

Les syndicats face aux défis de la mondialisation



Bureau
international
du Travail
Genève

Sous la direction de Verena Schmidt



Une étude du
Réseau international de recherches syndicales

L'Organisation internationale du Travail

L'*Organisation internationale du Travail* (OIT) a été créée en 1919 pour faire progresser la cause de la justice sociale et contribuer ainsi à une paix universelle durable. Sa structure offre cette particularité unique dans le système des Nations Unies que des représentants des travailleurs et des employeurs participent, aux côtés de représentants des gouvernements, aux travaux de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et de nombre de réunions régionales ou autres. Chaque année, la Conférence internationale du Travail fait le point sur tout ce qui touche aux questions sociales et au monde du travail.

Au fil des années, l'OIT a élaboré un code international du travail composé de conventions et de recommandations qui sont soumises à l'approbation des Etats Membres et portent sur les sujets les plus divers: liberté syndicale, emploi, politique sociale, conditions de travail, sécurité sociale, relations professionnelles, administration du travail, etc.

Grâce à ses bureaux locaux et à ses équipes multidisciplinaires en place dans plus de 40 pays, le BIT fournit des avis spécialisés et une assistance technique aux Etats Membres dans différents domaines: droit du travail et relations professionnelles, emploi, formation pour le développement des petites entreprises, sécurité sociale, sécurité des travailleurs et conditions de travail, statistiques du travail, éducation ouvrière, etc.

Publications du BIT

Le *Bureau international du Travail* (BIT) est à la fois le secrétariat, le centre de recherche et la maison d'édition de l'Organisation. Le BIT produit et fait paraître toutes sortes de documents: analyses des grandes tendances économiques et sociales; position de l'OIT sur les questions intéressant le monde du travail; ouvrages de référence; guides techniques; monographies et résultats de recherches; recueils de directives pratiques élaborés par des experts pour promouvoir la sécurité et la santé au travail; ouvrages de formation; manuels d'éducation ouvrière, etc. Le magazine *Travail* est publié et imprimé trois fois par an par le Département de la communication et de l'information publique. Il est également disponible en ligne sur <http://www.ilo.org>.

Vous pouvez, en toute sécurité, passer commande en ligne des publications et autres documents du BIT en consultant notre site à l'adresse suivante <http://www.ilo.org/publns>, ou recevoir un catalogue gratuit des publications en vous adressant à Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse; fax: +41 (0) 22 799 6938; e-mail: pubvente@ilo.org.

LES SYNDICATS FACE AUX DÉFIS DE LA MONDIALISATION

Une étude du Réseau international de recherches syndicales

LES SYNDICATS FACE AUX DÉFIS DE LA MONDIALISATION

Une étude du Réseau international de recherches syndicales

Sous la direction de Verena Schmidt

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL • GENÈVE

RÉSEAU INTERNATIONAL DE RECHERCHES SYNDICALES

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Schmidt, Verena (dir.)

Les syndicats face aux défis de la mondialisation : une étude de Réseau international de recherches syndicales / sous la direction de Verena Schmidt ; Bureau international du travail ; Réseau international de recherches syndicales. - Genève: BIT, 2009

syndicalisme / liberté syndicale / rôle du syndicat / mondialisation / pays développés / pays en développement
13.06.3

ISBN 978-92-2-219860-3 (print) 978-92-2-2198610 (web pdf)

Titre de la version originale en anglais:

Trade union responses to globalization: A review by the Global Union Research Network (ISBN 978-92-2-119860-4), Genève, 2007.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

SOMMAIRE

Sigles	vii
Auteurs et éditeurs	ix
Préface	xix
Remerciements	xxiii
Editorial (<i>Verena Schmidt</i>)	1
1 Normes durables et syndicats: quelle action pour les pérenniser dans l'entreprise? (<i>Eberhard Schmidt</i>)	11
2 Partenariat social au niveau mondial: l'expérience de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois en matière d'accords-cadres internationaux (<i>Marion F. Hellmann</i>)	23
3 Intégrer les problèmes du travail dans l'analyse des chaînes de valeur mondiales: ce que cela implique pour la recherche et les syndicats (<i>Lee Pegler et Peter Knorringa</i>)	35
4 Paver la voie à la syndicalisation dans les «ateliers de misère» à haute compétence technologique (<i>Anibel Ferus-Comelo</i>)	51
5 Réformer la gouvernance des entreprises pour protéger et favoriser les intérêts des travailleurs: façonner l'entreprise de demain (<i>Richard Tudway</i>)	63

6	Sociétés multinationales en Bulgarie: l'impact sur l'évolution du travail et du climat social (<i>Nadejda Daskalova et Lyuben Tomev</i>) ...	73
7	Liberté syndicale et négociation collective: les pratiques des multinationales au Brésil (<i>Clóvis Scherer</i>)	85
8	Commerce et développement en Afrique du Sud (<i>Neva Seidman Makgetla et Tanya van Meelis</i>)	97
9	Migrations dans l'économie mondialisée: défis et opportunités pour les syndicats des Caraïbes (<i>Ann-Marie Lorde</i>)	115
10	Elargissement de l'Union européenne, travailleurs et migrations: implications pour les syndicats du Royaume-Uni et de Pologne (<i>Jane Hardy et Nick Clark</i>)	127
11	Bien plus que des bananes: les réseaux de responsabilité sociale et les relations de travail dans l'industrie de la banane de la région colombienne d'Urabá (<i>Maria-Alejandra Gonzalez-Perez et Terrence McDonough</i>)	141
12	La plate-forme ouvrière: une alliance des syndicats en Turquie (<i>Seyhan Erdoğan</i>)	155
13	Réseaux transnationaux, femmes et travail (<i>Mary Margaret Fonow et Suzanne Franzway</i>)	167
14	Définir l'action dans le secteur de l'habillement en Afrique australe et orientale (<i>Esther de Haan et Michael Koen</i>)	179
	Conclusion	193

SIGLES

ACI	Accords-cadres internationaux
ACP	Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique
AELE	Association européenne de libre-échange
AGOA	African Growth and Opportunity Act (US). Loi américaine en faveur de la croissance de l'Afrique et de son accès aux marchés.
AMF	Accord multifibres
CEI	Communauté des Etats indépendants
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CMT	Confédération mondiale du travail
CPSU	Syndicats du secteur public des Caraïbes
CSC	Commission syndicale consultative (de l'OCDE)
CSI	Confédération syndicale internationale
CVM (GVC)	Chaînes de valeur mondiales (Global Value Chain)
EMN	Entreprise multinationale
EOF	Etude opérationnelle et financière
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FMCB	Fédération mondiale des organisations de travailleurs de la construction et du bois
FMI	Fonds monétaire international
FSI	Fédérations syndicales internationales

Les syndicats face aux défis de la mondialisation

FSM	Forum social mondial
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
GURN	Réseau international de recherches syndicales
ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IDE	Investissement direct étranger
IFI	Institution financière internationale
IMRP (GRI)	Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative)
ISP	Internationale des services publics
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*
OMC	Organisation mondiale du commerce
PCO (ODM)	Producteur de concepts d'origine (Original Design Manufacturer)
PEO (OEM)	Fabricant d'équipements d'origine (Original Equipment Manufacturer)
PMD	Pays les moins développés
PME	Petites et moyennes entreprises
RRS	Réseau de responsabilité sociale
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SADC	Communauté de développement d'Afrique méridionale
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TUC	Congrès des syndicats (Trades Union Congress)
UE	Union européenne
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie/restauration, du tabac et des branches connexes
UNI	Internationale des réseaux syndicaux (Union Network International)

* En 2005, la FITBB et la Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois (FMCB) ont fusionné pour former l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB).

AUTEURS ET ÉDITEURS

Esther Busser est attachée à la division «commerce» du bureau de Genève de la Confédération syndicale internationale (CSI) depuis août 2003. A ce titre, elle est responsable des questions commerciales et de toutes les activités du Réseau international de recherches syndicales sur les accords bilatéraux et régionaux en ce domaine. Elle a une maîtrise de politique économique de l'Université de Nîmègue aux Pays-Bas et avait été consultante auprès du BIT (financement social) et de la CNUCED (département des politiques de concurrence et de consommation). Contact: CSI, Bureau de Genève, 46, avenue Blanc, 1202 Genève; e-mail: esther.busser@ituc-csi.org

Nick Clark est membre de l'équipe du Secrétaire général du «Public and Commercial Services Union» du Royaume-Uni. Il a travaillé dans l'industrie avant de rejoindre, en 1983, le Département de recherche (indépendant) sur le travail puis, en 1987, celui du syndicat de l'imprimerie SOGAT. Nick Clark a occupé diverses fonctions syndicales, de délégué à négociateur national. De 1993 à 2005, il a œuvré auprès des TUC, en charge d'un projet de création de comités d'entreprise européens puis du dossier des travailleurs migrants. Il a siégé dans le groupe de travail sur l'Initiative dite de l'éthique commerciale (Ethical Trade Initiative), conduit le projet des TUC sur les travailleurs portugais et représenté le syndicat au sein du «Gangmasters Licensing Authority board». En 2003, il a animé un programme d'études sur les travailleurs migrants et les syndicats au Collège Corpus Christi, Oxford. Il est l'auteur de plusieurs documents sur la question.

Nadejda Daskalova est directrice adjointe de l'Institut de recherches sociales et syndicales de Sofia (Bulgarie). Ses secteurs de recherche portent sur l'évolution

des syndicats, les relations professionnelles et le dialogue social, le marché du travail, et, plus spécialement, les politiques d'inclusion sociale, l'égalité des sexes, l'impact social de la privatisation des secteurs publics, l'intégration européenne et la dimension sociale de la mondialisation.

Contact: Institut de recherches sociales et syndicales, 1, square Macedonia, Sofia-1000, Bulgarie; e-mail: ndaskalova@citub.net

Luc Demaret centralise le dossier des travailleurs migrants au sein de l'ACTRAV (Bureau des activités pour les travailleurs du BIT). Il était auparavant à la CISL, d'abord chargé des migrations dans les représentations Europe et Amérique, puis directeur de l'information, rédigeant, à ce titre, nombre de documents sur les droits du travailleur et les problèmes des migrants. Luc Demaret a représenté la CISL au sein du groupe de travail de la Confédération syndicale européenne sur les migrations, dans les années 1970 et 1980, et auprès de la Commission sur l'application des conventions et recommandations de l'OIT, de 1983 à 1989. En 1999, il a présidé le jury du Prix de la Tolérance décerné par la Fédération internationale des journalistes. Ce prix a le soutien du Conseil de l'Europe, de la Commission européenne et de la ville de Strasbourg et doit son organisation au groupe de travail de la presse internationale contre le racisme et la xénophobie (IMRAX).

Lawrence Egulu est le spécialiste macroéconomique du Bureau régional du BIT en Afrique depuis mars 2006. Il est chargé d'orienter et de conduire la recherche politique et l'analyse socioéconomique et d'en apprécier les implications sur le respect du travail décent en Afrique. En 2005, il a été nommé officier pour la recherche à l'ACTRAV, à Genève. Avant son expérience au BIT, Lawrence Egulu a dirigé, en 1996, la section de politique économique et sociale de l'organisation régionale africaine de la CISL (AFRO). En 2003, il a été mandaté par la CISL auprès de la Banque mondiale à Washington. Il a collaboré également avec l'Organisation nationale des syndicats et le ministère des Finances et de la Planification économique d'Ouganda.

Contact: Bureau régional du BIT pour l'Afrique, Addis-Abeba, Ethiopie; e-mail: egulu@ilo.org

Seyhan Erdoğan enseigne au Département de l'économie du travail et des relations professionnelles de la faculté des sciences politiques de l'Université d'Ankara. Elle est coauteur d'un ouvrage sur les femmes syndicalistes en Turquie, publié par la maison d'édition Imge Publication d'Ankara en 1998 (*Sendikacı Kadın Kimliği*) et auteur, en 2006, d'une étude sur le mouvement syndical international à l'ère de la mondialisation, du même éditeur (*Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*). Elle a rédigé plusieurs

articles sur la restructuration économique et les problèmes du travail en Turquie, et s'implique activement dans le mouvement syndical turc comme conseillère et éducatrice.

Anibel Ferus-Comelo s'est consacrée ces dix dernières années à la recherche, l'éducation et la formation dans le monde ouvrier. Elle a beaucoup œuvré avec les syndicats et les collectivités ouvrières en faveur des droits des travailleurs à bas salaire, principalement des migrants, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Elle a formé des dirigeants syndicaux et des activistes par le biais du programme d'été du mouvement syndical américain AFL-CIO et de l'Académie organisatrice du TUC au Royaume-Uni. Elle est titulaire d'un doctorat en géographie économique de l'Université de Londres et elle a publié des recherches sur des questions de genre, de migration, sur les industries du tourisme et de l'informatique, et sur les mouvements syndicalistes américain et indien. Elle parle l'anglais, le français et deux langues indiennes. Actuellement, elle vit en Inde et organise des travailleurs au contrat.

Contact: anibelfc@hotmail.com

Mary Margaret Fonow est directrice de l'Ecole de transformation sociale et professeur en études féministes et études sur les comportements des genres de l'Université d'Etat d'Arizona. Sociologue de formation, elle porte un intérêt particulier à la recherche sur les mouvements sociaux et les rapports hommes-femmes, y compris l'activisme féministe transnational. Son livre *Union women: Forging feminism in the United Steelworkers of America* (Femmes syndicalistes: insuffler l'esprit féministe chez les métallos américains) (University of Minnesota Press, 2003) décrit comment les préoccupations des femmes ont pris racine dans un syndicat dominé par les hommes. Elle est à la fois une spécialiste multidisciplinaire et internationale. M. M. Fonow est coauteur avec Suzanne Franzway de *Making feminist politics: Transnational alliances between women and labor* (Faire de la politique féministe: les alliances transnationales entre femmes et travail) (University of Illinois Press). Avec Suzanne Franzway et Valentine Moghadam, elle coédite actuellement une collection d'essais, *Making globalization work for women* (La globalisation au service des femmes), au sujet de dirigeantes syndicales partout dans le monde.

Contact: mfonow@asu.edu

Suzanne Franzway est maître de conférences en sociologie et études sur les comportements des genres, en plus d'être directrice du Centre de recherche sur les études des comportements des genres de l'Université d'Australie du Sud. Dans sa recherche, elle porte un intérêt particulier aux genres et aux mouvements ouvriers et les objets de ses projets actuels sont les femmes et les

mouvements transnationaux, l'ingénierie et la culture d'entreprise, et l'impact des violences conjugales sur le travail des femmes. Parmi ses ouvrages figurent: *Sexual politics and greedy institutions: Union women, commitment and conflict in public and in private* (Politique des sexes et institutions voraces: femmes syndicalistes, engagements et conflits dans le public et le privé) (Pluto Australia, 2001) et «Staking a Claim: Feminism, Bureaucracy and the State» (Revendiquer: féminisme, bureaucratie et Etat) avec Raewyn Connell et Diane Court (Allen & Unwin, 1989). Elle est coauteur avec Mary Margaret Fonow de *Making feminist politics: Transnational alliances between women and labor* (University of Illinois Press).

Contact: School of Communication, St Bernards Road, Magill, South Australia, 5072; e-mail: Suzanne.franzway@unisa.edu.au

Maria-Alejandra Gonzalez-Perez est maître de conférences et cheffe du Département de commerce international à l'Université EAFIT en Colombie. Elle est également directrice du Réseau de recherches sur les études internationales à l'Université EAFIT et chercheur au Centre d'innovation et de changement structurel (Centre for Innovation and Structural Change/CISC) de l'Université nationale d'Irlande à Galway (NUIG). Ses recherches sont axées sur la responsabilité sociale des entreprises, les réseaux mondiaux de production et les migrations internationales de travailleurs.

Contact: Departamento de Negocios Internacionales, Universidad EAFIT, Medellin, Colombie; e-mail: mgonza40@eafit.edu.co.

Esther de Haan a une longue expérience de la recherche et des pratiques en cours dans l'industrie de l'habillement en Afrique australe et orientale. Elle œuvre depuis 1997 avec les organisations et syndicats de la région pour définir les méthodes d'action et les campagnes à mener. Elle travaille à demeure aux Pays-Bas pour le Centre de recherche sur les multinationales (SOMO) et coordonne la campagne d'un réseau international qui, sous l'étiquette de «Clean Clothes Campaign» (campagne pour un secteur du vêtement propre), milite pour de meilleures conditions de travail dans la branche. E. de Haan est également impliquée, au nom de SOMO, dans des travaux de recherche sur les conditions de travail dans l'industrie électronique, et a récemment entrepris, avec des organisations d'Afrique australe, une étude sur l'industrie de l'extraction.

Pierre Habbard est un des principaux conseillers politiques de la Commission syndicale consultative de l'OCDE, basée à Paris. Entrent dans ses attributions: la gouvernance des sociétés, le commerce et les investissements, la réglementation des régimes de retraite et la gouvernance publique. Il est membre du Conseil de l'«Initiative mondiale sur les rapports de performance». Né en 1972,

P. Habbard est diplômé de l'Université Paris IX Dauphine et de la «London School of Economics and Political Science».

Jane Hardy est conférencière (économie institutionnelle) à la «Business School» de l'Université du Hertfordshire, en Grande-Bretagne. Depuis 1990, elle a axé ses recherches sur les mutations de l'économie polonaise, et, plus précisément, sur l'impact des investissements étrangers et les effets de ces changements sur le marché du travail et les rapports entre les genres. En 2006, elle a obtenu une subvention du «British Economic and Social Research Council» pour étudier les possibilités de coopération entre les syndicats de Pologne et de Grande-Bretagne sur les travailleurs polonais migrants. J. Hardy est l'auteur d'un ouvrage intitulé *Restructuring Krakow: Desperately seeking capitalism* (Restructurer Cracovie: à la recherche désespérée du capitalisme) (1996) et en a préparé un autre sur le nouveau capitalisme polonais et ses mécontents, *Poland's new capitalism and its discontents* (2007). C'est une syndicaliste active, membre de la commission nationale du nouveau syndicat des universités et collèges.

Marion F. Hellmann est secrétaire général adjoint de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, responsable des relations avec l'industrie, les institutions financières internationales et les banques de développement. Il est basé à Genève depuis 1991. D'abord compositeur dans l'imprimerie, M. T. Hellmann a repris ses études et obtenu une maîtrise de sociologie à l'Université libre de Berlin. Il a également travaillé au Parlement européen (division des affaires juridiques et économiques). Premier secrétaire du bureau du syndicat allemand des travailleurs du bois et du plastique (GHK), qui a fusionné avec le syndicat des métallos (IG Metall), il s'est chargé du dossier Union européenne et des affaires économiques et environnementales.

Contact: BWI, 54, route des Acacias, Carouge, Genève, CH-1227; e-mail: marion.hellmann@bwint.org

Peter Knorringa est maître de conférences (développement local et régional) à l'Institut des études sociales de La Haye, aux Pays-Bas. Il a surtout travaillé sur l'analyse des chaînes de valeur mondiales et le rôle des grands acquéreurs, l'évolution des petites entreprises, les conglomérats et le développement économique local, le rôle des cartels, le capital social et les réseaux de l'industrialisation. Ces dernières années, P. Knorringa s'est particulièrement intéressé aux sources du revenu et de l'emploi, instruments de la réduction de la pauvreté, et à l'éthique commerciale. La plupart de ses recherches et projets ont eu pour cadre l'Inde et le Viet Nam, et, à un moindre degré, l'Indonésie, l'Éthiopie, l'Afrique du Sud et la Sibérie.

Michael Koen est membre d'un collectif basé à Durban, en Afrique du Sud, le «Civil Society Research and Support Collective» (CSRSC) et œuvre activement avec le mouvement ouvrier organisé en Afrique australe et orientale. Il a passé plusieurs années à soutenir les initiatives prises dans le secteur de l'habillement par la FITTHC dans ces deux parties du continent, aidant ses affiliés à organiser des sessions de formation et de planification stratégique, produisant du matériel d'éducation, rédigeant une lettre trimestrielle sur les activités en Afrique et menant des recherches dans ce secteur, au plan national et régional. M. Koen a prêté son concours au mouvement syndical sud-africain, à plusieurs fédérations syndicales internationales, individuellement et collectivement, par le truchement du Forum où elles sont représentées en Afrique, et à diverses organisations internationales qui réalisent des projets sur le continent.

Ann-Marie Lorde a passé plus de neuf ans à la section «recherche» du Syndicat national des fonctionnaires (la Barbade) et coordonne à présent le projet Commerce et compétitivité CARICOM-CIDA dans la région des Caraïbes en lien avec le Congrès des Caraïbes pour le travail (Caribbean Congress of Labour). Pendant plusieurs années, elle a présidé une commission chargée de la formation et de la recherche dans les services publics, la «Caribbean Public Services Association Education and Research Committee», et, dû à son engagement dans le projet de l'Internationale des services publics (ISP) sur les migrations internationales des femmes dans le secteur santé, elle a développé un intérêt aiguisé pour les migrations, et particulièrement pour les migrations régionales dans le contexte de la consolidation du marché unique et de l'économie des Caraïbes (Caribbean Single Market and Economy). Ses autres intérêts dans la recherche portent sur le renouveau syndical et sur les approches différentes à utiliser dans la représentation ouvrière. A.-M. Lorde travaille actuellement sur le rôle perçu du travail dans les accords bilatéraux et la représentation du travail dans de tels accords.

Contact : whiteears@sunbeach.net; Tel : 246 823 0734.

Terrence McDonough est professeur en sciences économiques à l'Université nationale d'Irlande à Galway. Ses pôles d'intérêt principaux sont la mondialisation, l'histoire économique américaine et irlandaise, la politique économique, l'histoire de la pensée économique et l'enseignement de l'économie à des groupes ouvriers et à diverses collectivités. Parmi d'autres ouvrages, il est coauteur d'un livre intitulé *Minding your own business: Business education for labour activists* (S'occuper de ses propres affaires: Initier les militants syndicaux à l'entreprise) (Oak Tree Press, Dublin 2001) et coéditeur du livre *Social structures of accumulation: The political economy of growth and crisis* (Structures sociales de l'accumulation: l'économie politique de la croissance et des crises)

(Cambridge University Press, 1994). Il a également édité *Was Ireland a colony? Economics, politics, ideology and culture in nineteenth-century Ireland* (L'Irlande était-elle une colonie? Economie, politique, idéologie et culture dans l'Irlande du XIX^e siècle) (Irish Academic Press, Dublin, 2005).

Contact: Département d'économie, NUI, Galway, Irlande; e-mail: terrence.mcdonough@nuigalway.ie

Lene Olsen est à l'ACTRAV à Genève, où elle est chargée des problèmes de développement durable sous l'aspect de l'environnement, en plus d'être impliquée dans le GURN (Global Union Research Network) et l'Université ouvrière mondiale. Elle couvre également les questions relatives aux technologies de l'information. De 1999 à 2001, elle a travaillé sur le projet ACTRAV/BIT «Syndicats et développement durable sous l'aspect environnemental» et sur deux autres projets intéressant l'enfance: l'élaboration de stratégies nationales et internationales propres à combattre le travail des enfants et l'action à mener pour le contrecarrer par l'éducation et la formation. Lene Olsen avait travaillé six ans pour le bureau bruxellois de la Confédération norvégienne des syndicats avant de rejoindre le BIT en 1999.

Lee Pegler a longuement servi, à ses débuts, le mouvement syndical australien et divers gouvernements travaillistes en qualité de conseiller économique. Il s'est ensuite consacré aux relations de travail dans certains pays développés, comme le Japon, la Suède et le Royaume-Uni. Son intérêt particulier pour les pays en développement l'a conduit, plus récemment, à mener des recherches et à écrire sur l'impact des «nouvelles» stratégies de gestion des multinationales au Brésil et en Amérique latine sur les relations professionnelles. Il en a tiré un intérêt particulier pour les conséquences induites par l'insertion de la chaîne de valeur sur ces relations (secteur formel et informel) dans des pays comme le Brésil, la Colombie et le Viet Nam. Lee Pegler est à présent conférencier, consultant et chargé des cadres syndicaux au titre du Programme «Travail, emploi et mondialisation» de l'Institut d'études sociales de La Haye. Il coordonne un réseau néerlandais qui travaille sur des «chaînes de valeur et l'inclusion sociale» et mène actuellement des recherches sur les liens entre les lieux de rassemblement de services en Europe et les centres et conditions de production et d'emploi au Brésil.

Clóvis Scherer a été chercheur à l'Instituto Observatório Social (Institut Observatoire social) du Brésil, de 2002 à 2004, avant d'y coordonner la recherche, de 2004 à 2005. Cet institut étudie les performances des sociétés sous le triple aspect: social, travail et environnement. Il est à présent responsable du Département inter-syndical des statistiques et des études socioéconomiques

(DIEESE) de Brasília. Le DIEESE est le centre de recherches syndicales le plus important du Brésil et couvre, entre autres, les politiques publiques, le marché du travail, la négociation collective et les relations professionnelles.

Eberhard Schmidt est professeur émérite de sciences politiques à l'Université Carl von Ossietzky d'Oldenbourg, en Allemagne. Il est coordinateur d'un réseau groupant personnalités académiques et syndicalistes, qui traite de la formation syndicale au plan organisationnel (www.hattinger-kreis.de), et collabore avec la Fondation Hans Boeckler.

Contact: Eberhard Schmidt, Huchtinger Heerstr. 40, D-28259 Brême; e-mail: eberhard.schmidt@nord-com.net

Verena Schmidt est spécialiste en conditions du travail et égalité au Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale à Budapest depuis février 2009. Pendant l'édition de ce livre, elle était attachée à l'ACTRAV, avait fondé le GURN et donnait des cours à l'Université ouvrière mondiale (www.global-labour-university.org). Ses pôles d'intérêt sont la dimension sociale de la mondialisation, notamment sous l'optique syndicale, les genres, les migrations et les systèmes mondiaux de production. V. Schmidt est licenciée de la London School of Economics and King's College, a obtenu une maîtrise de science à l'Université d'Edimbourg et un doctorat à l'Université de la Ruhr, à Bochum. On compte parmi ses publications *Gender mainstreaming – an innovation in Europe? The institutionalisation of gender mainstreaming in the European Commission* (Intégrer le problème des genres, une innovation en Europe? L'institutionnalisation de l'intégration des genres à la Commission européenne) (Editions Barbara Budrich, Opladen, 2005) et «Temporary migrant workers: Organizing and protection strategies by trade unions» (Travailleurs migrants temporaires: Organisation et stratégies de protection par les syndicats), dans *Merchants of labour* (Institut international d'études sociales/BIT Genève, 2005).

Contact: ILO-Subregional Office for Central and Eastern Europe Budapest, Mozsár u. 14, H-1066, Hongrie; e-mail: schmidt@ilo.org

Neva Seidman Makgetla a obtenu son premier diplôme à l'Université de Harvard, puis un doctorat en économie à Berlin en présentant une thèse sur les flux financiers internationaux et le développement. Elle a donné des conférences dans des universités africaines et américaines, avant d'être maître de conférences à l'Université de Witwatersrand (Johannesbourg) de 1991 à fin 1994. Durant cette période, elle a été membre du Département de la planification économique du syndicat sud-africain, le Congrès national africain, et entre 1993 et 1994 elle a assuré la coordination économique du Programme de

reconstruction et de développement. En 1994, Neva Makgetla a rejoint l'Institut du travail national et du développement économique (NALEDI), associé au Congrès des syndicats sud-africains (COSATU). A la mi-1995, elle a entrepris de travailler avec le gouvernement sud-africain. En 2000, elle a intégré le COSATU en qualité de coordinatrice sur la politique fiscale, monétaire et du secteur public avant d'être chargée, début 2001, de la division politique. Depuis octobre 2006, elle travaille pour la Présidence sud-africaine où elle coordonne les stratégies sectorielles.

