limiter l'esprit d'entreprise des organes de presse pour protéger le pluralisme et le droit à l'information. En outre, les médias ont un devoir de transparence sur l'identité du propriétaire et des membres de la direction afin que chacun sache qui possède l'organe de presse et quels sont ses intérêts économiques.

Éditeurs et patrons de presse doivent accepter que leurs préférences idéologiques soient limitées par l'absolue nécessité de respecter l'éthique et la vérité dans l'information et les opinions émises. En définitive, la liberté d'expression des journalistes est la seule garantie de respect du droit fondamental de chacun à l'information. C'est pour pouvoir agir selon leur conscience et protéger le secret professionnel que les journalistes militent en faveur de la protection juridique de leurs droits.

Informations et divertissement

Les grands groupes médiatiques ont aujourd'hui recours à ce que l'on a appelé l'*infotainment* (contraction de deux mots anglais *information* et *entertainment*), un mélange trivial et médiocre d'information et de divertissement, pour pénétrer un marché de la publicité en expansion. Au détriment évident de la qualité, on développe des thèmes populaires, on titille les audiences pour les conquérir, on exhibe à la télévision le superficiel dans les différents styles de vie; en bref, tout concourt à rabaisser le niveau et à démoraliser créateurs et journalistes.

Ces derniers ont entrepris de lancer une campagne internationale contre cette politique, demandant que des mesures soient prises pour conforter l'indépendance éditoriale, l'éthique et les droits sociaux de tous ceux qui travaillent dans les médias.

En 2004, le congrès mondial de la Fédération internationale des journalistes, tenu en Grèce, a pris une série de décisions pour unir les différents secteurs de

la profession et diverses branches de la société civile dans le combat à mener contre l'influence croissante des grands groupes de presse⁶.

Journalistes et syndicats de la profession sont particulièrement préoccupés par l'essor rapide du travail en «free-lance». Les patrons s'emploient à bien isoler ceux qui travaillent «à la demande» de leur personnel permanent, mieux protégé par la loi et les accords collectifs. Les free-lances ne sont pas concernés, en général, par les accords découlant des négociations collectives; ils n'ont ni la même couverture sociale et médicale ni la même protection syndicale.

Journalistes sous pression

Tous les journalistes, dans quelque branche que ce soit, sont sous pression. On leur demande de plus en plus d'être polyvalents: rédiger, enregistrer, filmer, photographier, présenter à l'écran, parler au micro, selon les besoins. Nombre de ces fonctions sont maintenant groupées dans une seule activité du fait de la numérisation. La créativité est marginalisée, cédant la place à une activité polyvalente adaptée aux nécessités de l'environnement.

Cette métamorphose dans la structure de l'emploi intervient alors que les journalistes se voient rejoints par des milliers de personnes lancées dans les nouvelles activités de traitement de l'information. L'édition en ligne et la collecte de données ont fait surgir d'autres formes de travail. Les nouveaux venus sont un travail de journalistes, mais ne sont pas reconnus comme tels; de fait, ils sont au service de sociétés qui méconnaissent la notion de normes et d'éthique du journalisme. A l'inverse des entreprises de presse traditionnelles, notamment nationales, qui ont toujours attribué au journalisme une dimension culturelle et une responsabilité à l'égard de la société, ces nouvelles entités multimédias, pour la plupart, ne voient dans l'information qu'un produit et se veulent être une réplique des grands groupes mondiaux.

Et ce monde médiatique moderne prend des allures de foire d'empoigne: on se bat à couteaux tirés pour l'emploi, les créateurs sont exploités, les normes et l'éthique de la profession sont bafouées. Pour les tenants de cette industrie, c'est le signe d'un inévitable processus de changement qui rend les normes du travail désuètes et inutiles.

A leurs yeux, la tendance à une concentration accrue est l'inéluctable conséquence de l'essor de ce secteur: la multiplication du nombre de chaînes, l'apparition de médias numérisés et la convergence entre radio, informatique et télécommunications donnent un caractère archaïque à toutes les règles sur les concentrations et sur les droits de propriété (croisés) des médias.

Mais cela est-il vrai?

Les faits n'accréditent pas nécessairement cette version. Aux Etats-Unis, par exemple, depuis l'adoption en 1996 du «Telecommunications Act» (loi sur les télécommunications), seules quelques entreprises de presse se sont mises en position dominante en faisant l'acquisition de certains médias américains.

La déréglementation a conforté la puissance commerciale de sociétés comme AOL Time Warner, Viacom et Disney, leur donnant du même coup un certain pouvoir politique. Elles ne ménagent aucun effort pour obtenir un assouplissement de la réglementation sur la propriété, investissant des sommes énormes dans des donations politiques et diverses interventions auprès de personnalités influentes. Quand la Commission fédérale des communications, dominée par les républicains, a introduit en 2004 de nouvelles règles sur la propriété des médias, elles pensaient avoir recueilli les fruits de leur onéreuse campagne. Mais elles en ont été pour leurs frais.

En dépit de la longévité de l'Administration républicaine et de l'énorme pouvoir des conglomérats médiatiques, toutes les communautés locales du pays ont refusé sans ambages les nouvelles dispositions.

Les Etats des grandes métropoles américaines ont vu se coaliser diverses fractions de la société civile (syndicats, groupements des libertés civiques et communautés locales) pour mobiliser l'opinion contre ces réformes et faire échec aux tentatives des grands groupes de renforcer leur emprise sur les marchés locaux des médias. Ces réformes ont été officiellement abandonnées en janvier 2005 après le rejet populaire.

Ironie du sort, cette grande victoire du pouvoir citoyen, et preuve indubitable d'une volonté de protéger le pluralisme, n'a pas fait grand bruit dans les médias.

Les vertus du service public

S'il subsiste aux Etats-Unis quelques raisons d'optimisme sur l'avenir du pluralisme et les vertus du service public, la situation en Europe ne fait qu'empirer.

Depuis la chute des régimes communistes en Europe centrale et orientale, l'empiètement des groupes médiatiques occidentaux a empêché ou compliqué l'épanouissement d'entreprises de presse indépendantes ou d'inspiration nationale dans ces pays.

L'évolution commerciale de la presse est tout aussi inquiétante en Europe occidentale, en particulier pour le pluralisme. En France, le gros capital, y compris l'industrie de la défense, a obtenu des parts du marché médiatique, suscitant des craintes pour l'indépendance éditoriale. En Grande-Bretagne, la BBC, l'une des premières stations de radio et télédiffusion publiques du monde, est l'objet de pressions de la part du gouvernement et de groupes privés et a supprimé 4000 emplois dans un effort désespéré pour faire face aux critiques sur son statut privilégié.

En Italie, l'ex-Premier ministre Silvio Berlusconi, dont les intérêts politiques et commerciaux se confondent, a une forte emprise sur les médias privés et publics. Sa compagnie, Fininvest, possède 46 pour cent du marché audiovisuel et, lorsqu'il était chef du gouvernement, il exerçait une influence, par trop excessive, sur la chaîne publique RAI.

Une crise de grande portée

Cette évolution, qui voit les impératifs commerciaux régner dans les salles de rédaction, ne peut que nuire à la qualité du journalisme. Les grands patrons de presse européens procèdent à des coupes claires dans les budgets de la rédaction, de la formation et du journalisme d'investigation. En Allemagne, près de la moitié des journalistes travaillant dans le pays sont free-lances ou ont des conditions d'emploi précaires.

En Hongrie, il n'existe plus un seul journaliste à temps plein. Ils sont tous sous contrat individuel, et privés des avantages sociaux et des droits normalement accordés sur un marché médiatique réglementé.

La crise a une portée profonde: elle ne se traduit pas seulement par une baisse des budgets alloués à l'activité rédactionnelle, au journalisme d'investigation et à la formation des journalistes. Elle résulte aussi des efforts concertés déployés dans les milieux politiques et le secteur privé pour fragiliser les institutions médiatiques publiques.

Les gouvernements danois, portugais et italien sont en voie de saper les bases des entités nationales publiques. Au Royaume-Uni, le statut d'indépendance de la BBC est menacé par des lobbies commerciaux qui demandent sa réforme. Dans les pays de l'ancienne Union soviétique, aucun effort sérieux n'a été effectué pour créer de véritables services publics d'information, hors des réseaux de télévision contrôlés par l'Etat.

Même dans les pays où l'on s'efforce de sauvegarder un réseau d'information public indépendant, les chances de survie sont minces: doté de ressources financières limitées, il est confronté à des groupes puissants qui disposent des fonds nécessaires pour enrichir la programmation, acquérir les droits du sport et multiplier les abonnements et chaînes payants.

L'information publique est en crise dans le monde pour trois raisons: manque de fonds, gestion médiocre et échec flagrant d'assurer la survie de services publics. La rigueur des services publics d'information, si longtemps symbole de qualité, s'effrite.

Il est temps d'agir

En résumé, la crise des médias, engendrée par la mondialisation, est telle qu'il est urgent de faire campagne sur une série de questions – normes, propriété et responsabilité, libre expression – pour rétablir un équilibre dans la relation, traditionnellement fragile, entre l'intérêt public et les impératifs commerciaux dans les médias et le journalisme.

Cela paraît d'autant moins aisé que les gouvernements démocratiques semblent être revenus sur leur engagement, pris de longue date, de défendre le principe fondamental de la liberté d'expression. L'avenir du journalisme, son rôle traditionnel de vigilance sur l'exercice du pouvoir politique et le comportement du monde des affaires et la qualité de ceux qui exercent cette profession restent flous, dans un monde où l'intérêt commercial a pris le pas sur les droits de la personne.

Notes

¹ Voir, par exemple, le rapport du symposium du BIT sur la société de l'information, 2000.

² Ben H. Bagdikian, *Le monopole des médias*, sixième édition (Beacon Press, 2000).

³ Voir le rapport du Centre for Public Integrity sur www.publicintegrity.org.

⁴ Robert W. McChesney, «The New Global Media: It's a small World of Big Conglomerates», *The Nation Magazine*, novembre 29, 1999.

⁵ Résolution 1003 (1993) du Conseil de l'Europe sur l'éthique du journalisme, adoptée par l'Assemblée parlementaire.

⁶ Voir www.ifj.org.

Défendre le travail décent dans une industrie de l'habillement nouvellement libéralisée

La fin, en janvier 2005, de l'Arrangement multifibres (AMF) a semé le trouble dans l'industrie du textile et de l'habillement partout dans le monde. Des milliers d'usines ont fermé leurs portes, entraînant des centaines de milliers de pertes d'emplois en Europe, sur le continent américain, en Afrique, en Asie et dans le Pacifique. Aujourd'hui, la délocalisation de la base productive ne menace pas moins de 30 millions de travailleurs de manière directe, auxquels il convient d'ajouter 30 autres millions de personnes qui dépendent indirectement de l'industrie. Le démantèlement de l'AMF pourrait pourtant également ouvrir des perspectives. Pour en profiter, il faudra adopter des initiatives politiques.

Neil Kearney

Secrétaire général

Fédération internationale des travailleurs du textile,
de l'habillement et du cuir (FITTHC) *

Pendant plus de trente ans, l'Arrangement multifibres (AMF) a régi les échanges commerciaux dans les secteurs du textile et des vêtements à travers l'instauration d'un système de quotas d'importation. A la base conçu pour protéger les fabricants européens et nord-américains, il a contribué au processus de mondialisation du secteur en permettant à un nombre important de pays en développement d'accéder aux marchés tout en les maintenant à l'abri des concurrents les plus forts à l'échelon mondial.

* La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir est une fédération syndicale internationale qui rassemble 220 organisations affiliées dans 110 pays, pour un total de plus de 10 millions de travailleurs membres. Tandis que les priorités et les politiques générales de la FITTHC sont gérées au niveau mondial, les activités régionales et les relations sont prises en charge par les organisations régionales. Celles-ci font partie intégrante de la FITTHC, même si chacune possède ses propres instances décisionnaires et mène ses propres activités.

Peu d'élus

L'Arrangement multifibres a mondialisé la production du textile et de l'habillement à un point tel qu'elle est assurée par près de 160 pays. Aujourd'hui, la libéralisation des échanges met en péril l'avenir de bon nombre de ces pays producteurs, et ce non seulement en raison de l'effet bulldozer de la Chine, mais aussi de la possibilité qu'ont désormais les marques et les détaillants de s'approvisionner où bon leur semble sans craindre de se voir imposer des quotas d'importation. Une enquête sectorielle a révélé que les marques qui se fournissent actuellement en vêtements dans 40 à 50 pays comptent consolider la production dans 12 à 15 pays. En dehors de la Chine, cela laisse peu de place pour d'autres élus.

Pendant que certains pays mettaient du temps à réaliser l'impact qu'aurait l'expiration de l'AMF sur leur industrie, la Chine se positionnait pour dominer les marchés mondiaux. Les investissements dans

l'industrie du textile et de l'habillement chinois ont été phénoménaux: 21 milliards de dollars des Etats-Unis, investis au cours des trois années précédant la fin de l'Arrangement multifibres, ont permis d'accroître de 50 pour cent les capacités nationales. La production chinoise dépasse désormais la barre des 20 milliards d'articles par an, c'est-à-dire trois pièces pour chaque homme, femme et enfant de la planète.

La main-d'œuvre chinoise ne manque évidemment pas, pour la plupart composée de travailleurs migrants internes qui ne disposent d'aucun droit et travaillent régulièrement douze à quatorze heures par jour, sept jours par semaine, pour un salaire minime. Cette situation permet à la Chine d'être sur le point de s'octroyer 75 pour cent du marché mondial d'ici à quelques années, ce qui signifie également que 160 pays se disputent les 25 pour cent restants des échanges commerciaux mondiaux.

Cette concurrence effrénée entre les pays a des effets dévastateurs. Depuis l'époque de la révolution industrielle, l'industrie du textile et de l'habillement a historiquement joué le rôle de moteur du développement des pays de tous les continents. A l'heure actuelle, les textiles et vêtements dominent les économies nationales aux quatre coins du monde et constituent souvent l'unique source de revenus d'exportation et d'emplois industriels. Au Lesotho, par exemple, le secteur représente à lui seul 99,14 pour cent des revenus d'exportation. Quel est l'avenir de ce pays où 34 pour cent des travailleurs de l'industrie sont séropositifs au VIH et qui, sans emploi, sont condamnés à la pauvreté et à une mort prématurée?

Des millions d'emplois menacés

Dans beaucoup de pays, l'industrie du textile et de l'habillement constitue la seule source d'emploi dans le secteur de la production. A lui seul, le secteur de l'habillement fournit un emploi direct à 1,8 million de personnes au Bangladesh; au

Pakistan, ils sont environ 1,5 million de travailleurs. Le secteur de la confection est le pivot de l'emploi industriel dans les Caraïbes et en Amérique centrale, au Mexique, en Turquie, dans la majeure partie de l'Afrique, en Europe centrale et orientale, ainsi que dans pratiquement tous les pays d'Asie. Faire disparaître l'industrie de ces pays revient à anéantir leur économie; les conséquences sont pratiquement inimaginables.

Les pays industrialisés sont également touchés de plein fouet: on estime que le nombre d'emplois perdus tourne actuellement aux alentours d'un millier par jour en Europe. Aux Etats-Unis, des milliers de travailleurs ont déjà perdu leur emploi et 500 000 employés sont menacés du même sort.

Cette crise entraîne non seulement la perte de nombreux emplois, mais aussi la détérioration des conditions de travail partout dans le monde. L'industrie chinoise du textile et de l'habillement exporte également la pauvreté dans le reste du monde sous la forme de prix sans cesse plus bas et d'une concurrence acharnée, ne cessant de faire grossir les rangs d'un chômage déjà omniprésent. Les autres pays producteurs n'ont guère d'autre choix que de diminuer les prix pour éviter d'être exclus du commerce. Comme la majorité des coûts sont fixes, c'est toujours les travailleurs qui en pâtissent. Rien de surprenant donc à ce que les gouvernements et les employeurs des quatre coins du monde réclament le gel des salaires, l'augmentation des heures de travail, la suppression des primes d'heures supplémentaires et l'exclusion du secteur du textile et de l'habillement des systèmes de protection sociale. L'excuse invoquée est toujours la même: ces mesures sont un mal nécessaire pour concurrencer la Chine!

Par exemple, le gouvernement du Bangladesh n'a pas répondu à la demande des employeurs en légalisant la semaine de soixante-douze heures. Il n'a par contre pris aucune mesure pour mettre en place les autres dispositions de la législation nationale du travail. En El Salvador le gouvernement a exonéré son industrie de

«Course vers le bas» dans le respect des droits et conditions de travail

Dans presque tous les pays producteurs, employeurs et gouvernements ont prétexté la concurrence déloyale accrue imposée par la Chine suite à la fin de l'AMF pour imposer ou tenter d'imposer des conditions de travail ou des salaires plus défavorables aux travailleurs du secteur, et pour combattre davantage les syndicats. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) reçoivent des témoignages en ce sens de syndicalistes du monde entier. «Le **Lesotho** et le **Salvador** ont, tout comme d'autres, exclu les travailleurs du textile et des vêtements des augmentations statutaires de salaire et du droit au salaire minimum garanti, explique par exemple Neil Kearney, secrétaire général de la FITTHC. Le Bangladesh avait de son côté légalisé durant une courte période la semaine de soixante-douze heures.»

Saner Taysi, du syndicat du secteur textile TEKSIF de **Turquie**, abonde dans le même sens: «Pour nous, la conséquence la plus grave de la fin de l'AMF est que les employeurs en profitent pour mettre en œuvre des stratégies antisyndicales et exploiter plus durement les travailleurs, par exemple en augmentant les heures supplémentaires. Ils utilisent constamment l'argument de la concurrence de la Chine dans ce but. C'est d'autant plus facile pour eux d'accroître les cadences que 80 pour cent des emplois dans le secteur du textile et du vêtement sont dans l'économie informelle: quelques grandes entreprises reçoivent les commandes d'acheteurs qui encouragent une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement 'post AMF', puis les sous-traitent à une multitude de petites unités de production informelles dont beaucoup ne respectent pas le salaire minimum de 200 dollars par mois. Le recours à l'économie informelle s'étend depuis la fin des quotas, au détriment des possibilités d'organiser les travailleurs».

Aux **Philippines**, ce sont notamment les heures supplémentaires non payées qui ont augmenté dans la perspective de la libéralisation du commerce des vêtements et du textile. Annie R. Adviento, coordinatrice nationale de la FITTHC aux Philippines: «A l'heure actuelle, les heures supplémentaires forcées et le travail non rémunéré sont beaucoup plus répandus qu'auparavant aux Philippines. Par exemple, si une travailleuse est tenue de remplir un quota de production et n'y parvient pas avant la fin de la journée, elle est obligée de compléter le quota sans être payée pour les heures supplémentaires. Des griefs de ce genre sont monnaie courante. Il arrive que des pauses café soient sacrifiées et des heures de table écourtées pour que les travailleuses remplissent leur quota. Parfois, le jour de congé hebdomadaire est supprimé et les employés sont dès lors contraints de travailler sept jours sur sept. Le travail en équipes selon le système en 'ligne' ne permet désormais plus à une couseuse de se rendre aux toilettes ou de se désaltérer pendant que ses camarades continuent de travailler».

En **Thaïlande**, le ministère du Travail voudrait attirer des travailleurs du Vietnam ou des Philippines pour combler la pénurie de main-d'œuvre dont se plaignent certains employeurs du secteur textile. «Mais, en réalité, nous ne sommes pas face à un déficit de main-d'œuvre thaïlandaise, souligne Junya Yimprasert, coordinatrice de la Thai Labour Campaign. Depuis 1996, le secteur du textile et des vêtements a licencié plusieurs dizaines de milliers de travailleurs dans des usines où des syndicats s'étaient formés. Il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre, mais bien un problème de maintien des salaires et de conditions de travail décentes dans ce secteur. Les travailleurs sont sans cesse sous la pression d'employeurs qui agitent la menace de la concurrence chinoise pour les contraindre à accepter des restrictions de leurs droits. Cette situation n'attire plus les travailleurs thaïlandais.»

Mayra Jiménez, secrétaire générale du syndicat FUTRAZONA-CTU (Federacion Unitaria de Trabajadores de las Zonas Francas) de **République dominicaine**, signale de son côté que «les employeurs et le gouvernement se sont mis d'accord pour renoncer à toute augmentation salariale en prétextant la concurrence chinoise, alors que les salaires des travailleurs sont déjà très bas. Le salaire moyen n'est que de 100 dollars par mois alors qu'il en faut au moins 700 pour le seul budget 'alimentation' d'une famille de 4 personnes». Les employeurs dominicains menacent de recourir davantage à la délocalisation vers le pays voisin, Haïti, afin de bénéficier de niveaux de salaires encore plus bas.

Source: *Le revers du modèle – La libéralisation du commerce du textile et de la confection profite surtout aux pays qui jouent la carte de la concurrence la plus déloyale*, rapport réalisé par la Confédération internationale des syndicats libres, Bruxelles, décembre 2005. Ce rapport a été établi à partir de témoignages de militants syndicaux du monde entier, ainsi que sur base d'enquêtes menées par la FITTHC (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir), par l'OIT (Organisation internationale du Travail) et par d'autres organisations nationales et internationales.

l'habillement de l'augmentation salariale annuelle légale et se rend complice des atteintes aux droits des travailleurs et à la liberté syndicale.

Les mesures temporaires adoptées aux Etats-Unis et en Europe pour renforcer les restrictions qui pèsent sur les importations chinoises ont donné quelque répit à l'industrie d'autres pays du globe. Toutefois, les règles de l'Organisation mondiale du commerce prévoient que ces dispositions prises contre les importations chinoises ne peuvent perdurer au-delà de 2008. A partir de 2009, les échanges commerciaux seront entièrement libéralisés et aucune mesure de protection ne semble se profiler. Il est par conséquent indispensable d'utiliser cette marge de manœuvre de deux ans pour renforcer l'industrie en établissant sa compétitivité internationale.

Envisager l'avenir

Néanmoins, des mesures de sauvegarde ne permettront pas, à elles seules, de sécuriser l'avenir de l'industrie; il conviendra d'adopter d'autres initiatives politiques bien plus exhaustives. On ne peut laisser ou obliger aucun acteur à relever seul les défis découlant du processus de transition. Des approches conjuguées et intégrées entre les principaux acteurs des secteurs public et privé et de la société civile constitueraient la voie la plus appropriée pour un changement en ce sens.

Le besoin d'une telle approche intégrée a été reconnu par les organisations syndicales, y compris la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), par les institutions internationales, par un certain nombre de marques et de détaillants, ainsi que par des organisations non gouvernementales qui participent au Forum de l'AMF. Ce forum a pour objectif de mieux cerner les implications de l'élimination de l'Arrangement multifibres, en particulier pour les travailleurs et leurs communautés, et d'explorer la meilleure façon de promouvoir des approches conjuguées visant à atténuer les

impacts négatifs et à tirer avantage des nouvelles possibilités.

Le Forum de l'AMF a déployé maints efforts, au niveau tant mondial que national, et a ainsi pu élaborer des propositions intéressantes pour mener des actions pratiques. L'OIT participe désormais activement aux travaux du forum et peut donc aider à promouvoir l'agenda social en encourageant le travail décent en tant que pierre angulaire de la réussite économique et industrielle.

La fin de l'AMF offre néanmoins quelques possibilités dans cet environnement pourtant sombre, notamment le fait que des marques et des détaillants ont été amenés à admettre qu'il leur fallait mieux connaître leur chaîne d'approvisionnement pour garantir un approvisionnement responsable, maintenir leur base d'approvisionnement actuelle et s'adresser uniquement à des fournisseurs qui garantissent un travail décent et, partant, respectent les codes de conduite des acheteurs, les lois nationales et les normes internationales du travail.

Pour saisir ces occasions, il revient aux pays producteurs de trouver des moyens de se différencier de la Chine. Les fabricants doivent établir une compétitivité sur base d'une amélioration de la productivité, de la qualité, des délais de livraison et de la réputation sociale, les quatre piliers de la réussite sur le marché mondial actuel.

Saisir les possibilités

L'exigence des consommateurs de respecter les normes sociales s'explique par deux raisons. D'abord, les marques reconnaissent que les usines où les conditions de travail sont les pires sont également incapables de fournir un travail de qualité dans les temps. Cela s'explique tout naturellement par le fait que de longues heures de travail réduisent la productivité, diminuent la qualité du travail, engendrent de nombreux accidents et accentuent la rotation du personnel, ce qui est particulièrement coûteux pour les employeurs.

La fin des quotas

Le secteur des textiles et des vêtements était récemment encore le seul grand secteur manufacturier à ne pas être assujéti aux règles de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT). Il se caractérisait par un système de contingents appliqué par les grands pays importateurs. Ce système a vu le jour en 1962 avec l'adoption, sous les auspices du GATT, de l'Accord à long terme concernant le commerce international des textiles coton et des produits de remplacement (LTA) qui a ensuite été étendu, en 1974, à d'autres matières que le coton et est devenu l'Arrangement multifibres (AMF). A la fin des négociations du Cycle d'Uruguay, les pays désireux de maintenir des quotas se sont engagés à les démanteler progressivement sur une période de dix ans, les derniers contingents devant disparaître le 1^{er} janvier 2005, conformément aux dispositions de l'Accord sur les textiles et les vêtements (ATV). Trois pays, le Canada, les Etats-Unis et la Norvège, ainsi que l'Union européenne (UE) ont choisi de maintenir des quotas au titre de cet accord. Ils ont alloué des quotas unilatéralement tout en accordant à des partenaires commerciaux un accès hors quotas et parfois sans droits de douane à leurs marchés dans le cadre d'accords commerciaux régionaux ou de divers systèmes de préférences mis en place pour les pays en développement et les pays les moins avancés. Le régime commercial résultant de cette pratique était largement faussé et imprévisible, notamment pour les exportateurs liés par des quotas restrictifs. Les pays qui souffraient le plus de ce système étaient la Chine, l'Inde et le Pakistan. Le Bangladesh et le Sri Lanka étaient soumis à des quotas restrictifs pour leurs exportations de vêtements à destination des Etats-Unis mais pas pour celles à destination de l'UE. Une importante industrie d'exportation de vêtements a vu le jour dans les pays bénéficiaires de préférences grâce aux marges confortables assurées par ces préférences. Avec la disparition des quotas, les préférences perdent de leur importance et on a craint des pertes massives d'emplois dans ces pays à l'expiration de l'ATV – crainte particulièrement vive dans les pays où les textiles et les vêtements représentent la moitié ou plus des recettes tirées des exportations de marchandises, par exemple le Bangladesh, le Cambodge, la République dominicaine, El Salvador, Maurice et le Sri Lanka. Ces pays bénéficiaires de préférences dans l'UE et/ou aux Etats-Unis doivent faire face à une concurrence de plus en plus féroce depuis la fin de l'ATV.