Lyuben Tomev est directeur de l'Institut de recherches sociales et syndicales de Sofia, en Bulgarie. Ses principaux centres d'intérêt sont la politique sociale, les revenus et standards de vie, l'impact social de la privatisation des services publics, le marché du travail, les relations professionnelles, l'intégration européenne et la dimension sociale de la mondialisation.

Contact: Institut de recherches sociales et syndicales, 1, square Macedonia, Sofia-1000, Bulgarie; e-mail: ltomev@abv.bg

Richard Tudway est économiste de formation. Sa carrière lui a donné une certaine expérience du secrétariat de l'OCDE, des sociétés multinationales et des banques de développement. Il est à présent directeur du Centre d'économie internationale et chargé de cours à la Huron University de Londres, où il prépare au Master de gestion (MBA). Conseiller auprès de la Commission syndicale consultative de l'OCDE, il est l'auteur de nombreux écrits sur les problèmes de la gestion d'entreprise. R. Tudway est administrateur d'une ONG basée à Londres, le «Centre for Corporate Accountability», qui milite pour améliorer les normes de sécurité au travail et faire assumer par les directions la responsabilité de tout accident mortel au travail. Il est expert dans la gouvernance d'entreprise.

Contact: www.tudway.com

Tanya van Meelis a obtenu sa maîtrise de sociologie (monde professionnel) à l'Université de Witwatersrand, en Afrique du Sud, en présentant une thèse sur le syndicalisme/mouvement social dans le pays. Après son diplôme, elle a travaillé dans la recherche auprès du Département de sociologie de l'université. Elle s'est particulièrement focalisée sur la manière dont les entreprises et les travailleurs ont réagi à une intensification de la concurrence à l'ère d'une mondialisation de plus en plus poussée. Après deux ans d'étroite collaboration et de recherche dans le secteur de la fabrication de verre, elle a quitté l'université et rejoint le syndicat des travailleurs de la chimie, se chargeant d'en coordonner la restructuration. Cela signifiait rechercher, définir des positions, éduquer, former et négocier les changements. T. van Meelis a représenté, de pair, le

COSATU au Conseil national pour le développement économique et le travail (NEDLAC), une structure créée pour négocier les orientations de la politique sociale et économique. Quittant le syndicat de la chimie, elle a rejoint le COSATU pour y être, de 2001 à 2006, coordinatrice de la politique commerciale et industrielle. Depuis mai 2006, elle chapeaute la direction des affaires stratégiques de la Standard Bank.

PRÉFACE

Cet ouvrage traite de la manière dont les syndicats appréhendent la mondialisation en divers points du globe. Pour tous les travailleurs, la mondialisation est un phénomène complexe et à multiples facettes, comme l'est la stratégie qu'ils ont à définir pour faire face à ses défis.

Pour réussir, toute politique de développement et de réduction de la pauvreté exige d'impliquer les représentants des travailleurs, par le truchement des syndicats, dans son élaboration et son application. Courroie indispensable pour mettre en œuvre l'Agenda du travail décent de l'Organisation internationale du Travail, les syndicats le sont aussi pour promouvoir une mondialisation juste. Cela signifie de se battre pour une gouvernance de transparence, le respect des normes du travail, la création d'emplois, la protection sociale, la réduction de la pauvreté par la réalisation des objectifs du Millénaire de l'ONU, et l'égalité des sexes. Mais pour donner à son engagement toute sa valeur et étayer ses arguments, le mouvement syndical – comme les organisations de la société civile – se doit d'avoir accès à l'ensemble des recherches menées sur la mondialisation et le développement.

Les syndicats sont confrontés, de par le monde, à des mutations économiques et sociales rapides, dictées par un processus de mondialisation qui sape règles et accords existants sans leur substituer un nouveau cadre de réglementation. Au niveau national et mondial, le syndicalisme a besoin de renforcer sa capacité d'analyse, l'efficacité de son organisation et son sens politique s'il veut représenter, de manière efficace, la classe ouvrière dans le débat social et économique et assurer l'équité sur ces deux plans. Les questions relatives à une bonne gouvernance, à l'évolution de la société civile et à la participation de tous aux programmes de développement lancés par les DSRP (Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté) ou autres initiatives similaires exigent des

organisations syndicales qu'elles jouent un rôle de premier plan. Le dossier des DSRP avait été ouvert par le FMI et la Banque mondiale en 1999. Il suggère les politiques macroéconomiques, structurelles et sociales et les programmes qu'un pays est appelé à suivre pendant plusieurs années pour générer la croissance et réduire la pauvreté. Ces points se retrouvent dans le suivi du Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, publié en 2004 par le BIT.

Le GURN (Réseau international de recherches syndicales) lui a fait écho en organisant un atelier sur «les syndicats, la mondialisation et le développement», qui s'est tenu en janvier 2005, avant le Forum social mondial de Porto Alegre, au Brésil. Cet ouvrage en découle, et les écrits que l'on y trouvera répondent à un appel. L'édition en a été confiée à des coordinateurs et partenaires du Réseau: Pierre Habbard et Clóvis Scherer pour les multinationales et la gouvernance des entreprises, Esther Busser pour les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux, Lawrence Egulu pour les institutions financières internationales, Luc Demaret et Lene Olsen pour les migrations et Verena Schmidt pour l'évolution des syndicats.

Le GURN (voir: www.gurn.info) est une plate-forme de syndicalistes et de chercheurs qui se penchent sur les défis de la mondialisation dans l'optique des travailleurs. C'est une entreprise de coopération entre la Confédération syndicale internationale (CSI), la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC), les fédérations syndicales internationales (FSI), l'Institut international d'études sociales (IIES) de l'OIT et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT. La commission permanente du GURN est aujourd'hui composée de la CSI, de la CSC et de l'ACTRAV.

Le GURN s'est donné pour objectifs de:

- faciliter l'accès aux recherches menées par le mouvement syndical mondial et les instituts qui lui sont proches;
- promouvoir la coopération entre syndicats et instituts spécialisés sur des thèmes de recherche communs;
- encourager le partage des connaissances et des ressources, tout spécialement entre le Nord et le Sud;
- soutenir les efforts destinés à développer les capacités d'analyse des syndicalistes et à accroître leur participation aux débats et discussions sur l'élaboration des politiques.

Le GURN mène des recherches, diffuse, via Internet, les éléments intéressant le mouvement ouvrier, publie régulièrement des lettres d'information, organise des ateliers et des conférences en ligne sur des thèmes choisis et facilite

le développement de réseaux liés aux syndicats. En collaboration avec la Fondation Friedrich Ebert, il met à disposition une base de données, qui permet le téléchargement de documents de recherche sur le monde du travail.

Le GURN porte aujourd'hui son attention sur les dossiers suivants:

- accords bilatéraux et régionaux;
- gouvernance des entreprises;
- guide de l'OCDE sur les multinationales;
- salaires et négociation collective;
- sécurité sociale;
- alternatives économiques et éradication de la pauvreté;
- Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et Institutions financières internationales (IFI);
- migrations;
- stratégies syndicales mondiales (renouveau syndical);
- développement durable.

L'objectif du GURN et de cet ouvrage est de stimuler le débat et la discussion au sein des syndicats sur les approches possibles face à la mondialisation. Ce volume a été publié pour la première fois en anglais en 2007. Nous espérons que sa publication en français développera cet échange d'idées.

Guy Ryder
Secrétaire général, Confédération syndicale internationale

John Evans
Secrétaire général, Commission syndicale consultative de l'OCDE

Dan Cunniab
Directeur du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT

REMERCIEMENTS

Le Réseau international de recherches syndicales remercie, pour son aide financière, la branche «Développement» de la Confédération syndicale hollandaise FNV (FNV Mondiaal) et le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement.

Chapitre 11

Les auteurs expriment leur reconnaissance au Irish Research Council for the Humanities and Social Sciences (IRCHSS), au Social Sciences Research Centre (SSRC) et au Centre for Innovation and Structural Change (CISC) de l'Université nationale d'Irlande, à Galway, pour leur concours financier, et remercient tous les critiques anonymes du GURN pour leurs commentaires et suggestions.

Les auteurs se sont engagés à respecter l'anonymat de tous ceux qui ont partagé leurs expériences, leurs efforts, leurs intérêts et leur temps dans leur enquête sur le terrain. Ils s'excusent, de ce fait, de ne pouvoir faire mention des noms des travailleurs des plantations de bananes, des dirigeants syndicaux, activistes politiques, fonctionnaires, ingénieurs, personnalités académiques, hommes d'affaires et autres membres de la collectivité. Ils tiennent à remercier Vanessa González et Juan Carlos Henao Mejia pour leur aide.

ÉDITORIAL

*Verena Schmidt
Bureau des activités pour les travailleurs, BIT, Genève*

Le fonctionnement actuel de l'économie mondiale souffre de déséquilibres profondément ancrés et persistants, qui sont inacceptables sur le plan éthique et intenables sur le plan politique. C'est le résultat d'un déséquilibre fondamental entre l'économie, le social et le politique. L'économie se mondialise, tandis que les institutions sociales et politiques demeurent essentiellement locales, nationales ou régionales. Aucune des institutions mondiales actuelles n'exerce une surveillance démocratique appropriée des marchés mondiaux ni ne corrige les inégalités de base entre les pays. Face à ces déséquilibres, il faut améliorer les politiques et les cadres institutionnels si l'on veut voir se réaliser les promesses de la mondialisation. Le déséquilibre entre l'économie et la société mine la justice sociale [...].

(Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation,
para. 12 et 13)

La mondialisation peut favoriser le développement à condition qu'elle aille de pair avec la justice sociale. À imaginer ses conséquences sur le travail, on a tendance à retenir ses aspects négatifs: zones franches d'exportation (ZFE), prostitution des enfants ou travail forcé. Pourtant, la mondialisation a aussi permis aux travailleurs de s'organiser par-delà les frontières, de négocier avec les entreprises à l'échelle internationale et de se préoccuper de problèmes mondiaux – discrimination entre les sexes et développement durable, entre autres – de concert avec d'autres forces autour du globe.

On dispose à présent des fruits de la recherche et de l'expérience acquise sur l'impact de la mondialisation sur le monde ouvrier et les diverses stratégies arrêtées par les travailleurs et leurs organisations pour relever le défi. Nous apportons ici des contributions d'importance à l'éventail des connaissances.

Leurs auteurs ont des profils très variés, responsables syndicaux, chercheurs au sein d'organisations syndicales ou encore professeurs d'université, en contact étroit avec le monde du travail. Leurs conclusions, sur lesquelles devrait se fonder la stratégie à adopter face à la mondialisation, varient, mais ils se retrouvent sur un certain nombre de points importants. Aucun d'eux ne doute de la réalité de la mondialisation: elle est là pour durer et façonner nos vies. Dans quelle mesure est-ce bon ou mauvais pour les travailleurs? Quelle voie le mouvement syndical doit-il emprunter pour y faire face? Ce qui suit donne une vue d'ensemble sur la manière dont celui-ci entend y répondre sur le triple plan national, régional et mondial.

Le contexte pratique: expériences nationales, régionales et mondiales

L'intérêt va croissant dans le monde syndical pour intégrer dans son action les principes du développement durable. Les menaces brandies sur les changements climatiques ont retenu son attention. La notion de développement durable n'est plus considérée comme un concept des pays riches du Nord: elle est prise en compte par les syndicats comme un élément essentiel de leur stratégie. Les Nations Unies reconnaissent que le mouvement syndical a un rôle fondamental à jouer pour atteindre cet objectif. Dans son article *Normes durables et syndicats: quelle action pour les pérenniser dans l'entreprise?*, Eberhard Schmidt estime que le nouveau cadre de la gouvernance mondiale permet aux syndicats d'intensifier leurs efforts, en faisant le siège des institutions internationales et en passant des alliances avec les organisations non gouvernementales (ONG). Mais, dans le même temps, ils sont confrontés à l'influence grandissante du secteur privé. Nombre de centrales s'inquiètent de voir que les codes de conduite que se fixent volontairement les sociétés ne les mettent pas en demeure de «rendre des comptes». Si une entreprise multinationale (EMN) viole les normes sociales et de l'environnement, les fédérations syndicales internationales (FSI) n'ont pour alternative que de protester ou de proposer de négocier sur les accords concernés.

De tels accords traduisent bien la reconnaissance formelle d'un partenariat social au niveau international, souligne Marion F. Hellmann, Secrétaire général adjoint de l'une de ces fédérations, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. Les accords-cadres internationaux (ACI) sont différents, qualitativement, des codes de conduite propres à telle ou telle entreprise. Son article (*Partenariat social au niveau mondial: l'expérience de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois en matière d'accords-cadres internationaux*) analyse les points forts et les lacunes des ACI. Ces accords sont synonymes d'un engagement, celui de respecter les principales normes internationales du

travail: en principe, les employeurs qui les signent témoignent de leur volonté d'insuffler un bon climat de travail, d'assumer leur responsabilité sur toute la chaîne de production et d'être ouverts aux diverses expressions de l'activité syndicale. Mais, en aucun cas, le partenariat social ne saurait être un substitut à la syndicalisation. Les ACI ne couvrent aujourd'hui qu'une faible proportion de la force de travail, mais ils peuvent être à la source de nouvelles formes de relations professionnelles et venir en complément de la négociation collective, de portée nationale.

Dans leur article *Intégrer les problèmes du travail dans l'analyse des chaînes de valeur mondiales: ce que cela implique pour la recherche et les syndicats*, Lee Pegler et Peter Knorringa estiment que la meilleure coordination transnationale, décelée dans l'activité de production des multinationales, montre à l'évidence que la gouvernance des entreprises a pris, ces dernières années, une nouvelle vigueur en dépit d'une plus grande dispersion de cette production. En revanche, les effets de la stratégie des chaînes de valeur mondiales, combinés à une dilution du rôle de la législation nationale du travail dans plusieurs pays, ont produit un gap en matière de droits. L'intégration croissante des économies nationales dans un seul marché et l'apparition de nouveaux systèmes mondiaux de production appellent une convergence des programmes syndicaux nationaux et internationaux (CISL, 2004, p. 7). C'est là un défi majeur pour les syndicats, qui œuvrent traditionnellement dans un contexte national et qui, aujourd'hui, sont de plus en plus confrontés aux problèmes que pose, hors de leurs frontières, la mondialisation. L'article met en exergue certaines des conséquences de l'évolution de ces chaînes sur la recherche et les politiques du travail.

S'appuyant sur le cas de l'industrie des technologies de l'information et de la communication (TIC), Anibel Ferus-Comelo (*Paver la voie à la syndicalisation dans les «ateliers de misère» à haute compétence technologique*) examine les défis et perspectives des syndicats dans leur évolution et leur action à l'ère de la mondialisation. Plusieurs des pays qui développent ces technologies sont dotés d'une législation qui protège généralement les droits du travailleur. Pourtant, le faible niveau de syndicalisation et de représentation collective des salariés de cette branche limite singulièrement le contrôle exercé sur le respect de cette législation. Quant aux droits du travailleur, le pronostic reste largement pessimiste, tant il est vrai que les multinationales sont avides d'une main-d'œuvre à la fois rentable et «flexible». L'auteur ne décèle pas moins de nombreuses possibilités d'action pour défendre ces salariés, même si la mondialisation fait sérieusement obstacle à leur organisation. Il tire ses conclusions de recherches menées sur deux sites de la haute technologie, la Silicon Valley, aux Etats-Unis, et Bangalore, en Inde.

Gouvernance et responsabilité des sociétés sont suivies de plus en plus près par les syndicats, en particulier après les récents scandales et faillites de

Enron et Worldcom en 2001, et de Parmalat en 2003. Le mouvement syndical fait campagne pour l'adoption, au plan national et international, d'un ensemble de règles et de normes à même d'assurer une meilleure gestion des entreprises et une plus grande intégrité du marché, assorties d'un dispositif rigoureux d'application (GURN, 2006a). Richard Tudway explique ce qu'il y a lieu de faire pour que, dans leur gestion, les entreprises protègent mieux les intérêts du travailleur et ceux de la collectivité (*Réformer la gouvernance des entreprises pour protéger et favoriser les intérêts des travailleurs: façonner l'entreprise de demain*). Les mécanismes de la gouvernance dans les juridictions anglo-américaines ont de sérieuses failles auxquelles on ne peut remédier par des «rustines». Des conseils d'administration unitaires ne peuvent assurer une supervision indépendante adéquate. Les actionnaires continuent de faillir à leurs obligations: plus souvent absents qu'impliqués dans la marche des affaires, ils sont dans l'incapacité de contrôler le fonctionnement de la société dans laquelle ils ont investi. Il en résulte un flottement dans l'autorité directoriale. Le défi est de faire de la société de demain un pôle mieux dirigé, capable de générer durablement des richesses de façon responsable et transparente. Y parvenir suppose des gestionnaires qu'ils fixent avec les actionnaires et autres intéressés leurs objectifs commerciaux et disposent de l'autorité nécessaire pour exercer un contrôle sur ceux qui ont la responsabilité de la marche quotidienne de l'entreprise. C'est la seule façon pour eux de s'assurer que la firme entend faire face, avec le plus de rigueur, à ses responsabilités. Pour leur part, les actionnaires institutionnels devront réaliser qu'il est de leur intérêt de jouer un rôle plein et entier, de concert avec les autres «gardiens» de l'entreprise, dont le dévouement et le zèle sont, en dernier ressort, les garants d'une gestion intègre.

En Bulgarie, comme dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, l'arrivée des multinationales a souvent été perçue comme le signe d'une évolution positive. Nadejda Daskalova et Lyuben Tomev ont recueilli nombre de données étayant ce point de vue (*Sociétés multinationales en Bulgarie: l'impact sur l'évolution du travail et du climat social*). Une étude menée auprès de 29 filiales de 18 multinationales syndicalisées en Bulgarie a montré que la plupart d'entre elles avaient de sérieux projets d'investissements pour favoriser le renouveau technologique et la modernisation de la production. De gros investissements sont également faits pour protéger l'environnement et le progrès social des collectivités locales. Les gestionnaires des multinationales se sont donné pour priorité de moderniser l'organisation du travail, introduisant le principe de la rotation, et, avec lui, une plus grande flexibilité, une meilleure qualification du personnel et une productivité accrue. La filiation syndicale est de l'ordre de 67,4 pour cent dans les multinationales alors que la moyenne nationale est de 20 à 25 pour cent. Mais certaines structures syndicales se sont diluées à mesure que se développait la sous-traitance. Salaires et conditions de travail dans les filiales des multinationales

sont supérieurs au barème légal et à ceux en vigueur dans la plupart des entreprises bulgares. A noter cependant que l'on s'efforce souvent d'exclure les syndicats de toute négociation salariale et que, dans les filiales bulgares, la rémunération reste inférieure à celle proposée dans d'autres pays.

Une enquête menée au Brésil auprès de 16 filiales de multinationales sur le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective a montré que celles-ci se conformaient aux normes nationales sur les relations de travail, sans tenir compte de celles en vigueur dans leur pays d'origine. Mais, comme le note Clóvis Scherer (*Liberté syndicale et négociation collective: les pratiques des multinationales au Brésil*), le taux de syndicalisation dans ces filiales est supérieur à la moyenne nationale. C'est, à tout le moins, le signe d'une forte présence syndicale, si l'on y ajoute le fait que nombre de responsables syndicaux figurent parmi le personnel. Pourtant, les salariés interrogés ont le sentiment que toute possibilité d'intervention collective sur les conditions de travail dans l'entreprise est freinée par les entraves mises à leurs tentatives de s'organiser sur place. Il reste qu'à quelques exceptions près les indices relevés sur l'expression de la liberté syndicale (accès à l'entreprise, reconnaissance des décisions syndicales et respect des accords conclus) sont positifs.

Dans *Commerce et développement en Afrique du Sud*, Neva Seidman Makgetla et Tanya van Meelis estiment que l'ouverture de l'économie sud-africaine a eu des conséquences mitigées sur le niveau de chômage et de pauvreté. Avoir mis l'accent sur l'accroissement des exportations sans prendre des mesures adéquates de soutien aux secteurs à forte intensité de main-d'œuvre a eu pour effet de ralentir la croissance de l'emploi. Parallèlement, les importations, source de forte activité salariée, ont déplacé le pôle de l'emploi sans réduire le coût de la vie pour les pauvres. Enfin, face à la menace d'une fuite des capitaux, la politique fiscale conservatrice suivie jusqu'en 2000 a eu un impact dévastateur sur les services gouvernementaux.

Les migrations transfrontalières s'expliquent généralement par l'échec de la politique de développement et l'absence de travail décent. Plus de 175 millions de migrants, travailleurs, réfugiés, demandeurs d'asile, immigrants permanents et autres, vivent et travaillent dans un autre pays que le leur. L'OIT estime que quelque 86 millions d'entre eux se sont exilés pour trouver du travail (BIT, 2004a), ce chiffre ne tenant pas compte de ceux qui se déplacent dans leur propre pays. Ni les dispositions restrictives prises par plusieurs gouvernements, ni la nouvelle approche dite «sécuritaire» n'ont réussi à endiguer les migrations. Elles n'ont fait qu'encourager les départs clandestins, mettant des millions de personnes dans l'illégalité. Aussi est-il nécessaire aujourd'hui de prendre de nouvelles mesures pour améliorer la situation des travailleurs migrants et de leurs familles. L'Organisation internationale du Travail insiste sur le fait que ses normes s'appliquent à tous les travailleurs, quelle que soit leur situation

(GURN, 2006b). Les deux articles qui suivent traitent des migrations dans l'optique des syndicats des «pays d'origine», la Barbade et la Pologne, et de celle des syndicats du pays de destination, le Royaume-Uni.

Les Caraïbes sont de plus en plus touchées par le mouvement migratoire international, un mouvement qui préoccupe les syndicalistes face à ses conséquences sur la qualité des services sociaux, en particulier ceux de la santé, dans les pays en développement. Ann-Marie Lorde s'intéresse tout spécialement à l'impact des migrations sur le secteur santé, à l'exode des personnels soignants dans une économie mondialisée et aux travailleurs sociaux (*Migrations dans l'économie mondialisée: défis et opportunités pour les syndicats des Caraïbes*).

Jane Hardy et Nick Clark se penchent sur la coopération entre le syndicat polonais «Solidarité» et les TUC britanniques et les diverses initiatives prises en matière d'information, de soutien aux dirigeants polonais et de formation des cadres syndicaux d'Europe de l'Est (*Elargissement de l'Union européenne, travailleurs et migrations: implications pour les syndicats du Royaume-Uni et de Pologne*). L'article traite des difficultés rencontrées par les syndicats polonais, en particulier «l'hémorragie» dans les rangs de leurs adhérents et la nécessité de conforter leur position au sein de l'Union européenne. Ses auteurs analysent les réactions des syndicats – qui ont marqué leur hostilité aux restrictions imposées aux ressortissants polonais sur le marché du travail – et les points de vue contrastés sur la meilleure façon de s'impliquer dans le dossier des travailleurs migrants. Ils évoquent l'action menée par les syndicats britanniques en faveur des travailleurs polonais migrants (les organiser dans les entreprises privées, intégrer les plus militants dans leurs structures, se pencher sur le rôle des agences d'intérim), les projets développés et les initiatives prises pour faire recruter de la main-d'œuvre polonaise, avec une mention particulière de l'attention portée par les TUC à ce dossier.

L'un dans l'autre, l'action syndicale devrait donner un tour positif aux retombées de la mondialisation, ou en tout cas en limiter les effets. La «spirale vers le bas» dans l'industrie mondiale de la banane pourrait exercer une pression sur les salaires et conditions de travail, déjà peu enviables, dans ce secteur en Amérique latine, estiment Maria-Alejandra Gonzalez-Perez et Terrence McDonough dans *Bien plus que des bananes: les réseaux de responsabilité sociale et les relations de travail dans l'industrie de la banane de la région colombienne d'Urabá*. On y relève pourtant des signes encourageants: avec le concours actif des syndicats, on a opté pour une stratégie résolue de mise en valeur du produit lui-même et de l'éthique sociale et environnementale qui préside à cette activité. La tendance actuelle en faveur de l'éthique commerciale permet une politique de prix plus élevés sur une production «à forte connotation sociale».

En Turquie, les accords passés avec le Fonds monétaire international témoignent du caractère néolibéral de la politique suivie par le gouvernement

depuis les années 1980, avec de sérieuses conséquences pour les travailleurs et leurs syndicats. Mais, comme le souligne Seyhan Erdoğan, une alliance née autour des syndicats s'oppose à cette politique depuis 1999. Son étude (*La plate-forme ouvrière: une alliance des syndicats en Turquie*) est la première du genre sur la plate-forme ouvrière en Turquie et entend combler certaines lacunes sur l'histoire du mouvement de résistance à la mondialisation, orchestrée par les grandes compagnies.

Les femmes syndicalistes jouent un rôle important dans la mobilisation et la participation de leurs semblables dans les campagnes transnationales en faveur des droits du travail et de la justice économique. Les recherches de Mary Margaret Fonow et de Suzanne Franzway (*Réseaux transnationaux, femmes et travail*) donnent à penser que ces syndicalistes, aux liens structurels avec le travail organisé et les mouvements féministes, sont dans une position unique pour les mobiliser et faire face aux problèmes et préoccupations engendrés par la mondialisation. Les auteurs retiennent de nombreux exemples de femmes syndicalistes usant de réseaux transnationaux pour bâtir un mouvement de solidarité international, imaginer un discours nouveau pour faire avancer leur cause, nouer des alliances avec les militants d'organisations de base, ONG et autres mouvements sociaux. En montant et en mobilisant ces réseaux et alliances, les femmes syndicalistes créent des espaces politiques propres à intégrer les nouveaux travailleurs et à favoriser une meilleure compréhension des problèmes et préoccupations que la mondialisation fait naître au travail et dans la vie privée.

Quel devrait être le rôle de la recherche dans la promotion du travail décent et l'avènement d'une mondialisation juste et durable? Certains estiment qu'il faudrait s'appesantir sur le rôle dévolu aux syndicats et que les analyses à venir devraient être quantitativement plus précises et plus comparatives. Par-dessus tout, les chercheurs ont à se concentrer sur le type d'informations qu'attendent les premiers concernés, les syndicats. Esther de Haan et Michael Koen suggèrent une approche à ce problème (*Définir l'action dans le secteur de l'habillement en Afrique australe et orientale*). L'enquête révèle que dans ce secteur, de plus en plus tourné vers l'exportation, le personnel est largement exploité. Le mode traditionnel de syndicalisation n'a que peu d'effet et ce constat devrait inciter ouvriers et syndicats à emprunter de nouvelles voies pour obtenir de meilleures conditions de travail et conforter la solidarité internationale. Définir un mode d'action vient à l'appui de ces efforts et les réalités sur le terrain devraient largement orienter la recherche. En faisant part, étape par étape, de leurs conclusions aux syndicats nationaux et régionaux et à ceux qui militent au plan international, les chercheurs inspirent directement l'action et les changements à en attendre.

La manière dont les syndicats réagissent à la mondialisation, au plan international et national, varie sensiblement. Faire la synthèse de toutes les

contributions suppose de bâtir et de mettre en réseau des alliances. Autre question: le rôle que peuvent jouer les normes de l'OIT dans la réalisation d'une mondialisation équitable. Ces deux points sont examinés séparément.

Bâtir et mettre en réseau des alliances

Nombre de nos collaborateurs concordent pour dire que les syndicats ont besoin de chercher des alliés, à différents niveaux et de diverses façons. Les centrales syndicales ne sont qu'une des pièces du système de gouvernance mondiale et doivent nouer des alliances entre elles et avec les autres entités de la société civile, notamment les ONG. Syndicats et ONG ont certes des organisations différentes. Les premiers sont constitués d'adhérents auxquels ils sont tenus de rendre des comptes; leur tâche première est de défendre leurs intérêts. Les organisations non gouvernementales peuvent aussi se fonder sur l'adhésion et l'on s'y réfère parfois sous l'appellation d'organisations de base (Edwards et Hulme, 1996). D'autres ONG ne s'appuient pas sur des affiliés et doivent leur existence à un ou plusieurs donateurs (par exemple des entreprises); même si elles «servent» leurs inspireurs, elles ne leur rendent généralement pas de comptes (Baccaro, 2001, p. 11).

Tout en insistant sur l'importance de bâtir des alliances, la plupart des auteurs soulignent la pertinence du rôle que l'OIT et les normes du travail sont appelées à jouer pour favoriser une mondialisation juste.

Le rôle de l'OIT dans la mondialisation

La mondialisation est souvent appréhendée dans une perspective économique, c'est-à-dire sous l'angle des nouvelles technologies, qui permettent de meilleurs transports et communications, d'où une plus grande interdépendance en matière de commerce, de finance, et de systèmes mondiaux de production. L'OIT s'intéresse tout particulièrement à la dimension sociale de la mondialisation, c'est-à-dire à son impact sur les hommes et les femmes autour du globe.

La Constitution de l'OIT (adoptée en 1919) stipule qu'«une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale» (BIT, 2004b, p. 4). Cette conviction est renforcée par la Déclaration de Philadelphie de 1944, qui réaffirme les principes fondamentaux sur lesquels se fonde l'Organisation, et, en particulier, que:

- a) le travail n'est pas une marchandise;
- b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable à un progrès soutenu;
- c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;

- d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation, et par un effort international continu et concerté, dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

(BIT, 2004b, p. 23.)

Même si le terme de «mondialisation» n'existait pas encore, ces extraits de la Déclaration de Philadelphie jetaient les bases de l'action de l'OIT en faveur d'une mondialisation juste. Depuis est venu s'ajouter le Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, qui définit le rôle de l'OIT en la matière. Le rapport déclare:

L'insistance de la Commission sur notre Agenda de travail décent souligne le rôle central que l'OIT est invitée à jouer pour contribuer à faire de la mondialisation un processus juste, qui profite à tous.

(BIT, 2004c, p. 3.)

L'importance du rôle de l'OIT, et notamment de celui de ses composantes, s'est vue confortée par les conclusions des débats de la 96^e Conférence internationale du Travail (2007) sur «le renforcement des capacités de l'OIT pour soutenir les efforts de ses membres et les aider à réaliser leurs objectifs dans le cadre de la mondialisation»:

Renforcer ses composantes est au cœur même de l'action de l'OIT. L'Organisation se doit de leur apporter un soutien accru pour renforcer leurs capacités et participer ainsi à la réalisation de ses objectifs et de l'Agenda du travail décent dans le contexte de la mondialisation, tout en répondant à leurs propres besoins.

(BIT, 2007, p. 23.)

Cet ouvrage traite de la manière dont l'une des composantes de l'OIT, les organisations syndicales, réagit à la mondialisation. Les effets variés et, en partie, contradictoires de la mondialisation sur le travail dans les différents pays suscitent des réponses tout aussi variées et élaborées, analysées sous une optique nationale, régionale et internationale. Les divers écrits montrent que la société civile, et, en particulier, les syndicats, une de ses principales composantes, a un rôle clé à jouer pour fixer les règles d'une mondialisation juste. Les syndicats seront en outre au premier plan pour faire appliquer et respecter ces règles.

Références

- Baccaro, L.; 2001. *Civil society, NGOs, and decent work policies: Sorting out the issues*, IIES. Documents de discussion, DP 127/2001 (Genève, IIES).
- BIT (Bureau international du Travail). 2004a. *Facts on migrant labour* (Genève).
- . 2004b. *Constitution de l'Organisation internationale du Travail et Règlement de la Conférence internationale du Travail* (Genève).
- . 2004c. *Une mondialisation juste: le rôle de l'OIT*, Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004 (Genève).
- . 2007. *Rapport de la Commission sur le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation*. Compte rendu provisoire 23, point cinq de l'ordre du jour, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007 (Genève).
- CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2004. *Guide syndical de la mondialisation* (Bruxelles), deuxième édition.
- Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004. *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous* (Genève, BIT).
- Edwards, M.; Hulme, D. (dir. de publication). 1996. *Beyond the magic bullet – NGO performance and accountability in the post-Cold War world* (Bloomfield, CT, Kumarian Press).
- GURN (Réseau international de recherches syndicales). 2006a. «Corporate Governance». Disponible sur <http://www.gurn.info/topic/corpgov/index.html> (consulté le 3 janvier 2006).
- . 2006b. «Migration». Disponible sur <http://www.gurn.info/topic/migrant/index.html> (consulté le 3 janvier 2006).

NORMES DURABLES ET SYNDICATS: QUELLE ACTION POUR LES PÉRENNISER DANS L'ENTREPRISE?

1

*Eberhard Schmidt
Université Carl von Ossietzky d'Oldenbourg, Allemagne*

Les syndicats et le défi du développement durable

La Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (CNUED), tenue en 1992 à Rio de Janeiro, a clairement assigné aux syndicats la tâche de contribuer à l'avènement d'un développement durable, en raison même du rôle et des responsabilités qu'ils assument au nom des travailleurs de par le monde. Le chapitre 29 du point 21 stipule:

Les syndicats sont des acteurs essentiels dans l'essor d'un développement durable en raison même de l'expérience qu'ils ont des mutations du monde du travail, de la haute priorité qu'ils accordent à la protection de l'environnement professionnel et de la nature qui l'entoure et des efforts qu'ils déploient pour donner au développement économique une dimension sociale.

(CNUED, 1992)

Depuis, le processus de la mondialisation économique s'est accéléré avec de sérieuses conséquences, de plus en plus perceptibles, sur la dimension sociale et l'environnement du travail. Les sociétés transnationales, principaux acteurs du phénomène, sont l'objet de pressions de la part des syndicats et des ONG pour fixer des normes propres à réguler l'activité dans l'ensemble de la planète. Pour y répondre, les multinationales et leurs associations internationales, comme le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable et la Chambre de commerce internationale, ont imaginé un nouvel instrument, la responsabilité sociale des entreprises (RSE). C'est sous cette bannière et avec l'aide de «codes de conduite» que le monde des affaires tente de donner la réplique, gardant par là même l'initiative et préservant le caractère volontaire de tout accord.

Les syndicats sont à tout le moins sceptiques et se demandent si pareils codes de conduite, qui ne sont soumis à aucun contrôle indépendant, sont à même d'améliorer les conditions et l'environnement du travail. Le mouvement syndical estime, dans sa majorité, que les initiatives prises de manière volontaire ne peuvent être qu'un complément, mais qu'elles ne sauraient se substituer à des règles ou à des normes fixées par l'autorité gouvernementale. Le 18^e congrès mondial de la CISL, qui s'est tenu en 2004 au Japon, s'y réfère dans une résolution détaillée et un programme d'action intitulés «Responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée». Entre autres points notables, ce programme souligne :

11. Le congrès estime que les syndicats ne doivent ni acquiescer ni réprouver le principe de la RSE. Il n'est ni un objectif ni une fin en soi, car la protection et le progrès des travailleurs ne sauraient se fonder sur un concept, qui sanctionne le rôle central du patronat. Mais la RSE peut donner aux syndicats la possibilité d'obtenir des sociétés des engagements sur l'impact social de leurs activités. En son nom, on voit fleurir des initiatives volontaires privées, des partenariats public-privé, des proclamations de principes d'éthique, et de plus en plus d'entreprises offrant leurs services au monde des affaires et aux investisseurs. La responsabilité sociale des entreprises est de plus en plus intégrée dans les politiques et programmes des gouvernements et des organisations inter-gouvernementales. Il est difficile de l'ignorer dans la mesure où la RSE peut modifier le cadre des relations entre les travailleurs et leurs syndicats, d'une part, les employeurs, les entités professionnelles, les ONG et les organisations gouvernementales et internationales, de l'autre.

(CISL, 2004)

Le programme d'action donne le détail de l'activité syndicale à entreprendre pour évoluer vers une réglementation internationale du monde des affaires.

En 1999, quand le Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan a proposé le «Pacte global» – initiative de partenariat mondial –, les syndicats en étaient parties prenantes, avec les ONG, le secteur privé, les entreprises commerciales et milieux d'affaires et leurs associations. Ce pacte entendait générer une «compréhension mutuelle» sur la manière dont les entreprises pourraient contribuer à promouvoir les principes de l'ONU dans leur sphère, mais il ne soufflait mot sur la manière de définir les responsabilités.

Le sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg (2002), fruit de multiples échanges en différents points du monde, a témoigné de l'intention des Nations Unies de lancer, avec tous les acteurs concernés, une consultation planétaire à laquelle seraient conviés les ONG et le secteur privé. Mais, pour les syndicats, les résultats de la conférence de Johannesburg sur la

RSE, la notion de responsabilité et les partenariats public-privé étaient à double sens et peu encourageants. «La responsabilité sociale des entreprises est en soi une assez bonne idée, mais elle a le tort d'attribuer au secteur privé ce qui devrait être du ressort du secteur public, c'est-à-dire réglementer et appliquer pour le bien de tous. Il faudrait être plus clair sur les limites à respecter dans ces différentes notions», a estimé John Evans, Secrétaire général de la Commission syndicale consultative de l'OCDE. «La protection et le respect des droits civils, de l'homme et du travail relève des gouvernements, qui en sont les premiers et légitimes responsables», a-t-il ajouté (Evans, 2002). Pour autant, les syndicats ne refusent pas d'envisager de nouveaux partenariats. «Ce sont la réglementation et l'application des accords qui incitent les entreprises à assumer leurs responsabilités» (Evans, 2002).

Aussi le mouvement syndical international a-t-il à élaborer une stratégie sur deux axes: user de diplomatie pour influencer les institutions internationales idoines et améliorer les normes relatives à la RSE (le principal acteur étant ici la Confédération syndicale internationale) et négocier au niveau des entreprises pour conclure des accords établissant clairement leurs responsabilités (un rôle principalement dévolu aux syndicats internationaux).

Normes durables: la stratégie syndicale

Le recours à la diplomatie

Le nouveau cadre de la gouvernance mondiale permet à l'évidence aux syndicats d'accroître leurs efforts de lobbying auprès des institutions internationales et de nouer des alliances avec les ONG, tout particulièrement avec celles qui partagent leurs objectifs. En outre, la multiplicité des échanges en cours et les nouveaux réseaux politiques mondiaux mettent les syndicats aux prises avec l'influence grandissante du secteur privé.

Cette tendance se reflète clairement dans les initiatives les plus marquantes prises à ce propos:

- *Déclaration tripartite de principes de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (BIT, Genève, novembre 1977, amendée en 2000);
- *Principes directeurs de l'OCDE sur les multinationales* (OCDE, Paris, version révisée en 2000);
- Livre vert de la Commission européenne, *Promouvoir un cadre européen de la responsabilité sociale des entreprises* (Commission européenne, Luxembourg, 2001);

- *Normes de l'ONU sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme* (Haut Commissariat des Nations Unies sur les droits de l'homme, Genève, 2003-2007);
- Organisation internationale de normalisation (OIN); Groupe de travail sur la responsabilité sociale, projet final et publication des normes internationales ISO 26000 (envisagée en 2008).

La Déclaration tripartite de l'OIT invite les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les multinationales à respecter les droits fondamentaux de l'homme, y compris les normes du travail et tout spécialement la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Les *Principes directeurs de l'OCDE* reprennent les recommandations formulées par les gouvernements auprès des multinationales et suggèrent certains principes et normes volontaires pour une conduite responsable des affaires. Les entreprises sont ainsi appelées à informer correctement le public, respecter les lois et règlements du travail en vigueur, adapter le système de gestion à leur environnement, combattre la corruption et mener leurs activités avec équité. Mais ces principes ne font mention d'aucun système de contrôle: s'y conformer relève du bon vouloir, sans contrainte légale. A défaut, il reste l'éventualité de porter ces cas devant les points de contact nationaux (PCN), institués par les gouvernements qui adhèrent aux principes de l'Organisation. Ils sont censés aider à la solution de litiges éventuels, à l'exclusion de toute autre action.

Si le Livre vert de la Commission européenne abonde dans le même sens, celui du volontariat, il précise clairement que les entreprises sont engagées dans une interaction avec les salariés, les actionnaires, les investisseurs, les consommateurs, l'autorité publique et les ONG. Il cite nommément les syndicats au nombre des parties prenantes au dispositif de surveillance, particulièrement important si l'on veut donner «une crédibilité aux codes de conduite» (CE, 2001, p. 15). Sur les normes internationalement reconnues, comme celle de la responsabilité sociale, le Livre vert insiste sur le fait que «la participation de toutes les parties, y compris les syndicats et les ONG, est le gage d'un contrôle plus sûr» (CE, 2001, p. 19).

Les *Normes de l'ONU sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme*, d'abord adoptées par un panel d'experts indépendants en août 2003, «font la synthèse d'une série d'obligations relevant de déclarations et conventions existantes (droits de l'homme, travail et environnement) et sont vues comme un premier pas vers la réglementation et le contrôle de l'activité des multinationales par des organismes de l'ONU, avec, à l'appui, une action nationale» (Koenig-

Archibugi, 2004, p. 26). Contrairement aux Principes directeurs de l'OCDE, à la Déclaration tripartite de l'OIT et au Pacte global des Nations Unies, «les normes de l'ONU ne sont pas limitées par des clauses qui soulignent leur caractère non réglementaire» (Oldenziel et Bohman, 2004).

En 2005, deux nouvelles pièces ont été portées au dossier: un rapport du Haut Commissariat des Nations Unies sur les droits de l'homme traitant des responsabilités des multinationales et autres entreprises commerciales à l'égard de ces droits (E/CN, 4/2005/91); une Résolution invitant le Secrétaire général «à désigner, pour une période initiale de deux ans, un représentant spécial sur la question des droits de l'homme, des multinationales et autres entreprises commerciales. Invité à présenter un rapport initial à la 62^e session de la Commission des droits de l'homme, il devait exprimer ses vues et recommandations dans un rapport définitif au cours de la session suivante. Son mandat le chargeait de:

- (a) cerner et clarifier les responsabilités assumées par les sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme;
- (b) préciser le rôle des Etats dans la définition des règles qu'elles sont tenues d'observer en la matière, en recourant, si nécessaire, à une coopération internationale;
- (c) rechercher et tirer au clair les implications de concepts, comme 'complicité' et 'sphère d'influence', dans ces entreprises;
- (d) concevoir un matériel et une méthodologie permettant d'apprécier l'impact de l'activité des sociétés transnationales et autres sur les droits de l'homme;
- (e) faire une synthèse des meilleures pratiques en vigueur dans les pays et au sein des multinationales et autres» (2005/69).

La Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH), une ONG au statut consultatif auprès de l'ONU, relève cependant «les faiblesses et ambiguïtés des normes adoptées en août 2003 par la sous-commission des droits de l'homme, et en particulier le caractère vague des idées retenues [...]. Elle souligne que les normes adoptées laissent pendante une question importante: comment s'assurer, notamment en regard de l'Etat, qu'aucune violation des droits de l'homme commise par une société transnationale ne reste impunie ou sans remède?» (FIDH, 2007). La fédération insiste sur la nécessité de clarifier les responsabilités des Etats, et, au besoin, les étendre afin de protéger efficacement les droits d'éventuelles victimes des multinationales.

Enfin, suite à des initiatives du Brésil et de la Suède, l'OIN s'est mise en devoir de définir une norme de la responsabilité sociale. Un groupe de travail ad hoc de l'Organisation, réuni à Bangkok (2005), s'est penché sur sa rédaction, précisant qu'elle serait prête en 2008 sous le code «ISO 26000» et que son application serait volontaire. Cette norme n'est censée comporter aucune clause de surveillance ou de responsabilité; elle n'aura donc pas valeur d'authentification, mais reflétera un consensus international entre les intéressés.

Convaincus qu'ils sont de l'inanité de mécanismes volontaires sur la responsabilisation des entreprises, syndicats et ONG concernées insistent sur l'adoption de mesures contraignantes. Le concept de la RSE, qui, fondé sur le volontariat, a les faveurs des milieux d'affaires, donnera-t-il des résultats et améliorera-t-il le comportement social et environnemental des multinationales et autres sociétés? Nombre de syndicats maintiennent que les codes de conduite volontaires resteront un instrument de relations publiques tant que les entreprises ne seront pas soumises à l'obligation de «rendre des comptes», c'est-à-dire être transparentes et contrôlables.

Le choix de la négociation et de l'accord

Face à d'éventuelles violations par les EMN des normes sociales et de l'environnement, les FSI ont la double option de riposter par des mouvements de protestation ou de proposer aux entreprises de négocier (Müller et coll., 2003).

La première option, qui consiste à «montrer du doigt et à jeter l'opprobre» est, à tout le moins, agressive et entend alerter l'opinion sur les violations commises par telle ou telle multinationale. Elle se traduit par un effort de publicité, des appels au boycottage ou le lancement de campagnes internationales, comme celle menée sur l'industrie de l'habillement, la «Clean Clothes Campaign». Ce type d'action est très proche de la stratégie de plusieurs ONG et est principalement orchestré avec elles. Mettre l'entreprise concernée sous pression est souvent le seul moyen de l'obliger à négocier. Les réseaux syndicaux mondiaux, qui assurent le lien entre les comités d'entreprise européens, voire les comités et syndicats internationaux, peuvent prêter un concours utile (Müller et Rüb, 2005).

Aujourd'hui, la stratégie syndicale penche plutôt pour la deuxième option, la négociation avec la haute direction des multinationales – dans la structure classique du dialogue –, pour tenter de dégager des accords satisfaisants. Depuis 1995, le nombre des accords-cadres internationaux (ACI), définissant les normes sociales et de l'environnement et les modalités de partenariat entre les EMN et les FSI, s'est accru. En novembre de la même année, 43 accords de ce type avaient été conclus (pour la liste complète, voir Carley, 2005, ou Pichot, 2006).

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie/restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) fait figure de pionnière. Dès 1989, elle concluait le premier accord international avec le groupe Danone, qui s'engageait à informer les délégués du personnel de la marche de la société. En 1994, cet accord s'étendait au respect des droits syndicaux. D'autres centrales mondiales l'ont suivie: la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), l'Internationale des réseaux syndicaux (UNI) ont passé des accords avec des multinationales bien connues comme Statoil (1998); Faber-Castell (voir Köhnen, 2003), Freudenberg, Hochtief, Telefonica (2000); Chiquita (voir Riisgaard, 2005), IKEA, Skanska (2001); DaimlerChrysler, ENI, Volkswagen (2002); Rheinmetall, SKF (2003); Bosch, Carrefour, EDF, H&M, Lukoil, Renault (2004); et BMW, EADS (2005).

Tous ces accords intègrent les normes fondamentales de l'OIT (droits syndicaux, égalité dans l'entreprise, protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement, information et formation, interdiction du travail des enfants et du travail forcé). En outre, certains prennent explicitement en compte la protection de l'environnement et l'amélioration des conditions de travail, conformément aux normes en vigueur dans le monde, en Europe et au plan national.

Ces accords formels, signés par les multinationales et les syndicats internationaux, diffèrent de la majorité des codes de conduite, adoptés unilatéralement par les EMN ou conclus bilatéralement par elles et les ONG, en présence, seulement occasionnelle, de délégués du personnel de l'entreprise.

L'accord passé entre la société Faber-Castell, la FIOM et la FITBB en 2000 est un exemple de bonne pratique. Entreprise transnationale basée en Allemagne, Faber-Castell produit toutes sortes de stylos, crayons et matériel d'écriture, emploie 5000 personnes, dispose de 15 unités de production et de 19 centres de distribution (la firme la plus importante est à São Carlos, au Brésil). L'accord répond à tous les critères du code de conduite modèle publié par la CISL en 1997. En plus des normes fondamentales de l'OIT, la direction centrale s'est engagée à verser des salaires décents, à ne pas exiger d'heures supplémentaires, à garantir des conditions de travail acceptables et à réprimer toute mesure d'intimidation, de harcèlement sexuel et de mauvais traitement. Ces dispositions sont portées à la connaissance de l'ensemble des personnels dans la langue du pays. Les syndicalistes ont accès à toutes les informations sur les conditions de travail dans chacune des unités de la société, en même temps qu'est garantie la participation des syndicats locaux et des représentants des travailleurs.

Les dispositions de ce code de conduite sont intégrées au système de gestion, et les contrôles sont exercés en étroite coopération avec les syndicats et les

représentants des travailleurs à tous les niveaux. Un audit est mené tous les deux ans par un comité spécial de surveillance qui, outre la direction, les syndicats et les délégués élus du personnel, comprend des observateurs extérieurs. Ensemble, ils analysent les rapports et listes de pointage et ont tout loisir d'avancer des solutions aux éventuels problèmes. Certes, les exemples du type Faber-Castell sont encore rares, mais ils vont assurément dans la bonne direction et portent en eux des principes à retenir dans la démarche syndicale (Köhnen, 2003).

Les accords entre syndicats et directions sont toujours le fruit d'un dialogue dont les mécanismes s'appuient sur l'existence des réseaux syndicaux internationaux. Sans cette structure, aucun dispositif de surveillance ne peut fonctionner correctement. Les comités d'entreprise européens et les quelques comités d'envergure mondiale (VW, DaimlerChrysler, etc.) peuvent inspirer utilement ce dialogue en raison de la longue histoire de leurs relations avec la hiérarchie des multinationales. Mais, si ces comités monopolisent leur attention sur telle ou telle entreprise pour tenter d'étendre leur influence, ils risquent d'entrer en conflit avec les centrales mondiales.

Succès d'une action syndicale internationale : préalables et perspectives

Les efforts déployés par les syndicats pour voir pérenniser les normes du travail, en intensifiant leur lobbying auprès des institutions internationales et en négociant des accords avec les multinationales sur le social et l'environnement, ont fait apparaître certaines divergences fondamentales.

Des conflits d'intérêt

Les conflits d'intérêt sur l'application de normes durables (volontaire ou obligatoire) n'existent pas seulement entre syndicats et délégués des travailleurs, d'une part, et multinationales de l'autre. Ils surgissent aussi au sein même du mouvement syndical et entre travailleurs de différents pays ou entreprises. Même si la mondialisation n'est pas sans effet sur les politiques nationales, le travail est encore largement régi par la législation du pays et la négociation collective. Aussi les syndicats donnent-ils la priorité au contexte national dans l'élaboration de leur stratégie, se préoccupant d'abord de défendre les intérêts de leurs adhérents. Les comités d'entreprise européens, qui sont souvent dominés par les délégués de filiales, sont trop proches des intérêts nationaux ou locaux; dès lors, il est souvent difficile de concilier les intérêts à l'échelle mondiale. Certains ont même vu dans l'existence de normes pérennes l'instrument d'une politique protectionniste, favorable aux travailleurs des pays industrialisés au détriment de ceux des pays en développement.

Qui plus est, gagnants et perdants de la mondialisation ne sont pas seulement séparés par le fossé Nord-Sud. Les syndicats en comptent dans les rangs de leurs affiliés nationaux et régionaux, partout dans le monde. C'est dire s'il est important de convaincre les uns et les autres de la nécessité d'une solidarité internationale active, «solidarité entre inégaux» s'entend. Coordonner la diversité devient pressant, mais les conditions préalables à la réalisation de cette ambition ne sont pas encore réunies.

Des capacités et des ressources à renforcer

La pénurie de ressources est l'une des raisons, et non des moindres, qui expliquent le manque de vigueur dans la coopération internationale entre syndicats. La faiblesse du capital humain et financier, à l'échelle mondiale, et l'absence de personnels aguerris aux affaires internationales sont la résultante de la politique par trop restrictive des syndicats nationaux. La hiérarchie au niveau mondial n'a qu'un pouvoir dilué parce que les centrales nationales craignent souvent de perdre toute influence et tout contrôle sur les questions internationales en confiant les décisions à un niveau supérieur. Le pire est quand elles se complaisent dans une attitude isolationniste au lieu de favoriser l'action multilatérale. Si les syndicats nationaux ne sont pas incités par leurs adhérents à revoir leur position à l'égard des centrales internationales, il y a peu de chances de voir le mouvement exercer une influence réelle sur l'avènement de normes du travail à l'échelle mondiale. En lieu et place d'action et de campagnes à courte vue, il importe qu'ils s'engagent dans une démarche résolument orientée vers le renforcement de leurs capacités. Et, dans ce contexte, l'une des premières tâches est de former des experts à même de travailler dans l'arène internationale, ce qui suppose de s'initier à la diversité des cultures et au contact avec des personnes venues d'horizons différents, les ONG, entre autres.

Une politique d'alliances à développer

Les syndicats ne sont qu'un acteur, et non des plus puissants, dans le système de la gouvernance mondiale. S'ils veulent réussir à faire appliquer des normes rigoureuses sur la RSE – rouages de la responsabilité compris –, ils doivent compter sur le soutien d'alliés, agences gouvernementales et ONG. En plusieurs instances, ces dernières se sont révélées être les alliés naturels des syndicats, dans les conflits avec les multinationales, au niveau des commissions de l'ONU et dans les dialogues multipartites. Force est pourtant de reconnaître que les syndicats sont les experts du monde du travail et que les ONG ont souvent tendance à ignorer l'importance des organisations syndicales locales.

Il leur faut se convaincre que la participation du mouvement ouvrier local ou régional est décisive dans l'adoption et le respect des codes de conduite.

Dans ces alliances, les syndicats peuvent tirer profit de la forte crédibilité des ONG et de la manière souple et innovante dont elles mènent leur action. C'est souvent à plusieurs que l'on peut amener une multinationale à rendre des comptes, et les syndicats seraient bien inspirés de s'assurer du soutien des ONG. Ces alliances pourraient prendre racine dans leurs propres réseaux transnationaux, mais il faudra se pencher sur certains préalables et lever des barrières si l'on veut que cette coopération profite aux syndicats. Au contraire des ONG, ceux-ci sont fortement impliqués dans les processus nationaux de négociation collective et tenus de prendre en considération l'impact de leurs actions sur leurs partenaires. Ils sont essentiellement liés à leur base et moins à l'écoute des besoins de la société que les ONG. Par ailleurs, nombre d'affiliés syndicaux sont à la merci d'une concurrence mondiale, qui les contraint d'accepter certaines décisions normatives, peu favorables à leur bien-être social. En outre, les attitudes divergentes des syndicats, des ONG et de leurs membres respectifs portent le germe de conflits potentiels.

Ces divergences prises en compte, les syndicats ont à prouver, au cas par cas, le bénéfice qu'ils tirent d'une coopération avec les ONG et en convaincre leurs adhérents. Ils ont aussi à donner plus d'ampleur à leurs approches. La démarche moralisatrice et universelle des ONG peut hérisser un mouvement syndical, toujours très replié sur les valeurs du travail. Il lui faut opérer une mutation culturelle, passer d'une politique traditionnelle centrée sur le travail à une autre, plus large, prenant en compte des normes destinées à se pérenniser et la dimension réelle de relations de travail qui jalonnent la vie. Loin de l'idée que le syndicat doit ressembler à une ONG, il lui faut néanmoins opter pour de nouvelles valeurs et témoigner d'un nouveau sens des responsabilités dans sa démarche en faveur des droits civils et universels. Un premier pas a déjà été fait dans cette direction.

Ce qui précède souligne la nécessité d'affiner la recherche sur la mise en œuvre et l'impact réel des accords-cadres internationaux (ACI). Comment fonctionnent-ils réellement? Quels types de problèmes pose l'introduction de normes durables? Quel est l'état des relations entre les centrales mondiales et les syndicats locaux touchés par ces accords? Y a-t-il en place un dispositif suffisant pour apprécier la transparence de la gestion? Des études de cas seront nécessaires pour améliorer la qualité de ces accords et entrevoir les perspectives qu'ils offrent. Pareille évaluation pourrait, au final, montrer que certains de ces ACI ne sont que des feuilles de papier, sans réelle portée sur la réalité des relations professionnelles. Mais la recherche permettra peut-être de mieux connaître leurs conditions d'application et d'aider les syndicats à les améliorer et à mieux les gérer.