Les pays qui appliquaient une politique de quotas ont suivi à la lettre l'ATV mais, les quotas restrictifs sur les importations les plus importantes pouvant être maintenus jusqu'au dernier jour de la période d'ajustement, le changement du régime commercial le 1^{er} janvier 2005 a été très brutal. L'accès de la Chine aux marchés s'est trouvé facilité lorsque ce pays est devenu membre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2001. La plupart des pays en développement étaient auparavant favorables à l'ATV mais ils ont commencé à craindre de plus en plus que la disparition des quotas ne profite avant tout à la Chine et que ce pays ne se taille la part du lion. Cette crainte s'est faite de plus en plus vive à la suite de la mise en œuvre de la troisième phase de l'ATV, quand les exportations chinoises de produits nouvellement intégrés dans le GATT ont augmenté d'environ 90 pour cent dans l'UE et de près de 200 pour cent aux Etats-Unis. Compte tenu du potentiel de croissance rapide des exportations chinoises, le protocole d'adhésion de la Chine à l'OMC comporte une clause de sauvegarde spéciale qui permet aux partenaires commerciaux d'imposer des quotas temporaires à la Chine, dans des circonstances bien déterminées, jusqu'à la fin de 2008. En mai 2005, les Etats-Unis ont imposé des quotas pour 7 produits. L'UE a ouvert une enquête pour 9 catégories de produits textiles et a envisagé d'utiliser la procédure de sauvegarde pour 2 d'entre eux (fil de lin et tee-shirts), en mai 2005. Finalement, elle a mis fin à son enquête et a renoncé à prendre des sanctions pour ces 2 produits lorsque la Chine a accepté de signer en juin 2005 un accord transitoire triennal. Dans cet accord, la Chine s'engage à limiter entre 8 et 12,5 pour cent par an la hausse de ses exportations d'une dizaine de produits textiles «sensibles» vers l'Union européenne.

Source: «Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement 'post AMF'», rapport soumis aux fins d'une réunion tripartite qui s'est tenue au siège du BIT à Genève en octobre 2005.

Ensuite, les marques, préoccupées de satisfaire la demande des clients de trouver dans les magasins des articles confectionnés dans des conditions de travail décen-

tes, ne peuvent pas se permettre d'être la cible de révélations à propos de violations des droits du travail dans leur chaîne de production. Il faut donc qu'elles veillent à

identifier et résoudre les problèmes pour éviter de faire la une de toutes les télévisions du monde. Les marques consacrent des fortunes à leur image et de telles révélations peuvent avoir des effets dramatiques.

Mais la réalité veut que, si de nombreuses sociétés satisfont probablement aux trois premières conditions de compétitivité, beaucoup ne répondent pas à la dernière: faire en sorte que les articles soient produits dans des conditions de travail décentes.

En effet, dans de nombreuses zones du monde, la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement n'existent pour ainsi dire pas. Les violations des droits des travailleurs constituent souvent la norme. Les plaintes les plus courantes des travailleurs font état de salaires inappropriés, de sorte qu'il est obligatoire de faire des heures supplémentaires excessives pour approcher un minimum vital.

Souvent les gouvernements semblent incapables d'agir. Dans de nombreux pays, le ministère du Travail dispose de très peu de moyens et n'est pas pris au sérieux lorsqu'il tente d'intervenir. Les systèmes judiciaires piétinent pour la plupart et prennent des années pour résoudre les affaires qui leur sont présentées.

L'incapacité des autorités en charge du travail de la majorité des pays à garantir l'application des lois nationales a poussé de nombreux détaillants à mettre au point leur propre programme de surveillance pour s'assurer du respect de leur code de conduite.

Beaucoup d'usines produisent pour 6 ou 7 marques, chacune ayant son propre code de conduite et ses exigences de contrôle. Certaines usines ont déclaré avoir été contrôlées plus de 30 fois sur une année par différents clients, chacun avec des exigences légèrement différentes. Cette situation a engendré chez les fournisseurs un sentiment de lassitude vis-à-vis des contrôles. Beaucoup de moyens y ont été consacrés pour de maigres résultats.

Les travailleurs aussi se lassent de ces contrôles. Parfois, ils impliquent de longues entrevues avec les travailleurs mais ils peuvent être vécus comme frustrants

s'ils ne débouchent pas sur des améliorations concrètes des conditions sur le lieu de travail. En outre, dans de nombreux cas, les conditions sont aussi mauvaises qu'elles l'étaient voilà dix ans.

Ce sont toutes ces raisons qui font dire à beaucoup que, si les programmes de surveillance volontaires constituent une bonne façon d'identifier les problèmes, ils ne permettent pas pour autant de les résoudre. Bon nombre de détaillants modifient donc leur attitude et ne se contentent plus de constater mais tentent de corriger, et, plutôt que de déterminer ce qui ne va pas, ils essaient de trouver pourquoi cela ne fonctionne pas.

Faire naître des relations professionnelles saines

Afin de permettre à l'industrie de survivre dans un environnement commercial libéralisé, il convient d'abandonner l'audit social externe organisé par les entreprises elles-mêmes et de favoriser la mise en place de relations professionnelles saines sur les lieux de travail dans le cadre desquelles la pression exercée par les travailleurs au travers de leurs syndicats permettra d'identifier les problèmes et d'y remédier par la négociation collective.

Toutefois, toute relation professionnelle de qualité requiert une action collective de la part des travailleurs, ce qui signifie qu'ils doivent avoir le droit de former librement un syndicat et d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix sans intervention de la part de l'employeur; ils doivent, en outre, avoir la possibilité de négocier des conventions collectives.

Il est de plus en plus admis que des changements durables ne surviendront que lorsque les producteurs amélioreront leurs méthodes de gestion et leurs pratiques en matière de travail, lorsque les travailleurs seront libres d'exercer leurs droits et que les gouvernements concernés commenceront à véritablement faire appliquer leur législation du travail.

C'est dans ce contexte que la FITTHC agit aujourd'hui. Elle travaille activement

à défendre les droits des travailleurs, elle exige des multinationales qu'elles soient responsables des conditions dans lesquelles leurs articles sont produits, elle fait pression sur les gouvernements pour qu'ils fassent respecter les normes internationales et les législations nationales et demande instamment que l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation mondiale du commerce collaborent pour mettre au point des mécanis-

mes commerciaux et de travail concertés pour aider à bannir le recours à l'exploitation comme avantage concurrentiel sur le marché.

Malgré les énormes difficultés auxquelles se heurte l'industrie, il y a toujours de l'espoir pour les pays autres que la Chine. L'avenir du secteur dépend toutefois de la capacité de tous les acteurs concernés de relever les défis de la mondialisation de l'après-AMF.

La campagne de l'ISP contre la privatisation de l'eau

Cet article se penche sur le rôle de l'Internationale des services publics (ISP), une Fédération syndicale internationale, dans les campagnes contre la privatisation de l'eau et sur ses tentatives en vue de refondre les politiques mondiales afin de soutenir le développement des services de distribution d'eau au sein du secteur public.

David Hall

Directeur

Unité de recherche de l'Internationale
des services publics (PSIRU)*

Université de Greenwich
Royaume-Uni

Dans le domaine des services publics, les syndicats et les fédérations internationales ont à traiter des questions d'intérêt général, notamment des services publics de qualité abordables, mais ils s'occupent également des questions fondamentales du travail liées à l'emploi et aux droits des travailleurs. Dans le cadre d'un phénomène mondial comme la privatisation de l'approvisionnement et de la distribution d'eau, la nouvelle machinerie de la gouvernance

* L'Internationale des services publics (ISP) est la Fédération syndicale internationale des syndicats du secteur public. L'ISP représente environ 650 organisations syndicales de 150 pays. Ensemble, ces syndicats représentent plus de 20 millions de travailleurs du secteur public qui travaillent au niveau de l'Etat, dans le secteur de la santé et des soins, au sein des services municipaux et communautaires et des entreprises publiques. Le siège de l'ISP est en France, à Ferney-Voltaire.

L'Unité de recherche de l'Internationale des services publics, la PSIRU, a été créée en 1998. Elle a pour mission de mener des recherches empiriques sur la privatisation, les services publics et la mondialisation. Elle est basée à l'école de commerce de l'Université de Greenwich, au Royaume-Uni. Les recherches de la PSIRU se basent sur la gestion d'une grande banque de données d'informations relatives aux aspects économiques, politiques, financiers, sociaux et techniques des privatisations des services publics dans le monde. Le travail de recherche de la PSIRU est financé par l'ISP.

mondiale fait naître d'autres enjeux. La campagne sur l'eau de l'Internationale des services publics (ISP) montre les résultats auxquels il est possible d'arriver grâce à une activité internationale stratégique.

La privatisation de l'eau

Dans les années quatre-vingt-dix, la privatisation a commencé à se répandre partout dans le monde, y compris dans le secteur de l'eau. En dépit du fait que l'eau a toujours été considérée comme relevant d'un service public essentiel, d'importantes sociétés privées étaient déjà présentes dans ce secteur en France: quant au Royaume-Uni, les compagnies des eaux y ont été privatisées en 1989. L'effondrement des régimes communistes en Europe de l'Est, l'échec du précédent programme de la Banque mondiale visant à développer les services d'approvisionnement en eau dans les pays du Sud et la prédominance de la pensée néolibérale constituaient autant de possibilités pour une offensive mondiale.

Le marché potentiel était énorme. En dehors de la France et du Royaume-Uni, à peu près tous les services d'approvisionnement en eau du monde relevaient du secteur public; même aux Etats-Unis, les

services d'eau étaient, et sont toujours, à 85 pour cent publics. De nouveaux investissements dans l'infrastructure hydraulique étaient plus que nécessaires, que ce soit dans le Sud pour que les populations soient approvisionnées en eau, ou dans le Nord, et particulièrement en Europe, pour faire face aux nouvelles exigences en matière de normes environnementales. Les banques de développement ont préféré financer les sociétés multinationales plutôt que de procurer des fonds aux gouvernements et aux autorités publiques des pays du Sud. L'eau est une entreprise onéreuse qui nécessite beaucoup de dépenses d'équipement et la privatisation s'adaptait parfaitement aux politiques de restriction des dépenses et des emprunts publics qui avaient été adoptées par les gouvernements et préconisées par certains organismes internationaux comme le Fonds monétaire international (FMI) et l'Union européenne.

En Europe centrale et orientale, l'approvisionnement en eau de Gdansk, ville de Pologne où est né le syndicat Solidarnosc, a été privatisé en 1992. Par la suite, la privatisation de l'alimentation en eau d'autres villes et d'autres régions s'est poursuivie, couvrant 75 pour cent du territoire de la République tchèque, dont les villes de Karlovy Vary, Ostrava, Brno, Ceske Budejovice et Prague, de même que trois grandes villes en Hongrie (Pécs, Szeged et Budapest). En Amérique latine, le premier «assaut» de la privatisation de l'eau a été donné en 1992 à Buenos Aires, mais d'autres salves ont rapidement suivi en Argentine et dans la région. En Asie, les villes de Manille (Philippines) et de Jakarta (Indonésie) ont été divisées en deux et partagées entre différentes sociétés multinationales. En Afrique, outre les contrats qui existaient déjà dans certaines anciennes colonies françaises (et dans l'Afrique du Sud de l'apartheid), l'approvisionnement en eau a été privatisé dans plusieurs villes.

En un peu plus de quinze ans, l'approvisionnement en eau de plus de 100 millions de personnes a été acquis par des sociétés privées disséminées sur tous les continents. Cette tendance semble très forte et particulièrement mondiale.

L'avantage pour les syndicats et l'Internationale des services publics (ISP) est qu'il y avait, et qu'il y a toujours, très peu de compagnies privées de distribution d'eau dans le monde. En fait, plus de 70 pour cent de tous les services privés d'alimentation en eau dans le monde sont détenus par seulement deux groupes français: Suez et Veolia. Un troisième groupe français, SAUR, et trois sociétés britanniques, Thames Water, United Utilities et Biwater, sont les seules compagnies importantes qui ont survécu. Dans les années quatre-vingt-dix, plusieurs autres compagnies britanniques, Anglian, Severn Trent, Hyder et deux sociétés nord-américaines, Bechtel et Enron, ont essayé de croître sur le plan international, mais elles ne sont pas parvenues à dégager des rendements suffisants. L'une des raisons de cet échec a été la dominance des deux sociétés françaises (le groupe Enron s'était d'ailleurs déclaré «choqué» par leurs tactiques), mais il convient également de prendre en considération les problèmes de plus en plus considérables qui émanaient de l'opposition publique, du refus d'accepter l'idée que les augmentations de prix étaient justifiées, ainsi que des crises monétaires et de l'incapacité à produire assez de bénéfices.

Seules les stratégies de deux sociétés, Suez et Veolia, se sont donc révélées d'une importance capitale pour l'évolution de la privatisation de l'eau. Lorsque, en 2003, Suez a annoncé son intention de céder bon nombre de ses activités, le groupe sonnait en fait le glas de la croissance de la privatisation. Deux mois plus tard, la Banque mondiale reconnaissait l'échec de la privatisation de l'eau.

Les positions syndicales

Comme dans la plupart des services publics, le secteur de l'eau est fortement organisé. La majorité des syndicats de ce secteur et leurs membres, quel que soit le continent où ils se trouvent, sont opposés à la privatisation. Contrairement aux institutions financières internationales, aux gouvernements et aux nombreux mili-

tants de la privatisation, les syndicats s'attendaient pour la plupart à ce que les travailleurs perdent en nombre leur emploi à la suite d'une privatisation, à ce que ceux qui l'auraient préservé perdent une certaine sécurité d'emploi et soient contraints d'accepter des conditions inférieures et à ce que les syndicats perdent leurs droits à la négociation et beaucoup de leur force organisationnelle. En Europe centrale et orientale et dans les pays du Sud, quelques syndicats étaient d'avis que l'arrivée de sociétés multinationales s'accompagnerait de salaires plus élevés et de conditions supérieures à celles d'un maintien de l'emploi au sein des autorités locales ou centrales.

Dans la plupart des cas, les pires craintes se sont avérées fondées. A Cartagena, en Colombie, et à Manille, aux Philippines, les travailleurs ont été licenciés en masse et ont été obligés de postuler à nouveau pour leur emploi, les militants syndicaux actifs étant délibérément exclus de la procédure. A Jakarta, en Indonésie, les travailleurs ont mené des grèves pendant plus de deux ans pour que leurs droits en matière d'emploi soient rétablis. Les employés des pays d'Europe centrale et orientale ont subi d'importantes pertes d'emplois. Afin d'éviter toute résistance à la privatisation de la part des travailleurs et des syndicats, 10 à 15 pour cent des actions ont été offertes aux employés. Dans d'autres cas, les conséquences sur l'emploi et les conditions de travail ont été relativement réduites mais, en aucune manière, les salaires des travailleurs, leurs conditions ou la sécurité n'ont été meilleurs que s'ils avaient occupé leur poste dans le secteur public.

Double stratégie: reconnaissance de la part des employeurs et campagnes contre les privatisations

Dès le début, l'ISP et son homologue européenne, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), ont mis au point une double stratégie pour réagir à ces événements. Les problèmes de la privatisation de l'eau ne concernaient

pas que les travailleurs. La privatisation d'un service essentiel, qui relève d'un monopole naturel, s'est heurtée à une vive résistance publique et politique (même au Royaume-Uni, la privatisation de l'eau était impopulaire). Ce mouvement d'opposition à la privatisation de l'eau est devenu un phénomène mondial qui a touché aussi bien les pays développés que ceux en développement.

Le premier élément de la stratégie de l'ISP avait trait aux questions fondamentales du travail puisqu'il s'agissait de s'assurer du maintien de la reconnaissance des syndicats et des droits des travailleurs, voire, si possible, de leur renforcement après la privatisation. Il s'agissait là de promouvoir les objectifs principaux habituels du syndicalisme, mais aussi de montrer le danger réel que ces privatisations pouvaient représenter pour les travailleurs.

Le deuxième élément de la stratégie était le soutien apporté aux syndicats qui faisaient campagne pour éviter une privatisation des services de distribution de l'eau ou pour l'annuler. C'est en cela que les campagnes des syndicats des services publics contre les privatisations diffèrent de nombreuses autres campagnes syndicales: parce qu'il est question ici d'un choix et d'une préférence pour le secteur public, les campagnes ne se contentent pas de s'opposer aux activités des entreprises multinationales, elles en exigent l'arrêt et le retrait.

Un éventail de tactiques toutes documentées par des recherches a été utilisé pour parvenir à ces fins, parmi lesquelles l'organisation de réunions régionales de syndicats du secteur de l'eau, la promotion d'un code de bonnes pratiques et le soutien aux affiliés lors de conflits.

L'ISP a organisé des réunions régionales, surtout en Europe centrale et orientale et en Amérique latine, pour lesquelles elle avait fait préparer des rapports de recherche sur des sociétés multinationales et sur les derniers événements survenus. Ces réunions ont été mises à profit par les syndicats pour échanger des informations à ce propos et pour discuter des rapports de recherche de même que des op-

tions politiques. Les affiliés à l'ISP et les responsables de celle-ci ont soutenu des syndicats en conflit avec des entreprises à propos de problèmes de reconnaissance, par exemple, en prenant part directement ou en marquant son soutien de façon explicite à des manifestations ou à des actions de revendication en Colombie et en Indonésie, ou en exigeant directement des multinationales qu'elles reconnaissent les syndicats au niveau mondial et mettent en place des comités d'entreprise mondiaux.

L'ISP et la FSESP disposaient d'un net avantage en Europe dans la mesure où la directive de l'Union européenne exigeant des multinationales qu'elles créent des comités d'entreprise européens avait été introduite au début des années quatre-vingt-dix. Cette législation n'a pas renforcé les syndicats de façon significative, mais elle requiert des employeurs qu'ils organisent des réunions du comité d'entreprise européen deux fois par an, prenant en charge les frais de transport, de logement et d'interprétation, fait non négligeable sur un continent où se côtoient plus de 20 langues différentes. L'ironie du sort a voulu que cela n'ait été rendu possible que par la privatisation. Dans d'autres régions, il n'existe aucun droit pour les travailleurs de l'eau du secteur public de disposer de réunions, financées par l'employeur, avec leurs homologues employés dans ce même secteur. Rapidement, il a été exigé, et obtenu, que des représentants de l'Europe centrale et orientale participent aux comités d'entreprise européens (leur participation aux comités d'entreprise européens avait été laissée à l'appréciation des multinationales).

L'ISP a également rédigé un code de bonnes pratiques et a invité les multinationales à y souscrire. Le code inclut des exigences en matière de politiques relatives aux travailleurs, aux consommateurs, à l'environnement et à la transparence et contient notamment un engagement à combattre la corruption. Ce code a fait l'objet de toutes les attentions lors des débats avec les affiliés: un problème que le code laisse en suspens est qu'un certain nombre de syndicats avaient le sentiment

qu'il fragiliserait leur aptitude à s'opposer à une privatisation de l'eau entreprise par une société qui aurait signé le code. Ils estimaient que cela pouvait être interprété comme une «approbation» de la part de l'ISP. Les multinationales ont montré peu d'enthousiasme à l'égard du code et l'unique entreprise à l'avoir signé, Hyder, a été reprise et a cessé ses activités internationales peu de temps après.

L'ISP a soutenu de diverses manières des campagnes pour empêcher des privatisations de l'eau, notamment en organisant des réunions et en faisant préparer des recherches ciblées. Citons par exemple le soutien apporté au syndicat sud-africain des travailleurs municipaux (South African Municipal Workers Union – SAMWU) dans sa campagne contre la privatisation de l'eau d'une manière générale et plus spécifiquement contre sa privatisation à Nelspruit par une société britannique, Biwater, malgré la menace brandie par cette dernière de poursuivre le syndicat en diffamation. Un rapport critique détaillé et précis sur toute l'histoire de Biwater avait été préparé pour l'ISP et publié sur 60 sites Web, partout dans le monde. Des recherches portant sur les sociétés ont également été utilisées pour soutenir les syndicats brésiliens engagés dans une campagne générale pour résister à la privatisation de l'eau, impliquant des mouvements sociaux, des associations de consommateurs, des organisations religieuses et d'autres groupements. Des réunions spéciales ont été organisées en Bulgarie et leurs participants ont bénéficié de rapports de recherche ciblée et des contributions de la part des syndicats de pays voisins qui avaient déjà été confrontés à la privatisation de l'eau et étaient parvenus à inverser le processus. L'objectif était de soutenir la campagne du syndicat pour empêcher la privatisation de l'eau dans la capitale du pays, Sofia. Que ce soit en Afrique du Sud ou au Brésil, les campagnes ont porté leurs fruits et ont permis de limiter les privatisations. En Bulgarie, l'eau à Sofia a bel et bien été privatisée, mais les événements qui ont suivi ont mis en évidence des problèmes.

Ces campagnes nationales et locales ont été, et sont, d'une importance capitale pour freiner la propagation de la privatisation. Elles ont été menées par des coalitions de groupes de la société civile et de mouvements sociaux, dont des groupes communautaires, des associations de consommateurs, des militants pour l'environnement et des syndicats. Ces derniers avaient parfois un rôle de chef de file, comme cela fut le cas au Brésil et en Afrique du Sud, mais d'autres campagnes ont été menées par des groupements différents. Les campagnes nationales n'ont pas été coordonnées, ni initiées par l'ISP, mais les contributions du mouvement syndical, que ce soit par le biais de son activité organisationnelle, de ses recherches ou encore grâce à sa présence mondiale de plus en plus importante dans ce secteur, ont été déterminantes dans toutes les campagnes. L'ISP a toujours encouragé ses affiliés à travailler en collaboration avec ces groupes plutôt que de mener des campagnes syndicales exclusivement orientées sur des problèmes liés au travail, comme l'emploi ou la reconnaissance. Les campagnes ont puisé leurs forces dans la résistance du public face aux augmentations des prix, dans sa méfiance vis-à-vis de l'arrivée de sociétés privées étrangères avides de profits dans un secteur aussi essentiel que celui de l'eau et dans l'échec des entreprises, qui n'ont pas réussi à effectuer les investissements promis (le souhait de protéger et de préserver les emplois, qui est au cœur de nombreuses campagnes syndicales dans les industries de la production, n'est jamais qu'un facteur relativement mineur dans les campagnes contre la privatisation de l'eau).

Une présence mondiale

A la fin des années quatre-vingt-dix, l'ISP a décidé de désigner un nouveau responsable pour les entreprises publiques et a commencé à renforcer sa présence au sein des forums mondiaux de gouvernance dans le domaine de l'eau, tout en poursuivant toutes ses activités de soutien. De nombreuses organisations ont été créées

par la Banque mondiale et les multinationales en tant que vecteurs de la privatisation, notamment le Partenariat mondial de l'eau. De même, une conférence triennale, le Forum mondial de l'eau, a été initiée. Le deuxième forum s'est tenu à La Haye en mars 2000 en tant que conférence ministérielle mondiale et a réuni 4 000 délégués. Les documents de la conférence faisaient l'éloge de la privatisation, considérée comme «l'unique solution», quel que soit le problème. Un responsable de la Banque mondiale a paraphrasé Margaret Thatcher en annonçant «qu'il n'y avait pas d'autre solution».

L'ISP a concentré ses efforts sur cette conférence en produisant pour l'occasion des notes d'information sur les divers problèmes engendrés par la privatisation de l'eau, en organisant une délégation syndicale de 12 membres principalement issus de pays qui avaient déjà été touchés par la privatisation et en coordonnant des activités lors de la conférence avec un groupe d'ONG de taille similaire. Les délégués ont pu voir des bouteilles d'eau à la couleur changeante provenant de canalisations – privatisées – de Manille, les orateurs des multinationales et de la Banque mondiale se sont vu opposer des preuves des problèmes créés par la privatisation et les participants de la conférence ministérielle ont été convaincus de ne pas entériner quelques-unes des exigences les plus extrêmes figurant dans les documents de politique. L'impact de ces activités a été bien plus grand qu'espéré.

La conclusion que l'ISP en a tiré a été qu'elle pourrait considérablement influencer sur le processus politique mondial en poursuivant ce type d'activités; elle a élaboré un plan en trois ans dont la cible était une série de conférences mondiales et qui préconisait la même stratégie: coordination avec des ONG, publication de recherches et participation active aux sessions de travail et aux discussions parallèles à ces conférences. Ainsi, lors de la Conférence internationale sur l'eau douce, qui s'est tenue à Bonn à la fin de 2001, l'ISP s'est vu confier la direction de la délégation de la Confédération internationale des syndi-

cats libres (CISL) et s'est servie de cette position pour présenter un nouveau rapport qui ne se limitait pas à critiquer la privatisation, mais présentait aussi les avantages des services publics de distribution d'eau. Les ONG avaient déjà réagi à ce rôle d'entraînement de l'ISP en se montrant plus critiques vis-à-vis de la privatisation et l'un des résultats de cette conférence a été la décision du gouvernement allemand de financer un groupe de réflexion, incluant l'ISP, des représentants de consommateurs, des ONG de développement et le secteur privé, pour qu'il débattre de la politique mondiale de l'eau.

En 2002, de nouveau en collaboration avec la CISL, l'ISP a continué d'affirmer sa présence lors de la réunion de la Commission du développement durable des Nations Unies, qui devait conduire au Sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg, au cours duquel l'ISP a fourni d'autres rapports et publications, dont un guide sur les services de l'eau de Porto Alegre, exploités dans le cadre d'un processus de gestion participative.

L'ISP a également développé ses relations avec les ONG lors de réunions sur l'eau qui se sont tenues à l'occasion, entre autres, des Forums sociaux mondiaux et européens. L'ISP a ainsi pris la tête d'un groupe d'ONG et d'autres organisations, y compris l'association brésilienne de distribution publique d'eau, qui plaide en faveur de services d'approvisionnement en eau publics et participatifs et qui s'oppose à la privatisation. Les ONG qui luttent contre les politiques de libéralisation des échanges de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ont également identifié l'eau comme l'un des services menacés par les propositions de libéralisation des services reprises dans l'Accord général sur le commerce des services (AGCS).

A Kyoto, au Japon, en mars 2003, le contexte du Forum mondial de l'eau était fort différent de celui de La Haye qui s'était tenu trois ans auparavant. Au début de l'année 2003, la plus importante multinationale, Suez, avait annoncé qu'elle cédait un tiers de ses activités internationales, la Banque mondiale avait publiquement re-

connu que les résultats de la privatisation n'étaient pas ceux escomptés et une autre importante multinationale, Thames Water, avait annoncé qu'elle partageait l'avis des ONG et que l'eau ne devait pas être incluse dans les dispositions de l'AGCS. Ce climat était principalement le résultat des campagnes nationales fructueuses et des changements politiques qui commençaient à s'opérer en Amérique latine. Dès lors, l'eau privatisée apparaissait comme une entreprise moins rentable et plus risquée. L'ISP a pris la tête d'une autre délégation syndicale et, une fois encore, a coordonné des activités avec de nombreuses ONG et a continué de marquer des points, en attaquant un plan de financement de l'eau, parrainé par l'ancien directeur général du Fonds monétaire international, Michel Camdessus, et en avançant d'autres propositions en vue de développer le secteur public de la distribution de l'eau au travers de partenariats de type public-public.

A partir de là, l'ISP était reconnue, au niveau international, en tant qu'instance faisant autorité dans l'élaboration des politiques relatives au secteur de l'eau. En 2004, les Nations Unies ont décidé de mettre en place un comité spécial pour conseiller le secrétaire général, Kofi Annan, au sujet de l'eau. Pourtant, les membres proposés n'incluaient que des sociétés et les habituels militants en faveur de la privatisation, comme Michel Camdessus. Lors de la réunion de 2004 de la Commission du développement durable des Nations Unies, l'ISP a de nouveau travaillé en collaboration avec d'autres représentants de la société civile pour exiger que le comité consultatif inclue des membres d'organisations de travailleurs et de groupes sociaux. Sous la pression, les Nations Unies ont accepté que David Boys, de l'ISP, Antonio Miranda, un représentant des sociétés publiques brésiliennes de distribution d'eau, et Jocelyn Dow, de l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement (WEDO), rejoignent le comité.