Références

- BIT (Bureau international du Travail). 2000. *Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Genève).
- Carley, M. 2005. «Global agreements – state of play», dans *European Industrial Relations Review*, octobre, pp. 14-18.
- CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2000. *Emploi, développement durable et justice sociale: programme pour une croissance économique durable*, 17^e congrès mondial de la CISL, 3-7 avril, Durban, Afrique du Sud.
- . 2004. *Résolution finale: la responsabilité sociale des entreprises dans une économie mondialisée*, 18^e congrès mondial de la CISL, 5-10 décembre, Miyazaki, Japon, disponible sur <http://congress.icftu.org/>.
- CNUED (Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement). 1992. Rapport de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, 3-14 juin, Rio de Janeiro, Brésil (A/C.2/47/L.51).
- Commission européenne (CE), 2001. *Promouvoir un cadre européen de la responsabilité sociale des entreprises*, Livre vert (Luxembourg).
- Evans, J. 2002. *The WSSD Outcome: What it was and what it heralds*, présenté à la réunion consultative du PNUE avec les associations professionnelles, 7 octobre, Paris, France.
- FIDH (Fédération internationale des ligues des droits de l'homme). 2007. Position sur la Commission des droits de l'homme de l'ONU, quatrième session, 12-30 mars. Disponible sur http://www.fidh.org/IMG/pdf/Position_Paper_HCR4-2.pdf.
- HCNUDH (Haut Commissariat des Nations Unies sur les droits de l'homme). 2005. *Normes de l'ONU sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme* (Genève).
- Koenig-Archibugi, M. 2004. «Transnational corporations and public accountability», dans *Government and Opposition*, vol. 39, n° 2, pp. 234-259.
- Köhnen, H. 2003. *Die Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten ist möglich. Das Beispiel Faber-Castell*. Document de travail n° 69 (Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung).
- Müller, T.; Rüb, S. 2005. *Towards internationalization of labour relations? Global Union Networks and International Framework Agreements – status quo and prospects* (Fulda, Allemagne, Université des sciences appliquées, Groupe de recherche sur les relations professionnelles en Europe et dans le monde), manuscrit non publié.
- ; —. Platzter, H.-W. 2003. «Globalisierung und gewerkschaftliche Internationalisierung – zur Politik der Global Union Federations», dans *WSI Mitteilungen*, vol. 56, n° 11, pp. 666-672.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). 2000. *Guide de l'OCDE sur les entreprises multinationales* (Paris), version révisée.

OIN (Organisation internationale de normalisation). A venir. Groupe de travail sur la responsabilité sociale. Projet final et publication sur les normes internationales ISO 26000.

Oldenziel, J.; Bohman, A. 2004. *The added value of the UN norms: A comparative analysis of the UN norms for business with OECD Guidelines, the Global Compact, and the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work* (Amsterdam, Centre de recherche sur les sociétés multinationales).

Pichot, E. 2006. *Transnational agreements and negotiated texts at company level*, séminaire d'études de la Commission européenne sur les accords transnationaux, 17 mai, Bruxelles, Belgique (DG EMPL D/2).

Riisgaard, L. 2005. *The IUF/COLSIBA – CHIQUITA framework agreement: A case study*, document de travail de l'OIT n° 94 (Genève, OIT).

Schmidt, E. 2007. *International Trade Union Activities concerning Corporate Social Responsibility (Codes of Conduct, International Framework Agreements, ILO Core Labour Standards) – Bibliographical References (2000-2007)*. Disponible sur http://www.unioldenburg.de/politik/download/bibliography_CSR-Unions.rtf.

PARTENARIAT SOCIAL AU NIVEAU MONDIAL: L'EXPÉRIENCE DE L'INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ET DU BOIS EN MATIÈRE D'ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX

2

Marion F. Hellmann

Secrétaire général adjoint, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

S'assurer un emploi stable et sans danger est la préoccupation première de tout travailleur. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)¹ s'est fixé pour objectif de donner un cadre durable à l'évolution des relations professionnelles, dans leur dimension sociale, économique et environnementale. L'IBB et ses affiliés ne cessent, pour ce faire, de promouvoir le dialogue social avec les multinationales et les organisations patronales, prenant en compte le débat planétaire sur la mondialisation et le développement durable, une évolution qui a aiguisé la conscience de tous sur ce qu'ils achètent et consomment. La société, dans son ensemble, se sent aujourd'hui plus concernée par les conditions de l'emploi, le travail des enfants, le transfert de la production là où la main-d'œuvre est moins chère, l'exploitation, l'environnement et le développement durable. Multinationales et gouvernements accordent plus d'attention à l'opinion publique et à ses exigences. Les premières se dotent de codes de conduite et font leurs certains des instruments de la «responsabilité sociale des entreprises», comme le «Pacte global» des Nations Unies ou le guide d'orientation de l'«Initiative mondiale sur les rapports de performance» (IMRP)². D'autres instruments existent encore pour apprécier le comportement des multinationales: la *Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique*

¹ Au cours de son congrès mondial à Buenos Aires, le 9 décembre 2005, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et la Fédération mondiale des organisations de travailleurs de la construction et du bois ont créé une nouvelle fédération, l'IBB. Elle assume la protection des travailleurs dans le bâtiment et les matériaux de construction, le bois, les forêts et les industries connexes et compte quelque 12 millions d'adhérents, répartis entre 350 syndicats dans 125 pays. Son objectif est de donner essor au syndicalisme dans ces industries de par le monde, et de veiller au respect des droits du travail dans un cadre de développement durable. Pour plus d'informations, consulter son site Web (www.bwint.org).

² L'IMRP a été lancée en 1997 pour harmoniser, au niveau mondial, les normes de performance, permettant aux sociétés de dresser leurs rapports sur «la responsabilité sociale» et la «durabilité». Les organisations syndicales internationales se sont impliquées dans l'Initiative pour tenter d'influencer cette démarche qu'ils considèrent comme importante.

sociale, et les *Principes directeurs de l'OCDE sur les multinationales*, qu'Eberhard Schmidt évoque au chapitre précédent.

Dans la logique de leur stratégie de production, fondée en bonne partie sur la sous-traitance, les EMN ont adopté des codes de conduite qui s'appliquent tout aussi bien à leurs fournisseurs et à leurs sous-traitants. Les fédérations syndicales internationales, dont l'IBB, ont renoncé à l'expression «code de conduite» pour lui substituer celle d'«accord-cadre international» (ACI). La raison en est simple: cette expression relève souvent d'une initiative unilatérale de la direction de l'entreprise sans se référer aux conventions de l'OIT et n'a qu'une valeur toute relative aux yeux des travailleurs; nombre de ces «codes» passent pour être un instrument de relations publiques ou de marketing. Les «codes des fournisseurs» répondent, quant à eux, à la mauvaise publicité qui leur est faite sur l'exploitation et les pratiques abusives dont ils usent dans une production haut de gamme. Pour les firmes de renom, c'est là une manière de «gérer les risques». Codes et systèmes de gestion ont également été imaginés pour parer à d'autres éventualités, comme le scandale de corruption. Et la gestion des risques est sans doute ce qui motive le plus les multinationales dans la conclusion d'accords-cadres avec les FSI, qui disposent d'un réseau mondial d'organisations affiliées. Leur empressement s'inspire d'un autre calcul: les syndicats sont bien placés pour déceler les problèmes (non résolus localement) dès qu'ils surgissent, ce qui permet de les résoudre avant que les médias ne s'en saisissent et que la marque n'en pâtisse. En un sens, l'entreprise se sert de ses salariés et de leurs syndicats comme d'un système d'alerte sur les «ratés» ou de sombres affaires de corruption dans ses filiales ou sur la chaîne de production.

Les multinationales qui signent des accords-cadres avec les centrales internationales prennent plusieurs engagements: respecter les droits du travailleur, sur la base des principales conventions de l'OIT, offrir des salaires et des conditions de travail décentes, assurer au personnel un cadre de travail sain et sûr. Dans plusieurs cas, l'accord définit aussi les procédures à suivre dans les conflits et/ou un dispositif de contrôle et englobe fournisseurs et sous-traitants. Parfois considéré comme un code de conduite négocié, avec des clauses sur le règlement des conflits, l'ACI est pourtant qualitativement différent. Cet accord a valeur de reconnaissance formelle d'un partenariat social à l'échelle internationale, et vient compléter et non se substituer à celui passé au plan national ou local.

L'IBB a passé un certain nombre d'accords-cadres avec Ballast Nedam, Faber-Castell, Hochtief, IKEA, Impregilo, Lafarge, le Royal BAM Group, Schwan-Stabilo, Skanska, Staedtler et Veidekke. Ils donnent aux affiliés de l'internationale autorité pour s'impliquer activement dans l'élaboration, l'application et le respect de ces textes, aussi bien dans le pays d'origine de la

Tableau 2.1 Accords-cadres internationaux conclus entre les multinationales et l'IBB

Entreprise	Salariés	Pays	Secteur	FSI	Année
IKEA*		Suède	mobilier	FMCB	1998
Faber-Castell	6 000	Allemagne	matériel/écriture	FMCB	1999
Hochtief	37 000	Allemagne	construction	FMCB	2000
Skanska	79 000	Suède	construction	FMCB	2001
Ballast Nedam	7 800	Pays-Bas	construction	FMCB	2002
Impregilo	13 000	Italie	construction	FMCB	2004
Veidekke	5 000	Norvège	construction	FMCB	2005
Schwan-Stabilo	3 000	Allemagne	matériel/écriture	FMCB	2005
Lafarge	77 000	France	matériaux/ construction	FMCB/ICEM/ FITBB	2005
Royal BAM Group	27 000	Pays-Bas	construction	IBB	2006
Staedtler	3 000	Allemagne	matériel/écriture	IBB	2006
Royal Volker Wessels Stevin NV	16 700	Pays-Bas	construction	IBB	2007

* L'accord-cadre avec IKEA couvre les fournisseurs dans la chaîne du bois et le groupe Swedwood, ce qui totalise plusieurs centaines de milliers d'employés.

multinationale que dans ceux où elle opère. En principe, la signature des patrons témoigne de leur sérieux et de leur sens de l'équité, de leur désir d'instaurer des relations harmonieuses dans l'entreprise et d'assumer leurs responsabilités d'un bout à l'autre de la chaîne, et de bonnes dispositions à l'égard de l'activité syndicale. Force est pourtant de garder à l'esprit que sans la vigilance des consommateurs, des syndicats et autres entités, les entreprises pourraient montrer moins d'empressement à faire avancer le dossier de la «responsabilité sociale». Sans doute faut-il aussi reconnaître qu'il faudra du temps – et y mettre le prix – pour que cette notion s'insère réellement dans la gestion des multinationales. Celles-ci doivent se montrer à la hauteur de leurs engagements, mais les gouvernements aussi, et c'est là un sérieux problème dans plusieurs pays.

En multipliant les accords-cadres, l'IBB justifie de sa présence non seulement dans les pays en développement, mais aussi dans les Etats industrialisés.

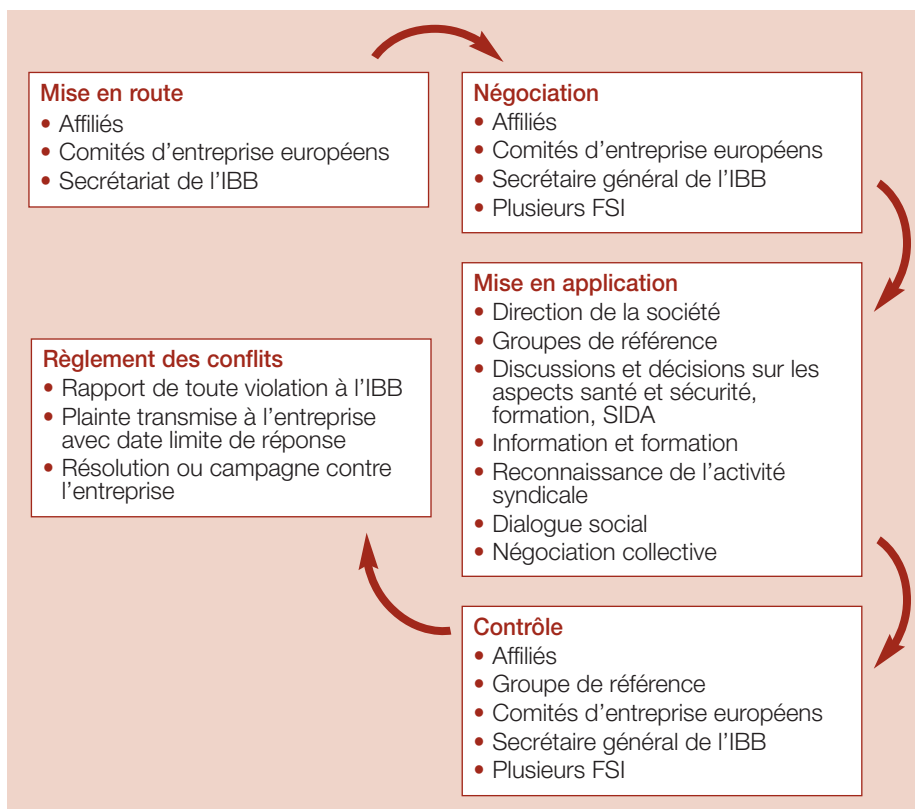
Aux yeux de nombreux syndicats des pays développés, la solidarité internationale est d'abord vue comme un soutien politique ou moral aux centrales du monde en développement. La mondialisation a changé la physionomie des relations professionnelles, de plus en plus de salariés travaillant directement ou indirectement pour les multinationales. L'IBB n'est pas seulement un organisme de solidarité, elle est aussi, et directement, impliquée dans la dynamique de ces relations à l'échelle mondiale.

Comment conclut-on ces accords?

Mise en route et négociation

De façon générale, ce sont les affiliés de l'IBB qui prennent l'initiative de proposer l'ouverture de négociations dans le pays d'origine de la multinationale. Elle peut aussi être le fait des comités d'entreprises européens (à l'exemple de

Schéma 2.1 La trajectoire d'un accord-cadre international



Skanska) ou surgir de contacts suivis sur certains dossiers, comme le développement durable. Ce fut le cas avec la firme française de matériaux de construction Lafarge, qui a convié l'IBB au panel de ses actionnaires sur le développement durable, avant de signer un accord-cadre. De concert avec l'ICEM (chimie, énergie, mines) et la FMCB (construction et bois), l'IBB a signé l'accord avec Lafarge le 12 septembre 2005: c'était là une nouvelle approche plurisyndicale (avec des centrales affiliées à des FSI) et une forme, tout aussi nouvelle, de coopération (avec la FMCB).

L'IBB a élaboré un modèle type d'accord-cadre qu'elle considère comme un point de départ minimal dans la négociation. Il engage la maison mère, la chaîne de production et les sous-traitants au respect des principales conventions de l'OIT, et est assorti d'autres obligations: conditions et relations de travail décentes, santé et sécurité, mesures préventives contre le SIDA, logement, le tout accompagné de mesures de contrôle et de suivi.

Prélude à tout accord, des discussions s'engagent sur la teneur et la portée des conventions de l'OIT et des engagements à prendre par la multinationale. Ces échanges ont le mérite de créer un climat de compréhension et de confiance mutuelles, et il faut parfois jusqu'à deux ans avant de conclure. Mais c'est souvent là un gage important d'application harmonieuse de l'accord. Celui-ci est signé par le Secrétaire général de l'IBB, en qualité de partenaire contractuel, et soumis à l'approbation de la Commission directive de l'internationale.

Application et surveillance

Une fois l'accord signé, il revient à l'entreprise d'en intégrer les clauses d'application dans son système de gestion. Mais l'aspect le plus important, pour donner vie et sens à cet accord, est de mettre au fait et de former ceux qui en sont parties prenantes. Il est à tout le moins nécessaire que les travailleurs concernés aient connaissance de son existence et de son contenu. Pour sa part, l'IBB organise une série de séminaires et de campagnes d'information à l'intention de ses membres, mais une enquête menée auprès de ses affiliés a montré que l'information circule peu dans les entreprises et au sein même des syndicats à travers le monde. C'est là un des points sur lesquels une coopération est possible entre l'IBB et les EMN: les deux parties pourraient lancer des programmes communs d'information et de formation dans un certain nombre de pays tous les ans.

Dans la pratique, l'application des accords-cadres n'est pas aussi simple que les entreprises le souhaiteraient. Elles ont souvent de sérieuses difficultés à amener leurs fournisseurs et sous-traitants à s'y conformer; il y a à cela plusieurs raisons. Obtenir d'un fournisseur le respect de certaines règles dépend souvent du volume des affaires que l'entreprise traite avec lui. Autre difficulté: après une

fusion ou le rachat d'une société dans un pays où les relations de travail sont loin d'être parfaites, la direction et parfois même les syndicats, de par leur propre culture, sont longs à accepter le principe d'un dialogue social d'ensemble. De sa propre expérience, l'IBB retire le sentiment que les entreprises sont tout spécialement préoccupées par la sécurité, la santé et l'environnement, trois aspects sous lesquels elles sont vulnérables et qui les exposent à une mauvaise publicité. Au titre du Programme mondial de l'IBB sur la santé et la sécurité, certaines initiatives ont été prises avec Skanska, IKEA et, plus récemment, avec Lafarge et le secteur du ciment sur les mesures propres à endiguer les accidents et maladies du travail. Avec un constat: le rôle positif joué en ces domaines par une main-d'œuvre organisée, encadrée par des syndicalistes spécialistes de la sécurité, et tout spécialement par des commissions mixtes (direction-syndicats) créées dans l'entreprise.

Moins aisée est la question de la surveillance des procédures de vérification. Pour l'IBB, c'est le groupe dit de référence ou de contrôle, normalement composé de représentants de la centrale et de la direction, qui a la charge de débattre des modalités de la gestion et des normes arrêtées et de décider s'il y a, ou non, infraction aux dispositions de l'accord. Il arrive parfois que l'IBB et les entreprises «partenaires» rendent visite aux fournisseurs pour s'enquérir des points de référence retenus en matière de normes et d'application.

La responsabilité du contrôle des performances de l'entreprise incombe en première instance aux sociétés d'audit et de comptabilité, qui certifient son action commerciale. Mais cette procédure pose de nombreux problèmes: l'ignorance dans laquelle sont tenus les responsables de l'audit sur les questions de droits et la réalité des conditions de travail; l'ampleur de la chaîne des sous-traitants, qui exigerait une armée d'auditeurs pour mener à bien le contrôle; et la marginalisation des syndicats, représentant les intérêts des travailleurs. Certains des accords passés entre l'IBB et des transnationales sont contrôlés par un organe de surveillance interne mixte (syndicats-directions) et par les organisations syndicales, nationales et locales. Pour l'heure, seule une poignée de syndicats s'implique directement dans la «mécanique» de ces accords. En outre, pour les mouvements ouvriers comme pour les entreprises, monter un système de surveillance coûte cher et prend du temps, en fonction, notamment, de la complexité de la firme concernée.

Les syndicats se doivent d'être prudents sur les notions de «surveillance», «surveillance indépendante» et «vérification». Le mot même de «surveillance» implique une présence continue que ni les entreprises ni les sociétés d'audit ne peuvent assurer. Il y a plusieurs façons, souvent difficiles à déceler, d'intimider, de décourager ou d'empêcher un salarié de se syndicaliser. La présence d'une représentation syndicale active et l'existence d'un accord collectif sont encore le meilleur moyen d'assurer le respect de la liberté syndicale et de la négociation

collective. Pour l'IBB, le seul système valable de «surveillance indépendante» de l'entreprise repose sur les travailleurs eux-mêmes, par le biais de leurs syndicats. Mais, dans cette procédure, le secrétariat de l'IBB est totalement dépendant de ses affiliés sur les terrains d'opération et de leur promptitude à «faire remonter l'information», comme elle l'est de l'action qu'ils peuvent mener auprès des directions centrales des entreprises dans leur pays d'origine. Une fois saisi de l'information – qui transite parfois par certaines organisations comme l'ONG hollandaise «SOMO» (Centre de recherche sur les multinationales) –, le secrétariat soumet le cas à l'entreprise et lui demande d'y porter remède; si celle-ci ne répond pas ou se dit dans l'incapacité de le faire, l'IBB exerce des pressions en lançant une campagne mondiale.

De l'utilité des ACI

L'accord-cadre a l'avantage de donner mandat syndical aux affiliés de l'IBB, leur permettant de dialoguer avec l'entreprise – et au niveau national –, ses fournisseurs et sous-traitants, parties à l'accord. Ainsi s'ouvre la voie à une négociation collective et, partant, à une amélioration des conditions de travail et de salaire. Le succès de tout accord reste pourtant fonction de la puissance du syndicat, au plan national comme aux yeux de l'entreprise. Sa stricte application n'est possible que si les salariés sont organisés au sein de syndicats libres et en position de négocier collectivement; quoi qu'il en soit, on devra s'attendre à un processus de longue haleine. Dans le même temps, on pourra apprécier dans quelle mesure on se saisit de ces opportunités pour conforter l'action syndicale.

Pour l'heure, seule une poignée de syndicats s'implique dans la «mécanique» de ces accords et nombreux sont ceux qui ignorent leur objectif, voire même leur existence. Les raisons sont diverses, mais la plus importante, à n'en point douter, est le manque de connaissances, et une formation intensive s'impose. A cela s'ajoute le scepticisme de certains syndicats sur le bien-fondé de ces accords volontaires, auxquels ils préfèrent des dispositions légales. Lancer une négociation sur un accord-cadre suppose l'existence d'un dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le pays d'origine de la multinationale. En de nombreux points du globe, ces conditions sont loin d'être réunies, d'où ce scepticisme.

Certaines organisations affiliées affichent pourtant des résultats concluants. En Pologne, elles ont réussi à organiser 12 filiales de Swedwood, propriété d'IKEA. Le syndicat du bois de Malaisie a fait de même dans deux sociétés qui fournissent IKEA. En Amérique du Nord, on s'est servi des accords passés avec Skanska et Hochtief pour créer des syndicats sur les sites de construction. Des délégués des travailleurs ont été élus dans les usines de Faber-Castell en Malaisie et en Chine. S'il y a là des signes encourageants, on

est encore loin du compte: une enquête menée par l'IBB auprès de ses affiliés montre que plusieurs d'entre eux ne connaissent même pas les entreprises couvertes par les accords dans leurs pays. Organiser s'annonce être une tâche ardue et il faudra sérieusement y préparer les représentations locales de l'IBB.

IBB/IKEA: un partenariat type

La firme suédoise d'ameublement IKEA et l'IBB ont signé un accord sur les droits du travail chez ses fournisseurs de bois en mai 1998. L'initiative en revenait à la Fédération nordique des travailleurs du bâtiment et du bois (NFBWW) et au syndicat suédois des travailleurs du bois (aujourd'hui syndicat des travailleurs du bois et des forêts). IKEA a ensuite mis au point son propre code de conduite pour ses fournisseurs, le «*IKEA way on purchasing home furnishing products/IWAY*» (politique d'achats) et l'accord passé avec l'IBB a été révisé en décembre 2001 pour en inclure les clauses. La société s'est dotée d'un comité chargé de veiller à la mise en conformité, qui procède à l'audit de ses fournisseurs et rapporte directement à Anders Dahlvig (CEO); il a en outre organisé plusieurs ateliers avec les principales agences commerciales de la firme. Pour sa part, IKEA a dressé un plan global destiné à améliorer les conditions de travail chez ses fournisseurs, conformément aux dispositions de son nouveau code, et annoncé que le personnel de ses 43 agences commerciales dans le monde maintenant le rapport avec eux pour faire appliquer l'IWAY et remédier à toute infraction. Quelque 80 personnes formées à la tâche conduisent les audits et décident de l'action à entreprendre en cas de non-respect du code. Ils participent activement, de ce fait, aux mesures «correctives» prises par les fournisseurs, et de nouveaux audits s'ensuivent. Selon IKEA, plus de 22 000 mesures de ce type ont été prises chez les 1600 fournisseurs de la société, dans 55 pays, et plus de 50 000 autres sont en voie de l'être. Il est également fait appel à des tierces parties pour conduire des audits chez ces fournisseurs et apprécier les méthodes de travail et les résultats.

Un an après la révision de l'accord, IKEA a enrichi l'IWAY de nouvelles normes, entrées en vigueur en février 2003. Le groupe de surveillance ou de référence, composé de Kjell Dahlstrom, président du syndicat suédois des travailleurs du bois et des forêts, en qualité de représentant de la Fédération nordique, de Marion Hellmann, du secrétariat de l'IBB et des représentants d'IKEA, n'a pas pour fonction de veiller aux conditions de travail ou de mesurer le niveau de poussière et de bruit chez les fournisseurs. Il assiste plutôt la firme dans la définition de ses normes et de son système de gestion pour leur donner valeur internationale et instaurer un climat harmonieux dans les relations entre fournisseurs et délégués de l'IBB. Le groupe a rendu visite à certains de ces fournisseurs en Chine, en Hongrie, au Laos, en Malaisie, en Pologne, en Roumanie, en Slovaquie et en Thaïlande.

Depuis 1998, l'IBB a été saisie de plaintes pour violations de l'IWAY de ses affiliés en Thaïlande, en Malaisie, au Royaume-Uni, aux Etats-Unis, au Canada et aux Pays-Bas. La plupart d'entre elles se référaient aux conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective. La direction d'IKEA y a donné suite.

La Confédération syndicale hollandaise, FNV, a entrepris des recherches sur IKEA pour avoir un panorama d'ensemble de la société. Elle en a conclu qu'elle ne donnait que peu d'informations au public et qu'elle manquait de transparence sur l'application des normes de l'IWAY et le mécanisme de contrôle, avant d'ajouter: «Les études de cas en Inde, en Bulgarie et au Vietnam révèlent clairement, avec quelques nuances, de nombreuses violations du code de conduite d'IKEA dans les unités choisies des trois pays.» IKEA, la FNV, SOMO, les FSI, l'IBB et la FITTHC ont tenu réunion le 27 août 2003 pour examiner les conclusions du rapport. Pour IKEA, elles étaient sans surprise, du fait même du système d'audit propre à la société; mais, à ses yeux, les problèmes soulevés ne sont pas propres à ses fournisseurs ou à une quelconque branche d'activité. Il faudra du temps pour les résoudre parce qu'ils requièrent des mutations profondes dans les filiales de certains pays. Les syndicats ont dit apprécier les efforts déployés jusqu'ici par IKEA pour améliorer les conditions de travail chez ses fournisseurs, mais ont fait remarquer que son fonctionnement manquait de transparence et exprimé le souhait d'être plus impliqués dans le mécanisme de contrôle sur les lieux de travail.

Le groupe de référence IKEA/IBB se réunit régulièrement, au moins deux fois l'an, pour faire le point sur les conditions de travail et la responsabilité sociale. Le programme de travail commun porte sur les questions suivantes:

- IKEA a invité l'IBB à constater l'amélioration des conditions de travail des travailleurs chinois dans les unités d'approvisionnement disséminés dans le pays (voir encadré 2.1). Cette visite s'inscrivait dans le cadre d'un projet sur la réduction des heures supplémentaires et l'accroissement de la productivité mené par le «British consultancy Impact».
- IKEA a convié les affiliés de l'IBB en Malaisie, en Indonésie, en Bulgarie et en Roumanie à un audit de «conformité» dans chacun des pays, afin de mieux connaître et comprendre le dispositif prévu par l'IWAY. La société continue de développer sa procédure d'audits en consultation avec l'IBB.
- IKEA montrera plus de transparence sur cette procédure et ses résultats. En 2004, la société a publié son premier rapport «social et environnement» pour 2003, et il en a été de même pour 2004, 2005 et 2006. En revanche, elle ne donnera aucune information sur son réseau d'approvisionnement, c'est-à-dire la liste de ses fournisseurs, pour des raisons légales et de concurrence.

Encadré 2.1 Les effets de l'accord-cadre IBB/IKEA en Chine

Au vu du résultat d'audits menés auprès de fournisseurs d'IKEA en Chine, des représentants du groupe et de l'IBB ont fait une visite à Pékin fin mars 2003. Depuis l'adoption du code de conduite IWAY (*IKEA way on purchasing home furnishing products*), le 1^{er} septembre 2000, ces fournisseurs s'étaient développés et avaient été auditionnés.

Conduits par les cinq agences commerciales et l'unité chargée de la mise en conformité d'IKEA, en coopération avec des tierces parties, les audits chinois ont mis en exergue certaines difficultés spécifiques (réduction du temps de travail, assurance du personnel, entre autres) qui demandaient solution. La visite a également permis de soulever d'autres questions, comme la longueur du temps de travail, l'absence de compensation pour les heures supplémentaires et le peu de précaution prise dans le maniement des produits dangereux. Les dossiers en cours ont fait l'objet de divers entretiens et échanges avec le Bureau des affaires sociales et du travail de la municipalité de Pékin, la Confédération chinoise des entreprises, l'Association chinoise du secteur «protection de l'environnement» et la Fédération panchinoise des syndicats. Réunions et visites ont permis une meilleure compréhension mutuelle des lois, pratiques et problèmes et le lancement de nouvelles idées pour fixer un cadre de «bonnes pratiques» associant tous les partenaires. IKEA a engagé auprès de cinq fournisseurs du sud de la Chine un projet tendant à réduire les heures de travail et à accroître la productivité, sans réduire les salaires. Les représentants de l'IBB ont également assisté en Chine à un audit en relation avec l'IWAY. De manière générale, ces audits ont montré que le nombre des violations avait sensiblement baissé en 2004. Il reste que les fournisseurs ont encore à résoudre certains problèmes, et notamment réduire à nouveau le temps de travail et adopter un système d'assurance général.

Le cas de la Pologne est un bon exemple de collaboration entre la société et l'IBB. Swedwood, propriété d'IKEA, et les représentants polonais et suédois de la centrale ont engagé en 2002 un dialogue avec pour objectif de conforter les relations professionnelles et d'assurer une représentation syndicale au sein de la filiale de Pologne. Dans l'intervalle, on précisait de source ouvrière que la plupart des usines de Swedwood avaient été syndicalisées. Les centrales polonaises ont accueilli avec faveur cette démarche conjuguée: elle les met en mesure d'organiser les travailleurs et d'engager des négociations collectives, en même temps qu'elles contribuent à améliorer les relations professionnelles.

Quelle suite donner?

Avant de s'engager dans de nouveaux accords, les affiliés de l'IBB ont été invités à réfléchir aux recommandations à faire pour s'assurer de leur application et en améliorer les modalités. Les points suivants mettent en perspective la voie à suivre:

- Notre *point fort*, c'est un réseau mondial d'affiliés représentant quelque 12 millions d'adhérents dans les entreprises, y compris là où elles opèrent.
- Notre *point faible*, c'est le manque de vigueur syndicale dans les secteurs du bâtiment, du bois et des forêts de plusieurs pays où les multinationales sont présentes.
- Il est possible de faire de ces accords un tremplin pour améliorer le dialogue social et soutenir les efforts de syndicalisation. C'est notre stratégie permanente. Mais l'IBB et ses affiliés ne doivent pas relâcher leur pression sur les multinationales pour obtenir l'application des accords et accroître le rôle des syndicats. Leur tâche est certes difficile dans les pays où la législation du travail laisse à désirer et où prédomine l'économie informelle. Evoluer vers un marché du travail stable, avec des partenaires sociaux représentatifs, est un long cheminement. De même, les syndicalistes qui œuvrent dans le secteur industriel à forte production de pays particulièrement répressifs – où les droits des travailleurs ne sont pas respectés – reconnaissent qu'il y a peu de chances de voir naître à court terme des syndicats puissants et indépendants. En signant des accords-cadres avec des entreprises qui investissent dans un tel environnement, les travailleurs peuvent au moins éviter de voir leurs droits bafoués ce point et espérer créer un espace propice à l'essor syndical.
- Au nombre des *risques* encourus figure la possibilité de voir l'entreprise éviter de procéder aux changements structurels nécessaires et «se blanchir» sous couvert de l'accord, et les syndicats être accusés de «couvrir» ses pratiques répréhensibles.
- Il est urgent que les centrales affiliées s'impliquent davantage et mieux et assument des responsabilités accrues. D'où la nécessité de prévoir des programmes de formation, qui aideraient les syndicats à mieux recruter et organiser les salariés dans ces entreprises. Si l'activité se limitait au travail du secrétariat et de son seul personnel, nous ne serions pas en mesure de gérer plus d'une poignée d'accords internationaux.
- On devra également songer à améliorer sensiblement la communication et la mise en réseau mondial.

- L'IBB aura à explorer avec les multinationales la possibilité de piloter en commun la mise en application des accords. Elles devront, pour ce faire, identifier les pays où elles seraient à même de mettre au point, de concert, des mécanismes de contrôle et des programmes d'information et d'éducation.
- Une coopération avec l'OIT est nécessaire pour s'imprégner des normes du travail: travailleurs et syndicats sont les mieux placés pour veiller à leur application dans l'entreprise.

Ces dernières années, l'IBB a été à l'avant-garde du mouvement syndical dans la négociation et l'application des accords-cadres. Tout en le reconnaissant, les délégués au congrès mondial de l'internationale, tenu à Buenos Aires en décembre 2005, ont estimé qu'il était temps de faire une pause et d'analyser ce qui en a résulté. L'IBB a entrepris cet examen en novembre 2006, et ses organes directeurs devaient décider de l'orientation à prendre à l'automne 2007.

Références

- Justice, D. W. 2003. «Concept et phénomène de la responsabilité sociale des entreprises: défis et opportunités pour les syndicalistes», dans *Education ouvrière*, vol. 1, n° 130 (Genève, BIT-ACTRAV).
- Müller, T.; Rüb, S. 2005. *Towards internationalization of labour relations? Global Union Networks and International Framework Agreements – status quo and prospects* (Fulda, Allemagne, Université des sciences appliquées, Groupe de recherche sur les relations professionnelles en Europe et dans le monde), manuscrit non publié.
- Wick, I. 2003. *Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice* (Bonn, Fondation Friedrich-Ebert).

INTÉGRER LES PROBLÈMES DU TRAVAIL DANS L'ANALYSE DES CHÂÎNES DE VALEUR MONDIALES: CE QUE CELA IMPLIQUE POUR LA RECHERCHE ET LES SYNDICATS

3

*Lee Pegler et Peter Knorringa
Institut d'études sociales, La Haye, Pays-Bas*

Introduction

Une meilleure coordination internationale de la production sur une chaîne de valeur (signe d'une gouvernance renforcée des entreprises) semble aller de pair avec une érosion du bouclier de protection des travailleurs (et de la gouvernance ouvrière). Certains théoriciens et hommes politiques pensent pourtant que cette évolution peut offrir d'autres perspectives et associent une forte croissance des entreprises à une amélioration des conditions de travail. Que cela puisse se produire est loin d'être clair, a fortiori évident.

La question est au cœur de l'initiative de travail décent (BIT, 2002) et a son importance dans les recherches sur le travail et l'avenir des organisations syndicales des pays en développement. Cet article¹ traite de la manière d'appréhender les chaînes de valeur, se penche sur le rapport de cause à effet entre la montée en gamme des entreprises et l'amélioration des conditions de travail et tente d'en tirer les conséquences pour la recherche et les syndicats. Le premier chapitre («Chaînes de valeur mondiales et conditions d'emploi») suggère une approche et évoque le peu d'attention portée, dans un premier temps, aux problèmes du travail dans la littérature consacrée à ces chaînes. La partie suivante («Entreprise revalorisée = meilleures conditions de travail: une équation incertaine dans les pays en développement») souligne la nécessité de porter une attention plus systématique aux problèmes du travail, dans la mesure où il n'existe aucun lien automatique entre une montée en puissance de l'entreprise et une amélioration des conditions de ses

¹ Cet article se base sur une présentation faite au cours du deuxième atelier du GURN à Nova Hamburgo, du 23 au 25 janvier 2005. Il a été rédigé à partir d'un document présenté devant un atelier de l'Association européenne de l'institut du développement, «Travailler dans de petites entreprises: qualité de l'emploi et conditions de travail dans un monde globalisé», 17 janvier 2003, Université libre, Amsterdam.

salariés. A partir d'éminentes contributions de personnalités du monde académique, la troisième partie s'interroge sur la pertinence des «Études sur le travail: leur intérêt dans l'analyse des chaînes de valeur mondiales». La section quatre («Chaînes de valeur, recherche sur le travail et syndicats: vers un 'nouvel' agenda») traite de ce qu'il en résulte pour cette recherche et les syndicats.

Chaînes de valeur mondiales et conditions d'emploi

Les chaînes de valeur mondiales (CVM) ont suscité un intérêt croissant ces dernières années. Le trait dominant de tous les écrits est cette idée, largement partagée, d'une «nouvelle compétition»: pour faire face aux pressions de la mondialisation et rester compétitives, les entreprises ont sans cesse besoin de «monter en gamme» (Best, 1990; Schmitz, 2004; ONUDI, 2002). Mais l'on saisit mal encore les effets de cette évolution sur le travail. Sur un plan conceptuel, les opinions divergent. Certains soutiennent que la mondialisation économique imprime «une course vers le bas», conduisant inévitablement à une détérioration des conditions de travail; d'autres pensent qu'une production plus performante requiert une main-d'œuvre plus qualifiée et plus motivée, à même d'en tirer avantage sur le marché du travail (BIT, 1999). Au contraire des premières études empiriques sur les CVM qui n'ont guère prêté attention aux problèmes du travail, les plus récentes ont commencé à s'y intéresser, s'arrêtant notamment sur des cas particuliers (voir par exemple Nadvi (2004) pour des études de cas comparatives, ou Knorringa et Pegler (2006) pour une série d'hypothèses tentant de définir où et quand performances améliorées de l'entreprise et meilleures conditions de travail ont une chance d'aller de pair).

Mettre en perspective une chaîne de valeur suppose de prêter attention à la séquence des activités, qui va de la conception du produit au consommateur final, en passant par l'ébauche, la logistique et le marketing (Gereffi et Kaplinsky, 2001; Kaplinsky et Morris, 2002). Les CVM sont à considérer sous un triple aspect: *a)* la structure entrée-sortie du produit; *b)* la géographie de la production; *c)* la gestion de la coordination. De la firme proprement dite, l'ensemble se déplace pour s'insérer dans un cadre interentreprises, puis dans des réseaux, au plan national et transnational. Structures et formats divers ont été suggérés, et l'on retient particulièrement les modèles inspirés par les impératifs du producteur et les besoins du consommateur.

De cette littérature ressort l'idée générale, souvent implicite, qu'une production de meilleure qualité ou plus performante suppose un plus haut degré de confiance dans les relations interentreprises sur les chaînes de valeur (pour une étude critique, voir par exemple Humphrey et Schmitz, 1998). Lane (1998) soutient que, dans l'hypothèse d'une très forte concurrence qualitative, la confiance prend une importance particulière, même si elle est plus

problématique. A ses yeux, elle est, aujourd'hui plus qu'hier, une condition préalable au succès. Mais, dans un climat de compétitivité aiguë, elle peut avoir du mal à s'instaurer, et miser sur elle est aussi plus risqué.

En dépit de ces difficultés, un environnement où rivalisent qualité et performances est plus propice à développer le sens de l'organisation, qui, à son tour, permet d'espérer une nouvelle valorisation de l'activité. On distingue là trois phases:

- procédés plus performants (mieux faire les choses);
- montée en gamme de la production (meilleurs produits);
- amélioration fonctionnelle (activités complémentaires et valeur ajoutée) (Humphrey et Schmitz, 2002 et 2004).

Dès l'origine, le débat sur les CVM s'est intéressé, entre autres, à la position des fournisseurs, «pris dans des relations de dépendance transfrontalières au travers d'enjeux de coopération, de concurrence et de pouvoir» (Kaplinsky et coll., 2002, p. 1160). La définition originale, par Gereffi et Korzeniewicz (1994), de l'approche suivie sur les chaînes mondiales de produits de base s'inspire de celle de Wallerstein sur le système mondial, qui puise largement dans la théorie de la dépendance. Les premières études sur les CVM portaient presque exclusivement leur attention sur les relations entre firmes, négligeant leur impact sur le travail. Les plus récentes en tenaient mieux compte, dans leur analyse, mais nous persistons à penser qu'elles devraient se focaliser davantage sur le travail et mettre en lumière les opportunités offertes par la mondialisation économique et les menaces qu'elle fait peser sur le monde en développement.

Les responsables politiques parlent souvent de l'impact positif sur l'emploi (en quantité et en qualité) de chaînes plus performantes, mais leurs assertions sont peu étayées (BIT, 1999). Les conclusions tirées des études sont, à tout le moins, mitigées (Kaplinsky et coll., 2002; Nadvi, 2004), et sont riches de considérations pertinentes, qui devraient nous inciter à la plus grande prudence face à toute généralisation sur le lien inéluctable entre des entreprises performantes et de meilleures conditions de travail.

A moins de mieux intégrer les problèmes du travail dans l'analyse des chaînes de valeur mondiales, le discours politique sur les bienfaits des CVM dans les pays en développement sera, à tout le moins, incomplet, et peut-être même trompeur. La valorisation professionnelle par l'intégration de main-d'œuvre sur les chaînes ne se traduit pas automatiquement par de meilleures normes et conditions de travail dans les entreprises.

Loin de nous l'idée de penser que ceux qui se consacrent aux rapports entre firmes ignorent tout des relations de pouvoir. Nombreux sont les auteurs qui, dans la littérature des chaînes de valeur, reconnaissent le caractère

problématique, franchement politique et contestable, de certains liens comportementaux. On ne prête pourtant aucune attention à l'impact incertain de ces mesures sur l'attitude des travailleurs (Nadvi et Barrientos, 2004). L'acquisition, le contrôle et l'utilisation du «savoir induit» par les grandes firmes (par rapport aux PME) est un phénomène aux implications peut-être bien plus sérieuses que ne le suggèrent certains auteurs comme Palpacuer (2000). Cela s'applique aussi bien au comportement du travailleur et à son sens de la sécurité qu'à la qualité du travail dans les grandes et petites entreprises. En outre, des relations de pouvoir inégales dans la hiérarchie des compagnies peuvent aussi avoir des effets négatifs sur les conditions de l'emploi, en particulier dans les pays en développement. Il faut en chercher la raison dans la position vulnérable et de dépendance qu'ils occupent souvent dans les chaînes. Enfin, là où se combinent un pouvoir syndical affaibli, une relation heurtée entre capital et travail et une législation nationale du travail déficiente, l'avènement d'une gouvernance du travail «décente» et «de qualité» n'a guère de chances de se matérialiser dans l'expression nouvelle des normes internationales.

Entreprise revalorisée = meilleures conditions de travail: une équation incertaine dans les pays en développement

C'est aujourd'hui un lieu commun, parmi les théoriciens et hommes politiques, que d'affirmer qu'une entreprise doit monter en puissance si elle veut rester compétitive (BIT, 1999 et 2002; ONUDI, 2002; Schmitz, 2004). En outre, améliorer la qualité de l'emploi face à cette «nouvelle réalité» va souvent de pair avec quatre éléments: une formation et un savoir plus larges, un sens de la compétitivité associé à une plus grande spécialisation, la promotion d'associations d'entraide et de solutions collectives et un cadre réglementaire approprié (BIT, 1999, pp. 17-21). Dans ce contexte, monter en gamme améliorerait les conditions d'emploi. Nous sommes pourtant d'avis que la probabilité d'une revalorisation simultanée (de l'entreprise et des conditions d'emploi) demande à être vérifiée de manière empirique, plutôt que d'être implicitement acquise, et faire l'objet de prochaines études (Knorringa et Pegler, 2006).

Dans ce scénario de la simultanéité, on admet, un peu à la hâte, que les travailleurs sont hautement qualifiés, relativement peu nombreux et déjà porteurs d'un certain savoir. Dans ce cas de figure, les entreprises sont prêtes à embaucher pour être les «dépositaires de ce savoir-faire». Cette manière de concevoir la main-d'œuvre et les relations patron/gestionnaire/ouvrier a ses mérites dans une économie mondialisée de la connaissance, caractérisée par la nécessité constante de s'adapter et d'apprendre. En outre, alors que la notion de concept était à l'origine l'apanage des activités de recherche et de

développement, c'est là une logique que l'on peut étendre, au moins en partie, à d'autres activités, comme la création et le marketing, et même, partiellement, à la production de biens (BIT, 1999; Palpacuer, 1997 et 2000). Encore faut-il prendre soin de ne pas généraliser et tenir pour acquis que le modèle est valable pour tout type de relations de travail: il est, par essence, adapté à un personnel d'élite, qui remplit des tâches essentielles dans des entreprises de premier plan sur la chaîne. Il en va tout autrement pour les activités de transformation à forte densité de main-d'œuvre, qui constituent l'essentiel de la production dans les pays en développement, fournisseurs des CVM. En d'autres termes, adopter ce modèle pour se faire une idée de l'impact de la mondialisation économique équivaldrait à un vœu pieux pour tous ceux qui travaillent à alimenter les chaînes. Qui plus est, son intérêt, déjà limité, pourrait s'amenuiser avec le temps, en phase avec un possible déclin de cette élite ouvrière.

Les quelques tentatives faites pour examiner, de manière empirique, le lien de simultanéité (entreprise/salariés) ont conclu à l'existence, dans les pôles (clusters) de petites entreprises, de très nombreux cas, en apparence «exceptionnels», de mauvaises conditions d'emploi en dépit d'une montée en gamme de la société (Nadvi et Schmitz, 1994, p. 43). Dans les premières études réalisées sur ces pôles, il est apparu à l'évidence que cette double voie (la plus sûre et la moins certaine) ne s'adaptait pas aux réalités du Sud (Nadvi et Schmitz, 1994, p. 43). Les auteurs ont pu observer qu'il n'y avait pas de relation directe entre la montée en puissance d'une entreprise et les conditions de l'emploi. A supposer que cette double voie ait vraiment existé dans le monde industrialisé, on a toutes les raisons de penser que cette stratégie de la performance n'a jamais intégré le dossier de l'emploi dans les pays en développement.

Une récente estimation de l'impact sur le travail réalisée par Nadvi (2004) dans une série d'études sur les CVM met en exergue deux points, que l'on retrouve dans d'autres textes sur les problèmes de l'emploi (Bair et Gereffi, 2001; Kaplinsky et coll., 2002). En premier lieu, de nouveaux emplois ont été créés en nombre sur des sites hors des villes, en général des zones déshéritées activement recherchées par les chaînes de production pour leur prix. Les emplois offerts sur ces sites par certains producteurs et fournisseurs sont assortis de meilleures conditions que ceux offerts localement. Sous l'optique du développement, c'est là, tout au moins initialement, un encouragement économique pour les plus pauvres: il génère du travail relativement bien payé dans une localité donnée (Nadvi, 2004).

En second lieu, l'intégration de main-d'œuvre dans les chaînes de valeur a fréquemment été assortie de conditions d'emploi, fortement segmentées et différenciées, insufflant un sentiment d'insécurité et exigeant de longues heures de travail, notamment en bout de chaîne. Les observations générales qui se dégagent des études menées sur l'impact de la mondialisation économique –

insécurité et précarité (Standing, 1999) – trouvent confirmation dans celles consacrées à l'aspect travail sur les CVM. Enfin, de bas salaires peuvent être, dans un premier temps, une incitation à l'embauche et au développement de la chaîne, via les IDE (investissements directs étrangers). Mais attirer ces investissements et améliorer ses performances à l'exportation ont une forte corrélation avec les principes de base du travail décent, et notamment de meilleurs droits, un cadre de travail stable et une représentativité égale (Kucera, 2001; Kucera et Sarna, 2004; voir aussi Neumayer et de Soysa, 2006).

En somme, ce que l'on sait des conséquences sur l'emploi dans les pays en développement est bien peu de chose par rapport aux connaissances acquises ailleurs sur les CVM. A la lumière de ce constat et sur la base de quelques exemples appropriés, le chapitre suivant évoque les leçons, pratiques et théoriques, que l'on peut tirer des études sur les droits et conditions du travail dans les grandes entreprises et les PME.

Etudes sur le travail: leur intérêt dans l'analyse des chaînes de valeur mondiales

Dans le contexte d'une analyse des CVM et du nouveau paradigme de la compétitivité, l'éventuelle contribution des études menées sur les problèmes des droits et conditions du travail soulève deux questions: comment caractériser ceux qui travaillent dans ces firmes ou réseaux d'entreprises et que savons-nous de leurs conditions d'emploi, de leurs relations de travail et de la médiation d'autres acteurs? Comme on l'a vu plus haut, combiner la théorie d'un marché du travail segmenté, l'analyse des méthodes de travail et l'étude des relations professionnelles peut donner d'utiles indications sur ces questions.

Les premiers auteurs sur le sujet, comme Thurow, ont établi un lien potentiel entre l'éducation, les marchés du travail et les stratégies d'entreprise. A ses yeux, il est préférable de se focaliser sur la demande et l'offre d'emplois que sur la demande et l'offre de travail (Thurow, 1970). C'était ouvrir la discussion sur les méthodes utilisées pour faire naître une solide force de travail, plus flexible et plus homogène, par une procédure de sélection et du choix patronal, par exemple. Reste à savoir si les PME suivent ce chemin ou si elles sont le «réservoir» de tous ceux considérés comme inaptes à travailler dans de grandes entreprises. D'autres auteurs, comme Mainwaring, y ont ajouté une définition plus diversifiée des marchés secondaires du travail (sous-traitants au premier et deuxième niveaux, travailleurs à domicile, indépendants, etc.) et certains ont lancé d'utiles concepts sur la stratification sociale, le conditionnement, influençant l'entrée sur le marché du travail (Thomas, 1990).

Prenant en exemple des pays en développement, les paragraphes suivants s'efforcent de montrer à quel point certaines approches sur les méthodes de

travail sont toujours aussi importantes pour comprendre la dynamique d'entreprise dans cette nouvelle ère de compétitivité. Tout d'abord, on a de plus en plus la preuve que, dans leur effort de «modernisation», les grandes entreprises modifient les structures du travail, réduisant la hiérarchie, combinant les tâches, favorisant le travail d'équipe et déléguant les responsabilités (Humphrey, 1994; Pegler, 2000). Dans les PME, on a tiré des conclusions plus frappantes sur les conditions de travail: à en croire les traités de sociologie professionnelle, nombre de petites entreprises – y compris des sous-traitants au premier niveau et des sociétés revenues à une taille plus modeste – et surtout celles à forte intensité de capital offrent les mêmes conditions que les grosses firmes, allant jusqu'à accorder éducation, formation et autres avantages annexes (Bair et Gereffi, 2001; Gereffi et Kaplinsky, 2001; Fleury et Humphrey, 1993; Gitahy, 2000; Humphrey, 1995; Nadvi, 2004).

On a par ailleurs observé le développement d'entreprises en réseaux et, avec lui, celui des liens et synergies que de nombreux chercheurs considèrent comme importants pour l'évolution de l'emploi. Le phénomène a pris diverses formes: sous l'optique du développement économique local, ils prennent l'apparence de «vertueux» pôles d'entreprises, liés aux associations commerciales (Abreu et coll., 1999; Ruas et coll., 1994). Au sein même de l'entreprise, plusieurs services de base, et même la section comptable, sont souvent totalement ou partiellement externalisés (Abreu et coll., 1999; Pegler, 2000, chapitre 4; Ruas et coll., 1994). En d'autres cas, comme dans l'industrie automobile, on a misé sur une activité de proximité ou production «modularisée», les principaux fournisseurs s'établissant sur le site même de la multinationale (Abreu et coll., 2000).

On n'est pas loin d'entretenir là une vision optimiste de l'emploi dans les PME, parties de la chaîne. Mais, en passant d'une analyse des facteurs objectifs à un examen des facteurs subjectifs et de comportement au-delà de la «maison mère», la preuve est moins évidente, voire négative (Humphrey, 1999; Pegler, 2000, chapitre 6). De plus, les exemples de mutations dans les méthodes de gestion et de travail doivent être pris dans leur contexte économique, culturel et professionnel spécifique. Suggérer, en particulier, que des changements se sont produits, ou vont se produire, dans l'attitude des gestionnaires, qui se montreraient plus coopératifs et plus confiants, impliquerait que les caractéristiques du «modèle japonais», dans son mode d'organisation et de comportement, ont été avalisées par les grandes entreprises et les sous-traitants. A en croire de nombreuses études, pareil modèle et son éventuel transfert posent de sérieux problèmes, notamment en termes de droits et conditions du travail dans les entreprises de toutes tailles des pays récipiendaires².

² Voir Dedoussis, 1995; Delbridge, 1995; Elgar et Smith, 1994; et Humphrey, 1995 pour divers exemples dans les pays en développement et ceux à haut revenu.

Certaines études suggèrent que le développement des connaissances induites, acquises dans le travail de routine, a incité les entreprises à exercer diverses formes de contrôle, plus strictes mais aussi plus subtiles, pour atténuer l'éventuelle dépendance de l'employeur à l'égard d'une main-d'œuvre qualifiée (Fleury et Humphrey, 1993; Humphrey et coll., 1998; Pegler, 2002b). Dans le même temps, rien n'indique que de nombreux salariés aient pris un quelconque engagement, fait allégeance ou juré fidélité à leurs employeurs, après l'introduction de nouvelles normes de production (Leite, 1994; Pegler, 2002b). Travail en équipe, contrôle décentralisé et autres mesures semblables n'ont fait qu'accroître la pression du travail, et l'introduction de mécanismes de sélection et de vérification plus contraignants a accentué le sentiment des travailleurs d'être sous contrôle. Le climat ambiant ne s'explique qu'en partie par les bas salaires octroyés dans des usines aussi «privilegiées» et modernes: les ouvriers eux-mêmes ne sont pas convaincus de pouvoir trouver embauche sur le marché libre du travail (Leite, 1994; Gitahy, 2000; Pegler, 2000, chapitre 6). Pourtant, les employeurs de ce type sont généralement considérés avec plus de faveur que les petits fournisseurs ou les producteurs de pièces détachées, et ne se privent pas de jouer de la menace de licenciement pour conforter leur pouvoir de négociation.

Au Brésil et en Amérique latine, les conditions économiques et celles du marché du travail ne font qu'aggraver les incertitudes qui assaillent les travailleurs dans les périodes de mutation. Confusion, angoisse, doute: c'est le sentiment que l'on retire en conversant avec les salariés brésiliens, du col bleu au col blanc, du directeur à l'ouvrier. En visite dans une multinationale d'appareils ménagers, dans l'Etat de São Paulo, un des auteurs³ dit avoir senti que la direction et le personnel avaient pris un coup au moral devant le déclin de la firme sur le plan de l'innovation et de l'autonomie. Gitahy estime pour sa part que toute décision de réduire la taille de l'entreprise et, partant, de la hiérarchie, avait un effet similaire sur d'autres dirigeants de firmes dans la région (Gitahy, 2000), et cite ce propos d'un ouvrier: «Je suis une pièce de rechange et on ne peut plus s'en servir» (Gitahy, 2000, p. 14).

Par-delà le lieu de travail proprement dit, grandes et petites entreprises confondues, pouvoir et inégalités sont tout aussi importants dans l'optique des relations professionnelles. Ainsi, les entreprises qui adoptent le principe de la flexibilité arrêtent dans le même temps des mesures subtiles pour museler l'expression syndicale (Ackers et coll., 1996; Pegler, 2002a; Shaiken, 1994). Au lieu d'importer au Brésil des modèles consensuels de relations professionnelles, nombre d'entre elles se sont simplement inspirées des vertus de la flexibilité, sans investir de manière significative dans le personnel. En outre, en imprimant

³ Interviews réalisées dans l'entreprise, São Paulo, Brésil, décembre 2000-février 2001, par Lee Pegler.

un caractère flexible et très diversifié aux conditions de travail – ce qui est aussi le cas des sociétés du même secteur et de la même région –, elles créent une sorte de vide en matière de droits du travail. Cette situation est favorisée par des amendements introduits dans la législation nationale du travail.