Tout au long des dix-huit mois qui ont suivi, David Boys, Antonio Miranda et Jocelyn Dow ont œuvré à la reconnais-

sance de la nécessité de soutenir le secteur public de l'eau. Ils sont finalement parvenus à persuader le comité d'adopter l'idée de partenariats de type public-public, permettant aux opérateurs du secteur public de s'appuyer sur la solidarité pour renforcer les capacités; c'était la première fois qu'une institution mondiale n'encourageait pas la privatisation mais bien une politique de l'eau orientée sur le développement du secteur public. D'autres suggestions de financement du secteur public de l'eau sont également très sérieusement examinées.

L'ordre du jour et la structure du 4^e Forum mondial de l'eau de Mexico (mars 2006) étaient bien différents du style «that-chérien» adopté par le forum de La Haye, six ans auparavant. Un responsable de l'ISP et un gestionnaire public de l'eau des pays du Sud ont été désignés pour organiser un atelier officiel des Nations Unies visant à encourager le secteur public de distribution d'eau. D'autres ateliers officiels ont porté sur le développement du secteur public de l'eau.

Conclusions: l'eau, la corruption et l'énergie?

La privatisation de l'eau reste un problème, ses fondements idéologiques sont profondément ancrés chez de nombreux responsables de la Banque mondiale et d'autres organisations donatrices et les entreprises

continuent d'essayer de tirer le maximum de profits des pays en développement. Il est pourtant indéniable que leurs forces, et l'impact de la privatisation de l'eau, ont diminué. Cela est certainement dû principalement aux campagnes nationales mais, parmi les nombreux facteurs économiques et politiques qui ont permis d'aboutir à ce résultat, il convient de reconnaître le rôle considérable des activités de l'ISP pour soutenir ses organisations affiliées, et l'affirmation de sa présence mondiale. Il ne fait aucun doute que l'objectif de l'ISP de parvenir à influencer de façon significative la politique mondiale dans ce secteur a été atteint.

L'ISP a eu à relever des défis identiques dans le secteur de l'électricité. Sur la même période, une dynamique similaire (soutien unanime à la privatisation et à la libéralisation de la part de la Banque mondiale et d'autres institutions, expansion enthousiaste des multinationales, dont certaines sociétés nord-américaines du secteur, comme Enron) s'est heurtée à la résistance publique et aux crises économiques qui ont finalement abouti à l'abandon de l'électricité par le secteur privé. L'ISP s'est impliquée en soutenant des campagnes et en critiquant la privatisation et la libéralisation. A l'heure actuelle, l'ISP élabore, en coopération avec des ONG, quelques nouvelles initiatives portant sur la façon dont les services de distribution d'électricité peuvent être financés et gérés par le secteur public.

Droits de passage

Depuis qu'il a entrepris de voyager, l'homme émigre à la recherche de travail ou d'un meilleur emploi. Mais, ces vingt dernières années, la main-d'œuvre mondiale s'est déplacée à un rythme sans précédent. Plusieurs facteurs l'expliquent: notamment le développement de moyens de transport plus rapides et moins chers, la dérégulation industrielle et la mondialisation, ainsi que l'ouverture des frontières dans les zones de libre-échange. Les migrations des employés du transport présentent à la fois risques et opportunités de travail et mettent au défi la solidarité internationale.

Kay Parris

Rédacteur en chef,
*International Transport**
Londres

Le secteur des transports, comme de nombreux autres, a subi l'impact de l'énorme croissance des échanges commerciaux dans le monde ces dernières années. Les compagnies de transport privées sont en concurrence pour acheminer de plus en plus de marchandises, pièces détachées et services autour du globe. D'une part, certaines ont à se battre pour trouver le personnel qualifié, adapté à leurs besoins. De l'autre, elles n'ont cessé de chercher à réduire leurs coûts pour être compétitives. Dans cet environnement, il n'est guère surprenant de voir les ouvriers qualifiés de certains pays les plus pauvres (les moins chers dans l'optique des employeurs) largement sollicités.

Il est notoire, aujourd'hui, que les compagnies de transport se délocalisent, du moins en partie, transférant certaines de

leurs activités dans les pays où les coûts sont bas et y recrutant du personnel pour venir travailler dans les Etats prospères.

Le recrutement de travailleurs migrants est depuis longtemps une caractéristique de l'industrie maritime mondiale: il n'est pas même nécessaire d'émigrer officiellement pour obtenir un emploi en mer, à bord d'un navire battant pavillon. Dans les cas où les bateaux battent «pavillons de complaisance», ces «lieux de travail» ne sont guère assujettis aux lois nationales du pays de l'employeur. Cette situation donne une chance – non dépourvue de risques – à des milliers de gens de mer qui, tous les ans, obtiennent ainsi un emploi «à l'étranger».

Le travail maritime a des traits uniques, mais certaines des difficultés qu'il présente dans l'application des normes du travail se retrouvent maintenant dans d'autres secteurs du transport, où les employeurs se donnent les moyens de tirer avantage d'une abondante main-d'œuvre à bas prix.

L'assouplissement des procédures légales d'immigration n'a cessé de gagner du terrain à la suite de l'ouverture des frontières entre pays unis dans une zone de libre-échange, comme c'est le cas pour l'Union

* *International Transport* est la revue trimestrielle de la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF), basée à Londres. Elle fédère les syndicats du transport, et toutes les centrales dont les adhérents sont employés dans cette industrie peuvent adhérer à l'ITF. Sont membres de cette fédération 624 syndicats représentant 4 400 000 salariés dans 142 pays. C'est là une des nombreuses fédérations syndicales internationales alliées à la CISL (Confédération internationale des syndicats libres).

européenne et, à un moindre degré, pour la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest ou le marché commun des pays du cône Sud de l'Amérique latine (MERCOSUR).

Des milliers de travailleurs du transport de pays pauvres, au sein de ces ensembles, ont ainsi eu accès aux marchés du travail d'autres Etats membres. Ils s'assurent de nouveaux emplois et souvent de meilleurs salaires et conditions de travail que dans leurs pays d'origine. De nombreux autres n'ont pas cette chance: ils sont exploités, leurs droits sont moindres et leurs conditions de travail plus mauvaises que chez eux. Plus dure encore est la situation des travailleurs – hors des zones de libre-échange – qui émigrent clandestinement et n'ont ni voix ni protection; mais ils sont heureusement peu nombreux dans le secteur des transports.

Revers de la médaille: l'afflux massif de travailleurs à bas prix expose les ressortissants du pays hôte au risque de perdre des emplois ou de voir se détériorer leurs conditions salariales et autres.

Œuvrer de concert

Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans cette situation difficile, même si, potentiellement, les intérêts conflictuels de leurs membres dans les divers pays peuvent présenter un défi pour la solidarité internationale. Par fidélité à leurs objectifs fondamentaux – représenter et protéger de l'exploitation tous les travailleurs –, nombre de syndicats réalisent qu'ils sont à même d'œuvrer de concert pour le bien commun des travailleurs migrants et de la main-d'œuvre nationale.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) relève que les accords bilatéraux et multilatéraux entre syndicats des pays d'origine et des pays d'accueil se font plus nombreux et que ces accords contribuent à réglementer le travail des migrants, protégeant ainsi les intérêts de tous.

Les centrales affiliées à l'ITF ont entrepris de passer des accords transfrontaliers de ce type. En Amérique centrale, les

syndicats de l'aviation civile, du transport routier et des dockers du Guatemala, de El Salvador et d'autres pays agissent en commun pour parfaire la formation de leurs adhérents et canaliser leurs activités. Pour ce faire, ils ont mis sur pied un organisme de coordination et envisagent de lancer un bulletin pour informer les salariés du transport de leurs activités et les inciter à se syndicaliser.

En Europe, le syndicat allemand Ver.di a entrepris de renforcer sa coopération avec la Centrale polonaise Solidarnosc et le Syndicat des transports de la République tchèque. Ver.di et Solidarnosc sont également partenaires au sein du «Réseau de transport commercial terrestre de la Baltique», qui réunit d'autres affiliés de l'ITF de Grande-Bretagne, de Suède et des trois Républiques baltes. Ils publient un bulletin d'information en huit langues et entendent mettre au point une stratégie commune pour améliorer les conditions de travail de leurs membres.

«On peut déjà en voir les premiers effets», a déclaré Holger Rossler, représentant Ver.di. «En prenant rapidement des mesures concertées, il nous a été possible d'aider des chauffeurs de Lettonie, en proie à des problèmes alors qu'ils roulaient vers la Scandinavie. Notre but est d'empêcher, ou en tout cas de faire reculer, le dumping des salaires dans le secteur des transports.»

Au-delà de ces initiatives communes, chacun de ces syndicats est là pour veiller, en priorité, aux intérêts de ses propres adhérents. Mais ils n'ignorent pas qu'à long terme la coopération se révélera essentielle pour leurs centrales et leurs membres.

En Fédération de Russie, le syndicat des ouvriers du transport et de la route a signé avec l'Association des employeurs un accord engageant ces derniers à le consulter avant tout recrutement de travailleurs migrants. Les deux parties coopéreront pour bloquer tout engagement illégal de travailleurs migrants et exercer un contrôle plus rigoureux sur leur embauche.

Aujourd'hui, l'une de ses principales préoccupations est d'assurer une formation plus poussée de spécialistes russes

Dans l'action

Le mouvement syndical des transports parle des migrants

Certaines entreprises du Honduras engagent du personnel nicaraguayen, auquel elles accordent un salaire égal – déjà bas – à celui des nationaux, mais elles tirent avantage du fait qu'ils sont étrangers pour les faire travailler plus. Il existe bien dans le pays des lois pour protéger les travailleurs, mais elles ne sont pas respectées: à titre d'exemple, les chauffeurs sont supposés rouler 400 km par jour, mais certains d'entre eux en font un millier.

Erasmio Flores, syndicat des transports, Sinameqiph, Honduras

L'action conjuguée de la SICOTRA (Syndicat des transports du Costa Rica) et du ministère du Travail a permis de réduire l'embauche de Nicaraguayens dans le secteur des autobus, une main-d'œuvre moins payée, aux droits réduits et astreinte à des journées de travail plus longues. En raison même de leur situation irrégulière dans le pays, ils sont victimes d'exploitation sans pouvoir réagir.

Eduardo Porras, SicoTRA, Costa Rica

Dans les émirats du Golfe, aux économies en plein essor suite à la hausse des prix du pétrole, la plupart des chauffeurs sont étrangers, ressortissants de l'Asie du Sud, Turcs et quelques européens de l'Est. Véritable melting-pot, ces chauffeurs sont employés par des compagnies non syndicalisées, quand ils n'exercent pas dans des pays qui ignorent le droit à la liberté syndicale.

Bilal Malkawi, Bureau arabe de l'ITF

Certains employeurs d'Afrique du Sud, du Botswana et du Zimbabwe sont convaincus que l'embauche de Zambiens leur revient moins cher. Ces travailleurs ne bénéficient d'aucun avantage à long terme. Ils ont, pour la plupart, des contrats de courte durée et peuvent être licenciés à tout moment, sans aucun recours. Les chauffeurs sont interdits de syndicat, condition mise à leur embauche, assortie, si nécessaire, de menaces et intimidation.

Nous nous préparons à livrer bataille pour sensibiliser nos membres au danger que représentent de longues heures de travail et de courts temps de repos. Reconnaissons pourtant que, là où nous avons pu recruter de nouveaux adhérents, les choses s'améliorent.

Andrew Banda, NUTAW, Zambia

Tous les travailleurs doivent être égaux devant la loi. Les migrants sont en droit de travailler en lieux sûrs, d'être protégés d'irrégularités commises par l'employeur, comme une réduction de salaire, d'avoir des heures de travail et de repos réglementées et d'être traités avec dignité et respect.

Il doit leur être loisible de se constituer en syndicat là où ils travaillent.

Deux principes que défend le syndicat britannique TGWU dans l'organisation des travailleurs migrants.

(Extrait des archives du T&G, décembre 2005)

dans certaines branches de l'industrie du transport, pour leur permettre de soutenir la concurrence avec des travailleurs migrants qualifiés. «Dans le même temps, explique Mikhaïl Lyakov, de l'antenne moscovite de l'ITF, la présence d'une main-d'œuvre bon marché, venue d'autres pays, n'encourage guère les patrons à augmenter les salaires. Cela pourrait bien être source de problèmes à l'avenir.»

Ces migrations ne vont pas sans créer des difficultés dans les pays d'origine, où les salaires et les conditions de travail

sont maintenus à un bas niveau afin que les travailleurs locaux soient «concurrentiels» sur les marchés internationaux. Le Syndicat national des transports et travailleurs associés (NUTAW) de Zambie rapporte que ses adhérents sont embauchés en Afrique du Sud, au Botswana et au Zimbabwe.

«Dans ces pays, les employeurs sont convaincus, explique Andrew Banda, du NUTAW, que le recours à des travailleurs zambiens leur coûte moins cher. Ces derniers ne bénéficient d'aucun avantage à

long terme. La plupart d'entre eux ont des contrats de courte durée et peuvent être licenciés du jour au lendemain, sans aucun recours. Les chauffeurs sont interdits de syndicat, condition de leur embauche assortie, si nécessaire, de menaces et intimidation.»

Au Royaume-Uni, le Syndicat des ouvriers du transport et industries diverses (TGWU) traite, depuis de nombreuses années, avec les travailleurs migrants, et tient à reconnaître leur contribution à l'économie et au secteur des transports dans le pays.

Depuis l'élargissement de l'Union européenne, le syndicat fait état d'un nouvel afflux de chauffeurs de bus d'Europe orientale, intégrés avec succès dans la centrale, et conteste le point de vue du patronat, qui justifie le recrutement hors du pays par la pénurie de personnel spécialisé. Comme l'explique le chargé de presse de ce syndicat, Andrew Dodgshon, «les gestionnaires des entreprises d'autobus ont profité de la privatisation et de la dérégulation pour réduire le niveau des salaires et durcir les conditions de travail. Nos négociateurs ont fait valoir que le recrutement d'une main-d'œuvre bon marché ne saurait être une raison de perpétuer une grille de bas salaires.»

Le syndicat s'est par ailleurs saisi, avec fermeté, du cas des travailleurs migrants qui, à ses yeux, sont victimes d'exploitation, et a appelé le gouvernement à ouvrir une enquête sur le traitement qui leur est réservé.

Travailleurs de substitution

Une série de cas ont récemment fait grand bruit: certains employeurs se sont mis en devoir de remplacer, partiellement ou en totalité, le personnel en place par des travailleurs immigrés moins bien payés. Il s'agit de Gate Gourmet en Grande-Bretagne (voir également l'article de Peter Rossman et Gerard Greenfield en page 61), et de Irish Ferries et North West Airlines aux Etats-Unis. Ces exemples montrent à quel point les principes du marché, pous-

sés à l'extrême, ont balayé les normes sociales et éthiques.

Il suffit, semble-t-il, aux entreprises de prétexter des difficultés financières pour contourner une législation du travail gênante – là où elle existe – et demander de pouvoir procéder à des réductions de salaires et à des licenciements. Le personnel existant se voit montrer la porte de sortie alors que des travailleurs migrants payés moins chers sont discrètement acheminés par l'arrière.

Aux prises avec des problèmes financiers depuis des années, Gate Gourmet, qui assure le service de restauration de British Airways, était en négociation avec le TGWU sur de possibles licenciements, quand on a appris, en août 2005, que près de 130 temporaires d'Europe orientale allaient être engagés. Quelque 700 employés ont tenu réunion dans la cantine pour demander des explications à la direction.

Retenus pendant quatre heures par les gardes de sécurité, puis expulsés sur le parking, ils ont été licenciés par porte-voix, sans autre forme de procès, indique le syndicat. Des documents confidentiels, transmis ultérieurement à un grand quotidien, prouvent que la société avait, en orchestrant le conflit, programmé le licenciement du personnel et son remplacement par des migrants, principalement polonais. Quatre cents emplois ont pu être sauvés à la suite d'une grève suivie, en signe de solidarité, par les affiliés de l'ITF, y compris les Teamsters, représentant les employés de Gate Gourmet aux Etats-Unis.

Certaines entreprises ont vu l'avantage de se montrer plus transparentes sur leurs projets, offrant de généreuses primes de départ pour se séparer d'un personnel local plus onéreux, sans créer de remous dans l'entreprise. Nombre de salariés ont accepté l'offre de Irish Ferries en 2005, alors qu'à l'origine leur départ aurait supposé un long préavis. Le syndicat a cependant protesté contre cette forme de «délocalisation» de l'emploi et le précédent ainsi créé. Cela a tellement perturbé la direction qu'elle a tenté de faire prendre d'assaut un de ses ferries par des gardes de sécurité pour se débarrasser de l'équi-

page et le remplacer immédiatement par du personnel letton. Un compromis a finalement été trouvé, mais les problèmes restent entiers.

A l'heure où ces lignes étaient écrites, les employés des North West Airlines attendaient le verdict d'un tribunal des faillites. La compagnie aérienne a demandé l'autorisation de mettre au rancart les accords passés avec les syndicats et de remplacer 30 pour cent du personnel navigant par des travailleurs migrants. Elle estime devoir réduire ses dépenses de 1,4 milliard de dollars pour éviter la faillite et concurrencer les transporteurs opérant à moindres frais. Autre argument évoqué par l'entreprise: la diversité des langues et cultures des employés étrangers améliorerait le service des vols internationaux, en s'adaptant mieux au profil de sa clientèle de base.

«Ce que fait un transporteur sera à coup sûr imité par les autres», affirme Dianne Tamuk, employée à United Airlines et présidente de l'Association new-yorkaise des personnels navigants. «Cela se soldera par la perte de dizaines de milliers d'emplois dans la profession aux États-Unis.»

Nécessité de règles

La main-d'œuvre n'est pas une marchandise que l'on peut troquer en bloc pour une variété moins chère. Les règles intéressant la concurrence et les migrations de travailleurs doivent être conçues pour pro-

téger l'emploi, et respecter les services rendus et l'expérience qui vont de pair. Donner l'opportunité d'emplois aux migrants ne doit pas se faire aux dépens de ces principes, sans lesquels tout travail prête le flanc à l'exploitation.

Deux conventions internationales de l'OIT reconnues – convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 – et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, adoptée en 1990, leur donnent droit à l'égalité de traitement au travail et doivent être plus largement diffusées.

Les migrants apportent une énorme contribution aux économies du pays hôte et de leur terre d'origine. Selon les chiffres des Nations Unies, ils versent quotidiennement 8 millions de dollars au fisc américain et transfèrent 23 milliards de dollars par an dans leurs pays, montant supérieur à l'aide au développement accordée par les nations riches.

Les syndicats ont le devoir d'informer les candidats à l'émigration de leurs droits à l'étranger et de les convaincre de maintenir le lien avec le mouvement syndical de leurs pays d'origine. Quant aux centrales des pays hôtes, il leur revient de reconnaître, accueillir, intégrer et protéger les travailleurs migrants au nom de la décence sociale, de la solidarité internationale et, à long terme, de la sauvegarde même de leurs propres membres.

Appel à l'interdiction mondiale de l'amiante

De nos jours, le nombre de personnes qui meurent des suites d'une maladie liée à l'amiante atteint le chiffre inquiétant de 100 000 cas par an dans le monde, dépassant, dans certains pays, le nombre de décès provoqués par les accidents du travail. De nombreuses personnes souffrant de ces maladies travaillaient dans le bâtiment. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, l'IBB, coordonne une campagne mondiale visant à obtenir l'interdiction de l'amiante et à éviter l'exposition des travailleurs dans les immeubles où cette substance a été détectée.

Fiona Murie

Directrice du Programme sur la santé et la sécurité au travail
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*

Au premier siècle après J.-C., Pline l'Ancien écrivait déjà que les esclaves qui travaillaient dans les mines d'amiante mouraient jeunes des suites de maladies pulmonaires. En 2006, plus d'un siècle après la première législation réglementant son usage au travail, l'amiante est toujours utilisé en dépit des preuves scientifiques qui mettent en évidence son potentiel cancérogène.

Le danger – l'amiante tue

Respirer de l'air contenant des poussières d'amiante engendre des maladies pulmonaires mortelles. Le délai entre l'exposition à l'amiante et l'installation de la maladie

peut être très long: il peut varier de dix à cinquante ans. Les risques de développer une maladie sont proportionnels à la durée de l'exposition. Dans le cas d'un fumeur, les risques de contracter un cancer des poumons à la suite d'une exposition à l'amiante sont beaucoup plus élevés que pour un travailleur qui ne fume pas.

Qui court un risque?

Bon nombre de victimes de l'amiante aujourd'hui ont travaillé dans le bâtiment, que ce soit dans les isolants ou dans la tuyauterie, en tant que plombiers, charpentiers, menuisiers, décorateurs, électriciens ou encore comme tôleurs ou ouvriers de démolition.

Pourtant, l'amiante est encore largement utilisé dans les nouveaux matériaux de construction, principalement dans les plaques de toiture en amiante-ciment et dans la tuyauterie. Casser, couper, scier, forer ou sabler des plaques en amiante-ciment dégage des fibres d'amiante et représente un très grave danger pour la santé. La quasi-totalité (90 pour cent) de l'amiante chrysotile est utilisée dans des produits d'amiante-ciment.

* Lors de leur congrès mondial à Buenos Aires, le 9 décembre 2005, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) et la Fédération mondiale des syndicats de la construction et du bois (FMSCB) ont créé une nouvelle fédération syndicale internationale, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois – IBB. Il s'agit de la fédération syndicale internationale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques représentant des travailleurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes. L'IBB compte environ 350 syndicats représentant 12 millions de membres dans 135 pays.

Les ouvriers du bâtiment sont encore exposés à l'amiante lors de travaux de réparation, de rénovation et de démolition. Des millions de tonnes d'amiante ont été utilisées dans les bâtiments. La majeure partie de cet amiante y est toujours et son aspect ne permet pas de l'identifier aisément. Les travailleurs y sont exposés et le respirent sans même s'en rendre compte. Or, même en quantités infimes, il n'existe pas de degré d'exposition sûr.

Pourquoi l'amiante représente-t-il un danger pour tous?

Presque tout le monde est exposé à ces fibres mortelles, que ce soit dans un atelier ou chez soi, à des degrés différents. Toutefois, les personnes qui extraient l'amiante, qui le moulent, qui réalisent des produits à base d'amiante ou qui en font un usage régulier courent un plus grand risque du fait de leur niveau d'exposition plus élevé.

L'extraction du minéral brut du sol se fait dans des exploitations à ciel ouvert. Des poussières contenant des fibres d'amiante sont aussitôt transportées par les courants d'air et les personnes qui vivent dans des zones urbaines où la circulation est intense sont exposées à d'importantes quantités d'amiante.

L'amiante est largement utilisé dans l'industrie du bâtiment. On le retrouve dans plusieurs parties du bâtiment et dans les conduits en amiante-ciment. La pulvérisation de l'amiante directement sur des surfaces pour améliorer l'isolation thermique et acoustique est dangereuse. Dans de nombreux pays, notamment ceux en développement, l'eau potable est polluée par des fibres d'amiante provenant des tuyaux ou des réservoirs d'eau.

Dans l'industrie de la construction, l'amiante continue d'être utilisé alors que cela fait bien longtemps que sa dangerosité est connue. Mourir à cause de l'amiante signifie mourir dans la douleur, d'une maladie dégénérative persistante. L'amiante est la substance la plus dangereuse utilisée dans l'industrie du bâtiment.

Non seulement les travailleurs qui manipulent des produits contenant de l'amiante courent un risque, mais tous les membres de leurs familles qui vivent avec eux sont également en danger dans la mesure où ils transportent, sur leurs vêtements de travail, de minuscules fibres d'amiante.

Partout dans le monde, l'amiante est présent dans des usines et des entrepôts, dans des immeubles publics comme des hôpitaux, des édifices de l'Etat, des écoles et des bibliothèques, mais aussi dans des maisons.

Éliminer l'amiante de l'environnement général est une tâche très ardue et l'unique solution envisageable est d'en bannir l'utilisation et de le remplacer par d'autres matériaux moins nocifs dans l'industrie de la construction et des moteurs, où il existe des solutions de substitution concrètes. Le déversement doit être fait en toute sécurité et uniquement sur des lieux appropriés et approuvés. Les déchets issus des activités de déblocage et de démolition doivent être emballés dans des conteneurs scellés sur lesquels il convient d'apposer un avertissement avant leur transport et leur maintenance. Les travailleurs doivent être formés de façon appropriée et doivent être informés et protégés contre toute exposition.

Maladies liées à l'amiante

Dans le cas d'une masse tumorale pleurale, les parois des poumons s'épaississent à cause de la cicatrisation engendrée par les fibres d'amiante. Cela peut être détecté lors d'une radiographie ou d'un scanner du thorax. À partir du moment où les fibres viennent se loger dans les tissus pulmonaires, un processus lent et continu s'opère par lequel les tissus sains sont remplacés par des tissus fibreux ou cicatriciels. Un important épaississement provoque de graves essoufflements. Ce processus peut s'attaquer à un seul poumon, aux deux (bilatéral) ou il peut être dispersé (diffus). Cette fibrose rend les malades particulièrement vulnérables à d'autres maladies opportunistes plus graves.

Encadré 1. Le Canada vend l'amiante meurtrier au tiers monde

Du 23 au 26 mai 2006, le gouvernement canadien, celui du Québec, l'Institut du chrysotile et l'Association internationale du chrysotile ont organisé, à Montréal, une Conférence internationale sur le chrysotile.

En 2002, la dernière année pour laquelle nous disposons d'informations chiffrées, le Canada avait produit 242241 tonnes d'amiante chrysotile et en exportait 235 138 tonnes, soit 97 pour cent, vers 85 pays; 68 pour cent des exportations canadiennes d'amiante chrysotile étaient destinées aux pays asiatiques.

Pour tirer le maximum de bénéfices de son exportation, le gouvernement fédéral canadien omet de mentionner les dommages causés par cette substance reconnue comme cancérigène pour l'homme. Il extrait, commercialise et exporte le chrysotile vers des pays qui ne disposent pas des compétences ou du cadre législatif nécessaires pour s'occuper des dangers sanitaires qu'il comporte.

La province du Québec, riche en réserves d'amiante, dispose d'une influence politique considérable auprès du gouvernement fédéral et les groupes d'intérêts de l'industrie de l'amiante n'hésitent pas à profiter de cette relation pour faire la promotion de leur produit. Des universitaires et des scientifiques, payés pour cacher la vérité au monde entier à propos des risques sanitaires, appuient cette position et s'en rendent complices. C'est notamment le cas du docteur David Bernstein qui tente de maintenir les marchés d'amiante dans le Sud-Est asiatique.

Le Canada en Indonésie

Les 2 et 3 mars 2006, un «Symposium scientifique international» s'est tenu à Jakarta, parrainé par l'industrie de l'amiante et le gouvernement canadien. La participation du Canada apparaissait dans les dépliants annonçant l'événement sous la forme d'une invitation à un cocktail organisé à la fin de la conférence à l'ambassade du Canada (voir en annexe).

L'Indonésie constitue un important marché pour l'amiante chrysotile: en 2004, le pays en a importé 20219 tonnes, dont 86 pour cent provenaient du Canada.