En regard des réformes dans l'organisation et des droits et conditions du travail, le contexte indien est différent, même s'il a ses problèmes (Humphrey et coll., 1998, chapitre 6). Le cas de la Crompton Greaves (une compagnie d'ingénierie) l'a parfaitement illustré: la combinaison de droits du travail plus rigoureux qu'au Brésil et dans la plupart des pays d'Amérique latine et la présence de syndicats, apparemment plus représentatifs et plus vigoureux, a mis des limites claires aux changements possibles. Seules quelques modifications ont été introduites au niveau hiérarchique et toute modification sur les lieux de travail est soumise à accord. Certaines réformes ont pu aboutir, en échange desquelles les travailleurs ont obtenu la stabilité de l'emploi, de meilleurs salaires, une intensification limitée du rythme de travail et certains droits de veto.

Cette situation contraste fortement avec celle qui règne au Brésil et dans d'autres pays en développement, où l'on met moins de vigueur à faire respecter les droits du travail et plus d'énergie à promouvoir la flexibilité de l'emploi, même dans les grandes entreprises. À noter pourtant que les employeurs indiens (particulièrement ceux qui émargent au capital de transnationales) choisissent souvent de se délocaliser pour s'installer sur des sites hors des villes, où la main-d'œuvre est moins chère et moins syndicalisée (Humphrey et coll., 1998, pp. 143-144). Là, les patrons sont beaucoup moins scrupuleux sur les droits et conditions du travail. Les retombées, à tout le moins imprévisibles et potentiellement négatives, de ces évolutions sur ces droits et conditions, se retrouvent dans toutes les entreprises, petites ou grandes, principales ou secondaires, dans le réseau des chaînes de valeur.

Plus généralement, les cas indien et brésilien montrent à quel point la promotion des droits du travail est conditionnée par la présence d'un pouvoir syndical réel, efficace et marquant. Mais la mobilité du capital fait que la représentativité syndicale n'est pas suffisante. Le débat sur la question donne à entendre qu'instaurer confiance et bonnes conditions d'emploi dans les entreprises d'un de ces «cercles vertueux» de firmes interconnectées repose sur une épreuve qui conjugue pouvoir et négociation. Que, dans une relation de confiance et de coopération, les travailleurs et leur entreprise tirent mutuellement bénéfice suppose à la fois une représentation syndicale reconnue et représentative et un personnel tout aussi attaché à la firme qu'à son syndicat. En d'autres termes, les tenants de la nouvelle théorie de la compétitivité au niveau de l'entreprise et de la chaîne de valeur ont à revoir leur copie: faire coexister contrôle plus rigoureux et confiance doit trouver une expression plus claire que celle qui existe aujourd'hui.

S'interroger, dans une perspective nationale et internationale, sur l'inégalité des pouvoirs requiert de suivre avec prudence l'évolution des chaînes de valeur et leurs implications sur les droits et conditions du travail. A titre d'exemple, depuis la moitié de la décennie 1990, des modifications importantes ont été apportées aux normes définissant les conditions de travail dans les entreprises locales et à la nature du travail dans la chaîne brésilienne de l'électroménager. Il semblait à l'origine que la production, hautement spécialisée, de compresseurs au Brésil serait le moteur d'une montée en gamme pour l'emploi et les relations entre firmes. Même les plus anciennes sociétés d'électroménager se sont mises à la recherche et au développement sur le marché brésilien.

Mais la production de compresseurs s'est infléchie ces dernières années et ne représente plus qu'une activité parmi d'autres à l'échelle mondiale. De plus, les fonctions «recherche et développement» et «design» ont été à nouveau transférées aux Etats-Unis, et toutes les activités spécialisées ont été standardisées et confiées à des sous-traitants, souvent d'anciens employés et/ou des PME locales, filiales de transnationales de renom. D'autres auteurs ont relevé une tendance similaire à la concentration des EMN et de leurs principaux fournisseurs dans l'industrie automobile au Brésil et en Inde (Humphrey, 1999). Ils ont également noté, comme l'a illustré l'exemple du secteur brésilien de l'électroménager, les difficultés que l'industrie des pays en développement aura à se créer des «niches» durables et compétitives dans les chaînes (Humphrey, 2003, pp. 20-21).

En résumé, cette section laisse entendre qu'une dynamique se dégage de l'éventail des études sur le travail et qu'il faudra la prendre en compte dans l'analyse des CVM. Un certain nombre de théories, concepts et hypothèses, qui émaillent ces études, donne à penser que l'idée de bâtir la confiance et de développer la connaissance dans les entreprises ne saurait être prise pour acquise. Il faut en chercher la raison dans ce sentiment d'incertitude et ces mécanismes de contrôle, dans l'inégalité des pouvoirs et l'accès différencié au marché du travail. Le prochain chapitre donne un rapide aperçu de ce que ces observations impliquent pour la recherche sur le travail et les syndicats. On peut retenir le profit que ces derniers tireraient d'un rôle plus actif dans la recherche sur les chaînes de valeur, tout en sachant que l'on peut être en butte à des problèmes et des ambiguïtés.

Chaînes de valeur, recherche sur le travail et syndicats : vers un «nouvel» agenda

A examiner, dans toute son ampleur, le lien entre une montée en gamme de l'entreprise et les droits du travail, on retient que la recherche devrait franchement se concentrer sur la manière d'imprimer aux CVM un caractère plus

égalitaire et plus général. Cela signifie qu'elle ne devra pas seulement se focaliser sur «les paramètres de valeur et leurs contraintes», mais aussi sur la manière d'utiliser la force de travail et les conditions qui lui sont faites. Dès lors, les syndicats auront à inciter les responsables de la politique industrielle à intégrer l'agenda du travail décent dans leur stratégie nationale d'industrialisation. Enfin, en reconnaissant que les entreprises ne sont pas seules à pouvoir améliorer la sécurité des travailleurs, il faudra prendre en considération, dans cette approche, les voies et moyens à même de renforcer la protection sociale au sein et autour de l'entreprise.

Cela peut paraître très ambitieux et hors du cadre traditionnel de l'activité syndicale. Mais le recours à des moteurs de recherche pourrait être une des voies à suivre pour définir une action de ce type. On pourrait s'en servir pour savoir, à partir des différentes hypothèses, où et quand la montée en gamme d'une entreprise et l'amélioration des conditions de travail sont allées de pair, aux différents stades de l'analyse (voir Knorringa et Pegler, 2006).

Comment concevoir, dès lors, l'implication des syndicats dans le processus de recherche? D'abord, sur un plan général, ils devront être parties prenantes dans l'étude méthodique à mener sur les droits du travail dans les principales entreprises et les diverses structures de leur chaîne d'approvisionnement. Ils feront ensuite usage de ces informations pour tenter d'améliorer la notion de responsabilité sociale des entreprises sur les chaînes de valeur. L'objectif est triple: montrer que les chaînes de valeur peuvent, en plusieurs circonstances, être vues comme une seule «entreprise»; faire valoir l'argument que de meilleurs droits du travail sont synonymes de prospérité de la firme⁴; insister pour que les syndicats prennent une part plus grande dans la RSE.

Plus précisément, l'agenda de recherche travail/syndicats se traduirait par une série de stages et arrêterait méthodologies et décisions. Dresser la carte des chaînes de production est un travail complexe de collecte de données auprès de différentes sources et auprès des salariés des secteurs formel et informel. Il faudra décider de la portée des recherches: quels produits, à quel niveau (tiers ou fournisseur), qui atteindre? Ensuite, comme souligné plus haut, la recherche sur les relations et les conditions d'emploi dans les entreprises principales et chez leurs fournisseurs prendra en compte indicateurs objectifs et subjectifs. Sans un tel but en point de mire, l'analyse au niveau de l'entreprise, les relations entre firmes et autres considérations, comme la confiance et la sécurité, n'auront pas grand sens.

En troisième lieu, plusieurs syndicats pourraient se trouver en terrain inconnu et se voir impliqués dans une enquête sur les relations entre entreprises,

⁴ Essentiellement, l'argument qui sous-tend le concept de travail décent et tel qu'il est compris dans les recherches d'auteurs comme Kucera et Sarna (2004).

que cela porte sur l'aspect «recherche et développement», la formation, la production, le commerce d'intrants, les rapports de confiance ou les synergies possibles entre les pôles. De même, enquêter sur les droits du travail demandera aux chercheurs syndicaux d'élargir la portée de leurs analyses au-delà des relations formelles de travail pour prendre en compte «l'informel», la pauvreté et les moyens d'existence hors de l'activité traditionnelle.

Enfin, prôner de front le développement industriel et le travail décent suppose, notamment pour les chaînes vouées aux consommateurs, que les syndicats saisissent mieux les raisons qui incitent l'acheteur à se fournir en un point plutôt qu'en un autre. Là encore, les syndicats pourraient se voir évoluer dans des sphères peu traditionnelles, c'est-à-dire l'analyse des sources d'approvisionnement et la promotion du développement local. En se plongeant dans les moteurs de recherche cités plus haut, les préposés à la tâche disposeront d'une source de recherche appréciable: une perspective comparée des droits et conditions du travail au sein et au travers de chaînes de valeur et de pays divers.

Conclusion

L'analyse des chaînes de valeur mondiales s'est révélée être un outil utile dans l'étude de la mondialisation, ses structures, ses niveaux et ses processus. Cet article suggère cependant que la prochaine série d'études intègre une analyse plus diversifiée et plus critique des conditions de travail dans l'entreprise et des flux du marché du travail. En s'intégrant de manière plus complète, les études sur les CVM seraient à même d'offrir un nouvel aperçu de la diversité sectorielle des droits et conditions du travail et des réformes qui pourraient se révéler nécessaires dans la réglementation pour étendre le principe du travail décent sur les marchés du travail et dans les pays. Cela semble particulièrement important pour l'emploi dans les PME.

La plupart des chercheurs dans la sphère des CVM retiennent le fait que pouvoir et inégalités se retrouvent à plusieurs niveaux. Mais les premières études sur la question n'ont pas suffisamment intégré les problèmes du travail, ce qui réduisait leur utilité pour le monde ouvrier. Les syndicats ont aujourd'hui l'occasion d'élargir l'analyse pour leur propre usage, et cet article avance un certain nombre de voies possibles.

En s'embarquant dans cette entreprise, ils peuvent (une nouvelle fois) être amenés à s'intéresser à des entités et à des thèmes étrangers à leurs priorités traditionnelles. A ce propos, l'épineuse question du rôle syndical dans la promotion du développement local et du lien possible avec d'autres acteurs sociaux appelle des réponses nuancées. La réalité du «monde du travail» au XXI^e siècle nécessite pourtant l'engagement résolu des syndicats auprès de ceux qui souffrent de l'économie informelle, de la pauvreté et de l'inégalité des genres.

Références

- Abreu, A.; Beynon, H.; Ramalho, J. 2000. «The dream factory': VW's modular production system in Resende, Brazil», dans *Work, Employment and Society*, vol. 14, n° 2, pp. 265-282.
- ; Gitahy, L.; Ramalho, J.; Ruas, R. 1999. *Industrial restructuring and inter-firm relations in Brazil: A study of the auto-parts industry in the 1990s*, document ponctuel n° 21 (Université de Londres, Institut des études latino-américaines).
- Ackers, P.; Smith, C.; Smith P. (dir. de publication). 1996. *The new workplace and trade unionism* (Londres et New York, Routledge).
- Bair, J.; Gereffi, G. 2001. «Local clusters in global chains: The causes and consequences of export dynamism in Torreon's blue jeans industry», dans *World Development*, vol. 29, n° 11, pp. 1885-1903.
- Best, M. H. 1990. *The new competition: Institutions of industrial restructuring* (Cambridge, MA, Polity Press).
- BIT (Bureau international du Travail). 1999. *Job quality and small enterprise development*, série de documents de travail SEED, n° 4 (Genève).
- . 2002. *Small enterprises, big challenges – A literature review on the impact of the policy environment on the creation and improvement of jobs within small enterprises*, série de documents de travail SEED, n° 23 (Genève).
- Dedoussis, V. 1995. «Simply a question of cultural barriers? The search for new perspectives in the transfer of Japanese management practices», dans *Journal of Management Studies*, numéro spécial, vol. 32, n° 6, pp. 731-745.
- Delbridge, R. 1995. «Surviving JIT: Control and resistance in a Japanese transplant», dans *Journal of Management Studies*, numéro spécial, vol. 32, n° 6, pp. 803-817.
- Elgar, T.; Smith, C. (dir. de publication). 1994. *Global Japanization? The transnational transformation of the labour process* (Londres et New York, Routledge).
- Fleury, A.; Humphrey, J. 1993. *Human resources and the diffusion and adaptation of new quality methods in Brazilian manufacturing*, rapport de recherche IDS n° 24 (Brighton, IDS).
- Gereffi, G.; Kaplinsky, R. (dir. de publication). 2001. *The value of value chains: Spreading the gains from globalisation – IDS Bulletin*, numéro spécial, vol. 32, n° 3.
- ; Korzeniewicz, M. (dir. de publication). 1994. *Commodity chains and global capitalism* (Westport, CT, Praeger Publishers).
- Gitahy, L. 2000. *A new paradigm of industrial organisation: The diffusion of technological and managerial innovation in Brazilian industry*, thèse de PhD (Université d'Uppsala, Suède).
- Humphrey, J. 1994. «Japanese production methods and the changing position of direct production workers: Evidence from Brazil», dans T. Elgar et C. Smith (dir. de publication): *Global Japanization – The transnational transformation of the labour process* (Londres, Routledge).

- . 1995. «The adoption of Japanese management techniques in Brazilian industry», dans *Journal of Management Studies*, numéro spécial, vol. 32, n° 6, pp. 767-787.
- . 1999. «Globalization and Supply Chain Networks: The auto industry in Brazil and India», dans G. Gereffi, F. Palpacuer et A. Parisotto (dir. de publication): *Global production and local jobs* (Genève, IIES).
- . 2003. *Opportunities for SMEs in developing countries to upgrade in a global economy*, dans la série des documents de travail SEED, n° 43 (Genève, BIT).
- ; Schmitz, H., 1998. «Trust and inter-firm relations in developing and transition economies», dans *Journal of Development Studies*, vol. 34, n° 4, pp. 32-61.
- ; —. 2002. «How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters?», dans *Regional Studies*, vol. 36, n° 9, pp. 1017-1027.
- ; —. 2004. «Governance in global value chains», dans H. Schmitz (dir. de publication): *Local enterprises in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95-109.
- ; Kaplinsky, R.; Saraph, P. 1998. *Corporate restructuring – Crompton Greaves and the challenge of globalisation* (New Delhi, Response Books).
- Kaplinsky, R.; Morris, M. 2002. *A handbook for value chain research*, rapport pour le Centre international de recherche sur le développement (Ottawa, IDRC).
- ; Readman, J. 2001. *How can SME producers serve global markets and sustain income growth?* (Brighton, IDS), polycopié. Disponible sur www.ids.ac.uk/ids/global/valchn.html [consulté le 20 novembre 2002].
- ; Morris, M.; Readman, J. 2002. «The globalization of product markets and immiserizing growth: Lessons from the South African furniture industry», dans *World Development*, vol. 30, n° 7, pp. 1159-1172.
- Knorringa, P.; Pegler, L. 2006. «Globalisation, firm upgrading and impacts on labour», dans *TESG Journal for Social and Economic Geography*, vol. 97, n° 5, pp. 468-477.
- Kucera, D. 2001. *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the «conventional wisdom»*, document de discussion pour le Programme de recherche sur le travail décent, n° 130 (OIT-IIES).
- ; Sarna, R. 2004. *How do trade union rights affect trade competitiveness?*, document de travail n° 39 (BIT, Genève, Département de la politique d'intégration).
- Lane, C. 1998 «Introduction: Theories and issues in the study of trust», dans C. Lane et R. Bachman (dir. de publication): *Trust within and between organizations: Conceptual issues and empirical applications* (Oxford, Oxford University Press), pp. 1-30.
- Leite, M. 1994. *O futuro do trabalho: Novas tecnologias e subjectividade operária* (São Paulo, Pagina Aberta).
- McCormick, D.; Schmitz, H. 2002. *Manual for value chain research on homeworkers in the garment industry* (Brighton, IDS).

- Nadvi, K. 2004. «Globalisation and poverty: How can global value chain research inform the policy debate?», dans *IDS Bulletin*, vol. 35, n° 1, pp. 20-30.
- ; Barrientos, S. 2004. *Industrial clusters and poverty reduction – Towards a methodology of poverty and social impact assessment of cluster development initiatives* (Vienne, ONUDI).
- ; Schmitz, H. 1994. *Industrial clusters in less developed countries: Review of experiences and research agenda*, document de discussion n° 339 (Brighton, IDS).
- ; —. (dir. de publication). 1999. *Industrial clusters in developing countries – World Development*, numéro spécial, vol. 27, n° 9.
- Neumayer, E.; de Soysa, I. 2006. «Globalization and the right to free association and collective bargaining: An empirical analysis», dans *World Development*, vol. 34, n° 1, pp. 31-49.
- ONUDI (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel). 2002. *Industrial Development Report 2002-2003: Competing through innovation and learning* (Vienne).
- Palpacuer, F. 1997. *Competitive strategies, competencies management and inter-firm networks: A discussion of current changes and implications for employment*, document pour un atelier international sur les systèmes de production mondiaux et les marchés du travail, IIES (Genève, BIT).
- . 2000. «Competence-based strategies and global production networks: A discussion of current changes and their implications for employment», dans *Competition and Change*, vol. 4, n° 4, pp. 353-400.
- Pegler, L. 2000. *Workers, unions and the «politics of modernisation»: Labour process change in the Brazilian white goods industry*, thèse de PhD (Université de Londres, LSE).
- . 2002a. *Factory modernisation and union identity: New challenges for unions in developing and transitional economies*, document à l'intention du Congrès mondial de l'ISA, Brisbane, Australie, juillet.
- . 2002b. «Dependência do empregador e 'lealdade' do trabalhador na fábrica do futuro: evidência com base no Brasil», dans *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 17, n° 48, pp. 133-157 (disponible en anglais dans la série des documents de travail, document n° 17, School of Social Sciences, Cardiff, octobre 2001).
- Ruas, R.; Gitahy, L.; Rabelo, F.; Antunes, E. 1994. *Inter-firm relations, collective efficiency and employment in two Brazilian clusters*, recherche sur le programme mondial de l'emploi, WEP 2-22/WP242 (Genève, BIT).
- Schmitz, H. (dir. de publication). 2004. *Local enterprises in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar).
- ; Knorrirga, P. 2000. «Learning from global buyers» dans *Journal of Development Studies*, vol. 37, n° 2, pp. 177-205.
- Shaiken, H. 1994. «The new international division of labour and its impact on unions: A case study of high-tech Mexican export production», dans J. Belanger, P. Edwards et L. Haiven (dir. de publication): *Workplace industrial relations and the global challenge* (Ithaca, NY, ILR Press).

Les syndicats face aux défis de la mondialisation

- Standing, G. 1999. «Global feminization through flexible labour: A theme revisited», dans *World Development*, vol. 27, n° 3, pp. 583-602.
- Thomas, H. 1990. *Labour and work in small scale enterprises*, document de travail ISS n° 79 (La Haye, Institut d'études sociales).
- Thurow, L. 1970. *Investment in human capital* (Belmont, CA, Wadsworth).

PAVER LA VOIE À LA SYNDICALISATION DANS LES «ATELIERS DE MISÈRE» À HAUTE COMPÉTENCE TECHNOLOGIQUE

4

*Anibel Ferus-Comelo
New Trade Union Initiative, Inde*

Introduction

La mondialisation a entraîné une restructuration universelle de la production industrielle, tant il est vrai que les multinationales sont avides de main-d'œuvre «flexible» et à bas prix (Dicken, 1998). Sur le marché international, les produits de base procèdent en majorité d'une série de chaînes complexes de sous-traitants, qui franchissent les frontières nationales des pays industrialisés et en développement (Gereffi et Korzeniewicz, 1994). Certains théoriciens qualifient ce type d'économie de «capitalisme en réseaux», qui s'appuie, de plus en plus, sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) (Castells, 1996). Ceux qui les gèrent sont aujourd'hui des acteurs de premier plan dans l'économie mondialisée, et il est primordial de comprendre leurs modes de restructuration et leur politique de l'emploi en raison de leurs implications sur l'effort de syndicalisation.

Stimulées par le rythme rapide des progrès technologiques qui s'accompagnent d'une chute des prix de l'ordinateur, du téléphone portable et autre produit électronique, les entreprises du secteur réduisent leurs coûts en confiant la production à des sous-traitants – fabricants sous contrat et fournisseurs à divers niveaux – et en recourant à des agences d'intérim pour leurs besoins en personnel. Si la stratégie est gagnante pour l'entreprise, elle a des conséquences préjudiciables sur la main-d'œuvre, à mesure que l'on descend la chaîne d'approvisionnement, en différentes parties du monde (CAFOD, 2004; Ferus-Comelo, 2005). Travailler dans les technologies de l'information est souvent synonyme d'emploi précaire dans une structure professionnelle très stratifiée, ponctuée de contrats occasionnels ou à court terme, à l'usine ou chez soi, avec tous les risques inhérents sur la sécurité et la santé. A noter que

femmes et migrants sont une composante importante de la force de travail dans ce secteur (Ferus-Comelo, 2006).

Dans cet article, centré sur l'industrie de l'électronique, l'auteur estime que, si la mondialisation dresse de sérieux obstacles à la syndicalisation, une action ouvrière reste possible de diverses façons, qui méritent un examen attentif. Trois points, liés entre eux, sont à retenir: d'abord, la perception d'un capital «libre de toute attache», qui alimente le fatalisme des syndicalistes, doit être tempérée par une analyse pondérée de l'ampleur et des conditions de la mobilité industrielle, qui identifierait les moyens potentiels de «fixer» le capital. Ensuite, relever le défi de la mondialisation suppose de cerner et d'exploiter les faiblesses de la structure du capital, en recourant, pour ce faire, aux puissantes ramifications du mouvement syndical international. Enfin, le concept même de «mouvement ouvrier» se doit de dépasser les syndicats pour inclure d'autres organisations, dont les attributions et les activités pourraient faire d'eux de précieux alliés dans le combat pour la justice sociale et économique. L'analyse qui suit se fonde sur des recherches menées en deux pôles clés de l'industrie mondiale de haute technologie du Nord et du Sud, la Silicon Valley, aux États-Unis, et Bangalore, en Inde (Ferus-Comelo, 2005).

Capital universel, travail local?

La nature inconstante des opérations financières des transnationales – aujourd'hui sur un site, demain sur un autre – déconcerte ceux qui ont à charge d'organiser les travailleurs. On ne peut, en l'occurrence, sous-estimer le pouvoir du capital, mais les recherches entreprises à Bangalore comme dans la Silicon Valley mettent en question la notion du capital «libre de toute attache».

Le degré de mobilité/immobilité industrielle

A s'entretenir avec des responsables de société, on a le sentiment que l'industrie électronique est moins mobile qu'on ne l'a cru, dépendante qu'elle est du système des chaînes d'approvisionnement et de certaines caractéristiques géographiques. L'Inde, par exemple, représente aujourd'hui un vaste et lucratif marché inexploité pour l'industrie électronique. Aussi, trouver un site de production dans le pays et un bon sous-traitant local est tout aussi important pour les multinationales étrangères que pour les entreprises nationales, désireuses de s'assurer une part substantielle de ce marché émergent. Deux raisons majeures expliquent le choix de Bangalore par les unes et les autres. D'abord, les chefs d'entreprise apprécient le degré de spécialisation d'une large main-d'œuvre venue de différents points de l'Inde du Sud. Plus d'une centaine d'institutions techniques dispensent une formation,

agréée par l'Etat et les entreprises, à même de répondre aux besoins spécifiques de cette industrie. Même si le faible coût de la main-d'œuvre est un critère important, ce n'est pas la raison première retenue par les sociétés pour y maintenir leurs activités; d'autres pays asiatiques, et notamment la Chine, proposent une main-d'œuvre à bas prix pour une productivité supérieure. Ensuite, la politique du gouvernement de l'Etat de Karnataka (dont Bangalore est la capitale) en matière de technologies de l'information offre de généreux avantages fiscaux, terrains subventionnés, périodes d'exemption d'impôts et conditions minimales assorties à l'établissement d'unités de fabrication de hardware. L'Etat a assoupli sa législation du travail pour la mettre au diapason de celles de Taiwan, de Singapour, de la République de Corée et des Philippines, principaux concurrents de l'Inde dans le secteur de la haute technologie. Aux Philippines, par exemple, les employeurs ferment provisoirement leurs usines pour retarder toute négociation contractuelle et affaiblir, voire éliminer, les syndicats (CISL, 2006). En Inde, l'amendement de 1982 à la loi sur les conflits professionnels requiert des entreprises, employant plus de 100 ouvriers, qu'elles obtiennent du gouvernement de l'Etat une autorisation préalable à tout licenciement. Selon certains militants syndicaux de Bangalore, le régime de retraite volontaire parrainé par l'Etat et conçu comme un «filet de sécurité», sous forme de fonds de retraite et autres aides aux victimes de compression de personnel, est utilisé par de nombreux employeurs pour détourner la loi et fermer leurs entreprises sans préavis, tout spécialement quand ils veulent se débarrasser d'un syndicat.

Si la présence d'un large réservoir de personnel qualifié – tout aussi nécessaire pour le travail d'assemblage – et la politique de faveur de l'Etat font de Bangalore un pôle clé de l'industrie électronique, la Silicon Valley garde toute son importance après s'être convertie en rampe de lancement de produits de niche hautement spécialisés. Son infrastructure de qualité permet la fabrication de produits qui, technologiquement complexes dans leur phase initiale, sont ensuite envoyés de par le monde, là où les coûts permettent une reproduction à grande échelle. Fabricants et sous-traitants de la Silicon Valley peuvent compter sur un approvisionnement dans le voisinage. Par ailleurs, la proximité des centres de recherche et de développement les favorise, dans la bataille de l'adjudication de contrats, auprès de fabricants d'équipements d'origine et de producteurs de concepts d'origine. Les chefs de production ont approuvé le cadre réglementaire local et sa flexibilité en termes d'utilisation d'électricité et de produits chimiques, de lois du travail et de la réglementation sur la sécurité et la santé professionnelles. En somme, l'existence d'une main-d'œuvre qualifiée, la proximité des marchés et les aides gouvernementales sont des facteurs spécifiques, qui attirent et retiennent les industriels de l'électronique dans les deux régions.

L'activité de fabrication entre pour une part importante dans les économies de ces deux pôles, mais elle est peu visible dans la Silicon Valley – disséminée qu'elle est entre petites unités sous contrat avec de grosses entreprises – et est éclipsée à Bangalore par le renom et la prospérité de l'industrie du software. A en croire des statistiques gouvernementales et des projections de l'industrie dans les deux régions, le niveau de l'emploi dans les activités d'assemblage est appelé à croître. Diverses entités comme l'Association des producteurs de technologies de l'information à Bangalore et le Silicon Valley Manufacturing Group (SVMG) font le siège de leurs gouvernements respectifs pour arrêter une politique favorisant la production locale. Le nombre d'emplois dans l'industrie des semi-conducteurs et pièces électroniques, y compris les processeurs, opérateurs et assembleurs, de la Silicon Valley devait augmenter et non décroître selon le département ad hoc du comté de Santa Clara. Cette tendance au maintien et à la croissance de l'emploi dans la production électronique locale ne fait qu'aiguïser le besoin d'organiser une force de travail en expansion, tout en gardant à l'esprit l'image d'un secteur de production en perpétuel mouvement.