La doctoresse Zulmiar Yanri, responsable du Centre indonésien pour la santé et la sécurité au travail, du ministère de la Main-d'œuvre et de la Transmigration, a tenté d'inviter à la réunion une figure importante et indépendante de l'amiante, le docteur Douglas Henderson (Australie). Ce dernier figurait au nombre des quatre experts scientifiques désignés par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour statuer au sujet de la plainte déposée par le Canada (et dont il a été débouté) contre l'interdiction française de l'amiante. Le docteur Henderson est également l'auteur de nombreux articles et de livres scientifiques portant sur la pathologie et sur d'autres aspects médicaux de l'amiante. Il était prêt à participer au symposium pour apporter une certaine objectivité à un événement qui n'aurait autrement abordé que le point de vue industriel de l'amiante. Lorsque les parrains de la conférence ont rejeté la proposition de Zulmiar Yanri d'inviter le docteur Henderson, elle s'est montrée solidaire de la cause de la santé publique et n'a pas participé au symposium.

Parmi les orateurs figuraient Clément Godbout, président de l'Institut international du chrysotile (nouveau nom pour l'Institut du chrysotile, basé au Québec), un responsable des mines du Canada, un représentant de l'industrie de l'amiante russe, Ericson Bagatin, un médecin qui travaille pour des intérêts miniers de l'amiante au Brésil, de même que les docteurs David Bernstein et John Hoskins, tous deux consultants de l'industrie de l'amiante. Un porte-parole de l'industrie de l'amiante indonésienne a fait une présentation au sujet de la meilleure pratique et plusieurs responsables gouvernementaux et un médecin indonésien figuraient également au programme.

Cette conférence de Jakarta a été un exemple de la façon dont les parties qui ont des intérêts dans l'exploitation et la fabrication de l'amiante, coordonnées par le gouvernement canadien, continuent de défendre cette substance et poursuivent leur expansion commerciale dans des pays où l'amiante est toujours largement utilisé.

Dans le cas de plaques pleurales, des plaques denses de tissus cicatriciels sont présentes, mais elles diffèrent d'une masse tumorale pleurale. Elles sont également visibles aux rayons X ou au scanner. Les plaques se situent en général sur

les deux poumons. Les causes de la cicatrization sont les mêmes que dans le cas d'une masse tumorale pleurale. Les personnes atteintes de plaques pleurales peuvent ne souffrir d'aucune déficience mais elles pourraient développer d'autres

maladies liées à l'amiante, notamment un cancer du poumon.

L'asbestose est une cicatrisation invalidante et mortelle des poumons qui engendre de graves déficiences respiratoires ainsi que des douleurs thoraciques et une faiblesse généralisée. Cette maladie est plus commune chez les travailleurs qui ont été régulièrement et fortement exposés aux fibres, par exemple les poseurs de revêtements ou ceux qui travaillaient dans l'élaboration de produits à base d'amiante. Pourtant, l'asbestose touche aussi des personnes qui n'ont été que faiblement exposées.

Depuis les années trente et quarante, la relation entre l'amiante et le cancer du poumon est évidente. Toute exposition à l'amiante, si faible soit-elle, peut engendrer ce cancer.

Le mésothéliome est une forme rapide et douloureuse de cancer des tissus entourant les poumons (la plèvre) et l'abdomen (le péritoine). Seul l'amiante provoque ce type de cancer qui n'a été reconnu que dans les années soixante. Le fait de fumer ou pas n'a aucune relation avec ce cancer. Les personnes atteintes de mésothéliome survivent rarement plus de douze à dix-huit mois après le diagnostic.

On a également pu établir un lien entre le cancer du larynx et des cancers gastro-intestinaux (estomac, intestin) et une exposition à l'amiante.

Les conséquences sur la santé d'une exposition à l'amiante sont avant tout liées à son intensité, à sa fréquence et à sa durée.

Qu'est-ce qui a changé en vingt ans?

Depuis l'adoption des lignes directrices de l'OIT concernant l'amiante, voilà vingt ans, bien des choses ont changé. Au milieu des années quatre-vingt, au moment de la rédaction de la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 (aujourd'hui ratifiée par 28 pays), seuls les pays scandinaves interdisaient l'amiante. Au début de 2006, ce ne sont pas moins de 40 pays d'Europe, du continent américain, du Moyen-Orient

et d'Asie qui prônent son interdiction sur leur territoire.

Au niveau international, cette position contre l'amiante est également soutenue par des organisations telles que le Programme international de sécurité des substances chimiques, l'Union européenne, l'Association internationale de la sécurité sociale, l'Organisation mondiale du commerce, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie et la Confédération internationale des syndicats libres. Une multitude de scientifiques indépendants et certains gouvernements se sont également ralliés à cette cause, c'est notamment le cas de l'Allemagne, de l'Arabie saoudite, de l'Argentine, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Chili, de Chypre, de la Croatie, du Danemark, de l'Égypte, de l'Espagne, de l'Estonie, de la Finlande, de la France, du Gabon, de la Grèce, du Honduras, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Islande, de l'Italie, du Japon, du Koweït, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, de Malte, de la Norvège, des Pays-Bas, de la Pologne, du Portugal, du Royaume-Uni, des Seychelles, de la Slovaquie, de la Slovénie, de la Suède, de la Suisse, de la République tchèque et de l'Uruguay.

Des syndicats, des victimes de l'amiante, des militants de la santé publique, des professionnels des soins de santé, des citoyens engagés et des organisations non gouvernementales réclament eux aussi une interdiction mondiale de l'amiante.

La campagne mondiale de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Des millions de vies ont déjà été sacrifiées pour les milliards de dollars de bénéfices que des gouvernements et des entreprises retirent de l'amiante. Pour l'IBB, il est grand temps de mettre un terme à cette industrie meurtrière!

Lors de son congrès à Singapour, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, à laquelle a succédé l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, a adopté une résolution

sur l'amiante. Déjà en 1989, cette résolution insistait sur le fait que seule une interdiction mondiale pourrait protéger de façon efficace les travailleurs contre les fibres d'amiante.

De nos jours, alors que le nombre de travailleurs de la construction qui meurent des suites d'une exposition passée à l'amiante est supérieur à celui des décès par chutes, ce mauvais état de santé professionnelle passe largement inaperçu et est ignoré.

Plus récemment, pour mettre un terme à cent ans d'invalidité et de décès causés par l'utilisation de l'amiante, l'IBB a entamé une campagne mondiale parmi ses affiliés réclamant l'interdiction mondiale de l'amiante. Partout dans le monde, les syndicats célèbrent le 28 avril en tant que Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail. Cette journée est mise à profit pour se souvenir des morts et pour se battre pour les vivants. En 2006, plus de 100 organisations affiliées à l'IBB dans le secteur de la construction ont organisé des activités, qu'il s'agisse de petits ou de grands rassemblements ou d'événements d'éducation et de formation. De la documentation de base a été distribuée lors de réunions publiques et syndicales. En outre, des affiliés ont envoyé une lettre de campagne à leur gouvernement national en lui demandant de prohiber l'extraction, le recyclage et l'utilisation de toutes formes d'amiante et de matériaux contenant de l'amiante dans le cadre de l'initiative internationale pour interdire l'amiante dans le monde entier. Des syndicats vont faire pression sur leur gouvernement pour qu'il ratifie, applique et fasse respecter en tant que normes minimales la convention n° 162 de l'OIT ainsi que les dispositions de la recommandation n° 172 qui l'accompagne, et qu'il les considère comme prioritaires pour la protection des travailleurs contre les expositions à l'amiante. Enfin, il convient d'assurer une indemnité adéquate aux victimes de maladies liées à l'amiante et de remplacer cette substance par des produits moins nocifs.

On l'a vu, de nombreux produits de substitution sont désormais disponibles,

comme les produits en cellulose ou à base de polyacétate de vinyle. Pourtant, dans les pays en développement, il n'existe aucune utilisation contrôlée. Le travail informel et les maigres aptitudes institutionnelles et techniques font que l'utilisation de l'amiante équivaut à une condamnation à mort. L'interdiction dans tous les Etats Membres de l'utilisation de toutes formes d'amiante et de matériaux contenant de l'amiante permettrait l'élimination des maladies mentionnées plus haut comme les plaques pleurales, l'asbestose, le mésothéliome et le cancer des poumons.

Les employeurs doivent interdire le recours à tous les matériaux contenant de l'amiante. C'est la raison pour laquelle l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois exige la mise en place d'une législation réglementant la manipulation de l'amiante sur le lieu de travail de façon à se concentrer sur ces travailleurs qui pratiquent le désamiantage ou qui sont employés dans des activités de démolition, de rénovation ou d'entretien d'immeubles qui contiennent de l'amiante, travaux au cours desquels il est plus que probable que les ouvriers soient exposés à cette substance. La législation devrait s'attacher à prévenir ou à réduire l'exposition. Dans le cadre de la mise en place de chantiers sûrs, l'IBB exige:

- l'identification des matériaux contenant de l'amiante avant tous travaux de démolition, de reconstruction ou d'entretien;
- l'évaluation des risques d'exposition et l'établissement des étapes destinées à prévenir ou à réduire au maximum l'exposition;
- des programmes de formation appropriés pour tous les travailleurs qui manipulent, ou qui sont susceptibles de manipuler, des produits ou des matériaux contenant de l'amiante;
- l'interdiction d'accéder aux sites pour les travailleurs qui ne sont pas concernés;
- des lieux de stockage séparés; et
- le port de vêtements de travail de protection appropriés.

Encadré 2. L'industrie de l'amiante et les mensonges

Les arguments avancés par l'industrie pour continuer d'alimenter les marchés d'amiante chrysotile n'ont aucun fondement. Elle s'appuie principalement sur trois éléments faux qu'elle ne cesse de répéter et d'un quatrième tout aussi faux, en forme de justification, pour encourager l'utilisation dans le monde de produits en amiante-ciment.

1. L'amiante chrysotile est fondamentalement différent et autrement plus sûr que d'autres formes d'amiante

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) ont classé le chrysotile parmi les substances cancérigènes pour l'homme (groupe 1). La relation de cause à effet entre l'amiante chrysotile et le mésothéliome a bel et bien été établie en dépit de la longue période de latence qui sépare l'exposition et les premiers symptômes. Il n'existe aucun facteur de confusion, notamment le fait de fumer, qui puisse être utilisé en tant qu'argument comme cela est le cas des cancers du poumon.

2. Le respect de la valeur limite d'exposition et l'hygiène professionnelle garantiront la sûreté absolue du chrysotile: «utilisation contrôlée»

Avant toute chose, il n'existe pas de niveau d'exposition sûr aux fibres de chrysotile. Cela signifie que personne ne sera jamais à l'abri même en cas de faible exposition. Ensuite, le principe d'une «utilisation contrôlée» relève de la fantaisie pure et simple, surtout dans les pays en développement. Il est particulièrement difficile de parvenir à une «utilisation contrôlée» étant donné les valeurs limites d'exposition utilisées dans l'industrie de l'amiante-ciment. Que se passe-t-il ensuite lorsque les produits de revêtement ou les tuyaux quittent l'usine pour être placés dans un milieu bâti? Il n'existe pas d'utilisation contrôlée pour les activités de construction. Cette industrie se caractérise plutôt par un manque évident de respect des normes, y compris les plus élémentaires en matière d'échafaudages et de protection contre les chutes, les risques les plus courants dans le secteur de la construction.

3. Les substituts du chrysotile sont plus nocifs pour la santé

Nous avons vécu de nombreuses années aux côtés de nombreux substituts sans que ceux-ci ne provoquent d'épidémies professionnelles et publiques. Ce n'est pas le cas avec le chrysotile.

Il est assez vrai que certaines personnes sont parvenues à créer des fibres minérales dont les propriétés sont si proches de celles de l'amiante qu'elles engendrent des fibroses et sont soupçonnées de causer des cancers du poumon. Depuis lors, les dimensions des fibres ont été ajustées de façon à ce qu'elles ne puissent plus être inhalées et à diminuer ainsi les risques que comportent la laine de verre, la laine minérale et les fibres de céramique. En outre, de nombreuses autres solutions de substitution ont été mises au point et elles sont tout à fait compatibles avec le ciment, elles ont une bonne résistance à la traction et peuvent aisément être produites dans les mêmes usines Hatscheck qui fabriquent des produits en amiante-ciment. Ces matières incluent notamment la cellulose, le polyacétate de vinyle, les polyamides et le polypropylène. Il s'agit des principales substances utilisées dans la reconversion de l'industrie dans les 40 pays qui ont interdit l'amiante.

4. L'Organisation internationale du Travail soutient le principe d'une «utilisation contrôlée» de l'amiante.

Cette fausse affirmation a toute son importance pour l'industrie de l'amiante puisqu'elle lui sert d'alibi.

Voici ce que le consul et délégué commercial du Canada en Inde, W. G. McEwen a répondu, le 11 avril, à la Indian National Rural Labour Federation, une organisation affiliée à l'IBB, qui lui avait adressé un courrier dans lequel elle lui demandait pourquoi le Canada exportait du chrysotile en Inde.

«Cela fait longtemps que le Canada a reconnu la différence de toxicité entre l'amphibole et le chrysotile et, en 1986, lors des négociations de la convention de l'OIT (n° 162) sur l'amiante, 1986, le Canada a soutenu avec énergie cette différenciation. Cette norme a adopté la position du Canada d'une utilisation contrôlée en tant qu'approche responsable et valable pour gérer les risques éventuels liés au recours au chrysotile.»

Il s'agit d'une manipulation de la vérité: en réalité, la convention n° 162 appelle à l'interdiction de l'amiante. Néanmoins, elle fait essentiellement référence aux mesures requises pour

prévenir l'exposition à l'amiante déjà présent. Cette norme est indispensable pour la protection des personnes impliquées dans des travaux de déflocage, de rénovation et de démolition, comme les charpentiers et les plombiers.

L'article 10 de la convention de l'OIT (n° 162) sur l'amiante, 1986, précise que:

«Là où cela est nécessaire pour protéger la santé des travailleurs et réalisable du point de vue technique, la législation nationale doit prévoir l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- a) toutes les fois que cela est possible, le remplacement de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante par d'autres matériaux ou produits, ou l'utilisation de technologies alternatives, scientifiquement évalués par l'autorité compétente comme étant inoffensifs ou moins nocifs;
- b) l'interdiction totale ou partielle de l'utilisation de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante pour certains procédés de travail.»

Convention sur le cancer professionnel, 1974

Article 1

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra déterminer périodiquement les substances et agents cancérigènes auxquels l'exposition professionnelle sera interdite ou soumise à autorisation ou à contrôle ainsi que ceux auxquels s'appliquent d'autres dispositions de la présente convention.

2. Une dérogation à l'interdiction ne pourra être accordée que par un acte d'autorisation individuel spécifiant les conditions à remplir.

Article 2

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra s'efforcer de faire remplacer les substances et agents cancérigènes auxquels les travailleurs peuvent être exposés au cours de leur travail par des substances ou agents non cancérigènes ou par des substances ou agents moins nocifs; dans le choix des substances ou agents de remplacement, il conviendra de tenir compte de leurs propriétés cancérigènes, toxiques ou autres.

La position de l'Organisation mondiale de la santé

«L'exposition à l'amiante chrysotile pose des risques accrus d'asbestose, de cancer du poumon et de mésothéliome d'une manière dépendante de la dose. Aucun seuil n'a été identifié concernant les risques cancérigènes.»

L'OMS fait la recommandation suivante:

«Interdire et faire appliquer l'interdiction de la production et de l'utilisation de fibres de chrysotile et de produits en contenant, ou restreindre le chrysotile à des utilisations essentielles pour lesquelles il n'existe pas de solution de substitution moins nocive.»

De surcroît, l'IBB insiste sur les points suivants:

- une surveillance et un contrôle médical de façon à se concentrer sur l'analyse continue des risques associés à l'utilisation de substituts;
 - l'obligation pour l'employeur de prévenir l'autorité compétente des types et des quantités d'amiante utilisés ainsi que des travaux et des processus au cours desquels les travailleurs sont, ou pourraient être, exposés à de la poussière provenant d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante;
 - le droit des travailleurs et de leurs représentants d'accéder aux résultats des mesures;
 - le contrôle régulier de la santé des travailleurs exposés; et
 - l'obligation de tenir un registre des expositions.
- A Genève, en juin 2005, à l'occasion de la Conférence internationale du Travail à

Encadré 3. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois a demandé à l'OIT de prendre des mesures

- Adopter une position nette et saine en faveur de l'élimination de l'utilisation de toutes les formes d'amiante et de matériaux contenant de l'amiante.
- Faire une déclaration explicite à tous les Etats Membres précisant que la convention n° 162 n'est ni une justification ni une approbation de l'utilisation continue de l'amiante.
- Continuer d'encourager les Etats Membres à ratifier et appliquer les dispositions de la convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974.
- Continuer d'encourager les Etats Membres à ratifier et appliquer les dispositions de la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986.
- Promouvoir l'élimination de l'utilisation de toutes les formes d'amiante et de matériaux contenant de l'amiante au sein de tous les Etats Membres.
- Aider les Etats Membres en élaborant des programmes d'action nationaux pour la gestion, le contrôle et l'élimination de l'amiante du milieu de travail et de l'environnement social.

laquelle quelque 4000 représentants de travailleurs, d'employeurs et de gouvernements ont participé, le groupement «Global Unions» a lancé une campagne visant à interdire l'amiante à l'échelle mondiale. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a très officiellement adressé une lettre à tous les gouvernements présents à la Conférence de l'OIT, leur demandant de s'impliquer dans l'interdiction de l'amiante au niveau national et de soutenir l'interdiction mondiale de sa commercialisation et de son utilisation. L'IBB a également délivré un message au Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, lui demandant instamment d'agir sur ce point.

Appel à l'OIT

Il convient que l'OIT se joigne à ce combat pour interdire l'utilisation de l'amiante au niveau mondial. L'OIT doit encourager ses Etats Membres à ratifier et à appliquer en tant que normes minimales la convention n° 162 et la recommandation n° 172 qui l'accompagne. L'OIT doit aider ses membres à mettre au point des programmes d'action nationaux pour gérer, maîtriser et éliminer l'amiante du milieu de travail et de l'environnement social.

«Le Canada est l'un des plus gros exportateurs d'amiante, a déclaré la secré-

taire générale de l'IBB, Anita Normark, notre but est de montrer à son gouvernement que les travailleurs dans de nombreux pays sont inquiets du mépris dont le Canada semble faire preuve vis-à-vis de la santé professionnelle et publique des citoyens et des travailleurs du monde. La Fédération de Russie, la Chine et le Brésil sont également de gros producteurs et exportateurs d'amiante et nous devons les convaincre d'utiliser d'autres matériaux. Toutefois, ces gouvernements, contrairement au gouvernement canadien, ne financent aucune campagne de publicité dans les pays en développement visant à les convaincre que l'amiante est une substance parfaitement saine. Cette attitude est immorale et constitue du dumping social sous sa forme la plus cynique. Alors que 40 pays industrialisés ont interdit l'amiante et utilisent des produits de substitution, les pays en développement sont la cible des commerciaux de l'amiante qui sont prêts à en nier les dangers pour engranger les bénéfices.»

Proposition

Etant donné l'utilisation de plus en plus importante que les pays en développement font de l'amiante, l'IBB est convaincue qu'il est essentiel que l'OIT clarifie sa position sur l'amiante en réclamant l'interdiction

mondiale de son usage (voir annexe). La situation est parfaitement claire: toutes les formes d'amiante, y compris le chrysotile, sont considérées comme cancérigènes pour l'homme par le Centre international de recherche sur le cancer et par le Programme international sur la sécurité des substances chimiques. Environ 100 000 travailleurs meurent chaque année de maladies liées à une exposition à l'amiante et, de nos jours, 90 pour cent de l'amiante chrysotile est utilisé dans des matériaux en amiante-ciment.

Il a fallu trois décennies d'efforts soutenus et l'apparition de solutions de substitution appropriées pour obtenir une interdiction complète de la fabrication et de l'utilisation de l'amiante et des produits à base d'amiante dans un certain nombre de pays. En outre, dans ces pays, il n'est maintenant autorisé de manipuler de l'amiante

que lors de travaux de désamiantage, de démolition, de rénovation et d'entretien, entrepris dans des conditions de travail particulièrement contrôlées. Il est grand temps que l'OIT s'adapte à l'évolution de la situation de ces vingt dernières années.

Les expositions qui surviennent encore aujourd'hui garantissent le maintien de l'épidémie au minimum sur la génération suivante, l'unique différence étant que l'amiante ne creusera plus ses tombes dans les pays développés mais s'attaquera plutôt à ceux en développement. Aujourd'hui, toutes les cinq minutes, au moins une personne décède des suites d'une exposition passée à l'amiante et il est indéniable que certains emplois sont de véritables condamnations à mort. Il n'existe aucun niveau d'exposition sûr, il n'existe aucun degré d'exposition acceptable. Il s'agit du cataclysme sanitaire évitable de l'ère moderne.

Annexe

Résolution de la Conférence internationale du Travail, juin 2006, concernant l'amiante

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Considérant que toutes les formes d'amiante et notamment le chrysotile figurent, selon un classement établi par le Centre international de recherche sur le cancer et repris par le Programme international sur la sécurité chimique (programme commun de l'Organisation internationale du Travail, de l'Organisation mondiale de la santé et du Programme des Nations Unies pour l'environnement), parmi les substances notoirement cancérigènes pour l'homme;

Alarmée par le fait que, selon les estimations, 100 000 travailleurs meurent chaque année des suites de maladies dues à une exposition à l'amiante;

Extrêmement préoccupée de constater que des travailleurs continuent à courir des risques graves du fait de leur exposition à l'amiante, en particulier lors d'opérations de désamiantage, de travaux de démolition, d'entretien de

bâtiments, de démantèlement de navires et de manipulation de déchets;

Notant qu'il a fallu trois décennies d'efforts et l'apparition de produits de substitution satisfaisants pour qu'un certain nombre de pays frappent d'une interdiction générale la fabrication et l'utilisation de l'amiante et de produits à base d'amiante;

Prenant également acte de ce que l'objectif de la convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, est de prévenir les lésions, maladies et décès imputables au travail,

1. Décide que:

- a) la suppression de l'usage futur de l'amiante ainsi que l'identification et la gestion correcte de l'amiante actuellement présent constituent le moyen le plus efficace de protéger les travailleurs contre l'exposition à cette substance et de prévenir de futurs maladies et décès liés à l'amiante;

b) la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, ne devrait pas servir à justifier ou à accepter la poursuite de l'usage de cette substance.

2. Prie le Conseil d'administration de charger le Bureau international du Travail:

- a)* de continuer à encourager les Etats Membres à ratifier et à donner effet aux dispositions de la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, et de la convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974;
- b)* de promouvoir la suppression de l'usage futur de toutes les formes d'amiante et de

produits à base d'amiante dans tous les Etats Membres;

- c)* de promouvoir l'identification et la gestion correcte de toutes les formes d'amiante actuellement présentes;
 - d)* d'encourager et d'aider les Etats Membres à inclure, dans leurs programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, des mesures en vue de protéger les travailleurs contre l'exposition à l'amiante;
 - e)* de communiquer la présente résolution à tous les Etats Membres.
-

Restructuration et rationalisation, une constante de l'industrie automobile depuis trente ans

Restructuration et rationalisation ont marqué l'industrie automobile de manière quasi constante au cours des trois dernières décennies et les conséquences en ont été ressenties par les travailleurs et les communautés qui en vivent de par le monde. Que trouve-t-on derrière cette restructuration? Que doit-on attendre des gouvernements et des employeurs pour que les retombées respectent l'égalité sociale? Comment les travailleurs et les syndicats y répondent-ils?

Ron Blum

Directeur du secteur automobile
Fédération internationale des ouvriers
de la métallurgie (FIOM)*

L'industrie automobile a récemment connu une restructuration de grande ampleur, marquée par d'importantes suppressions d'emplois dans les grandes firmes, comme General Motors, Volkswagen, Fiat, Mitsubishi, Ford, DaimlerChrysler et Delphi. La plupart des travailleurs directement affectés par ces mesures vivent dans des régions où l'activité métallurgique est profondément enracinée. Mais le même phénomène – délocalisation et déplacement de travailleurs – se retrouve ailleurs, et les conséquences se font sentir dans toutes les entreprises et unités, petites et grandes, qui jalonnent les chaînes de production.

De fait, le secteur est dominé par un nombre relativement limité de puissantes transnationales (TNC) essentiellement réparties entre les États-Unis, l'Europe et le

Japon, et, à un moindre degré, la République de Corée. Elles exercent une énorme influence sur les différentes chaînes de production et s'imbriquent les unes aux autres de manière complexe, se concurrençant d'un côté et coopérant de l'autre en matière de ventes, production, recherche et développement et stratégies d'investissement. Également importantes pour la dynamique de cette industrie: les luttes historiques des travailleurs et les succès remportés dans la mise sur pied de syndicats puissants et indépendants dans de nombreux pays, à l'échelle de l'Europe, ou, mondialement, par le truchement de la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM). Cela fait de ce secteur l'un des mieux organisés au monde.

Par sa taille, sa nature stratégique et sa propre dynamique, l'industrie automobile a provoqué, dans sa restructuration, des conséquences allant bien au-delà du secteur lui-même, touchant la fabrication en général et l'économie dans son ensemble. Du point de vue de l'emploi, la conception, la fabrication et la distribution des produits de la gamme automobile peuvent générer – voire influencer – la création de dizaine de milliers d'emplois dans une

* La Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM) représente 25 millions de travailleurs, affiliés à plus de 200 syndicats dans 100 pays. La FIOM est une fédération de syndicats nationaux – un syndicat des syndicats – de l'industrie métallurgique à l'échelle mondiale. Elle est basée à Genève, Suisse, où elle assure la coordination de ses activités avec l'ensemble de son réseau de bureaux régionaux.

région géographique donnée, aussi bien dans la métallurgie que dans les industries annexes. Les besoins de ce secteur et ses exigences en matière de qualifications, de matériaux et de technologies avancées illustrent bien l'importance stratégique qu'il revêt dans l'amélioration des moyens de production nationaux et régionaux, faisant de la politique industrielle un instrument efficace pour tirer profit de ses effets multiplicateurs et de progrès. Et cela touche au domaine du commerce extérieur: les exportations et importations de véhicules représentent une part importante des échanges mondiaux. Elles ont un impact significatif sur le commerce des produits manufacturés entre les pays et leurs structures industrielles respectives.

Mais l'ensemble de ces caractéristiques, qui témoignent du développement spectaculaire de cette industrie et de son potentiel de croissance, peuvent avoir de sévères conséquences si ces restructurations sont entreprises en l'absence de dispositions sociales et économiques, à même de donner aux travailleurs et à leur environnement la possibilité de s'adapter aux changements sans en payer un prix excessif.

«Comment produit-on?»

«Qui produit, et où?»

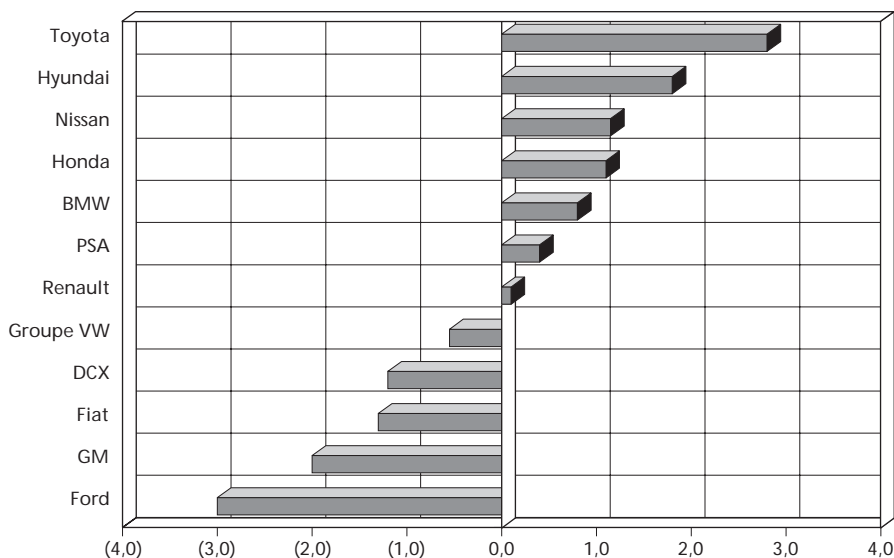
La restructuration a changé la donne

La restructuration du secteur a changé la réponse aux questions «Comment produit-on?», «Qui produit, et où?» des véhicules à moteur de par le monde. Au titre des innovations introduites dans la manière récente de fabriquer des voitures figurent l'adoption de méthodes simplifiées de production et d'organisation du travail et le recours accru à des équipements réduisant l'intervention de la main-d'œuvre et une plus grande flexibilité des intrants (facteurs de production). D'énormes gains de productivité ont résulté de ces changements, allant au-devant d'une poussée de la demande de voitures et de camions. C'est dans la répartition de ces gains que l'on distingue essentiellement ceux qui ont tiré profit de cette restructuration et ceux

qui en ont porté le fardeau. A titre d'exemple – et il est à retenir –, il faut aujourd'hui moins de temps pour concevoir, fabriquer et distribuer un véhicule (compte tenu des équipements supplémentaires venus s'ajouter à une voiture de catégorie moyenne); cela ne s'est pas traduit, pour autant, par une réduction du temps de travail pour le «métallo» en général. Bien au contraire, les employeurs cherchent à accroître le nombre d'heures travaillées pour améliorer leurs retours sur investissement, au détriment de la création d'emplois.

La répartition de la production a subi, quant à elle, d'importantes mutations géographiques, résultant des nouvelles stratégies arrêtées par les «majors» de cette industrie. Elles répondent aux besoins de marchés émergents, comme l'Europe centrale et orientale, le Brésil, le Mexique, l'Inde, la Chine et la Thaïlande, entre autres, et se fondent sur l'idée que les véhicules doivent être produits là où ils sont vendus. Il est clair, dans le même temps, que l'importance des volumes échangés et les caractéristiques du commerce international en matière de véhicules et de pièces détachées témoignent des effets de la spécialisation de la production et des économies d'échelle, favorisés par les grandes firmes, qui tirent avantage de la libéralisation des échanges, dictée par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et des accords régionaux. Le phénomène porte aussi la marque des stratégies de croissance tournées vers l'exportation, menées par un certain nombre de pays. Sous-traitance et travail offshore continuent de transplanter les lieux de production, et cette tendance est accentuée par le principe d'une «intendance qui suit», les fournisseurs s'installant à proximité des nouvelles chaînes de montage créées hors des agglomérations. Et il est clair que le choix des employeurs se fonde sur un certain nombre de critères classiques: salaires et coûts des unités de production, degré de flexibilité des lois du travail, de la réglementation et de son application, moyens possibles d'éviter, de diviser ou d'affronter efficacement les syndicats, et subventions que les gouvernements sont prêts à accorder pour attirer les investissements.

Figure 1. Nouvelle répartition des parts de marché dans le monde: 2000-2005 (%)



Sources: La FIO M et les Polk Marketing Systems.

Quant à savoir qui produit les véhicules et pièces détachées, il importe de tenir compte de trois principaux changements.

1) Un réalignement des parts de marché détenues par les grandes firmes automobiles. Il a eu pour effet d'entraîner des restructurations régionales, particulièrement en Amérique du Nord et en Europe, à mesure que les compagnies transnationales japonaises et coréennes augmentaient leurs ventes dans ces régions, par l'exportation ou la production locale. La figure 1 illustre le changement notable intervenu dans la répartition des parts du marché mondial au cours des cinq dernières années.

Un pour cent des parts du marché mondial de l'automobile représente des ventes de plus d'un demi-million de véhicules par an. Pour les produire, il faut disposer de près de deux usines et demie de montage de taille moyenne et employer, dans chaque unité, entre 1 500 et 4 000 ouvriers, en fonction de la complexité dans la variété et le type de véhicules produits et du degré d'intégration des processus de fabrication.

2) Le transfert d'emplois des usines de montage vers leurs fournisseurs, du fait de la délocalisation et de la sous-traitance et des effets d'une intendance transnationale qui suit le producteur, a entraîné embauches et licenciements. Mais les nouveaux emplois sont généralement assortis de moins bonnes conditions que ceux qui ont été perdus.

3) La suppression progressive des emplois permanents, confiés à une main-d'œuvre irrégulière (personnel temporaire, salariés contractuels ou à durée déterminée). Son recrutement est assuré par des intermédiaires et des agences de travail temporaire, qui leur assurent un salaire et une protection moindres.

Restructuration de l'ensemble des chaînes de production

Les stratégies arrêtées par les gestionnaires pour rationaliser le secteur automobile deviennent, à mesure de leur application, mieux connues des travailleurs et des

syndicats de par le monde. La transformation et la restructuration se fondent sur les éléments suivants:

- Des systèmes de production simplifiés et de plus en plus souples rythment le cours du travail et les expéditions sur les chaînes de production, que contrôle le personnel chargé de l'assemblage. Le recours à des méthodes de livraison et de logistique «juste-à-temps» donne une valeur ajoutée à ces chaînes en synchronisant le nombre et la gamme des voitures produites à la demande du marché. Quand le système, strictement adapté à la demande, ne prévoit, en réserve, que des stocks minimaux, il peut accroître le stress des ouvriers si l'employeur n'assure pas un niveau adéquat de personnel, de temps de repos et de formation.
- Les sociétés qui alimentent les chaînes de montage en équipements et pièces détachées sont reconfigurées et regroupées sur plusieurs niveaux. Celles qui se situent au premier niveau, les principaux fournisseurs de ces chaînes, centralisent l'activité, gérant leur propre réseau d'entreprises et sous-traitant aux deuxième et troisième niveaux.
- L'activité délocalisée et la sous-traitance drainent le travail et l'emploi des chaînes de montage vers les fournisseurs, du plus haut au plus bas niveau. Il est fréquent de constater que les ouvriers qui se trouvent au bas de l'échelle de production ont des salaires inférieurs et moins d'avantages, des conditions de travail moins bonnes et rencontrent une plus forte résistance de l'employeur à toute activité syndicale. En bout de chaînes, les ouvriers sont astreints à un lourd travail répétitif dans les conditions les plus difficiles. C'est souvent le cas dans les zones franches d'exportation (ZFE), où les mesures de protection du travail et de l'environnement sont à tout le moins laxistes, quand elles existent, et où la fiscalité est basse. Il s'y concentre les activités intéressantes particulièrement les composants électriques et électroniques (comme les

circuits électriques), un secteur où les femmes représentent un pourcentage important de la main-d'œuvre.

- Les firmes qui assemblent les véhicules insistent de plus en plus pour que leurs principaux fournisseurs (ceux du premier niveau qui jouent un rôle centralisateur) prennent une plus grande part de responsabilité dans la recherche et le développement, la planification logistique, les séquences de production, les contrôles de qualité et la mise à jour des stocks, qui entraînent des coûts et des risques fluctuants. Il arrive souvent que ces fournisseurs produisent un module type – tableau de bord complet ou sièges –, le livre à la chaîne de montage et parfois même l'installe.
- La conception et la fabrication de voitures tiennent compte de la nécessité de recourir aux mêmes composants dans une gamme de modèles construits sur la même plate-forme ou inspirés de la même architecture. Des procédés de travail standardisés sont appliqués dans et à travers les diverses usines, recourant à des concepts propres à faciliter et à accélérer le montage. L'objectif en est de favoriser tout à la fois productivité et flexibilité.

Les constructeurs automobiles utilisent souvent plus d'une usine de montage pour répondre à une demande de modèles partageant une même plate-forme. Ces usines ont de plus en plus des agencements, machines et équipements similaires et s'adressent au même groupe de fournisseurs, dont elles disposent déjà ou qu'elles invitent à s'installer à proximité de chacune des chaînes. En combinant des facteurs de production flexibles et la fusion des plates-formes, les constructeurs peuvent procéder au montage de modèles multiples et sont plus prompts à apporter les modifications nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences du marché.

Quand la capacité de production excède la demande et que plusieurs usines sont impliquées, les annonces faites par telle ou telle firme sur une possible déloca-

lisation prennent parfois l'allure d'une surenchère, forgée de toutes pièces, ou d'un «concours de beauté»: les employeurs entendent ainsi, en opposant un lieu d'installation à un autre, obtenir des concessions des travailleurs et de leurs communautés. Les entreprises opèrent de la même façon dans le choix d'un site où elles envisagent de faire de nouveaux investissements. Aussi ces surenchères ont-elles pour effet de détourner au profit de ces firmes des fonds qui manqueront au financement de projets d'intérêt public.

Rationalisation des chaînes d'approvisionnement

Les conséquences de la restructuration se font également sentir dans le secteur des composants et pièces détachées, dans la mesure où les «majors» de l'automobile et de l'approvisionnement réduisent le nombre de leurs fournisseurs. Delphi, par exemple, a pratiquement éliminé 3000 de ses fournisseurs de son réseau d'achats¹. De fait, ceux-ci sont soumis à une double pression: baisser leurs prix comme l'exigent ceux qui assemblent les véhicules et faire face à un renchérissement des coûts, suite aux responsabilités accrues qu'ils sont invités à assumer dans la conception des modèles, la garantie, la logistique et le contrôle des stocks. Pour préserver leurs marges bénéficiaires, les fournisseurs pressent à leur tour leurs personnels de faire certaines concessions, en matière de salaires et d'avantages, et de réaliser des gains de productivité, brandissant à l'occasion la menace de fermer l'usine et de transférer leurs activités là où les rémunérations sont plus basses. Pareilles menaces sont fréquemment de simples manœuvres pour battre en brèche les syndicats et faire pièce aux efforts déployés par les salariés pour s'organiser².

En dépit de l'influence qu'elles sont en mesure d'exercer au sommet de la pyramide, les grandes firmes automobiles ne sont pas à l'abri des effets de la concurrence farouche induite par la déréglementation générale des marchés. Ce sont pourtant les salariés qui sont le plus directe-

ment affectés. Les pressions ressenties au cours des dernières années ont connu leur apogée dans une série de crises financières qui ont frappé certaines des plus grandes firmes de composants et pièces détachées en Amérique du Nord, parmi lesquelles Delphi, Dana, Tower, Collins et Aikman. Dans certains cas, elles se sont déclarées en faillite, usant de ce subterfuge pour mettre fin aux accords de travail collectifs. Cela dit, il subsiste un faisceau réel d'indices cumulés qui font craindre que la situation ira en se détériorant.

L'industrie automobile américaine a vu ses parts de marché décliner et connu des problèmes financiers, résultant essentiellement de mauvaises décisions stratégiques, de politiques gouvernementales fondamentalement inféodées au marché et de l'absence d'un système national de santé financé par l'Etat. Il s'en est suivi une baisse de la production et, partant, un moindre recours à l'ensemble des fournisseurs. La concurrence des importations et la hausse des coûts ont aggravé le phénomène; les plus anciennes entreprises, au personnel vieillissant, ont des frais de santé bien plus élevés que les nouvelles venues, disposant d'une main-d'œuvre jeune. Il est clair que les entreprises qui, pour se restructurer, s'abritent derrière la loi sur les faillites se heurtent à des syndicats bien décidés à tout faire pour protéger les intérêts des travailleurs.

Dans les pays où l'industrie automobile est d'implantation récente, des problèmes spécifiques sont survenus, particulièrement pour les salariés des petites et moyennes entreprises (PME) et des sociétés nationales de composants et pièces détachées. Ces entités sont en effet souvent dans l'incapacité de soutenir la concurrence des grandes firmes transnationales, et nombre d'entre elles finissent par disparaître ou par être absorbées, avec, à la clé, des pertes d'emploi. La perte est généralement sèche parce que les multinationales ont coutume d'employer une main-d'œuvre réduite et de compter sur des produits importés.

Les problèmes posés aux travailleurs sont aggravés par le rythme très rapide de

la restructuration, souvent accélérée par la réduction hâtive et/ou l'abolition des tarifs douaniers et des formalités exigées localement, résultant de concessions commerciales, de dispositions de l'OMC et d'accords commerciaux régionaux. Si la déréglementation commerciale aide les grandes firmes dans leurs efforts pour tirer le meilleur parti de leurs chaînes de production dans le monde, les travailleurs et leurs communautés, qui ne disposent ni du temps ni des ressources nécessaires pour s'adapter aux effets de la restructuration, sont frappés durement et profondément.

Flexibilité, précarisation et restructuration

Délocalisation, sous-traitance, travail occasionnel (emploi à durée déterminée et temporaire, contrat à court terme, travail à la demande et recours à des intermédiaires et agences de travail temporaire pour y pourvoir) ont mis à disposition des entreprises une main-d'œuvre particulièrement flexible et engendré un sentiment d'insécurité chez les salariés et dans l'ensemble de cette industrie.

Il suffit, pour se convaincre des effets de cette restructuration, d'analyser les stratégies arrêtées, après la crise financière en Asie, par les grands constructeurs automobiles dans la région, et progressivement dans le monde. A mesure que les économies se remettaient de la vague de licenciements et de fermetures d'usines dans cette partie du monde, les firmes entreprenaient de relancer leur production, en évitant soigneusement d'engager du personnel permanent. Pour réduire les coûts de main-d'œuvre – en cours ou à venir en cas de nouveaux chocs –, elles ont eu recours, en matière d'embauche, à des arrangements «irréguliers» et «atypiques» dans les opérations de montage, et plus encore, sur les chaînes d'approvisionnement.

La flexibilité par la précarisation en a été le triste résultat. La République de Corée affiche un des plus forts pourcentages de personnel temporaire des pays de l'OCDE. Dans l'industrie automobile

japonaise, 18 pour cent de l'ensemble des salariés ont un statut temporaire (dont 27 pour cent dans les PME), et leurs rémunérations sont inférieures de moitié à celles des ouvriers permanents³.

Comment bien gérer les restructurations

Stephen Hymer exprime, de façon claire, le défi que posent aux gouvernements et aux institutions qui orientent le monde la nature même des grandes multinationales et les effets de la mondialisation et de la restructuration:

«Par sa propension à être omniprésente, nichée ici, installée là, forte de ramifications ici et là, la multinationale brise les frontières et l'autonomie nationales et crée une interdépendance universelle. Mais elle reste une institution privée, à la vision partielle, et n'apporte qu'une solution imparfaite au problème de la coopération internationale. Elle engendre hiérarchie plutôt qu'égalité et dispense ses bienfaits de manière inégale⁴.»

Toute restructuration implique, pour un gouvernement, des responsabilités accrues et un lourd fardeau fiscal, et, plus encore, la nécessité d'élaborer des politiques industrielles et sociales nationales et régionales, en éliminant celles qui suscitent le dumping social. Certaines réformes économiques sont inévitables, mais le gouvernement est tenu de s'assurer que les coûts et les gains de ces changements sont équitablement répartis. Il importe, en particulier, de veiller au rythme de ces réformes: trop rapidement introduites, elles risquent d'avoir des effets négatifs même si, à l'origine, les restructurations envisagées portent en elles des avantages potentiels. Le gouvernement dispose de toute une gamme d'instruments pour faciliter ces mutations: taxes, législation sur le salaire minimal, aides publiques (aux personnes et aux PME), mesures favorables aux investissements, dispositions commerciales et autres. Mais ces leviers ne devront pas être utilisés à l'aveuglette, ni sous l'impulsion de diverses communautés mises

en concurrence les unes avec les autres. Ils devront s'inscrire dans une politique économique et sociale à long terme, résultant d'un dialogue social, qui prendrait en compte la création d'emplois décents sur la route du plein emploi.

Toute aussi importante est la responsabilité des gouvernements dans l'assistance à prêter aux travailleurs affectés par les restructurations. On retient à ce titre une aide au revenu, une nouvelle formation, la prolongation de la couverture sociale (là où il n'existe pas de régime national), la recherche d'un nouvel emploi. Les politiques économiques et sociales et la législation devront tenir compte de la prolifération du travail occasionnel et s'assurer que les droits fondamentaux du travail, édictés par l'OIT, et les normes de protection sociale soient étendus à cette main-d'œuvre.

Les institutions mondiales, comme le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et l'OMC, fixent en grande partie le cadre d'ensemble de ces restructurations. Les initiatives prises jusqu'ici n'ont eu que des conséquences négatives pour les travailleurs et leur environnement, du fait même de la prédominance des lois du marché inspirée par ces institutions. C'est un autre concept qui devrait prendre le relais, comme celui que propose l'OIT dans son rapport intitulé *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*. Il faudrait, en outre, que les conventions, recommandations et conseils de l'OIT soient pleinement intégrés dans la gestion et les décisions de ces trois institutions. Celles-ci sont, en particulier, tenues de faire en sorte que leurs politiques et directives ne mettent pas les gouvernements en difficulté pour assumer leurs obligations économiques et sociales. Il est enfin nécessaire d'en finir, au niveau national, avec les «exceptions» que représentent les zones franches et toutes les entraves à l'application des normes fondamentales du travail, édictées par l'OIT.

La restructuration des chaînes de production montre à l'évidence que le dialogue social ne peut plus être limité à une usine ou même à une entreprise. L'exis-

tence d'organisations syndicales, représentant les intérêts des travailleurs dans et à l'extérieur des entreprises, est la condition préalable à un authentique dialogue social, englobant – et c'est essentiel – la négociation collective. Les obstacles sectoriels ou géographiques, qui rompent la continuité dans la représentation des travailleurs et la négociation collective, posent un problème et doivent être levés. Les gouvernements ont à s'assurer que les nouveaux patrons et gestionnaires des firmes ayant changé de nature ou de propriétaires respectent la syndicalisation du personnel et les accords collectifs. Ces mesures sont d'importance, car elles permettent aux syndicats de s'assurer que le coût du changement ne retombe pas, de manière indue, sur les épaules du salarié et que les bénéfices qui en découlent sont équitablement répartis. Des syndicats puissants sont la meilleure garantie pour se prémunir contre tout effet négatif des restructurations et améliorer les conditions de l'emploi dans le secteur de l'approvisionnement.

La reconnaissance des droits du travailleur au cœur d'une mondialisation équitable

L'application des normes fondamentales du travail de l'OIT est essentielle à une mondialisation équitable. Aussi celles-ci sont-elles reconnues par des textes et documents d'importance, comme le guide de l'OCDE sur les multinationales, la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les accords-cadres internationaux, négociés par les fédérations syndicales internationales (FSI). Les syndicats et organisations de la société civile qui leur sont proches continuent de se mobiliser de par le monde pour obtenir que ces normes soient intégrées dans les décisions et directives des principales institutions internationales, élément décisif sur la voie d'une mondialisation équitable.

Tout dialogue prenant en compte l'aspect social des restructurations suppose échanges d'informations et consultations

entre les représentants des travailleurs et la direction d'une entreprise dès que celle-ci envisage de procéder à des changements susceptibles d'avoir un effet, direct ou indirect, sur le personnel. Les délocalisations ne peuvent être qu'un ultime recours, après examen concerté de toutes les solutions possibles. Il va sans dire que cela appelle un dialogue entre partenaires sociaux, préalable à toute décision ou action.

En outre, comme le souligne le guide de l'OCDE sur les multinationales, les entreprises:

«... doivent, alors que des négociations sont menées de bonne foi avec les représentants des salariés sur les conditions de travail, ou que les travailleurs exercent leur droit à s'organiser, éviter de brandir la menace de transférer tout ou partie d'une unité opérationnelle ou de faire venir du personnel d'installations dont elles disposent à l'étranger, dans le but d'influencer à leur profit le cours des négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit à la syndicalisation⁵.»

Les accords-cadres internationaux peuvent être d'utiles instruments à usage des centrales syndicales pour promouvoir et obtenir auprès des compagnies signataires le respect des droits des salariés et des syndicats dans toutes leurs opérations et dans celles de leurs fournisseurs et de leurs sous-traitants. Mais ces accords, qui ont un caractère volontaire et ne s'appliquent qu'au niveau de l'entreprise, ne peuvent se substituer aux lois et dispositions réglementaires en matière économique et

sociale nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs et de leurs communautés, contraindre les employeurs à respecter les droits syndicaux et éviter que les restructurations ne pèsent injustement sur les salariés.

Plus fondamentalement, instaurer ce type de coopération internationale dont Stephen Hymer reconnaît qu'elle ne peut être le seul fait des transnationales – qui, par nature, agissent comme des institutions privées à la vision partielle – requiert une version différente de la mondialisation, garantissant une participation populaire et une répartition équitable de ses bienfaits.

Notes

¹ Automotive news: «Delphi va se passer de 2850 fournisseurs», 13 mars 2006, p. 1.

² Voir «Freiner les syndicats, à tout prix», David Moberg, *Metal World*, Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie, n° 1, 2006. www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=67&1+2.

³ OIT: Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations industrielles dans le secteur de la fabrication des équipements de transport. *Note sur les débats*, p. 12, Bureau international du Travail, Genève, 2005. Voir également le rapport préparé pour la Réunion Tendances de l'industrie automobile intéressant les fournisseurs de composants et pièces détachées, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmtem-r.pdf.

⁴ S. Hymer: «Les sociétés multinationales et la loi du développement inégal», chez J. Bhagwati (éd.), *Economie et ordre mondial des années 1970 à 1990*, Collier-Macmillan, 1972, pp. 113-140.

⁵ OCDE: Guide de l'OCDE sur les entreprises multinationales: texte, commentaires et éclaircissements, oct. 2001, pp. 18-19.

La «financiarisation»: nouvelles perspectives de bénéfices, nouveaux enjeux pour les syndicats

Alors que le capital fébrile fait son apparition dans des secteurs comme celui de l'alimentation et des boissons, de l'hôtellerie et de la restauration, il accroît le nombre de licenciements, accentue la précarisation et multiplie la sous-traitance. Il ajoute, en outre, une extrême volatilité à un mélange destructeur qui est particulièrement déstabilisant pour les travailleurs et leurs syndicats.

Peter Rossman

Directeur de la communication
Union internationale des travailleurs de l'alimentation,
de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac
et des branches connexes (UITA)

Gerard Greenfield

Coordonnateur régional pour l'Asie/Pacifique
Sociétés transnationales du secteur
de l'alimentation et des boissons (UITA) *

Des emplois jetables, des employeurs fantômes

Après une étape de recherche et de sélection des investissements, le «cycle de production» d'Eurazeo s'articule en trois phases:

- la structuration de l'investissement et l'acquisition;
- l'accompagnement de l'investissement et la création de valeur dans la société;
- le désinvestissement.

«Objectifs/Stratégies» d'Eurazeo, le plus grand fonds privé de France¹

L'un des principaux faits marquants du dernier quart de siècle a été la rupture progressive du lien établi entre les salaires et la productivité. Alors que la productivité continue de croître, les salaires ne s'alignent plus ni sur les bénéfices, ni sur la productivité. Dans la grande vague de

* L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) est une fédération internationale d'organisations syndicales représentant les travailleurs et travailleuses des secteurs suivants: agriculture et plantations; transformation et fabrication de produits alimentaires et de boissons; hôtellerie, restauration, tourisme et *catering*; toutes les étapes de la transformation du tabac. Depuis sa fondation en 1920, l'UITA a pour principe directeur la solidarité syndicale internationale, qu'elle met en pratique par le développement et le renforcement de la solidarité à tous les stades de la chaîne alimentaire; une action globale pour la défense des droits syndicaux et démocratiques et des droits humains; la syndicalisation internationale au sein des sociétés transnationales. L'UITA compte des organisations affiliées dans plus de 130 pays.

croissance qui a fait suite à la Deuxième Guerre mondiale, l'axe salaires-productivité-profits constituait la pierre angulaire de la négociation collective au sein des pays capitalistes développés. L'érosion et finalement la rupture de cet axe, la réapparition d'une grande pauvreté dans les pays capitalistes développés et la croissance persistante du chômage ont fait naître un grand débat qui s'est souvent invité au sein des discussions sur la mondialisation. Pourtant, pour saisir le glissement fondamental des rapports de forces qui expose en permanence les travailleurs à la restructuration et à l'instabilité d'emploi, il convient de se pencher sur la question de la financiarisation.

En gros, la financiarisation se rapporte à la fois à l'importance accrue du capital financier par rapport au capital réel dans la détermination du rythme et des retours espérés des investissements, et à la plus grande subordination de cet investissement aux demandes des marchés financiers mondiaux. Ces impératifs financiers font que les sociétés du secteur manufacturier et des services ne constituent principalement plus «qu'un groupe d'actifs à déployer ou à redéployer en fonction des taux de rendement à court terme qui peuvent être obtenus»². Les investisseurs des secteurs de la fabrication et des services non financiers exigent aujourd'hui des taux de rendement équivalents à ceux obtenus sur les marchés financiers et boursiers mondiaux, ce qui était inimaginable voilà à peine une dizaine d'années. Le directeur de la Deutsche Bank a déclaré qu'un taux de rendement de 20 pour cent sur l'investissement devrait être un objectif envisageable pour les investisseurs.

Ces nouveaux impératifs financiers renforcent une transformation institutionnelle et idéologique de la gestion des entreprises et s'en nourrissent. Ces deux dernières décennies, il y a eu un «changement fondamental des incitations qui motivent les décisions des cadres de direction: alors que les salaires à long terme de la direction étaient liés à la réussite à long terme de la société, ils dépendent maintenant des fluctuations du cours de l'action à court

terme»³. Cette nouvelle donne implique que les salaires spectaculairement élevés des cadres supérieurs sont liés à «la plus grande priorité accordée à la 'valeur pour l'actionnaire', de même qu'à l'augmentation des investisseurs institutionnels, et à l'alignement des intérêts des directeurs sur ceux des actionnaires par le recours aux options d'achat d'actions»⁴. Ensemble, ces changements ont considérablement raccourci les horizons de planification des sociétés et ont introduit des stratégies de gestion qui visent à accroître les intérêts pour les actionnaires tout en menaçant les performances économiques réelles. De telles stratégies impliquent des restructurations et des réductions de coûts pour diminuer le nombre d'emplois et éliminer la capacité productive afin de générer des liquidités pour racheter en retour des actions dans le but de relancer leurs cours. A titre d'exemple, citons les restructurations et les licenciements massifs survenus aux États-Unis de 1995 à 2001 au moment où les sociétés non financières ont racheté leurs propres actions pour l'équivalent de 870 milliards de dollars des États-Unis.

Il est indéniable que les sociétés ont toujours cherché à maximiser le profit, mais l'élément neuf est qu'ici la course au profit se fait par le biais de l'élimination de la capacité productive et de l'emploi. Par exemple, à l'heure actuelle, les sociétés transnationales de l'industrie de l'alimentation investissent une part nettement moins élevée de leurs bénéfices pour accroître leur capacité productive. Les marchés financiers récompensent aujourd'hui directement les sociétés qui réduisent leur masse salariale en fermant, restructurant et sous-traitant. Cela montre la façon dont la financiarisation a incité les directions des sociétés non financières à «agir plus comme des acteurs du marché financier»⁵.