Lier subventions et normes du travail

Outre ses observations sur la nature du capital, le mouvement syndical pourrait se pencher, avec profit, sur les obligations qui l'assortissent et en tirer avantage pour les travailleurs. En recevant, sous forme de subventions, les deniers publics, l'industrie se prête elle-même à un contrôle plus strict et à l'obligation de «rendre des comptes». Il y a une bonne part d'investissements publics dans l'industrie de haute technologie, censés favoriser la création d'emplois et le développement économique. Dell a récemment bénéficié de certains avantages, estimés à quelque 242 millions de dollars, pour créer une usine d'assemblage d'ordinateurs dans l'Etat de Caroline du Nord, après avoir provoqué des enchères houleuses entre gouvernements locaux (Seccombe et Cherrie, 2004). Ces incitations financières ne sont généralement assorties que de conditions minimales, virtuellement sans aucun contrôle.

Aussi les syndicats devraient-ils, en s'appuyant sur un mouvement d'opinion, obtenir que le respect de normes de travail décentes conditionne l'octroi de subventions de l'Etat et s'attaquer au fardeau social (qualité de travail médiocre, peu de retour sur investissement, pollution, etc.) imposé par les entreprises aux collectivités locales. En insistant sur ce lien, et en particulier sur le droit de s'organiser à l'abri de toute pression, les campagnes menées aux Etats-Unis pour défendre le niveau de vie ont montré que la participation et l'intervention des représentants des travailleurs dans le débat sur l'utilisation des fonds publics peuvent venir en complément de l'action syndicale.

S'interroger sur la nature et la portée des campagnes

Organiser les travailleurs en différents points de chaînes d'approvisionnement complexes, dans des usines, de petites unités de production ou chez eux, pose d'énormes problèmes, qui suscitent trois questions: Qui cibler pour améliorer les conditions de l'emploi? Quels sont les points faibles à exploiter dans l'armure des entreprises? Quels sont les alliés potentiels à même d'accroître la pression sur les employeurs (directs et indirects)? Faire l'inventaire des politiques des chaînes d'approvisionnement en combinant ce que l'on sait et ce que l'on peut apprendre des entreprises donnerait déjà un outil pour y répondre.

Redéfinir l'employeur et recadrer la négociation collective

A l'évidence, la responsabilité de l'entreprise dans les conditions de travail est diluée quand la production des PCO et des PEO (producteurs de concepts et d'équipements d'origine) est confiée à des unités qui ne leur appartiennent pas, à des ouvriers qu'ils n'emploient pas directement. Les industries du vêtement et de l'automobile donnent pourtant sur ce point d'intéressantes leçons au secteur de l'électronique. Une étude attentive de la dynamique industrielle et des relations de pouvoir dans le secteur du vêtement en vient à conclure que les campagnes doivent prendre pour cible les détaillants et les «fabricants» de la marque. Ils mettent à la tâche les sous-traitants et, indirectement, les couturières, par le biais des nombreux tiers qui jalonnent le réseau de production dans un milieu où l'on se déchire (Louie, 2001; Nutter, 1997). Les syndicats s'emploient de ce fait à informer et à mobiliser les consommateurs, principalement les femmes des classes moyennes et les universitaires, pour tenter de créer un large mouvement contre ces «ateliers de misère». Une démarche similaire pourrait être entreprise dans l'industrie high-tech, qui viserait les acheteurs institutionnels, écoles, universités, hôpitaux et services gouvernementaux.

D'autres tentatives ont été faites avec succès pour protéger les salariés chez les fournisseurs dans les industries de l'automobile et du vêtement, où les syndicats ont obtenu une reconnaissance formelle. C'est le syndicat du vêtement de New York qui a ouvert la voie à ce type d'accord: le fabricant est tenu pour responsable des conditions de travail dans les ateliers qu'il a contractés (Bonacich, 2001). Dans le même esprit, le syndicat canadien des ouvriers de l'automobile (CAW) a imaginé de nouveaux concepts de négociation collective, «propriété du travail» et «négociation satellitaire», pour en finir avec les frontières artificielles, qui limitent les termes et conditions des contrats aux salariés directs de l'entreprise (Holmes, 2004). Au plan international, les ACI sont une forme de code de conduite de l'entreprise que les fédérations syndicales internationales, comme l'ICEM et l'UITA, négocient avec de grandes firmes pour

couvrir leurs salariés directs, et, dans certains cas, indirects. Si cette approche n'est pas exempte de problèmes, comme le soulignent Bonacich (2001) et Wills (2002), elle montre aux organisations syndicales la voie à suivre pour redéfinir le concept traditionnel de négociation collective en conformité avec les régimes contractuels qui prédominent aujourd'hui.

Exploiter les points faibles

Les réseaux de production fortement décentralisés, tissés par des entreprises interdépendantes, consolident leur pouvoir, mais permettent aussi au mouvement ouvrier de faire valoir ses revendications. Comme le note Moody (1997, p. 280), les EMN «ont de profondes poches de résistance aux grèves ou autres formes d'action, mais elles sont aussi vulnérables en plusieurs points de leurs chaînes de production transnationales». Cette vulnérabilité à l'activisme local est perceptible dans le dispositif de production transnational de l'industrie de l'électronique.

Dans la Silicon Valley et à Bangalore, les chefs d'entreprise sont d'accord pour dire que réduire les délais de transport de la marchandise d'un point à l'autre et éviter l'entreposage sont vitaux dans une industrie où le produit devient rapidement obsolète. Le temps que met ce produit assemblé pour se retrouver sur l'étagère du détaillant ou chez le client est d'une particulière importance pour sa valeur marchande. Des systèmes rodés et ponctuels – ce qu'un directeur de société de Bangalore traduit par «le bon matériel à la bonne place et à la bonne heure» – sont, dans ces conditions, indispensables. Entreposer ce matériel pendant une longue période devient un non-sens: il se doit d'être livré quelques heures après être parvenu en bout de chaîne. Les fournisseurs sont eux-mêmes liés les uns aux autres, soumis à la même pression et tenus de respecter les prévisions des PEO ou PCO. Ponctualité et quantités exactes sont essentielles dans toute livraison.

Rappelant la grève décrétée par le syndicat UAW (United Auto Workers) en 1998 dans les deux usines de General Motors à Flint, dans le Michigan, Herod (2000) en conclut qu'un arrêt de travail bien calculé ou une grève du zèle sur certains points clés des chaînes de production donne une autre dimension à l'enjeu financier de l'action syndicale. Une analyse de la chaîne d'approvisionnement peut aussi aider à identifier d'autres acteurs importants qui pourraient faire effet de «levier» pour les travailleurs. Beukema et Coenen (1999) estiment que les sociétés qui fournissent les services logistiques ou conçoivent «la planification, l'exécution et le suivi du flux de marchandises de l'achat à la distribution au consommateur final» peuvent également être un site de résistance ouvrière (Beukema et Coenen, 1999, p. 142). S'appuyant sur l'exemple d'une entreprise de distribution hollandaise, ils expliquent que les préposés à la logistique

(c'est-à-dire les employés du transport), usant de leurs contacts et de leur connaissance des meilleurs clients de la firme, peuvent être d'une aide précieuse là où les réseaux de production mondiaux montrent des points faibles. La forte présence syndicale dans l'industrie des transports et les filières du travail organisé qui existent, au plan international, dans ce secteur sont à même de favoriser l'action et la solidarité de la classe ouvrière entre industries diverses.

Favoriser les échanges internationaux

Le pouvoir de relocaliser géographiquement les emplois dans l'électronique montre à l'évidence qu'une stratégie d'organisation limitée n'a plus cours dans le capitalisme d'aujourd'hui. Si les travailleurs sont répartis en fonction de la «géographie» de la production, les unir par-delà les frontières nationales doit être une des premières préoccupations dans ce secteur. Ce que l'on sait des échanges et des rencontres internationales entre travailleurs de certaines multinationales, comme ceux mis sur pied par le Réseau de solidarité Maquila (Maquila Solidarity Network/MSN), confirme l'intérêt des contacts personnels et des échanges d'information entre salariés. Aux mesures de protection arrêtées par les syndicats pour freiner le transfert d'emplois pourraient se substituer des pressions exercées sur les entreprises pour les amener à créer de meilleurs emplois *partout* où elles opèrent.

Il est loisible, entre autres possibilités, de réunir tous les préposés à l'assemblage qui travaillent sur les chaînes d'approvisionnement d'une seule entreprise comme IBM (International Business Machines) sans tenir compte de l'employeur direct ou du lieu de travail. Et il serait essentiel d'y inclure des ouvriers venus d'unités revêtant un intérêt stratégique particulier pour la firme. Au cours de l'été 2002, une délégation de travailleurs, autrefois au service de la multinationale de l'électronique Radio Corporation of America (RCA, aujourd'hui Thomson Multimedia) dans le comté de Taoyuan (nord de Taiwan), a fait une visite aux Etats-Unis pour solliciter la solidarité du mouvement ouvrier américain et des organisations de l'environnement dans la lutte menée pour obtenir de justes compensations. La visite était organisée par une association d'anciens employés de RCA, fondée en 1998, pour soutenir des centaines d'entre eux (ou leurs familles) atteints de cancer causé par des substances toxiques sur leurs lieux de travail. Les visiteurs se sont rendus dans cinq grandes villes, et dans la Silicon Valley, pour plaider leur cause auprès des ouvriers américains de l'électronique et activités annexes. Il s'agissait pour eux de trouver appui dans leur démarche en faveur d'une audition publique et de poursuites contre leur ancien employeur, accusé d'inertie face à une pollution rampante et au développement du cancer. La tournée a été l'occasion d'échanger des informations et de lier des contacts personnels. Dans la Silicon Valley, la délégation

a été frappée par la diversité ethnique des travailleurs et par leurs récits sur le traitement injuste dont ils sont victimes dans ce secteur. À l'évidence, de tels échanges ont le double mérite de se forger des appuis et d'avoir une vue réaliste des conditions de travail en plusieurs points du globe par un contact direct.

Les fédérations syndicales internationales, comme la FIOM, qui reconnaissent qu'organiser les salariés dans le secteur des technologies de l'information «demande un effort syndical particulier» pourraient jouer un rôle essentiel dans l'internationalisation des campagnes dans cette industrie (FIOM, 2002, p. 8). De telles formations syndicales sont à même d'exercer des pressions dans les conflits du travail, de mener des recherches sur les entreprises, de faire du lobbying auprès des gouvernements, d'éveiller la conscience de l'opinion dans plusieurs pays et de mobiliser leurs adhérents pour coordonner les journées d'action avec les affiliés nationaux. De nombreux cas fort connus (par exemple la grève des Teamsters de 1997) ont montré que la solidarité internationale, par le truchement de ces organisations, peut faire une énorme différence dans les négociations contractuelles et le combat pour la reconnaissance syndicale. D'autres exemples figurent dans les articles 1 et 2, qui expliquent comment les FSI se sont servies des ACI pour développer le mouvement de solidarité internationale.

Faire la liaison avec l'«autre» mouvement ouvrier

Face à la nécessité d'organiser les travailleurs et aux possibilités à saisir pour le faire, la recherche dans ces deux pôles est en proie à un cruel dilemme. L'industrie de l'électronique est caractérisée par un faible taux de syndicalisation et les centrales à Bangalore et dans la Silicon Valley n'ont pas encore réussi à s'y installer de manière institutionnelle. À Bangalore, la syndicalisation est limitée aux sociétés du secteur public traditionnel, créées juste après l'indépendance de l'Inde, livrant à lui-même un secteur privé relativement nouveau. Dans la Silicon Valley, aucune organisation n'a pris pied, en dépit de deux tentatives avortées dans les années 1980 et à la mi-90 (Early et Wilson, 1986). Mais, là comme dans d'autres hauts lieux de l'électronique, plusieurs organisations sans but lucratif ou communautaire et des mouvements d'inspiration sociale comblent le vide pour venir en aide aux travailleurs. Il est donc impératif d'établir une collaboration entre les syndicats et ces entités, et de la conforter, si l'on veut protéger les droits des travailleurs.

Organiser par le biais de «services» divers

Répondre aux besoins des ouvriers hors de leurs lieux de travail est un des moyens de tisser des liens fructueux entre les organisations sociales et les

syndicats. A Bangalore, le syndicat (secteur public) des employés de l'électronique Bharat a lancé en 2001 une unité de conseils juridiques pour les femmes avec l'aide d'une firme d'avocats, sympathisante de la cause publique. En prêtant un tel service aux femmes (et aux hommes) sur des questions qui ne relèvent pas nécessairement de leur travail, le syndicat souligne les vertus de l'organisation collective dans la vie de chacun. Les dirigeants syndicaux entendent ouvrir cette unité – qui fonctionne sur une base mensuelle – à tous ceux qui résident autour des centres de production, et faire valoir ainsi les avantages de la syndicalisation au-delà de l'entreprise. Les adhérentes du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) gèrent deux foyers pour femmes qui travaillent dans les zones franches d'exportation, dans la banlieue de Kuala Lumpur (David, 1996). En plus de leur offrir un logement sûr, décent et peu coûteux, ces foyers donnent à leurs pensionnaires la possibilité de discuter de leurs problèmes et de réaliser l'intérêt que présentent les syndicats. L'initiative a été reprise ailleurs et certaines des femmes qui y ont logé ont participé à la création d'une nouvelle organisation syndicale dans l'industrie de l'électronique. Une ONG de Santa Clara (Center for Occupational Safety and Health/SCCOSH) a lancé un programme de formation sur la sécurité et la santé à l'intention des ouvriers de l'électronique de la Silicon Valley. Elle a également pris, dans les années 1990, une initiative en faveur de l'émancipation des travailleuses, le Working Women's Leadership Development Projet (WE LeaP) dans le but d'organiser une force de travail à prédominance féminine (et immigrée) autour des thèmes de la sécurité et de la santé dans les entreprises.

Outre l'assistance juridique, le logement et la formation à la sécurité, il existe une myriade de services utiles aux travailleurs, comme les soins médicaux, la qualification professionnelle, l'alphabétisation ou une meilleure connaissance de l'anglais. Répondre à ces besoins par des programmes structurés, dispensés dans un cadre communautaire, à l'abri de toute influence, aurait le mérite d'attirer les ouvriers et d'établir avec eux des relations de confiance. Plusieurs autres raisons militent en faveur d'une pareille stratégie, prudente et à long terme. D'abord, elle prend en compte le fait que de nombreux travailleurs apprécient leur emploi, pour médiocre qu'il puisse paraître, car leurs chances d'en trouver un autre, plus convenable et mieux payé, sont minces. Ce qui ne les empêche pas d'être tout à fait lucides sur la nécessité de se battre pour l'égalité et la dignité. Ensuite, aller vers les autres, hors de l'entreprise, peut les aider à se forger une identité politique comme travailleurs, et cela est particulièrement important pour les femmes, qui ne trouvent de définition que dans leur rôle au foyer. En général, intégrer une organisation permet de réaliser à quel point l'action collective peut changer la vie de chacun.

Développer les alliances entre mouvements

Face aux dégâts subis par l'environnement et aux risques de santé que fait courir, à la main-d'œuvre et à la collectivité, l'industrie de l'électronique, les défenseurs de l'environnement dans les pôles high-tech de Taiwan, de Thaïlande, de la Silicon Valley et d'Ecosse, ont montré qu'ils étaient les alliés des travailleurs sur le dossier de la responsabilité sociale des entreprises. Des actions en justice, qui font date, ont été engagées contre des multinationales, comme IBM, RCA (Thomson Multimedia) et Seagate Corporation par des associations de l'environnement, au nom des ouvriers et de leurs descendants, dont la santé a été affectée de manière chronique pour avoir été exposés à un «mélange explosif» de produits chimiques et dangereux dans l'entreprise.

Dans la Silicon Valley, un mouvement contre les produits toxiques, dit SV Toxics Coalition (SVTC), est né de préoccupations partagées sur la dégradation de l'environnement, la santé publique et les problèmes du travail. Pendant près de vingt ans, la SVTC a mené des recherches, informé le public et dénoncé les méfaits sur l'environnement de l'industrie de l'électronique, à commencer par la contamination des nappes phréatiques dans les années 1970, entraînant l'adoption de mesures révolutionnaires aux Etats-Unis. L'action de la coalition, qui a mis l'industrie face à ses responsabilités, a eu d'importantes répercussions dans la région, dans le pays et au-delà, suscitant le lancement, dans les années 1980, de la «Campagne internationale pour une technologie responsable» (International Campaign for Responsible Technology/ICRT), un réseau de spécialistes de la santé publique, de militants syndicaux et de partisans de l'environnement. La campagne de Rio Tinto, menée par une autre coalition (organisations de populations autochtones, syndicats d'environnementalistes), a bien montré que l'ICRT peut servir de plate-forme et être le lien entre l'action nationale et les problèmes qui traversent le monde: pratiques et gouvernance des entreprises, valeur de l'actionnariat et responsabilité sociale (Sadler, 2004).

Conclusion

Les conditions de travail dans le secteur des technologies de l'information, et tout spécialement pour ceux qui sont au dernier niveau de la chaîne de sous-traitance, peuvent souvent se résumer à celles d'«ateliers de misère» high-tech. Les recherches à Bangalore et dans la Silicon Valley laissent penser que la syndicalisation de cette industrie, virtuellement inexistante aujourd'hui, n'est pas impossible. Il est néanmoins important, pour commencer à envisager cette éventualité, d'en finir avec ce sentiment pessimiste de «cul-de-sac» que la rhétorique de la mondialisation sur le capitalisme moderne et le mouvement ouvrier nous insuffle. L'image d'un capital qui parcourt le monde à la recherche de la

main-d'œuvre la moins chère et des lois les plus laxistes n'est pas toujours adaptée à l'industrie de l'électronique, partout où elle existe. L'Etat a un rôle bien défini à jouer dans la réglementation de l'industrie privée, et cela relève de l'évidence dans le secteur high-tech, qui bénéficie de généreuses subventions. Plutôt que d'accepter la défaite avant d'engager le combat, les syndicats doivent tirer les leçons d'industries similaires pour définir une stratégie.

Certes, il ne faut pas sous-estimer les nombreux défis que pose la structure mondiale de l'activité de l'électronique, mais l'on peut aussi s'inspirer de l'exemple des luttes menées par les travailleurs, les soutenir et les amplifier. Cela appelle un effort résolu, créatif et concerté des diverses composantes du mouvement ouvrier. L'étude entreprise sur les deux sites de haute technologie donne à croire que l'organisation de la production mondiale dans une industrie si soucieuse de ponctualité n'est pas imperméable à une action ouvrière bien coordonnée. Analyser les brèches possibles et en tirer avantage pour organiser la résistance collective, mobiliser les alliés politiques d'autres mouvements sociaux et redessiner les contours des campagnes pour y inclure ceux qui travaillent chez eux ou par-delà les frontières: voilà ce que les syndicats et organisations communautaires ont à faire pour enclencher ce difficile processus et rendre dignité et respect aux travailleurs de l'électronique.

Références

- Beukema, L.; Coenen, H. 1999. «Global Logistic Chains: the increasing importance of local labour relations», dans P. Leisink (dir. de publication): *Globalization and labour relations* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 138-157.
- Bonacich, E. 2001. «The challenge of organizing in a globalized/flexible industry: The case of the apparel industry in Los Angeles», dans R. Baldoz, C. Koeber et P. Kraft (dir. de publication): *The critical study of work: Labor, technology and global production* (Philadelphie, PA, Temple University Press), pp. 155-178.
- CAFOD (Agence catholique pour le développement outremer). 2004. *Clean up your computer: Working conditions in the electronics sector* (Londres).
- Castells, M. 1996. *The information age: Economy, society and culture. Vol. I: The rise of the network society* (Oxford, Blackwell).
- CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2006. *Philippines: Annual survey of violations of trade union rights* (Genève).
- David, N. 1996. *Worlds apart: Women and the global economy* (Genève, CISL).
- Dicken, P. 1998. *Global shift* (Londres, Chapman), troisième édition.
- Early, S.; Wilson, R. 1986. «Do unions have a future in high technology?», dans *Technology Review*, vol. 89, pp. 56f-65f.

- Ferus-Comelo, A. 2005. *Globalisation of production and labour organisation in the electronics industry*, thèse PhD présentée à l'Université de Londres, non publiée.
- . 2006. «Double jeopardy: Gender and migration in electronics manufacturing», dans T. Smith, D. Sonnenfeld et D. Pellow (dir. de publication): *Challenging the chip: Labor rights and environmental justice in the global electronics industry* (Philadelphie, PA, Temple University Press), pp. 43-54.
- FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie). 2002. *IMF Action Programme, 2002-2005: Dealing with global challenges*, adopté au cours du 30^e congrès de la FIOM, 11-15 novembre 2001, Sydney, Australie (Genève).
- Gereffi, G.; Korzeniewicz, M. (dir. de publication). 1994. *Commodity chains and global capitalism* (Westport, CT, Praeger Publishers).
- Herod, A. 2000. «Implications of just-in-time production for union strategy: Lessons from the 1998 General Motors-United Auto Workers dispute», dans *Annals of the Association of American Geographers*, vol. 90, n° 3, pp. 521-547.
- Holmes, J. 2004. «Re-scaling collective bargaining: Union responses to restructuring in the North American auto industry», dans *Geoforum*, vol. 35, n° 1, pp. 9-21.
- Louie, M. C. 2001. *Sweatshop warriors: Immigrant women workers take on the global factory* (Cambridge, MA, South End Press).
- Moody, K. 1997. *Workers in a lean world: Unions in the international economy* (Londres et New York, Verso).
- Nutter, S. 1997. «The structure and growth of the Los Angeles garment industry», dans A. Ross (dir. de publication): *No sweat: Fashion, free trade, and the rights of garment workers* (Londres et New York, Verso), pp. 199-213.
- Sadler, D. 2004. «Trade unions, coalitions and communities: Australia's Construction, Forestry, Mining and Energy Union and the international stakeholder campaign against Rio Tinto», dans *Geoforum*, vol. 35, n° 1, pp. 35-46.
- Secombe, J.; Cherrie, V. 2004. «Winston-Salem wins», dans *Winston-Salem Journal*, 23 décembre.
- Wills, J. 2002. «Bargaining for the space to organise in the global economy: A review of the Accor-IUF trade union rights agreement», dans *Review of International Political Economy*, vol. 9, n° 4, pp. 675-700.

RÉFORMER LA GOUVERNANCE DES ENTREPRISES POUR PROTÉGER ET FAVORISER LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS: FAÇONNER L'ENTREPRISE DE DEMAIN

5

Richard Tudway

Conseiller (gouvernance des entreprises) auprès du CSC-OCDE, Paris

Membre associé de la Huron University (Etats-Unis) à Londres

Directeur du Centre d'économie internationale, Londres

Introduction

Le débat critique sur l'entreprise, sa propriété et sa gouvernance, et ses responsabilités économiques et sociales se poursuit. Il n'est pas nouveau, mais il a pris un certain relief à l'aune des scandales tonitruants qui ont secoué les Etats-Unis, l'Europe et d'autres pays. Enron et WorldCom aux Etats-Unis, Parmalat en Italie, Ahold aux Pays-Bas et Marconi au Royaume-Uni sont les plus connus d'une longue liste et témoignent des effets désastreux des abus de pouvoir sur la classe ouvrière. Nombre de ces problèmes découlent eux-mêmes des dispositions prises pour gérer ces entreprises.

Il est important et urgent que les syndicats usent de leur influence, de manière pratique et réaliste, pour modifier le panorama. On peut imaginer, en guise de soutien, d'arrêter un programme de recherches coordonnées permettant de bien saisir ce qu'il y a lieu de faire pour s'attaquer à ces problèmes et de tracer la voie à suivre. Cet article s'attache à dégager la nature du phénomène et les fondements d'une réponse.

La nature du problème

C'est au sommet de l'entreprise – son conseil d'administration – que la gouvernance est contrôlée et orientée. Dans les juridictions britannique et américaine, la loi ne fait pas de distinction entre l'entreprise, comme entité, et le conseil d'administration qui est là pour protéger les intérêts des actionnaires et autres parties prenantes. C'est là une anomalie constitutionnelle. La législation allemande règle ce problème par l'existence d'un conseil de

surveillance¹, qui représente les intérêts de la firme, de son personnel et autres partenaires. Aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, la loi définit mal, également, les autres dispositions prises en matière de gouvernance. Celles qui ont trait aux responsabilités fiduciaires² des directeurs ne sont ni claires ni définies de manière objective³. Certaines obligations importantes sont laissées à la discrétion des directeurs, qui se chargent d'interpréter les arrangements de nature contraignante ou justifiée⁴.

Dans ces circonstances, il ne peut régner qu'un climat d'insatisfaction, portant atteinte à la crédibilité de la gouvernance des entreprises. Il n'y a pas de remède simple, a fortiori évident. Une réforme s'impose, qui devra être étayée par des arguments solides, fondés empiriquement et commercialement réalistes. Les syndicats internationaux devront favoriser toute recherche pratique pour modeler cette réforme.

Le cadre de la gouvernance dans les juridictions anglo-américaines et ailleurs laisse apparaître de sérieuses faiblesses inhérentes au système. Les fonctions autorégulatrices du marché se sont effilochées. L'adoption par le congrès américain, en 2002, du Sarbanes Oxley Act, dans la foulée du scandale Enron, est un pas positif dans la voie d'une surveillance et d'une application plus rigoureuses des lois idoines. Des dispositions similaires ont été prises au Royaume-Uni et dans d'autres pays européens, toutes destinées à renforcer la gouvernance des entreprises et l'exercice de leurs responsabilités. Mais ce souci de «parer au plus pressé» n'est qu'un début. D'autres réformes, plus profondes et davantage tournées vers l'avenir, seront nécessaires pour façonner l'entreprise de demain.

Toute entreprise est tenue de publier un bilan d'activités, soumis à un audit, mais celui-ci ne porte que sur l'exercice antérieur. Si les comptes et autres précisions d'intérêt financier sont au nombre des éléments importants d'une gouvernance efficace, les actionnaires et autres parties prenantes doivent avoir une idée claire des intentions de l'entreprise sur son développement futur. Le

¹ Voir le German Co-determination Act de 1976. Voir aussi le German Corporate Governance Code de 2005 <http://www.corporate.governance-code.de/index-e.html>.

² Les obligations fiduciaires des directeurs dans les juridictions anglo-américaines et leurs interprétations par les tribunaux ont évolué avec le droit commun et ne suivent plus la législation sur les trusts et l'équité. Mais on se plaint généralement du fait qu'aujourd'hui encore les directeurs soient «protégés» par cette législation et que le droit commun ne s'applique pas en la circonstance. Voir Penner, J. E., 2002, *The law of trusts*, Butterworths, qui traite de ces questions. Voir aussi Parkinson, J., 1995, *Corporate power and responsibility*, Clarendon Press, pour un exposé sur l'efficacité de la gestion (chapitre 4).

³ Même si l'extension du droit écrit au Royaume-Uni et aux Etats-Unis a donné plus d'objectivité aux normes en vigueur. Voir à titre d'exemple la section 214 (4) du British Insolvency Act de 1986 et son application dans Norman v. Theodore Goddard (1999). Dans ce jugement qui a fait date, on a retenu des normes objectives pour apprécier, face aux négligences d'un directeur, ce que l'on peut attendre d'une personne raisonnablement diligente. L'adoption par le Congrès américain en 2002 du Sarbanes Oxley Act a eu le même effet. Mais certaines des obligations qui incombent aux directeurs ne sont pas prises en compte dans ces normes.

⁴ Voir le British Companies Act de 2006, chapitre 2: obligations générales des directeurs, section 170 et au-delà.

rapport du groupe permanent sur la Loi de réforme de l'entreprise britannique (LSRG) a recommandé – et c'est à son crédit – que les grandes compagnies, cotées en bourse, présentent dans l'avenir une étude opérationnelle et financière (EOF) (operating and financial review/OFR)⁵. Les administrateurs seront dès lors tenus d'annoncer les changements envisagés dans l'activité commerciale future de l'entreprise et les risques encourus, en matière d'environnement et autre, dans la marche des affaires. Être informé après l'événement ne sera plus normal dans une gouvernance efficace et moderne. Avant que cela ne se produise, les entreprises auront à discuter avec leurs actionnaires et autres partenaires, notamment les syndicats, de la manière d'articuler la stratégie commerciale.