Les sociétés de production se comportant plus comme des acteurs financiers, les véritables acteurs financiers, comme les fonds privés, les fonds spéculatifs et les fonds de placement immobilier, sont devenus d'importants propriétaires à court terme de sociétés de transformation et de services et acquièrent, restructurent et cè-

dent ces mêmes sociétés comme s'il s'agissait d'avoirs liquides, sans tenir compte de leur véritable productivité et rentabilité. Cette dernière décennie, les fonds privés ont consacré des milliers de milliards de dollars des Etats-Unis à acquérir des sociétés dans à peu près tous les secteurs industriels et de services, ce qui a poussé *The Economist* à écrire «qu'aujourd'hui les fonds privés, plutôt en marge jusqu'à présent, se retrouvent au cœur même du mouvement capitaliste»⁶.

Les travailleurs d'à peu près tous les secteurs sont confrontés à la menace d'un changement rapide de propriétaire et à l'imposition de plans de restructuration et d'objectifs à court terme qui obéissent à une logique propre au marché financier ne tenant aucunement compte de la production réelle, de la productivité ou des emplois. Rien que pour les seules huit premières semaines de l'année 2006, les fonds spéculatifs et les fonds privés ont procédé à plus de 4 000 transactions, impliquant l'acquisition et la cession d'avoirs pour l'équivalent de 473 milliards de dollars des Etats-Unis. Parmi ces «avoirs» échangés figurent des sociétés de production et de services qui emploient des centaines de milliers de travailleurs, comme les 3 000 travailleurs employés par la division européenne de boissons de Cadbury Schweppes, la plus grande société de confiserie du monde. En février 2006, suivant un modèle maintenant bien rodé dans l'industrie de l'alimentation et des boissons, Cadbury Schweppes a vendu sa division européenne de boissons à deux fonds privés, Blackstone Group International et Lion Capital LLP, pour la somme de 2,2 milliards de dollars des Etats-Unis. Instantanément, les lieux de travail de 3 000 travailleurs étaient devenus des avoirs financiers supplémentaires du portefeuille de Blackstone qui pèse 45 milliards de dollars des Etats-Unis et qui, en novembre 2004, exerçait un contrôle sur les lieux de travail de 300 000 travailleurs. Ce cas, et les exemples de licenciements et de fermetures dont nous avons fait mention précédemment, montrent les conséquences brutales de la financiarisation sur l'emploi.

Dans tous les secteurs où l'UITA compte des membres, que ce soit dans l'alimentation, dans le secteur des boissons, dans ceux de l'hôtellerie, de la restauration, de l'agriculture ou encore dans le secteur du tabac, nous avons pu constater la financiarisation des sociétés et l'intrusion de nouveaux types de capital d'investissement, surtout de fonds privés et de fonds de placement immobilier. Dans le débat qui va suivre sur la financiarisation et ses conséquences sur les travailleurs et leurs syndicats des secteurs couverts par l'UITA, nous examinerons essentiellement des cas issus des secteurs de l'alimentation, des boissons et de la restauration.

La financiarisation de l'alimentation

Confrontés à des ventes sur le déclin et à des bénéfices en chute libre, les travailleurs et leurs syndicats rassemblent en général leurs forces pour lutter contre des diminutions de salaires et des licenciements. Avec la financiarisation actuelle, la destruction de l'emploi s'accompagne de ventes en hausse et de bénéfices records. Par exemple, le 22 février 2006, Heineken a annoncé que ses bénéfices pour le second semestre étaient en hausse de 56 pour cent par rapport à l'année précédente et que 1 000 emplois seraient supprimés dans les douze prochains mois. Deux jours plus tard, c'était au tour de la brasserie transnationale Inbev qui, dans la foulée de l'annonce d'une croissance de 15,3 pour cent de ses gains pour atteindre les 3,3 milliards d'euros, a également révélé un plan de réduction de 360 emplois. La motivation est évidente: les bénéfices sont rapidement transformés en dividendes plus conséquents pour les actionnaires, et notamment pour les cadres supérieurs de direction qui détiennent des options d'achat d'actions, et les plans de restructuration prévoyant des licenciements et des fermetures nourrissent un marché financier qui réussit à merveille à faire en sorte que les fonds ne soient plus consacrés à l'investissement productif.

C'est précisément cette logique qui sous-tend le «modèle Nestlé» exposé par

le président de Nestlé, Peter Brabeck-Letmathe. Le 2 février 2006, la société a annoncé une augmentation de 21 pour cent de ses bénéfices nets, un ratio de distribution de 12,5 pour cent de même que l'affectation d'une somme de 1 milliard de francs suisses à une nouvelle série de rachats des actions (la même opération avait eu lieu à peine trois mois plus tôt pour la somme de 3 milliards de francs suisses). Dans le même temps, partout dans le monde, les employés de Nestlé sont confrontés à une diminution de la sécurité de l'emploi ainsi qu'à des suppressions d'emplois du fait des délocalisations, de la précarisation du travail, des transferts de production et des fermetures d'usines⁷. Le modèle Nestlé respecte donc à la lettre l'affirmation suivante: «Ces vingt dernières années, au nom de la création d'une 'valeur pour l'actionnaire', nous avons assisté à un changement net d'orientation de la part des dirigeants d'entreprises qui, dans le cadre de l'allocation des liquidités et des bénéfices de leurs sociétés, sont passés du principe 'retenir et réinvestir' à celui de 'réduire la taille et redistribuer les profits'»⁸.

Contrairement à Nestlé, Danone, l'une des principales sociétés transnationales du secteur de l'alimentation, reconnaît les syndicats et négocie avec eux à tous les niveaux, y compris à l'échelle internationale, l'UITA ayant négocié un certain nombre d'accords avec cette société. Les décisions de la direction suivent pourtant la même logique de ce nouvel environnement économique dominé par la financiarisation. En 2005, les «liquidités» générées par d'importantes restructurations et fermetures, ayant entraîné de nombreuses pertes d'emplois, ont servi à des rachats des actions à concurrence de 558 millions d'euros, ce qui avait eu pour effet de faire grimper le cours de l'action. L'annonce de bénéfices/dividendes records pour l'année précédente s'accompagne de l'affectation de 600 à 800 millions d'euros à ce même genre d'opérations en 2006.

Le 30 janvier, une autre société transnationale de l'alimentation, Kraft Foods, a annoncé simultanément une augmentation de 23 pour cent de ses gains pour le

quatrième trimestre («au-delà des attentes de Wall Street») et la suppression de 8000 emplois d'ici à deux ans (ce qui représente 8 pour cent de sa main-d'œuvre mondiale). Alors que nul ne sait précisément quels sites de production vont être fermés, il est par contre évident que des usines seront fermées sans qu'il ne soit tenu compte de leur viabilité, de leur rentabilité ou encore de leurs résultats. Le message transmis aux travailleurs par Kraft est que, dans la mesure où l'activité principale est continuellement redéfinie, même les engagements vis-à-vis de lignes de production existantes dépendront des impératifs des marchés financiers. Trois jours seulement après l'annonce de Kraft de la rationalisation de son «portefeuille», 10 usines au Canada étaient vendues à deux fonds privés nord-américains, Sun Capital Partners et EG Capital Group, qui ont formé une nouvelle société, CanGro Foods, pour gérer ces nouvelles acquisitions en tant que nouveaux «produits financiers» de leur portefeuille d'actifs.

Cette financiarisation des grandes sociétés transnationales du secteur de l'alimentation comme Nestlé, Danone et Kraft implique des glissements constants de la définition de leurs activités principales qui justifient d'autres réductions de l'investissement productif et de l'emploi, y compris la cession de parties importantes de leurs installations, qu'elles aient trait à la production ou aux services, afin de les insérer dans une valse sans fin de portefeuilles de placements.

La fermeture, en mai 2005, de l'usine du confiseur Leaf à Turku (Finlande) illustre bien ce processus destructif. En 1999, lorsque la société finlandaise Huhtamaki est devenue une société mondiale spécialiste de l'emballage, elle a vendu Leaf à la société de confiserie et de boulangerie hollandaise CSM qui l'a elle-même revendue, en mars 2005, à deux fonds privés, Nordic Capital et CVC Capital Partners. Peu de temps après cette acquisition, il a été annoncé que l'usine de Leaf à Turku serait fermée et que 460 travailleurs seraient licenciés, décision qui a choqué à la fois les syndicats et l'opinion publique. Le pays est

habitué aux transformations industrielles puisqu'il a vu des secteurs entiers, comme le textile, croître et ensuite s'effondrer. Mais la fermeture d'une usine aux taux de productivité et de rentabilité élevés était inédite et choquante. «Personne ne pouvait imaginer, a déclaré le délégué syndical de l'usine, qu'une usine si grande et si rentable serait un jour fermée.» L'annonce de la fermeture a été suivie par une menace de réduire les salaires de 50 pour cent, ce qui a incité les militants syndicaux à arrêter le travail. La direction a dû faire marche arrière au sujet des réductions salariales, mais la remise en question de la fermeture par les syndicats, arguant du fait que l'usine était à la fois rentable et viable, n'a finalement pas convaincu au moment de la prise de décision dictée par les impératifs financiers qui animaient les nouveaux propriétaires de Leaf.

Depuis 1990, Nordic Capital, un fonds de placement relativement petit de 1,5 milliard d'euros, a acquis un portefeuille de 21 sociétés dont les secteurs d'activités vont de la biotechnologie aux produits pharmaceutiques et à l'ameublement en passant par la télévision à péage et parmi lesquelles figurent trois sociétés de l'alimentation, dont Leaf. Dans la même période, le fonds s'est «débarrassé» de 25 sociétés. Les critères d'investissement de Nordic Capital définissent «l'ambition» de la société «d'agir en tant que propriétaire actif pendant trois à sept ans et de réaliser des plus-values pour ses investisseurs». Ce cycle de trois à sept ans d'acquisitions et de cessions représente l'horizon d'investissement à long terme du fonds privé, ambition qui est imposée de façon agressive à l'industrie manufacturière et alimentaire. Le second fonds privé impliqué dans l'acquisition de Leaf et dans la liquidation de son usine rentable de Turku est CVC Capital Partners, un fonds privé beaucoup plus grand, «spécialisé dans les prises de contrôle par emprunt de grande ampleur». Depuis 1981, CVC Capital Partners a mobilisé 18 milliards de dollars dans l'acquisition et la cession de 220 sociétés. Son portefeuille actuel compte 38 compagnies, dont 7 sociétés du secteur de l'alimentation et une de la restauration.

Capital fébrile: insécurité généralisée

«... La part du lion de la finance des sociétés non financières se taille à l'heure actuelle sur le très court terme. Les sociétés non financières doivent déverser plus de la moitié des liquidités dont elles ont besoin pour soutenir, sur le long terme, les investissements et les innovations; elles doivent ensuite se mesurer à tous les autres agents, étrangers et nationaux, pour les récupérer. C'est le capital fébrile sous sa forme la plus extrême. Il oblige les sociétés non financières à choisir entre l'arrêt des investissements et des innovations ou l'accroissement de l'endettement. Il fait en outre peser des pressions pour réduire les coûts et engager les relations professionnelles sur 'la voie la moins noble', qui retarde la croissance des salaires et de l'emploi et par-là limite celle de la demande globale⁹.»

Alors que le capital fébrile fait son apparition dans des secteurs comme celui de l'alimentation et des boissons, de l'hôtellerie et de la restauration, il accroît le nombre de licenciements, accentue la précarisation et multiplie la sous-traitance. Il ajoute, en outre, une extrême volatilité à un mélange destructeur qui est particulièrement déstabilisant pour les travailleurs et leurs syndicats. Nous ne négocions plus avec des hôteliers ou des fabricants de produits alimentaires qui ont des intérêts à long terme dans leur société comme cela était précédemment le cas, mais avec des coalitions mouvantes d'investisseurs pour qui l'unique référence est un marché financier mondial et avec qui les règles du jeu ont complètement changé. L'une des nombreuses conséquences de cette situation est que les syndicats cherchent maintenant à marchander des changements sous conditions, à négocier les conséquences des restructurations ou à remettre en question les innombrables fermetures face à de nouveaux dirigeants financiers qui n'ont que faire d'arguments comme l'amélioration de la production ou des services, l'accroissement de la capacité productive, les nouvelles lignes de production, la viabilité à long terme des marchés, les

besoins des consommateurs, etc. Tout investissement est considéré comme un portefeuille d'actifs financiers et non comme un lieu de travail.

Ce phénomène est également visible dans l'industrie hôtelière, où les grands hôtels ont été rapidement acquis par des fonds de placement immobilier. Aux États-Unis, où les fonds de ce genre sont apparus en premier lieu, les syndicats se sont retrouvés en conflit avec des fonds de placement immobilier de plusieurs milliards de dollars, spécialisés dans les hôtels mais qui n'ont pas de véritables intérêts dans la gestion hôtelière. Au Japon, le marché des fonds de placement immobilier a atteint les 14 milliards de dollars en seulement quatre ans et il est prévu que, dans toute la région asiatique, les nouveaux marchés pour ce type de fonds atteignent 140 milliards de dollars d'ici aux dix prochaines années.

A l'instar des fonds privés, les fonds de placement immobilier sont conçus pour maximiser la rentabilité financière (principalement grâce à des loyers gonflés) et sont en fait légalement obligés d'assurer des taux de rendement à leurs investisseurs, ce qui les rend naturellement incapables de gérer et de maintenir des hôtels en tant que lieux de travail viables. La croissance rapide des fonds de placement immobilier, également appelés sociétés d'investissements immobiliers cotées (SIIC) en France ou PIF au Royaume-Uni, accentue l'instabilité de l'emploi qui caractérise déjà le secteur et vient s'ajouter aux défis auxquels sont confrontés les syndicats du secteur hôtelier.

Le lourd impact de la financiarisation sur les syndicats est significatif dans les conflits qui ont eu lieu au sein de la société transnationale de restauration aérienne Gate Gourmet. Son acquisition par le fonds privé Texas Pacific Group a en effet conduit la direction tout droit au conflit avec les travailleurs de la restauration et leurs syndicats.

Gate Gourmet, la division de restauration de Swissair, a été achetée en 2002 par Texas Pacific Group dans la foulée de la faillite de la compagnie aérienne; la même

année, Texas Pacific Group, conjointement avec Bain Capital et Goldman Sachs Capital Partners, a acquis la chaîne mondiale de restauration rapide, Burger King. A l'époque, le PDG de Gate Gourmet a salué l'opération en ces termes: «Grâce à des acquisitions stratégiques et à une croissance organique, l'avenir de Gate Gourmet semble voué à la réussite».

Au moment de son achat par Texas Pacific Group, Gate Gourmet employait plus de 25 000 travailleurs répartis dans 29 pays et disposait de 140 cuisines de l'air. Pour l'année 2005, la société comptait 22 000 travailleurs et 109 cuisines de l'air. Gate Gourmet a entamé son ascension sur le chemin de la «croissance organique» par des attaques méticuleusement menées contre les syndicats qui ont débuté par le conflit bien connu qui a eu lieu à l'aéroport de Heathrow (Royaume-Uni). La société a donné le coup d'envoi en engageant discrètement des centaines d'employés contractuels dans le cadre d'un plan de restructuration centré sur des licenciements massifs et une importante dégradation des conditions d'emploi. L'offensive contre l'emploi et contre les syndicats s'est ensuite déplacée vers l'aéroport de Düsseldorf (Allemagne) où des membres du syndicat des travailleurs de l'alimentation NGG, affilié à l'UITA, ont entamé une grève le 7 octobre 2005 (au moment d'écrire cet article, à la fin du mois de février 2006, l'action de grève était toujours en cours). Le mouvement de protestation portait sur le refus de la société de négocier les salaires et des mesures de compensation pour des conditions de travail de plus en plus dures.

La société a clairement remis en question le cadre de la négociation collective en Allemagne en demandant que des concessions soient faites au niveau de l'entreprise en ce qui concerne les heures de travail, les congés et les primes de poste, alors que ces conditions avaient fait l'objet de négociations au niveau du secteur industriel. Le compromis auquel les syndicats et la direction locale de la société étaient parvenus au début du mois de décembre 2005 a été unilatéralement rejeté par le siège de

la compagnie Gate Gourmet, ne laissant d'autre choix aux travailleurs que de poursuivre leur mouvement de grève. Il semblerait qu'à l'heure actuelle l'offensive antisyndicale se concentre sur d'autres sites de Gate Gourmet en Europe.

Le principal problème auquel sont confrontés les syndicats des travailleurs de l'alimentation est que les fonds privés et les fonds de placement immobilier qui détiennent et contrôlent les lieux de travail qui emploient leurs membres ne se considèrent pas comme des employeurs. Dans de nombreux systèmes juridiques, ils ne sont pas définis comme tels et ne sont pas tenus aux obligations légales des employeurs. Face aux syndicats, lors de licenciements ou de fermetures, ils peuvent vraisemblablement décliner toute responsabilité. Gate Gourmet nie farouchement que les décisions de la direction qui ont mené aux conflits de Heathrow et de Düsseldorf ont quoi que ce soit à voir avec Texas Pacific Group, tout en reconnaissant ses «obligations de fiduciaires» vis-à-vis de la société investisseur. De son côté, Texas Pacific Group rejette énergiquement toute responsabilité vis-à-vis des relations professionnelles au sein de Gate Gourmet ou de l'une des autres sociétés de son portefeuille (sociétés dont l'emploi global se monte à un quart de million de travailleurs). Comme le syndicat NGG l'a appris à l'aéroport de Düsseldorf, il tente de négocier avec un employeur déguisé en entité financière, libre de toutes les contraintes, lois et obligations qui lient les employeurs évoluant au sein de systèmes de relations industrielles négociés, résultats de plusieurs années de combat.

L'employeur achève de disparaître lorsque ces nouvelles entités financières (fonds privés, fonds de placement, fonds de capital-risque, fonds spéculatifs, fonds de placement immobilier, etc.) ne figurent pas dans les données et les publications des agences des Nations Unies consacrées à la croissance, à l'investissement et à l'emploi.

Même les programmes spécialisés dans des domaines comme l'investissement dans le monde, les sociétés transnationales et l'emploi n'ont pas pris complètement

en considération le rôle des fonds privés, que ce soit d'un point de vue quantitatif ou qualitatif. Déjà plus d'un cinquième des travailleurs du secteur non public au Royaume-Uni, par exemple, sont désormais employés par des compagnies contrôlées par des fonds privés¹⁰. Ces puissants intérêts financiers ne figurent tout simplement pas dans le *Manuel de statistiques*, dans le *Rapport sur le commerce et le développement* et dans le *Rapport sur l'investissement dans le monde* de la CNUCED¹¹. Le Rapport sur le commerce et le développement – 2005 de la CNUCED, qui aborde pourtant le thème des «nouvelles formes d'interdépendance mondiale», ne reconnaît pas l'incidence mondiale de la financiarisation. Son analyse se base sur l'hypothèse que «des politiques monétaires exagérément restrictives pourraient inciter les investisseurs à préférer investir dans des avoirs financiers plutôt que d'accroître les capacités de production»¹². Ce rapport ne prend pas en considération la réalité, illustrée par les exemples mentionnés ci-dessus et à laquelle nos membres se sont directement heurtés, qui veut que les préférences des investisseurs et leurs décisions de se désintéresser des capacités de production sont motivées par les impératifs des marchés financiers et par le pouvoir qu'exercent les nouvelles formes de capital financier.

Si ces fonds privés étaient reconnus comme des sociétés transnationales, étant donné le vaste contrôle qu'ils exercent partout dans le monde sur des sociétés de transformation et de services, et qu'ils figureraient dans la liste des 100 premières sociétés transnationales non financières du monde, elles délogeraient sans difficulté les 10 premières sociétés¹³. General Electric figure en première position dans la liste de la CNUCED alors que cette entreprise détient moins d'actifs étrangers et emploie moins de travailleurs dans le monde que Blackstone, Carlyle Group ou encore Texas Pacific Group. Même la nouvelle liste de la CNUCED reprenant les 50 premières sociétés transnationales financières (incluse pour la première fois dans le Rapport sur l'investissement dans le monde de 2004) ne considère les sociétés transnationales

financières que d'un secteur de services financiers défini de façon très restrictive et limite les données relatives à l'emploi à ce secteur¹⁴. Ce manque d'intérêt pour le rôle des fonds d'investissement en tant qu'employeur est également évident dans la série de rapports de l'OIT sur l'emploi dans le monde. Le Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05 examine l'incidence sur la productivité des travailleurs et la mobilité des capitaux, de même que la relation entre la stabilité de l'emploi et la productivité sans porter d'attention aux impératifs financiers qui motivent cette flexibilité et l'impossibilité croissante de maintenir une stabilité de l'emploi dans un environnement où la financiarisation est présente¹⁵. Dans d'autres publications et programmes de l'OIT, des références explicites sont faites aux fonds privés et aux capitaux à risque, mais uniquement dans le cadre du financement de la création d'emplois¹⁶.

L'«employeur fantôme», en tant que phénomène politique, juridique et institutionnel découlant de la financiarisation, remet à son tour très sérieusement en question les fondements sur lesquels la politique sociale est élaborée au sein d'organisations comme l'Organisation internationale du Travail.

Retour aux sources: réaffirmer le rôle de l'OIT

Où cela mène-t-il les travailleurs dont les employeurs risquent de disparaître mais qui, pour le moment, se présentent toujours chez Gate Gourmet, chez Kraft ou chez Leaf pour travailler? Doivent-ils tenter d'engager un «dialogue social» avec CVC Capital Partners? Chercher à conclure un accord-cadre mondial avec Texas Pacific Group? Mettre sur pied un forum pour que les syndicats de l'hôtellerie échangent les «meilleures pratiques» à propos de fonds de placement immobilier? Le caractère absurde de ces propositions met en relief les enjeux particulièrement réels et complexes auxquels les syndicats sont confrontés lorsqu'ils remettent en question ces nouvelles formes de pouvoir.

Les syndicats se sont toujours servis de leur force collective pour négocier le rapport de force au travers de la négociation collective, un processus qui implique des négociations directes avec un employeur. A mesure que les employeurs se font de moins en moins tangibles et que les relations professionnelles se font de plus en plus obscures, leur capacité à générer une destruction sociale et à généraliser l'insécurité augmente. Face à cette situation, les syndicats doivent s'organiser et se mobiliser différemment de façon à rendre l'employeur visible et à renforcer la relation de négociation de façon à pouvoir à nouveau négocier le rapport de force.

L'UITA reconnaît qu'il est urgent de mettre au point des stratégies de syndicalisation et de négociation pour défendre nos membres dans cet environnement profondément modifié. Cela constitue l'une des tâches essentielles du mouvement syndical. Nous reconnaissons également clairement le besoin de redéfinir cet environnement en proie à la financiarisation au sein duquel la syndicalisation et la négociation s'opèrent à l'heure actuelle.

Cependant, les changements, tout radicaux qu'ils soient, ne rendent pas pour autant désuets les outils existants. Nous suggérerions, par exemple, que le rôle de définition des normes de l'OIT acquière non pas moins, mais plus de pertinence dans le cadre de la financiarisation. Il convient de s'opposer fermement aux efforts qui ont pour but de diluer les rôles de l'OIT dans la mise au point et la promotion active des normes universelles, transposées dans les législations nationales. A l'heure actuelle, l'OIT a un rôle à jouer pour faire en sorte que des mécanismes soient progressivement mis au point ou relancés au niveau national pour imposer des responsabilités et des obligations d'employeurs. Il est urgent de mettre au point des nouvelles définitions applicables de la «relation de travail» afin de refléter les changements fondamentaux qu'a apportés la financiarisation.

Rétablir l'axe salaires-productivité-profits que la financiarisation a brisé est une vaste tâche politique. Progresser dans ce

programme implique de rejeter les affirmations au sujet des gouvernements nationaux dépourvus de pouvoir ou de la réglementation nationale qui perdrait de sa pertinence. La financiarisation n'est pas un processus spontané et anonyme résultant d'un changement technologique ou de flux d'informations mondiaux. Le dernier quart de siècle, marqué par la déréglementation, a vu apparaître un vaste dispositif de réglementations et de mécanismes légaux nouveaux, mis en place par les gouvernements nationaux pour protéger les intérêts des investisseurs et des actionnaires. Il faut les démanteler. D'autres réglementations et mécanismes légaux doivent être mis au point au niveau national pour que les capitaux d'investissement soient soumis aux exigences démocratiques établies par les normes internationales en matière de droits de l'homme. Ce vaste projet de renouveau politique et démocratique figure parmi les tâches essentielles de l'UITA et de tout le mouvement syndical international.

Notes

¹ Voir le site Web d'Eurazeo: http://www.eurazeo.com/fr/01_qui/objectif-strategie.php.

² Neil Fligstein et Linda Markowitz: «Financial Reorganization of American Corporations in the 1980s», dans *Sociology and the Public Agenda*, édité par W. J. Wilson – Newbury Park: Sage, 1990, p. 187.

³ James Crotty: «The Neoliberal Paradox: The Impact of Destructive Product Market Competition and 'Modern' Financial Markets on Nonfinancial Corporation Performance in the Neoliberal Era», dans *Financialization and the World Economy*, édité par Gerald Epstein – Northampton, MA: Edward Elgar, 2005.

⁴ Ozgur Orhanggazi: «Financialization and capital accumulation in the non-financial corporate sector: A theoretical and empirical investigation», (à paraître), p. 7.

⁵ Engelbert Stockhammer: «Financialization and the Slowdown of Accumulation», *Cambridge Journal of Economics*, 28, 2004, pp. 719 à 741.

⁶ «The new kings of capitalism», *The Economist*, 25 nov. 2004.

⁷ Informations tirées du site Web de l'UITA sur Nestlé.

⁸ William Lazonick et Mary O'Sullivan: «Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance», *Economy and Society*, vol. 29, n° 1, 2000, pp. 13 à 35.

⁹ Mise en évidence dans le texte original. James Crotty: *The Neoliberal Paradox: The Impact of Destructive Product Market Competition and Impatient Finance on Nonfinancial Corporations in the Neoliberal Era*, dossier du Political Economy Research Institute, juillet 2003, p. 6.

¹⁰ «Private equity under government scrutiny», *Bourse de Londres*, 20 fév. 2006; Discours du président de la British Venture Capital Association, APG Private Equity and Venture Capital, 1^{er} nov. 2004.

¹¹ Le *Rapport sur l'investissement dans le monde – 2004* contient des informations sur les transactions de deux fonds de placement immobilier basés aux Etats-Unis à propos de fusions et d'acquisitions transfrontières pour plus d'un milliard de dollars des Etats-Unis mais ne fournit aucune analyse critique de l'importance des fonds de placement immobilier ou des fonds privés dans les flux de l'investissement étranger direct.

¹² CNUCED: *Rapport sur le commerce et le développement 2005: Nouvelles caractéristiques de l'interdépendance économique mondiale*, Genève, Nations Unies, 2005, p. 29.

¹³ CNUCED: tableau A.I.9. (annexes), liste des 100 premières sociétés transnationales non financières du monde classées en fonction de leurs avoirs étrangers, 2003. *Rapport sur l'investissement dans le monde – 2005*, Genève, Nations Unies, 2005.

¹⁴ CNUCED: tableau A.I.12. (annexes), liste des 50 premières sociétés transnationales financières du monde classées en fonction de l'actif total, 2003. *Rapport sur l'investissement dans le monde – 2005*, Genève, Nations Unies, 2005.

¹⁵ *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05: Emploi, productivité et réduction de la pauvreté dans le monde*, Genève, BIT, 2005.

¹⁶ Par exemple, parmi les études détaillées sur le capital figure un rapport de Ebony Consulting International (Pty) Ltd.: *Private Equity and Capitalisation of SMMEs in South Africa: Quo Vadis?* Document de travail n° 34 du Programme finance et solidarité & Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, Secteur de l'emploi, Organisation internationale du Travail, Genève.

Organiser mondialement les travailleurs des centres d'appels

Alors qu'il convient que les syndicats renforcent la coopération nationale et internationale pour organiser les travailleurs de l'industrie, en rapide expansion, des centres d'appels, la toute première conférence mondiale consacrée aux centres d'appels s'est tenue à Athènes, en octobre 2005. Les participants ont été saisis des résultats intérimaires d'une enquête mondiale réalisée dans le secteur.

Noel Howell

Chef du département information
Union Network International (UNI)*

L'industrie des services à la clientèle et des centres d'appels, jeune et en pleine croissance, évolue en réaction à une nouvelle révolution mondiale de la mobilité. Déjà séparé des opérations de l'entreprise et regroupé souvent dans des zones en déclin industriel, le secteur se déplace à nouveau. Il voyage dans le monde au gré des câbles à fibres optiques et fait naître une main-d'œuvre mondiale qui change de nom et de prénom et qui est capable de parler de baseball ou de football avec des clients situés de l'autre côté de la planète. Cette industrie est issue des changements étonnants de la technologie de l'information et de la mondialisation. Elle est le produit d'une importante reconfiguration du travail qui fait fi de la discrétion et d'une technologie qui

permet le ciblage et le contrôle permanents du personnel. C'est une industrie jeune, composée de travailleurs jeunes, souvent de sexe féminin. Les centres d'appels sont loin de ressembler aux ateliers clandestins d'antan, pourtant le travail peut y être très stressant, les possibilités de progression et de carrière sont limitées du fait de la structure hiérarchique plate et les mouvements du personnel y sont rapides. De nombreux centres d'appels sont toujours intégrés aux activités internes de la société, mais déjà un petit nombre de sous-traitants multinationaux se démarquent et proposent d'assurer les services à la clientèle pour diverses entreprises.

Dès sa création, le secteur a fait naître des enjeux spécifiques pour les travailleurs et leurs syndicats. Le travail posté vingt-quatre heures sur vingt-quatre sur des sites entièrement neufs suscite des enjeux sociaux et requiert de nouvelles façons de syndiquer. Une représentation démocratique et complète passe par un comité syndical composé de représentants de chaque poste. Les syndicats ont déjà identifié la qualité du service et le travail décent comme des questions clés sur lesquelles se concentrer pour apporter une sécurité d'emploi et garantir le respect des droits fondamentaux du travail dans les centres en plein essor. Il est possible d'organiser ces nouveaux lieux de travail et de nombreux

* L'UNI - Union Network International - est l'Internationale des compétences et des services du XXI^e siècle qui a été créée le 1^{er} janvier 2000. Elle représente plus de 15 millions de membres au travers de plus de 900 syndicats affiliés dans 140 pays du monde. L'UNI est une organisation mondiale et régionale: l'UNI-Europe, par exemple, compte 7 millions de membres et l'UNI-Afrique en dénombre plus d'un million. L'UNI s'appuie également sur l'UNI-Amériques et l'UNI-Asie/Pacifique. A l'instar des autres fédérations syndicales internationales (FSI), l'UNI encourage la solidarité par-delà les frontières, aborde des questions d'intérêt général avec des employeurs, des gouvernements et des organisations internationales et veille à la promotion des droits syndicaux partout dans le monde.

centres le sont déjà. Mais ils sont encore trop nombreux à être hors de portée d'une protection syndicale. La délocalisation de plus en plus fréquente menace également les lieux de travail organisés: bon nombre d'emplois s'envolent vers les pays en développement sans véritable consultation ou sécurité d'emploi dans le «pays d'origine» et sans garantie pour les droits du travail dans les nouveaux centres délocalisés.

Données au sujet des centres d'appels

La toute première conférence de l'UNI sur les centres d'appels s'est tenue à Athènes en octobre 2005. Les participants ont reçu un aperçu des conclusions d'une enquête que l'Université Cornell (Etats-Unis) a menée pendant deux ans sur l'industrie mondiale des centres d'appels. Elle donne aux syndicats des informations pertinentes qui leur permettront d'élaborer leurs stratégies.

Près de 80 pour cent des activités des centres d'appels sont toujours effectuées à l'intérieur des frontières nationales et les trois quarts de ces mêmes activités se font toujours au sein des sociétés, mais la sous-traitance et la délocalisation progressent.

L'enquête plonge dans un monde où certains membres du personnel des centres d'appels ont à traiter jusqu'à 110 appels par jour (Inde), où leur méthode de travail sont ouvertement surveillées et leurs appels souvent contrôlés électroniquement.

Le salarié typique d'un centre d'appels est jeune, généralement de sexe féminin et, chez certains des pires employeurs, il/elle risque de ne pas s'éterniser à son poste (la rotation du personnel s'élève à 28 pour cent par an en Inde, à 25 pour cent aux Etats-Unis et à 23 pour cent au Royaume-Uni).

Rose Batt, professeur à l'Université Cornell, a estimé lors de la conférence que «ces chiffres sous-estiment la véritable ampleur de la rotation du personnel».

Un employé d'un centre d'appels en Inde est payé 2 400 dollars des Etats-Unis par an, alors que ce chiffre atteint 28 000 dollars aux Etats-Unis et environ 42 000 dollars au

Danemark (mais les coûts cachés amenuisent cette différence salariale).

Les formations peuvent être très courtes comme en Inde où neuf semaines suffisent et les niveaux de stress augmentent du fait de primes «liées au rendement», qui peuvent représenter jusqu'à 18 pour cent de la rémunération (Pays-Bas).

Si les banques, les compagnies d'assurances et les opérateurs de télécoms sont les plus grands utilisateurs de centres d'appels (49 pour cent du secteur), le secteur compte d'autres clients de taille également significative, notamment dans la grande distribution, les voyages et les loisirs.

Dans certains pays européens, les syndicats sont présents dans environ la moitié des centres d'appels (au Danemark, en France et au Royaume-Uni), mais la proportion chute à 10 pour cent aux Etats-Unis et est nulle en Inde. Aux Pays-Bas, 63 pour cent des centres d'appels sont également dotés de comités d'entreprise.

La majorité des centres d'appels sont petits, exceptions faites des Etats-Unis où le nombre moyen d'employés est de 254 personnes et de l'Inde où les centres emploient en moyenne 547 travailleurs. Le secteur des centres d'appels en Inde doit son activité à l'externalisation: les sous-traitants y représentent 75 pour cent des exploitants de centres d'appels.

L'étude de l'Université Cornell, avec ses équipes de chercheurs dans 20 pays, est à mi-parcours et certains pays doivent encore fournir des données. Le projet est désormais entré dans sa deuxième phase qui consiste à interroger des travailleurs, des cadres, des syndicats et des entreprises.

«Plus les syndicats collaborent aux niveaux national et mondial, plus ils peuvent influencer l'orientation future de ce secteur», a affirmé Rose Batt.

Karthi Pillay, du syndicat des travailleurs de la communication d'Afrique du Sud (CWU - Communication Workers' Union), a fait état d'une enquête menée par son syndicat au sujet de ce que les employés des centres d'appels de son pays aimaient le moins. Parmi les conclusions figurent des objectifs peu réalistes, des tâches répétitives et ennuyeuses, des

superviseurs irrespectueux, des horaires de poste inflexibles impliquant des heures supplémentaires obligatoires et trop peu de pauses, une surveillance constante, des clients désagréables et des salaires bas.

La première conférence de l'UNI sur les centres d'appels

Cent trente délégués du monde entier ont assisté à la conférence de l'UNI sur les centres d'appels, qui a bénéficié du parrainage du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de la participation de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

Les participants de la conférence ont identifié le stress comme un problème majeur et mondial pour les travailleurs des centres d'appels, principalement en raison d'objectifs peu réalistes et multiples et de la surveillance constante.

Parmi d'autres problèmes mis en exergue à cette occasion figurent également l'intimité réduite à sa plus simple expression sur de nombreux lieux de travail et le manque de formation du personnel.

Les syndicats sont invités à renforcer la coopération aux niveaux national et mondial afin de recruter et d'organiser les professionnels des services à la clientèle et de les aider à obtenir un travail décent.

Cette conférence a été l'aboutissement des efforts déployés lors des mois d'actions des centres d'appels, organisés tous les ans en octobre depuis 1999, ainsi que de la Charte de l'UNI pour les centres d'appels, dont l'objectif est d'établir des normes minimales, et de la Charte de l'UNI sur les délocalisations (toutes deux publiées en août 2004).

Alke Boessiger, de l'UNI, a fait rapport sur les lignes directrices relatives aux centres d'appels que 42 opérateurs de télécommunications européens membres d'ETNO, l'Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications, ont signées en juin 2004 (dans le cadre du dialogue social européen) et a instamment demandé aux syndicats nationaux de veiller à ce qu'elles soient appliquées.

A Athènes, l'UNI a été invitée à travailler étroitement avec d'autres fédérations syndicales internationales qui représentent les professionnels des services à la clientèle, notamment l'ITF. Gabriel Craciun, de l'ITF, a décrit le travail que la fédération avait entrepris au sujet des centres d'appels des compagnies aériennes et sociétés de transport.

Un renforcement des effectifs permettra aux syndicats de promouvoir le programme des professionnels des services à la clientèle et d'encourager le travail décent et la qualité du service dans l'industrie.

Dans de nombreux pays, les structures syndicales en place ont été adaptées pour englober les nouveaux centres de services à la clientèle. En Grèce, les employés de COSMOTE, l'opérateur mobile de la régie des télécoms nationale, OTE, ont créé leur propre syndicat. En Inde, l'UNI a aidé à la création d'UNITES qui rassemble le personnel des centres d'appels et des services administratifs délocalisés en Inde, dont le nombre ne cesse de croître.

Les accords-cadres internationaux conclus avec les entreprises multinationales qui garantissent les droits fondamentaux du travail et permettent la syndicalisation constituent une étape essentielle. Au Brésil, l'accord auquel l'UNI est parvenu avec une importante multinationale des télécoms, Telefónica, a permis au syndicat SINTETEL d'organiser des milliers de travailleurs de centres d'appels brésiliens.

Michihiro Ishibashi, du Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT, a déclaré aux délégués de la Conférence: «Les travailleurs des centres d'appels devraient pouvoir bénéficier pleinement de la liberté syndicale, quel que soit leur type de contrat, leur lieu de travail ou encore leur statut social».

Lorsqu'une société ne respecte pas les droits du travail, il peut être utile de porter plainte auprès de l'OIT pour faire pression sur les gouvernements qui sont responsables du respect des conventions de l'OIT et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Accomplir des progrès

Matt Goodwin, du Conseil australien des syndicats (ACTU), a fait état d'une campagne de syndicalisation qui a porté ses fruits au centre d'appels de Westpac à Launceston, en Tasmanie, où 83 pour cent du personnel sont désormais syndiqués. Le centre dispose d'un comité composé de 12 représentants formés.

Kleber da Silva a rapporté les succès de syndicalisation du syndicat SINTETEL au sein de centres d'appels brésiliens où les travailleurs sont payés à peine plus que le salaire minimal, reçoivent une formation inappropriée, quand ils en reçoivent une, et où les piètres perspectives de carrière expliquent la forte rotation du personnel. Près de la moitié des centres d'appels d'Amérique latine se trouvent au Brésil et SINTETEL, le syndicat brésilien des travailleurs des compagnies de télécoms, a signé une convention collective avec Atento. «Souvent les jeunes n'imaginent pas faire carrière dans les centres d'appels qu'ils considèrent plutôt comme un lieu de transit dans leur vie, a déclaré Kleber da Silva. Et de prévenir: l'attitude de l'entreprise envers ses employés se répercute sur les clients.»

Pour Eva Scherz, du Syndicat autrichien des employés salariés (GPA) qui a mené avec succès une campagne pour les travailleurs qui ont des contrats précaires, «il existe de nombreuses bonnes raisons pour se syndiquer».

Les participants à la conférence d'Athènes ont appelé à des campagnes de syndicalisation et à une plus grande coopération internationale pour aider les travailleurs du monde entier de ce secteur dynamique à améliorer la qualité de leur emploi et de leur vie.

La solidarité internationale a été mise en exergue comme moyen d'éviter le nivellement par le bas alors que les employeurs cherchent à déplacer le travail d'une région à l'autre du monde. Il a également été souligné l'importance de faire en sorte que, quels que soient les lieux où le travail est sous-traité ou délocalisé, il existe une organisation des travailleurs.

«Les centres d'appels constituent désormais une chaîne mondiale de production du secteur des services, a déclaré Philip Jennings, secrétaire général de l'UNI. C'est la raison pour laquelle l'UNI, syndicat mondial, a mondialisé ses efforts de recrutement.»

Les 130 délégués ont réservé leurs applaudissements les plus chaleureux à Yacine Ndiaye, représentante du Syndicat des télécommunications du Sénégal (SYTS), qui a annoncé que son organisation allait cibler un centre d'appels francophone employant 800 personnes et au sein duquel le recours à du personnel temporaire est un problème récurrent. Elle a expliqué que le personnel du centre d'appels avait dû adopter des noms français et modifier leur accent de façon à ce que les clients français ne se rendent pas compte qu'ils parlaient à des personnes se trouvant au Sénégal. «Ils ont perdu leur identité et les conditions dans lesquelles ils travaillent sont très mauvaises.»

L'importance des questions de santé et de sécurité

Le stress a été identifié comme l'un des principaux problèmes rencontrés par les travailleurs des centres d'appels qui sont étroitement surveillés et soumis à des évaluations conflictuelles des performances, dont les horaires de travail sont longs et irréguliers et qui effectuent des tâches monotones et répétitives, offrant peu de possibilité de promotion. «Le stress est présent dans tous les centres d'appels. Il n'existe aucune exception à cette règle», souligne Dimitra Makri, présidente du Syndicat des employés de COSMOTE (Grèce), premier syndicat à avoir vu le jour dans un centre d'appels.

En Australie et au Royaume-Uni, les syndicats sont parvenus à obtenir des indemnités pour leurs membres victimes de chocs acoustiques. Le syndicat britannique, Communication Workers Union (CWU), a eu gain de cause dans une centaine de procès et a obtenu plus d'un million de livres sterling (environ 1 750 000 dollars

des Etats-Unis) pour des membres victimes de chocs acoustiques. Ils sont décrits diversement par les opérateurs des centres d'appels portant un casque d'écoute: bruits stridents, hurlements ou encore signaux aigus. Ils se produisent soudainement malgré des écouteurs supposés sûrs fournis par les employeurs.

Améliorer la qualité de la vie au travail

Les délégués présents à Athènes ont été informés des progrès considérables qui ont été accomplis pour améliorer la qualité de la vie au travail et pour mettre un terme à ce qu'une représentante belge, Claude Lambrechts, a qualifié «l'attitude de cow-boys» de certains employeurs.

En Espagne, syndicats et employeurs de la société Telefónica coopèrent au sein d'un programme de formation qui prévoit un minimum de trente-cinq heures de formation externe par an et permet aux employés, qui participent au financement des formations, d'acquérir des qualifications. Pour Vicente Bautista, de l'Union générale des travailleurs (UGT) d'Espagne, «plus vous avez de qualifications, plus vous avez de possibilités de promotion».

En France, un nouvel accord relatif à la formation a été conclu pour le secteur des télécoms. Il accorde la priorité aux jeunes et aux femmes et permet aux opérateurs des centres d'appels d'obtenir une qualification reconnue. «C'est une première étape franchie dans le secteur des télécoms et nous voulons que ce système de certification s'applique à d'autres secteurs, surtout aux opérateurs qui travaillent dans des centres sous-traités», a déclaré Franca Salis Madinier, s'exprimant au nom de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) à l'occasion de la conférence d'Athènes.

Les syndicats français suivent également de près un système de «label social» mis en place par le gouvernement pour les centres d'appels. Il est destiné à redorer l'image du secteur et à encourager la responsabilité sociale de l'entreprise. Le

projet prévoit des incitations financières, les sociétés y souscrivant pouvant prétendre à des contrats publics. «Il ne s'agit en aucun cas de remplacer la négociation collective», a ajouté Franca Salis Madinier, mais cela pourrait aider à éviter la compression des coûts.

La majorité des travailleurs des centres d'appels en France travaillent au sein de l'entreprise et sont donc pour la plupart couverts par la convention collective. Mais on dénombre également 60 000 travailleurs chez des sous-traitants. Ces employés travaillent dans de mauvaises conditions et ont peu de dialogue social.

L'un des principaux thèmes de campagne du syndicat nord-américain Communication Workers of America (CWA) est de parvenir à des emplois de qualité. Il se bat pour que les travailleurs des services à la clientèle adoptent une approche professionnelle, de haut niveau, qui s'attacherait à résoudre les problèmes plutôt que de se limiter à la lecture d'un texte. Sans une intervention des syndicats, de nombreux employeurs seront tentés d'adopter une autre approche, celle du coût le plus bas où ils monteront les employés les uns contre les autres dans une course acharnée à la compétitivité.

«Notre rôle est de promouvoir des services de qualité pour les consommateurs et de refuser la médiocrité, a déclaré Larry Cohen, du CWA, également président mondial de l'UNI Télécoms. La voie de la qualité suppose un travail valable et de bons emplois syndiqués. L'autre voie implique le déplacement constant du travail à la recherche du lieu offrant le coût le plus bas. Le choix est clair.»

Depuis la remarque de Larry Cohen, Lloyds TSB (Trustee Savings Bank) a demandé aux employés de ses centres d'appels d'arrêter de lire des textes parce que cela agace les clients. Une enquête effectuée auprès de clients a montré que 90 pour cent d'entre eux n'appréciaient guère de parler à une personne qui lit visiblement un document. La grande majorité des clients pensaient que, de ce fait, les opérateurs n'écoutaient pas les questions et n'y répondaient pas correctement.

A l'heure actuelle, le personnel reçoit des schémas qui reprennent des grandes lignes pour les guider lors de leurs discussions avec des clients.

Faire face à la révolution mondiale de la mobilité

La tendance à délocaliser les emplois du secteur des services à l'extérieur des frontières nationales est déjà bien établie. C'est vers l'Inde et la Chine que se tournent tous les regards, mais quelques-uns des plus importants sites de délocalisation sont pourtant bien dans les pays industrialisés, alors que d'autres pays en développement comme les Philippines occupent une place de plus en plus importante dans l'industrie mondiale des services à la clientèle.

En sept mois d'existence, le projet MOOS de l'UNI-Europe (Making Offshore Outsourcing Sustainable – Rendre les délocalisations internationales acceptables) a recensé 15 600 emplois sous-traités déplacés, de même que 14 300 nouveaux emplois. La plupart des emplois ont été déplacés vers l'Inde, l'Irlande, la Hongrie et d'autres pays de l'Union européenne. Il s'agissait principalement d'emplois des services de la technologie de l'information (TI), de l'élaboration de logiciels, de la conception et de la comptabilité. MOOS est financé par le Fonds social de la Commission européenne. A ce stade du projet, des affiliés de 6 pays européens fournissent régulièrement des informations sur les activités de délocalisation dans leur pays. A l'avenir, les coordonnateurs du projet MOOS s'appliqueront à rédiger un manuel de gestion des délocalisations et à concevoir des cours de formation pour les représentants syndicaux.

Les compagnies aériennes, les banques et les sociétés des TI sont des multinationales d'envergure mondiale qui délocalisent le plus volontiers leurs activités de services aux consommateurs, que ce soit au sein de filiales du groupe situées à l'étranger ou auprès de sous-traitants. Parmi les principaux acteurs mondiaux de cette activité de sous-traitance, citons Accenture (Etats-

Unis), SNT (Pays-Bas), Atento (Espagne) et Convergys (Etats-Unis).

La tendance est claire: il s'agit de se déplacer de zones du monde où les coûts sont élevés vers d'autres où les niveaux des salaires sont plus bas, où les conditions d'emploi sont plus faibles et les droits en matière d'emploi moins contraignants.

L'UNI a rédigé une Charte sur les délocalisations pour aider à éviter l'écueil d'un protectionnisme strict et pour engager mondialement les syndicats dans une campagne visant à garantir la sécurité d'emploi et à exporter les droits du travail dans le monde. L'engagement rapide d'un dialogue est l'un des éléments essentiels soulevés dans la charte, dans la mesure où il permet aux entreprises de bien comprendre les coûts cachés de la sous-traitance et d'attirer leur attention sur la qualité. Au travers du dialogue, les syndicats ont également la possibilité de participer véritablement à la planification de l'entreprise. La charte vise en outre à s'assurer que les droits du travail s'appliquent dans les nouveaux centres, où qu'ils soient.

Certains syndicats affiliés à l'UNI, comme Connect et Amicus au Royaume-Uni, ont déjà signé des accords avec des entreprises des secteurs des télécoms et de la finance qui prévoient une consultation, un redéploiement et une sécurité d'emploi lorsque des activités quittent le «pays d'origine» et permettent aux nouveaux travailleurs des pays qui accueillent les activités délocalisées de bénéficier de l'exercice des droits du travail.

Danielle Wiek-Meulman, de l'Abvakabo (Pays-Bas), a présenté aux participants à la conférence d'Athènes le cas du centre d'appels de KPN, l'opérateur de télécommunications néerlandais: ses activités étaient menées en interne, elles ont été sous-traitées pour des raisons financières et sont revenues au sein de la société pour des questions de qualité. Son syndicat s'attelle désormais à négocier une convention collective acceptable pour les travailleurs des sous-traitants néerlandais.

Le plan d'action d'UNI

Les délégués à la conférence de l'UNI sur les centres d'appels d'Athènes ont adopté un plan d'action qui prévoit de:

- promouvoir des normes concernant le stress et d'améliorer les niveaux de compétences;
- établir des normes internationales pour les centres d'appels;
- créer une base de données multilingue sur les centres d'appels (en collaboration avec les autres fédérations syndicales internationales (FSI));
- conclure davantage d'accords mondiaux avec les multinationales pour garantir les droits des travailleurs;
- intensifier la coopération entre les syndicats et les FSI;
- améliorer la mise en réseau des militants en leur offrant plus de place sur le site Web de l'UNI;
- publier une brochure sur la syndicalisation relatant les succès obtenus dans le monde;
- organiser des conférences et des séminaires deux fois par an sur les centres d'appels dont les programmes auraient en point de mire le mois d'action de l'UNI.

Mois d'action, chartes et lignes directrices

Mois d'action internationaux

Tous les mois d'octobre depuis 1999, l'UNI coordonne des activités de recrutement dans les centres d'appels du monde entier. Ces activités de recrutement et les campagnes bénéficient de la synergie d'une organisation mondiale. Des autocollants, des affiches, un site Web spécial et des bulletins de campagne sont produits pour l'occasion. «Il est plus facile de rester debout, sous la pluie, devant un centre d'appels en Irlande pour tenter de recruter des travailleurs quand on sait que l'on participe à un effort mondial», nous confie un recruteur.

Charte de l'UNI pour les centres d'appels

Cette charte a pour objectif de fixer une norme sectorielle acceptable afin d'aider les syndicats à évaluer les employeurs et d'en départager les bons des mauvais. Elle contient un ensemble de principes de base relatifs au secteur des centres d'appels. La priorité est également accordée à davantage de formation et de perfectionnement pour assurer aux professionnels des services à la clientèle des compétences et des connaissances sur le produit afin de faciliter l'organisation de véritables carrières et de services de qualité pour les clients. L'objectif est également de procurer une formation et un perfectionnement de compétences polyvalentes, transférables et accréditées. La charte pour les centres d'appels demande à ce que les objectifs de rendement se fondent sur la prestation de services de haute qualité à la clientèle et pas uniquement sur la quantité d'appels traités.

Lignes directrices européennes communes (UNI-Europe et ETNO)

Les lignes directrices d'ETNO convenues entre les syndicats des télécoms affiliés à l'UNI-Europe et les opérateurs européens de réseaux de télécommunications prévoient des consultations au sujet des stratégies et des politiques des centres d'appels. Elles prévoient la prise en considération des syndicats, des conventions collectives et des comités d'entreprise dans le processus de communication au moment d'un changement. Elles établissent aussi le respect des normes fondamentales de l'OIT. Il y est également mentionné que, pour garantir le succès des centres, il convient de reconnaître que «des employés qui se sentent bien et en sécurité dans leur travail s'engagent davantage vis-à-vis du client et de l'entreprise».

Charte de l'UNI sur les délocalisations

Un rapport réalisé pour UNI Finance¹ par les universitaires écossais Phil Taylor et Peter Bain prévenait que «les dix prochaines années, et même au-delà, la délocalisation représentera l'un des principaux enjeux, voire l'unique enjeu» pour les syndicats. En réponse, l'UNI a publié une Charte sur les délocalisations pour faire face à ce phénomène. L'objectif est le travail décent pour tous, que ce soit dans les pays où l'activité a été déplacée ou dans ceux dont elle provenait, afin d'éviter le nivellement par le bas des salaires et des conditions.

La Charte sur les délocalisations appelle à:

- des négociations préalables pour établir des accords de mondialisation ou de délocalisation;
- un soutien politique public;
- une sécurité d'emploi – aucun licenciement obligatoire;
- un redéploiement des travailleurs déplacés;
- des normes internationales du travail;
- des salaires décents;

- des normes minimales pour les travailleurs des centres d'appels;
- un réinvestissement des économies dégagées par la délocalisation;
- une protection des droits des consommateurs;
- une sécurité d'emploi durable dans les pays qui accueillent les délocalisations;
- une gestion des changements, tant dans les pays qui externalisent le travail que dans ceux qui l'accueillent, qui implique les gouvernements, les employeurs et les syndicats.

Pour plus d'informations

www.uniglobalunion.org/callcentres

Pour plus de détails sur le projet MOOS, veuillez consulter le site: moosproject.be

Note

¹ Phil Taylor et Peter Bain: The Offshoring of Call Centre and Back Office Operations – The Challenge for Trade Unions (La délocalisation des centres d'appels et des services administratifs – Un enjeu pour les syndicats), <http://www.union-network.org/UNIFinance.nsf/By+Date/5938D43F89DED365C1256E5C0050AB41?OpenDocument>.

Donner une conscience sociale à l'OMC

Cet article se penche sur la sixième Conférence ministérielle de Hong-kong (décembre 2005) et sur les tentatives des syndicats d'intervenir dans les débats et propose quelques pistes pour aller de l'avant dans le contexte actuel.

Andrea Maksimovic

Responsable de campagnes
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)*

Ramón Vivanco Mugarra

Représentant permanent (relations avec l'OMC,
la Banque mondiale et le FMI)
Confédération mondiale du travail (CMT)**
Bureau de Genève

La confédération compte trois organisations régionales et entretient des contacts étroits avec la Confédération européenne des syndicats (CES), avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAL-OCDE) et avec

les fédérations syndicales internationales (FSI) qui rassemblent à l'échelle internationale les syndicats nationaux d'une branche ou d'une industrie particulière.

En décembre 2005, pendant six jours, 10000 délégués, 3000 journalistes et 2000 représentants d'organisations non gouvernementales se sont pressés dans le Centre de convention de Hong-kong pour délibérer de l'état du commerce mondial et pour tenter de finaliser les négociations en cours dans ce qui est communément appelé le «Cycle de négociations de Doha pour le développement». A l'extérieur, des milliers de personnes manifestaient, pour la plupart pacifiquement, en faveur de la régulation équitable des échanges et contre les politiques de libéralisation arbitraires imposées par l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Au vu des résultats minimes de la Conférence ministérielle et des intentions de l'OMC de poursuivre ses politiques que le mouvement syndical juge dommageables pour les travailleurs et pour les populations des pays en développement, de nombreuses questions se posent quant à la façon de modifier les politiques de l'OMC pour insuffler un peu d'humanité à la mondialisation.

* La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT) sont venues de travailler ensemble à la création d'une nouvelle organisation syndicale internationale qui rassemblerait leurs organisations membres respectives ainsi que d'autres organisations démocratiques et indépendantes qui n'ont pas d'affiliation internationale. Le Congrès fondateur de cette nouvelle organisation aura lieu à Vienne en novembre 2006. La Confédération internationale des syndicats libres a vu le jour en 1949 et représente 155 millions d'adhérents, dont 40 pour cent de femmes, au travers de 241 organisations affiliées dans 156 pays et territoires repartis sur les 5 continents.

** La Confédération mondiale du travail a été fondée en 1921 en tant que confédération syndicale internationale. Elle rassemble des syndicats autonomes et démocratiques de 116 pays à travers le monde. Son siège est à Bruxelles, en Belgique, et elle représente plus de 26 millions de travailleurs, principalement issus des pays en développement. Ces dernières années, plusieurs organisations d'Afrique et d'Europe centrale et orientale se sont affiliées à la CMT.

Récapitulatif de l'année 2005

L'année 2005 a été jalonnée de moments importants pour la mondialisation, pour ses défenseurs, pour ses détracteurs et pour ceux qui veulent qu'elle profite aux populations. En France et aux Pays-Bas, l'Union européenne a essuyé l'échec du référendum sur le projet de traité établissant une Constitution pour l'Europe, refus probablement plus motivé par des craintes au sujet de la mondialisation que par le document en lui-même. Le Traité de libre-échange entre les Etats-Unis et les pays d'Amérique centrale, quant à lui, est passé de justesse au Congrès américain, ce qui démontre à l'évidence que le programme de la droite américaine en matière de libre-échange se vend de plus en plus mal auprès de la population américaine. Cette évolution ouvre aux syndicats la possibilité de présenter un point de vue différent de la façon dont il est possible de maîtriser le pouvoir du commerce au profit, et non au détriment, des travailleurs du monde entier.

Cette année a également vu la négociation d'un nombre sans précédent d'accords bilatéraux, dans la mesure où les faibles attentes nées du Cycle de Doha poussent les pays à s'empressement de conclure des accords qui leur ouvriraient l'accès à des marchés stratégiques. Cette tendance favorable aux accords bilatéraux et régionaux a, dans les faits, affaibli la position de l'OMC en tant que principal arbitre des règles commerciales mondiales. C'est en réalité l'absence d'accord au sein de l'OMC qui a conduit à cette situation. Une fois de plus, cela peut sembler une évolution souhaitable, mais en fait, les répercussions des accords bilatéraux peuvent être encore plus négatives, puisque les pays puissants sont en mesure de faire davantage la loi que dans le contexte multilatéral de l'OMC.

L'Action mondiale contre la pauvreté a rassemblé un nombre inégalé à ce jour de personnes qui mènent une campagne unie à l'échelon mondial pour demander aux dirigeants de la planète de régler le problème de la pauvreté par des mesures réelles et significatives. Après la dernière

mobilisation organisée par l'Action mondiale pour 2005, quelques jours à peine avant le début de la Conférence ministérielle de l'OMC, aucun gouvernement du monde ne pouvait ignorer la revendication conjointe de 30 millions de personnes: à savoir, que l'OMC doit assurer la justice dans le commerce mondial.

On pourrait penser que ni les manifestants à l'extérieur, ni ceux qui défendaient leur cause à l'intérieur, n'ont obtenu de grands résultats, mais en observant les milliers de personnes qui exerçaient des pressions, débattaient et protestaient, on a le sentiment d'un long chemin parcouru depuis Seattle. (En 1999, la Conférence ministérielle de l'OMC à Seattle s'est terminée sur un échec grâce à la mobilisation de la société civile.) Après de nombreuses années d'efforts conjoints de la part de beaucoup, l'OMC et les gouvernements qui la composent ont dû admettre, à contrecœur, que les syndicats et la société civile en général ont un rôle à jouer dans le débat commercial. Notre défi pour le prochain cycle de négociations de l'OMC sera de les amener à nous écouter, puis à agir.

Commerce et travail décent – des termes contradictoires?

Les lecteurs de cette publication connaissent bien la notion du travail décent. De tous les fronts sur lesquels le mouvement syndical livre la bataille du travail décent, celui du commerce est le plus complexe et le plus difficile. Cela ne s'explique pas uniquement par le fait que le commerce international, de nos jours, constitue une toile complexe faite de législations nationales, de règles de l'OMC, d'accords bilatéraux, de commerce interne aux sociétés multinationales et de ce que l'on nomme les initiatives de «responsabilité sociale des entreprises», mais également par les contradictions et les débats au sein du mouvement syndical lui-même et à l'intérieur du mouvement plus général en faveur de la justice sociale, qui rendent d'autant plus difficiles les efforts visant à faire du commerce un outil de promotion du travail décent.

D'une part, un consensus se dégage au sein du mouvement général à propos de certaines questions de base. Il est évident qu'une libéralisation arbitraire des échanges qui ne va pas de pair avec des politiques sociales solides ne profite pas à la majorité des gens. Nous savons que certains pays, soucieux d'attirer les investissements étrangers directs, ont mis en place ce que l'on appelle des zones franches d'exportation reposant sur des exemptions fiscales et d'autres privilèges particuliers. Parmi ces privilèges figurent, notamment, le fait de ne pas étendre aux travailleurs des zones franches la protection que devrait leur accorder la législation nationale du travail, que ce soit en adoptant des lois à cet effet ou par la pratique. Seuls quelques rares pays ont inscrit de façon explicite dans leur législation une exemption à ces lois mais, dans l'immense majorité des cas, la législation du travail n'est tout simplement pas appliquée dans les zones franches.

Selon Marcelina Garcia, secrétaire générale du Sindicato de Costureras y Modistas (syndicat des travailleurs de l'habillement) du Nicaragua, «l'existence des listes noires est l'un des plus grands problèmes auquel nous [le syndicat] sommes confrontés. Les employeurs ont des bureaux privés par lesquels ils passent pour détecter qui a été syndiqué ou qui tente de s'organiser. C'est de cette manière que circulent les listes noires. Lorsque les personnes arrivent pour chercher du travail, les employeurs encodent leur nom dans cette base de données. Ils peuvent donc savoir si la personne a été syndicaliste ou si elle a été affiliée. Toutes ces informations, ils les échangent entre eux. C'est comme cela qu'ils peuvent mener des campagnes antisyndicales contre tout travailleur affilié à un syndicat!»

De telles tactiques ne sont pas exclusivement réservées aux zones franches d'exportation, les entreprises qui exigent des coûts de fabrication toujours plus bas en usent en effet partout où elles ont des activités. D'aucuns pourraient avancer que la grande majorité de la zone côtière de Chine est une immense zone franche d'exportation. La législation du travail existe

pourtant, mais elle ouvertement violée et il va de soi que, sans le droit d'adhérer à un syndicat de leur choix ni celui de négocier collectivement, les travailleurs chinois sont laissés à la merci de ces sociétés.

Alors que les statisticiens pourraient ergoter sur l'étendue du chômage engendré par la fin de l'Accord sur les textiles et les vêtements, survenue en janvier 2005, pour certains des pays les plus pauvres, comme le Lesotho et le Kenya, les effets ont été immédiats et dévastateurs (voir l'article de Neil Kearney en page 21). Si, comme les syndicats le réclamaient, une clause sociale avait existé, les souffrances et les douleurs causées par la fin des quotas auraient pu être évitées.

Alors que l'OMC est en mesure d'évaluer le nombre de consommateurs qui pourraient bénéficier de la libéralisation du marché des vêtements et du textile, l'organisation n'a jamais tenté de savoir combien d'emplois ce processus ferait perdre ni à quelles contraintes il exposerait les travailleurs. En dépit des demandes répétées des syndicats, jamais aucune étude d'impact sur l'emploi n'a été menée. Cette volonté d'ignorer les incidences de ses politiques équivaut à évoluer à l'aveugle et ne peut en aucun cas permettre d'établir des bases solides pour le développement économique.

Travail décent et «protectionnisme»

Lorsque, dans les années quatre-vingt-dix, le mouvement syndical a essayé de faire campagne pour que les accords commerciaux soient assortis d'une clause sociale, nous nous sommes heurtés à une vive résistance de la part de certains gouvernements intransigeants de pays en développement qui prétendaient qu'il ne s'agissait que d'un mécanisme protectionniste destiné à protéger les pays industrialisés contre la concurrence de pays plus pauvres dont la main-d'œuvre est moins onéreuse. Certaines organisations non gouvernementales adhéraient aussi à cette théorie.

Pourtant, ces vingt ou trente dernières années, aucun de ces gouvernements

ni aucune de ces ONG n'a jamais proposé de solutions pour défaire les liens, chaque jour plus négatifs, qui se tissent entre la mondialisation et les violations des droits fondamentaux des travailleurs. Cette absence de proposition pourrait faire douter de l'authenticité de leurs inquiétudes. L'idée d'une clause sociale a été émise pour éviter ce type d'exploitation qui découle du commerce mondial, en faisant en sorte que les droits fondamentaux des travailleurs, énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, fassent partie intégrante des accords commerciaux. Cela impliquerait que l'OMC et l'OIT coopèrent étroitement à sa mise en œuvre. Une clause sociale pourrait permettre aux travailleurs de créer des syndicats, elle garantirait que tous les gouvernements prennent des mesures pertinentes pour mettre un terme aux violations des droits fondamentaux des travailleurs, elle pourrait quelque peu atténuer les pressions négatives qui s'exercent sur les bonnes conditions de travail dans l'économie mondiale et enfin, la clause sociale pourrait influencer le comportement des entreprises.

Le mouvement syndical international a toujours adopté une vision internationaliste. Au niveau national, les syndicats ont essayé de servir au mieux les intérêts de leurs membres. Ils n'ont eu de cesse de répéter qu'un système commercial qui prévoit la libéralisation arbitraire des marchés nationaux, sans tenir aucunement compte de leurs travailleurs, ne peut bénéficier qu'aux multinationales. Les droits des travailleurs sont universels et peu importe qu'une personne travaille dans une zone franche d'exportation aux Philippines ou dans un centre d'appels au Royaume-Uni: le droit d'être traité avec dignité, d'adhérer au syndicat de son choix et de travailler à l'abri de l'esclavage et de la discrimination devrait s'appliquer à chacun.

Il convient de noter que, lorsque nous parlons de normes fondamentales du travail, nous parlons en fait des droits les plus essentiels: le droit de travailler à l'abri de l'esclavage et de la discrimination, l'élimination du travail des enfants, le droit d'ad-

hérent au syndicat de son choix et de négocier collectivement avec son employeur et le droit à l'égalité de rémunération. Il est piquant de constater que, alors que les règles de l'OMC s'appliquent par le biais d'un tribunal qui prévoit des sanctions éventuelles, les normes fondamentales du travail de l'OIT ne donnent lieu à aucune sanction en cas de non-respect.

Avec l'arrivée de la Chine à l'OMC, le rapport entre la façon dont les travailleurs sont traités dans un pays et dans un autre n'est que plus marqué. La main-d'œuvre chinoise, pléthorique et opprimée, est capable de produire plus vite et moins cher que dans n'importe quel autre pays du monde. Dès lors, la délocalisation et la fuite des capitaux sont devenues une réalité non seulement pour les pays industrialisés et développés, mais également pour bon nombre des pays les plus pauvres et les moins développés. Voilà bien l'un des pires fléaux de notre époque: demander à un travailleur de l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh, gagnant 39 centimes par heure, de travailler pour encore moins afin d'être encore plus compétitif vis-à-vis d'un travailleur en Chine qui gagne 68 centimes par heure. Cette situation donne une nouvelle signification à l'expression «niveaulement vers le bas».

Beaucoup de mots, très peu d'actes – les résultats de la Conférence de Hong-kong

Les résultats de la Conférence ministérielle de Hong-kong étaient suffisants pour laisser penser que le Cycle de Doha était dans la bonne voie même si le texte final donnait très peu de précisions. En outre, même si certains des pires aspects des propositions émises avant et pendant la conférence ont pu être bloqués, plusieurs engagements ont été pris qui pourraient susciter de sérieuses inquiétudes chez les travailleurs du monde entier.

En ce qui concerne l'agriculture, le plus controversé de tous les sujets et l'un de ceux que la société civile a suivis avec le plus d'attention, une date butoir a été fixée

pour mettre un terme à toutes les subventions à l'exportation d'ici à 2013, même s'il est difficile de qualifier cette date de «proche». L'élimination des subventions à l'exportation a été l'un des thèmes principaux du Cycle de Doha dans la mesure où celles-ci ont permis d'écouler des produits agricoles sur les marchés des pays en développement et d'en faire baisser les prix sur les marchés mondiaux.

Un accord s'est également dégagé pour que les pays développés suppriment toute forme de subventions pour le coton en 2006 et pour qu'ils abolissent également les droits de douane et les quotas qui pèsent sur les exportations de coton des pays les moins avancés et ce, dès le début de la période de mise en œuvre, à la fin du cycle de négociations. Les subventions nationales accordées à la production de coton faussent les échanges. Il convient de les réduire d'une façon beaucoup plus ambitieuse que ne le prévoient les négociations agricoles générales et l'accord sur le coton devrait être appliqué dans des délais plus courts que dans les usages habituels. Bien qu'un accord ait été trouvé à propos de ces questions liées au coton, d'aucuns se sont montrés déçus de l'absence de date concrète pour la réduction des aides nationales, dans la mesure où celles-ci ont des répercussions beaucoup plus négatives sur les petits producteurs de coton que les subventions à l'exportation.

Le coton est au cœur des débats depuis la Conférence ministérielle de l'OMC de Cancún en 2003, où plusieurs pays producteurs africains l'ont inscrit à l'ordre du jour. Néanmoins, il n'y a guère eu de progrès avant Hong-kong. Les Etats-Unis ont tout particulièrement été la cible de critiques en raison de leurs subventions à l'exportation et de leurs aides nationales qui ont été néfastes aux producteurs africains de coton pauvres. La pression qui a pesé sur les Etats-Unis à Hong-kong a été considérable pour qu'ils prennent des engagements. Les résultats sont plutôt mitigés et ont permis à l'Administration américaine d'éviter de prendre des décisions difficiles sur le plan politique en ce qui concerne la suppression des aides nationales, tout en

pouvant affirmer avoir gagné du terrain. Le dossier du coton montre à quel point les subventions à l'exportation et les aides domestiques peuvent s'avérer néfastes pour les petits agriculteurs des pays en développement, et c'est à l'aune des progrès réalisés dans ce dossier que sera mesurée l'efficacité du Cycle de Doha.

Depuis le début de ce cycle, les négociations portant sur l'accès au marché des produits non agricoles ont toujours été très ambitieuses, l'objectif étant d'obtenir des réductions tarifaires considérables. Au cours des négociations, en juillet 2004, les pays ont subi d'importantes pressions pour adopter une «formule suisse» non linéaire, selon laquelle les tarifs douaniers les plus élevés seraient davantage réduits que les tarifs les plus bas, ce qui entraînerait une certaine harmonisation. Dans la mesure où les pays industrialisés ont déjà des tarifs douaniers peu élevés dans la plupart des secteurs, cette démarche nuirait avant tout aux pays en développement, même si son incidence se ferait sentir dans le monde entier.

Une formule suisse a été adoptée malgré l'opposition des syndicats et l'attention se porte désormais entièrement sur les détails de sa mise en œuvre, y compris le degré de souplesse dont disposeront les pays. Au cours des prochains mois, il faudra que les syndicats se montrent actifs pour soutenir les intérêts du développement et l'idée selon laquelle les pays en développement doivent recevoir les outils nécessaires à la protection d'industries qui revêtent une importance stratégique pour leur économie.

Les syndicats ont, par ailleurs, mis en exergue l'importance des analyses de l'impact sur l'emploi des mesures, tant en ce qui concerne l'accès au marché des produits non agricoles que d'une façon plus générale. Là encore, aucune évaluation de cet ordre n'a été présentée avant que soient prises les décisions relatives à l'accès au marché des produits non agricoles. Nous craignons que, à défaut d'un filet de sécurité adapté, on assiste dans d'autres secteurs manufacturiers à la même crise que celle qui a englouti l'industrie du textile et du vêtement.

Le troisième élément important de l'actuel cycle de l'OMC concerne les négociations relatives aux services.

Les syndicats ont demandé aux pays de pouvoir préserver leur capacité de choisir s'ils souhaitent libéraliser, ou non, leurs services et le texte de la proposition définitive a été édulcoré pour que cela soit légèrement plus facile. Néanmoins, là encore, le véritable problème apparaîtra au moment de régler les questions de détail.

Aucun progrès n'a été accompli au sujet des revendications syndicales en faveur d'une exclusion de services publics vitaux, comme l'eau et la santé, du champ d'application de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) (pour plus d'informations sur ce dernier, lire l'article de Fred van Leeuwen en page 1). Il est tout particulièrement préoccupant de constater que les actuelles négociations de l'AGCS sont des discussions dites «de mode 4» et donc qu'elles concernent la circulation des personnes physiques. Le fait que l'OMC juge opportun de réglementer la circulation des personnes comme elle le fait avec les marchandises est perturbant. Néanmoins, certains pays en développement, et notamment l'Inde, espèrent négocier un accès pour leurs travailleurs à des emplois dans les pays industrialisés au titre du mode 4, malgré les situations d'emploi précaires que cela supposerait pour ces travailleurs. Il s'agit d'un exemple dans lequel les revendications de certains gouvernements de pays en développement ne cadrent pas toujours avec celles du mouvement syndical, car, pour ce dernier, la priorité consiste à s'assurer que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits et de l'accès aux mêmes services sociaux que les travailleurs du pays d'accueil.

Plusieurs autres questions n'ont guère, voire, pour la plupart, pas du tout progressé. Plusieurs jours avant la Conférence ministérielle, un accord a été conclu en vue d'étendre l'exemption aux règles de brevet qui s'applique actuellement aux médicaments antirétroviraux dans le cadre de l'accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce. En revanche, seules d'infimes mesures ont

été prises sur la question de ce que l'on nomme la «cohérence politique» ou, plus simplement, l'idée selon laquelle l'OMC, les institutions de Bretton Woods (FMI et Banque mondiale) et les institutions du système des Nations Unies devraient coordonner leurs politiques et leurs programmes. La Déclaration de Hong-kong appelle de ses vœux une coopération accrue et renforcée avec les institutions de Bretton Woods. On y lit par ailleurs: «Nous convenons de continuer à faire fond sur cette expérience et d'élargir le débat sur l'élaboration des politiques en matière de commerce et de développement au niveau international et la coopération interinstitutions avec la participation des institutions pertinentes des Nations Unies» (art. 56, Déclaration de Hong-kong). Bien que l'OIT ne soit pas expressément citée parmi ces institutions, cette déclaration n'en ouvre pas moins des perspectives de travail.

Comme nous l'indiquons ci-dessus dans la section réservée à l'accès au marché des produits non agricoles, aucun progrès spécifique n'a été réalisé autour de la question des évaluations de l'impact sur l'emploi, ni de l'inclusion de l'emploi et des normes du travail dans des mécanismes de l'OMC comme ses examens des politiques commerciales (même si, du reste, ces examens ne figuraient pas à l'ordre du jour de la Conférence ministérielle de Hong-kong).

Les moyens d'aller de l'avant – profiter du paysage politique

De toute évidence, l'accent mis sur le développement dans ce «cycle de négociations pour le développement» relève toujours du domaine de l'hypothèse, comme le montre l'insistance que les membres de l'OMC ne cessent de manifester à l'égard de la libéralisation des échanges, sans en évaluer convenablement l'impact sur le niveau de l'emploi, sur le travail décent, sur le développement et sur les normes du travail.

Le mouvement syndical international continuera de plaider en faveur des meilleurs résultats possibles pour ces né-

gociations en ce qui concerne les questions exposées ci-dessus. Les délais serrés qui sont impartis à chacun des secteurs sont inquiétants, dans la mesure où ils risquent d'accroître la pression qui pèse sur les pays en développement pour qu'ils cèdent du terrain à propos de certains points qui les inquiètent. Le fait qu'une part importante des acteurs les plus puissants aient déclaré publiquement qu'ils allaient lier directement toute concession accordée dans le domaine de l'agriculture à l'obtention d'un accès aux marchés des services ou des produits non agricoles – et ce, dans le cadre même d'un cycle de négociations supposé profiter aux pays en développement – revient à prendre avec une main ce que l'on offre de l'autre. L'ampleur des concessions que les pays en développement devront accorder dépendra des pressions publiques et privées que les syndicats et le reste de la société civile seront en mesure d'exercer sur les négociateurs.

Il convient néanmoins de réfléchir au-delà de la conclusion de ce cycle de négociations. Comme nous l'avons déjà indiqué, plusieurs facteurs font que les conditions sont favorables à un élan concerté en faveur de l'inclusion du travail décent dans le prochain cycle de négociations. Un certain nombre d'éléments ont évolué depuis la Conférence ministérielle de Singapour (décembre 1996), qui laissent espérer que les questions sociales et celles qui sont liées à l'emploi peuvent être remises à l'ordre du jour, sous une forme différente, et avoir davantage de succès.

Au cours du Cycle de Doha, le mouvement syndical international s'est avéré plus que capable d'intégrer ses politiques en faveur du développement et des travailleurs. Un programme axé sur le développement consiste tout autant à offrir aux travailleurs des pays pauvres des emplois durables et de qualité qu'à ouvrir les marchés des pays industrialisés. La politique commerciale doit être un moyen et non une fin en soi et l'OMC ferait bien de ne pas l'oublier. Le commerce n'est que l'un des nombreux instruments dont disposent les gouvernements et les institutions mondiales pour lutter contre la pauvreté et il convient de

ne l'examiner qu'à l'aune de sa capacité à fournir aux personnes du monde entier des moyens de subsistance durables.

Le paysage politique au sein duquel l'OMC évolue s'est modifié en profondeur et nous devons en profiter. L'OMC souffre d'un problème d'image et sait qu'après une décennie de libéralisation débridée des marchés le monde attend toujours qu'on lui prouve que cela a profité à quelqu'un d'autre qu'aux PDG de multinationales et aux élites. A Hong-kong (où il semble que les médias étaient mieux informés de la situation des négociations que la plupart des négociateurs), il est apparu clairement que l'OMC avait compris qu'elle devait redorer son blason auprès de la population. Cependant, se contenter de multiplier les effets d'annonce ne résoudra pas la crise de popularité de l'OMC. Partout dans le monde, les gens qui ont ressenti les effets des politiques néolibérales connaissent parfaitement la différence entre la rhétorique qui va de pair avec les politiques de l'OMC et ses répercussions sur leur vie.

La communication publique n'est pas seule en cause et le fonctionnement interne de l'OMC a, lui aussi, considérablement changé depuis Seattle. Plusieurs gouvernements de pays en développement se sont rassemblés au sein du G20 afin de mieux résister à la pression que les pays les plus puissants font peser sur eux. Alors même que certains prédisaient qu'une telle alliance n'aurait qu'une espérance de vie des plus réduites, il est manifeste, depuis Hong-kong, que beaucoup ont appris qu'il était important de se montrer solidaires.

Pour encourageante que soit cette évolution, il convient également de rappeler que tous les pays en développement ne sont pas dans la même situation (par exemple, les intérêts des pays les moins avancés ne sont pas ceux de l'Inde ou du Brésil) et que les intérêts des travailleurs ne cadreront pas toujours avec ceux des gouvernements des pays en développement. Tout comme certains pays industrialisés, il est des pays en développement qui ne sont guère ouverts au fonctionnement de syndicats libres et d'autres institutions démocratiques. Les syndicats doivent apprendre

à former des alliances avec des organisations, des gouvernements et des institutions dont ils partagent les intérêts, tout en restant fidèles aux principes fondamentaux que défend le mouvement syndical.

Affirmer que l'entrée de la Chine sur la scène du commerce mondial par son adhésion à l'OMC en 2001 a bouleversé le paysage économique et politique relève désormais du lieu commun. D'une certaine façon cependant, il s'agit là de l'exemple le plus évident de ce dont parlent précisément ceux qui affirment que la suppression des droits des travailleurs ne peut être utilisée comme un avantage concurrentiel. Dès lors, le combat en faveur des droits des travailleurs en Chine concerne tout le monde.

Concrètement, au sein de l'OMC, le mouvement syndical international doit continuer de faire campagne pour des évaluations de l'impact sur l'emploi, pour une cohérence politique, pour l'inclusion des principes de l'OIT dans les délibérations de l'OMC, pour la prise en considération du travail décent (y compris les droits des travailleurs) à l'OMC et pour l'adoption de plusieurs autres mesures. Quelqu'un a un jour fait remarquer que l'OMC et les institutions de Bretton Woods bouleversent la vie des gens et que les institutions des Nations Unies tentent de faire le ménage. La cohérence politique peut paraître une expression à la mode, mais il semble aller de soi que des institutions mondiales ayant des mandats similaires collaborent pour faire en sorte que leurs politiques ne se contredisent pas. De même, une organisation tripartite, comme l'OIT, qui a plus de quatre-vingt-cinq ans d'expérience des questions du travail se doit de faire entendre sa voix dans les négociations commerciales, compte tenu du lien évident entre le commerce et son impact sur les droits des travailleurs.

Conclusions

Au bout du compte, cependant, l'inclusion de ces mécanismes dans les accords commerciaux n'en garantit pas le respect et ne permet pas d'affirmer que la vie des gens s'en trouvera améliorée. Pour toutes les améliorations obtenues à l'échelon institutionnel, il faudra des campagnes fermes, cohérentes et bien étayées sur le plan national pour défendre la mise en œuvre d'une régulation équitable des échanges.

Le mouvement syndical devra travailler avec ses alliés, qu'il s'agisse de partis politiques ou d'organisations non gouvernementales, pour les convaincre des principes qui sous-tendent sa stratégie visant à faire en sorte que le commerce serve d'outil pour que le travail décent et donc le développement durable deviennent une réalité.

Dans ce contexte, il faudra convaincre non seulement les décideurs et les alliés, mais également les propres membres des syndicats et veiller à ce que ces derniers ne soient pas effrayés par la mondialisation en leur proposant un plan cohérent décrivant la façon dont elle pourrait évoluer dans une autre direction. Le fait que le destin d'un travailleur dans un pays développé soit aujourd'hui plus que jamais lié à celui d'un travailleur d'une zone franche d'exportation à l'autre bout du monde offre la possibilité de mettre véritablement en pratique la solidarité mondiale.

Note

¹ «Un seul agenda syndical commun pour organiser la maquila», *Gros plan* sur Marcelina García - (Nicaragua-FESTMIT/MLSM), <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223506&Language=F>.