Les résistances au changement

Les habitudes et pratiques ancrées dans les législations anglo-américaines découragent cette façon de penser. Les entreprises d'Allemagne (et d'Autriche, de Belgique, de France, du Luxembourg et des Pays-Bas) agissent différemment. Le conseil de surveillance supervise l'exécutif et met au point avec lui la stratégie et la politique commerciale. Les conseils unitaires anglo-américains sont peu friands de ce genre de dialogue, et regardent avec un certain dédain ces entités de surveillance, qui, à leurs yeux, ne font que détourner l'attention des bonnes décisions à prendre dans la marche des affaires. Les actionnaires eux-mêmes, propriétaires de l'entreprise, font bien peu pour changer fondamentalement les choses. Leur manque d'intérêt tient à des raisons complexes et principalement au fait que, dans la sphère anglo-américaine, ce sont en majorité des investisseurs institutionnels, qui gèrent un grand nombre de portefeuilles dans une multitude d'entreprises cotées en bourse⁶. Arbitragistes du risque, ils seraient dans l'embarras de devoir choisir des membres du conseil d'administration dans leurs rangs. En réalité, ce ne sont pas des actionnaires au sens classique du terme et rien ne les incite à s'impliquer quotidiennement dans les affaires de l'entreprise. Ils décident volontiers de vendre s'ils ne sont pas satisfaits, plutôt que de s'ingénier à remettre de l'ordre quand la direction est défaillante. Il n'y a pas de réponse toute faite, mais des solutions existent s'il y

⁵ Cette disposition, approuvée par le Parlement en mars 2005, a été révoquée le 12 janvier 2006 parce qu'il existait déjà l'obligation pour les entreprises de présenter cette étude, conformément à une directive européenne sur une présentation modernisée des bilans 2003/51/EC du Parlement européen et du Conseil des ministres du 18 juin 2003, amendant les directives 78/660/CEE, 83/349/CEE et 91/647/CEE.

⁶ Ce type de comportement est cependant en train de changer fondamentalement du fait de l'activité des fonds spéculatifs et capitaux privés, dont la stratégie est de conserver une part réduite, mais significative, du portefeuille d'actions et d'insister auprès des directions en place pour obtenir des changements dans la politique suivie. La voie souvent préférée est de radier du registre (des actions cotées en bourse) l'entreprise ciblée, et par là même d'affaiblir la structure de gouvernance et ses responsabilités financières.

a volonté de les chercher. Les syndicats et la force de travail continueront à jouer un rôle stratégique important en ce domaine. Les fonds de pension des travailleurs sont une part notable des investissements réalisés dans l'industrie, et les syndicats doivent s'assurer que leurs gestionnaires prennent une part active dans la réforme progressive de la gouvernance des entreprises.

Résoudre le paradoxe de l'actionnaire propriétaire dans les juridictions anglo-américaines est essentiel si l'on veut réformer en profondeur en restant commercialement viable. Y parvenir suppose de procéder à un examen attentif et à une évaluation précise, en consultation avec les actionnaires et autres partenaires, dont les syndicats. Cet engagement pris à tous les niveaux de l'entreprise doit trouver soutien dans le caractère constitutionnel de la gouvernance et dans la loi qui le sous-tend. A moins de cela, on ne fera rien.

Promouvoir une gouvernance efficace des entreprises

Le défi global, qui se pose aux citoyens, en général, et aux syndicats, en particulier, est de mettre sur pied un système de gouvernance crédible, transparent et participatif. La raison en est que, en vertu des dispositions existantes, les entreprises ne sont pas tenues – de la meilleure manière – de rendre des comptes aux actionnaires ou autres partenaires, dont les syndicats. Le cadre actuel de la gouvernance permet la persistance de pareilles lacunes; il est urgent qu'on le comprenne et que l'on s'y attaque en prescrivant des remèdes pratiques et commercialement réalistes.

En ouvrant ce débat, il importe avant tout d'obtenir de la gouvernance qu'elle use d'un langage clair et démystifié. Si, comme on le dit, les actionnaires sont les propriétaires, tirant bénéfice de l'entreprise, deux questions se posent qui appellent des réponses. D'abord, comment les actionnaires exercent-ils leurs droits et responsabilités de propriétaires et, s'ils possèdent l'entreprise, n'est-il pas normal d'attendre d'eux qu'ils exigent de ceux qui la gèrent en leur nom de rendre des comptes, pleinement et correctement? Une seconde question, liée à la première, porte inévitablement sur le rôle que jouent les directeurs dans la présentation d'un bilan d'activités clair et complet, aux actionnaires et autres partenaires.

Chercher la bonne réponse à ces questions clés soulève à son tour un tas d'interrogations, difficiles à expliquer de manière adéquate ou crédible. A le suivre de près, le langage de la gouvernance relève de la rhétorique, de la tautologie et de l'intérêt personnel. Quelques exemples illustrent les difficultés que l'on a à poser des questions. La notion d'actionnaire propriétaire est en elle-même ambiguë. Le terme de «propriété», dont on fait souvent grand cas, a, dans la pratique, une signification qui n'a rien à voir avec celle qu'on lui donne généralement. Une lecture honnête du langage donne à celui qui questionne le

sentiment qu'il y a quelque chose d'étrange, sinon de spécieux, dans la façon dont le terme est utilisé et compris. La propriété (par les actionnaires) doit aussi comporter devoirs et responsabilités, s'ils ne veulent pas être vus comme des patrons absents, peu soucieux des problèmes de gouvernance et seulement intéressés par les dividendes et la croissance du capital.

Démystifier l'entreprise

Il y a une raison cachée à cette ambiguïté. Ambivalence et ambiguïté sont une arme linguistique pour empêcher l'interlocuteur de faire la différence entre la rhétorique et la réalité sur la notion de propriété. La conclusion la plus plausible est qu'en réalité les entreprises cotées en bourse aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne n'appartiennent pas, au sens commun du terme, aux actionnaires. Dans leur effort de venir à bout de cette difficulté, les hommes de loi en ont conclu que l'entreprise n'appartenait à personne et qu'elle était le point d'attache de contrats passés avec les actionnaires, en droit de toucher des dividendes proportionnels à l'importance de leur portefeuille. Pour sincère qu'elle puisse être, cette explication semble intuitivement peu fondée. L'artifice ne fait que masquer la réalité: les directeurs contrôlent l'entreprise comme s'ils en étaient les propriétaires, ce qu'ils ne sont pas légalement. Ils tirent ainsi le meilleur parti: le pouvoir effectif, quand la propriété est tenue secrète, sans la responsabilité. Et, dans la mesure où l'actionnaire propriétaire ne joue aucun rôle opérationnel, la propriété de l'entreprise reste elle-même ambiguë, ce qui, inévitablement, entame sa légitimité et la confiance publique.

Les entreprises – nous le savons tous – n'ont, aux yeux de la loi, qu'une personnalité fictive, ce qui ne les empêche pas d'être poursuivies comme personnes juridiques pour toute action illégale. Mais elles sont incapables d'action ou de pensée: les directeurs parlent et agissent pour elles. Dans la pratique, ce sont eux, ou certains d'entre eux pour être plus précis, qui en sont la tête pensante, ce qui leur confère un énorme pouvoir discrétionnaire. Leur action est à son tour dictée, aux termes de la loi, par leurs obligations fiduciaires à l'égard des actionnaires et autres partenaires. A examiner de près ces obligations, on relève pourtant le vague absolu de leur définition, même si l'on répète à l'envi que le premier devoir d'un directeur est d'agir au mieux des intérêts de l'entreprise et de ses membres. A pousser plus avant, on trouve, entre autres attributions, celle de porter au maximum la valeur du portefeuille actions, mais à aucun moment cet objectif n'est clairement précisé⁷.

⁷ A aucun moment, il n'est fait référence à des délais. C'est là une critique faite aux directeurs des entreprises anglo-américaines, qui favorisent systématiquement une stratégie de profits à court terme, qui peut compromettre l'avenir à long terme de la firme.

Si d'autres questions d'importance restent en suspens, les différents points identifiés demandent à être minutieusement passés au crible. Les syndicats se doivent, avec patience et détermination, de repousser les arguments de ceux qui ont intérêt à décourager discussions et débats plus larges sur ces problèmes. Malheureusement, dans l'examen en cours des Principes directeurs de la gouvernance des entreprises⁸, l'OCDE n'a pas saisi l'occasion qui lui était donnée de se pencher, avec franchise et lucidité, sur ce dossier. Il faut dire que la discussion a tourné court face à l'opposition manifestée par certains gouvernements et milieux d'affaires. À l'évidence, de puissants intérêts s'efforcent de clore le débat sur la question.

Pousser plus loin nos connaissances

Les entreprises sont des institutions économiques et sociales d'une importance vitale. De leur prospérité dépend celle de la société dans son ensemble. Les syndicats et autres groupements civils doivent s'assurer que l'entreprise fonctionne sur une structure à la propriété bien définie, où les directeurs élus gardent leur indépendance et agissent au mieux des intérêts de la firme, des actionnaires et autres partenaires, en valorisant à long terme le portefeuille d'actions. Il est important, dans cette démarche, que toute recommandation de changement s'inspire d'une réalité incontournable: l'entreprise doit prospérer si elle veut survivre, et elle survivra si elle se montre à la hauteur sur des marchés compétitifs. Et ce n'est que si elle est efficace et profitable qu'elle attirera les investissements, protégera et élargira sa force de travail. Il est impératif de s'assurer, avant tout changement, que la poule aux œufs d'or ne se heurte pas, de manière inconsidérée, aux structures mêmes de la gouvernance. La vieille réaction négative au capitalisme ne permet plus d'aller de l'avant. Il y a aujourd'hui consensus pour dire que les entreprises privées de toutes formes et de toutes tailles, offrant la plus large variété de biens et services sur des marchés compétitifs, sont le bouclier le plus sûr contre la tyrannie. Mais il y a lieu de trouver une réponse appropriée et crédible à l'énorme pouvoir cumulé par ces entreprises, en particulier les plus grosses, si l'on veut créer et perpétuer des marchés compétitifs, justes et responsables.

On trouvera ci-dessous certains principes importants qui devraient nous guider dans cette voie et auxquels on s'attachera à donner réalité.

⁸ Cet examen est mené par le secrétariat de l'OCDE. La discussion sur d'importantes questions soulevées par la CSC sous forme de présentations écrites a été entravée par certains gouvernements membres et la Commission consultative sur l'activité industrielle et commerciale et les investissements (BIAC). Les fonctionnaires de l'OCDE ne se sont pas assurés, pour leur part, que la discussion serait franche, pleine et entière. On peut en suivre le déroulement sur le site de la CSC www.tuac.org. L'attention est particulièrement attirée sur «l'évaluation de la CSC sur l'examen 2004 des Principes directeurs de l'OCDE sur la gouvernance des entreprises».

Principe 1

Il nous faut savoir et comprendre comment certaines entreprises européennes ont réussi la concertation, en s'expliquant et en réagissant de manière constructive aux échanges avec les actionnaires et autres parties prenantes sur les futurs objectifs commerciaux, ce que ne font ni les Américains ni les Anglais.

Principe 2

Les sociétés et leurs conseils d'administration ont le devoir de consulter leurs actionnaires et autres partenaires s'ils veulent saisir toutes les opportunités commerciales et agir en conséquence. La responsabilité sociale des entreprises est considérée par les firmes les plus dynamiques comme un engagement à même de favoriser le développement de leurs activités, et non pas comme un artifice de relations publiques.

Principe 3

Valoriser au maximum le portefeuille d'actions, premier objectif des efforts de l'entreprise, demande à être explicité: ce que cela signifie, comment l'interpréter et l'appliquer. L'objectif de base doit rester la croissance à long terme et la prospérité de la société, de ses actionnaires et de ses partenaires.

Principe 4

Il est nécessaire de clarifier les obligations fiduciaires des directeurs, de manière à les encourager à réfléchir aux responsabilités qui sont les leurs dans la valorisation maximale du portefeuille de l'entreprise (voir principe 3).

Principe 5

Il est important que les investisseurs institutionnels jouent un rôle dans l'amélioration de la qualité et de la pertinence de la gouvernance et du caractère constitutionnel de l'entreprise et de son conseil d'administration. L'initiative dite des «investissements socialement responsables» est un bon exemple de la manière dont les investisseurs institutionnels peuvent récompenser une gestion de progrès et pénaliser ceux qui se refusent à tout changement.

Principe 6

Les «gardiens» de l'entreprise – auditeurs, conseillers juridiques, banques commerciales et d'investissement – ont un rôle clé à jouer pour promouvoir de meilleures normes de gouvernance. Ils ont pour arme les liens étroits entretenus avec les marchés de capitaux et l'influence qu'ils y exercent.

L'importance de la recherche syndicale

Les entreprises ont été, pendant près de cinquante ans, sous la loupe de lettrés, chercheurs et instructeurs dans les écoles de commerce et autres institutions académiques, particulièrement dans les pays de l'OCDE et surtout aux États-Unis. On ne peut qu'être admiratif du produit de cette recherche. Le plus gros a été réalisé sur les activités des entreprises américaines opérant sur les marchés de capitaux du pays. Le nombre de chercheurs américains lauréats du Prix Nobel témoigne de leur prédominance en ce domaine et de l'étendue des connaissances que l'on a des marchés et des pratiques dans le pays. À l'inverse, on en sait beaucoup moins sur le fonctionnement des marchés de capitaux et les performances des entreprises sur ces marchés dans d'autres juridictions, particulièrement en Allemagne et au Japon.

Sans doute est-il important que le mouvement syndical international prenne en main son propre programme de recherche. Il devra être bien ciblé, orienté sur les diverses évolutions politiques, commercialement réaliste, et atteindre une certaine masse critique pour que ses résultats soient disséminés et débattus dans les médias. Il ne fait guère de doute que l'heure est venue d'ouvrir un débat honnête et franc entre partenaires sociaux et économiques, dont les efforts concertés permettront la relance d'une activité industrielle et commerciale efficace et prospère. À nous d'agir aujourd'hui.

Références

- Allen, F.; Gale, D. 2000. *Comparing financial systems* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Brudney, V. 1985. «Corporate governance, agency costs, and the rhetoric of contract», dans *Columbia Law Review*, vol. 85, pp. 1403-1444.
- Easterbrook, F. H.; Fischel, D. R. 1991. *The economic structure of corporate law* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Eisenberg, M. A. 1989. «The structure of corporation law», dans *Columbia Law Review*, vol. 89, pp. 1461-1525.
- Faccio, M.; Lasfer, A. M. 2001. *Institutional shareholders and corporate governance: The case of UK pension funds* (Turin, Centre de recherche sur les pensions et les politiques sociales).
- Government Commission on German Corporate Governance. 2003. *Framework of German Corporate Governance*.
- Hoffmann, J. 2004. *Co-ordinated continental European market economies under pressure from globalisation* (Toronto, York University, Centre canadien d'études sur l'Allemagne et l'Europe).

- Marens, R.; Wicks, A. 1999. «Getting real: Stakeholder theory, managerial practice, and the general irrelevance of fiduciary duties owed to shareholders», dans *Business Ethics Quarterly*, vol. 9, n° 2, pp. 273-294.
- Mitchell, L. E. 1992. «The economic structure of corporate law», dans *Texas Law Review*, vol. 71, n° 1, pp. 217-242.
- Norman, W.; MacDonald, C. 2004. «Getting to the bottom of 'Triple Bottom Line'», dans *Business Ethics Quarterly*, vol. 14, n° 2, pp. 243-262.
- Parkinson, J. 1995. *Corporate power and responsibility* (Oxford, Clarendon Press).
- Penner, J. E. 2002. *The law of trusts* (Londres, Butterworths).
- Stapledon, G. P. 1996. *Institutional shareholders and corporate governance* (Oxford, Clarendon Press).
- Tudway, R. 2002. «The juridical paradox of the corporation», dans F. Macmillan (dir. de publication): *International corporate law*, vol. 2 (Oxford, Hart Publishing), p. 79.

SOCIÉTÉS MULTINATIONALES EN BULGARIE: L'IMPACT SUR L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL ET DU CLIMAT SOCIAL

6

*Nadejda Daskalova et Lyuben Tomev
Institut de recherches sociales et syndicales, Bulgarie*

Introduction

L'Institut de recherches sociales et syndicales (ISTUR) s'est livré en 1999 à une première étude sur huit filiales de multinationales en Bulgarie (Daskalova et Tomev, 2000). Une seconde, menée en 2004, a couvert 29 filiales de 18 de ces entreprises, installées dans le pays¹. Trois critères ont été retenus pour les choisir: la présence d'organisations syndicales, la taille des sociétés (les plus importantes dans les divers secteurs) et celles qui ont figuré dans la première étude. Ce qu'il en est résulté ne peut donc s'appliquer à toutes les multinationales qui opèrent dans le pays. Pour les besoins de l'enquête, des collègues de l'institut ont interviewé les leaders des organisations syndicales et des directeurs de ressources humaines, sur la base d'un questionnaire semi-structuré. La recherche avait pour objet de définir les liens entre le développement mondial et national dans le contexte bulgare, de saisir les changements intervenus dans les relations professionnelles au sein des filiales bulgares des multinationales, ces cinq dernières années, et d'identifier les «bonnes pratiques». A l'orée de la phase de transition du pays, on attendait des investissements directs étrangers (IDE) qu'ils contribuent à modifier structurellement l'économie, à rénover la technologie des entreprises et à introduire un nouveau mode d'organisation et d'autres pratiques dans les relations professionnelles (Daskalova et Tomev, 2004). Aujourd'hui, quinze ans après l'amorce du changement et l'arrivée des premiers investisseurs étrangers dans l'économie bulgare, on peut apprécier,

¹ Les filiales étudiées opèrent dans 16 secteurs et les sièges des maisons mères se répartissent dans 12 pays: Allemagne, Belgique, Danemark, Etats-Unis, Grèce, Iles Caïman, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Suisse et Turquie.

avec un certain réalisme, si cette évolution a répondu aux attentes. Les résultats sont passablement contrastés, comme le montre l'article.

Premier constat, les multinationales ont eu des effets, à tout le moins contradictoires, sur le marché du travail et les relations professionnelles. Elles ont certes créé de nombreux emplois et en ont préservé d'autres, mais la réalité s'inverse dans toutes les sociétés qu'elles ont privatisées. Effets favorables et contraires se retrouvent aussi bien dans la pratique des relations de travail. L'enquête a révélé une tendance à l'«européanisation» de ces relations, quoique avec des différences en fonction du secteur, du pays d'origine et du type d'entreprise. Si nombre de multinationales usent de «bonnes pratiques», véhiculant les valeurs sociales européennes et les modèles de la gestion coopérative et du partenariat, d'autres tentent de saper les relations de travail et le dialogue social et de marginaliser les syndicats.

Le rôle des multinationales

Les EMN jouent un rôle majeur dans l'établissement d'un système mondial des marchés et de la production. Les investissements directs étrangers englobent aussi bien les flux de capitaux que le transfert d'un pays à l'autre des technologies, des techniques de management et des nouvelles méthodes d'organisation du travail. Ils ont été particulièrement substantiels en 2005, atteignant 916 milliards de dollars, soit une hausse de 29 pour cent (contre déjà 27 pour cent en 2004), et sont attribués à quelque 77 000 multinationales et à leurs 770 000 filiales à l'étranger (CNUCED, 2006).

Les multinationales tendent à «exporter» le modèle de relations professionnelles de leur pays d'origine vers ceux où elles s'installent, et dans certains cas à «briser» le dispositif réglementaire national, en refusant, entre autres, de reconnaître les syndicats et le principe de la négociation collective.

La faculté qu'elles ont à transférer la production et les investissements d'un pays à l'autre ne fait que compliquer toute action pour protéger l'emploi et les conditions de travail. Capitaux et technologues vont souvent vers les pays où la main-d'œuvre est à bas prix, les syndicats sont peu puissants et les gouvernements corrompus. Sans doute peut-on assimiler ces pratiques à du «dumping social», une question qui mérite une attention toute particulière.

Dumping social et érosion des normes du travail

Le dumping social s'exerce dans plusieurs pays, et surtout dans ceux en développement et en transition. De manière générale, il traduit l'empressement mis par une entreprise à exploiter les différences dans la situation économique et la législation du travail pour en tirer un profit économique et améliorer sa compétitivité.

Sur quels facteurs et quelles différences le dumping social se fonde-t-il?

- L'écart dans les prix du travail. Il peut être très large. Le salaire minimum mensuel dans 25 pays de l'Union européenne (UE), membres au 1^{er} janvier 2007, va de 172 euros (Lettonie) à 1572 (Luxembourg). Dans les deux pays membres les plus récents, la Bulgarie et la Roumanie, il est de 92 et 114 euros respectivement (Regnard, 2007). Le dumping social, fondé sur de bas salaires, est le plus répandu dans les pays en développement et en transition.
- La législation du travail. Elle pose problème quand elle permet de recourir à des contrats de travail atypiques: durée déterminée, temporaire, remplacement, à l'essai, etc. Absence de réglementation des heures de travail et possibilité de contourner le dispositif légal peuvent être à l'origine du dumping social.
- Le rôle des partenaires sociaux et leur pouvoir de négociation collective. Le dumping social peut fleurir dans les pays où l'influence et le pouvoir de négociation collective des syndicats sont faibles et la portée des accords collectifs est réduite.
- L'existence de secteurs économiques où la main-d'œuvre abonde. C'est, en toute logique, une condition préalable à une embauche à bas prix, en particulier dans les régions à fort taux de chômage.
- Le rôle important du secteur informel dans les pays en développement et en transition laisse place au dumping social entre les pays et au sein d'un même pays².

La forme de dumping social la plus fréquente s'exerce dans la sous-traitance auprès de pays tiers. Mais un certain nombre d'entreprises – on l'a vu ces dernières années – choisissent carrément la délocalisation: en 2007, deux grandes multinationales, American Bunge et Anglo-Dutch Unilever, ont soudainement mis fin à leurs activités en Bulgarie pour se transporter en Roumanie.

Le dumping social a plusieurs facettes, avec, pourtant, un dénominateur commun: il est l'instrument qui vide de leur sens les normes du travail. Certes, les délocalisations ne sont pas toutes inspirées par le dumping social: la ligne de démarcation se situe clairement au niveau des investissements, du développement de la production et de l'analyse de la législation nationale sur le social et le travail.

Le recours à une main-d'œuvre à bas prix est particulièrement fréquent dans l'industrie légère. L'industrie du vêtement bulgare se consacre presque

² Selon les estimations de certains experts, l'économie informelle représente 30 à 35 pour cent du PNB en Bulgarie.

exclusivement à la sous-traitance pour des firmes occidentales, mais le salaire mensuel net peut tomber aussi bas que 173 dollars. Le paradoxe est que le vêtement prend une part croissante dans les exportations bulgares, quelque 20 pour cent du total, et le secteur accuse un excédent dans la balance des paiements. Le salaire horaire n'en reste pas moins de 98 cents³. Dans sa campagne pour la défense des droits fondamentaux du travail, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie relève qu'un certain nombre d'entreprises du vêtement sont la propriété d'investisseurs venus de pays voisins et que la durée de travail quotidienne est de quatorze à seize heures contre un salaire minimum, en violation flagrante des lois⁴.

L'arrivée des multinationales et leur impact sur le marché du travail et les relations professionnelles

Ces dix dernières années, dans la foulée du processus d'intégration européenne et de l'entrée de capitaux étrangers, notamment les multinationales, la Bulgarie a entrepris de s'insérer, lentement mais de manière irréversible, dans l'économie mondiale. Et si la mondialisation est source de défis pour le mouvement syndical bulgare, elle lui offre aussi de nouvelles chances d'instaurer des relations professionnelles, fondées sur le respect des droits fondamentaux de l'homme et du travail, et un sérieux dialogue social avec les employeurs.

Au début de la période de transition, on attendait de l'investissement direct étranger qu'il soit l'instrument de changements structurels dans l'économie et de la rénovation technologique des entreprises. On supposait qu'il introduirait un nouveau sens de l'organisation et un autre type de relation de travail, qu'il serait le catalyseur à même d'améliorer la qualité des emplois et le niveau de vie. Aujourd'hui, quinze ans après l'amorce des changements, les appréciations portées sur le développement économique et social et sur les relations professionnelles sont contradictoires. La Bulgarie n'est pas au centre de l'attention des investisseurs étrangers, contrairement à la Hongrie, à la République tchèque et à la Pologne. Elle n'attire que 3,3 pour cent des IDE réalisés dans les pays accédant à l'UE. En 2002, le taux n'était que de 60 dollars par tête d'habitant, soit vingt fois moins qu'en République tchèque et treize fois moins qu'en Estonie (CANSTAT, 2003). La situation s'est modifiée dans les années suivantes et le flux d'investissements s'est accru dans les pays du sud-est de l'Europe et dans la communauté des Etats indépendants (CEI), atteignant en 2005 le montant

³ Institut national des statistiques, données pour le premier trimestre 2007.

⁴ Depuis 1998, la plus importante organisation syndicale du pays, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, est en campagne permanente pour faire valoir la Déclaration des droits et principes fondamentaux au travail de l'OIT.

relativement élevé de 40 milliards de dollars. Mais il était passablement concentré sur trois pays, l'Ukraine, la Roumanie et la Fédération russe, qui en ont reçu les trois quarts; 2,2 milliards de dollars sont allés à la Bulgarie, trois fois moins qu'à la Roumanie (CNUCED, 2006).

L'impact des multinationales sur le marché du travail bulgare est aussi contradictoire. Là où elles s'installent, des emplois sont créés, mais dans la plupart des cas les restructurations qui suivent la privatisation entraînent des licenciements massifs, des tensions et des conflits. Dans le même temps, des activités sont confiées à la sous-traitance, principalement la restauration, les transports, la maintenance, etc. Cela sonne tantôt leur disparition complète, tantôt l'apparition de nouvelles sociétés, où les conditions de travail sont bien plus mauvaises. Si elles créent des emplois, les grandes chaînes commerciales (Metro, Billa, Ramstore, etc.) concurrencent fortement les PME, entraînant leur fermeture ou des compressions de personnel. Certaines des entreprises reprises par des investisseurs étrangers ont déjà été liquidées. D'autres réduisent leurs investissements. Mises bout à bout, ces évolutions ont eu un effet négatif sur le marché du travail, le niveau de vie et l'économie des régions concernées. Certes, nombre de multinationales continuent de montrer un grand intérêt économique pour le pays et d'y investir: elles ouvrent de nouvelles filiales et veillent à créer de bonnes conditions de travail.

Mais il arrive aussi que certaines entreprises fassent peu cas de la législation et des normes du travail et bousculent la réglementation nationale et ses dispositions sur l'activité syndicale et la négociation collective.

L'étude réalisée révèle que, dans l'ensemble, les EMN ont un impact positif sur le développement des entreprises en Bulgarie⁵. Elles drainent de nouvelles technologies et un savoir-faire dans la gestion, rénovent l'organisation et la culture du travail. Mais la question clé est là: Quel est leur rôle dans la transformation du mode d'organisation des entreprises et des relations professionnelles? Assume-t-on avec raison que les multinationales européennes portent avec elles les valeurs sociales de l'Europe et ses modèles de gestion ou doit-on au contraire penser que les relations de travail sont menacées d'érosion en raison du dumping social?

Voici le constat de cette étude:

- La plupart des entreprises sondées ont de sérieux projets d'investissement portant sur la rénovation technologique et la modernisation de la production.

⁵ Il faut garder à l'esprit qu'une simple extrapolation des résultats de l'étude à l'ensemble du pays est impossible: plus de 150 filiales de multinationales opèrent en Bulgarie et nous n'avons intentionnellement inclus dans l'étude que certaines d'entre elles, qui comptent une présence syndicale.

- La responsabilité sociale de l'entreprise est partie de la stratégie des EMN en Bulgarie. Des investissements considérables sont réalisés dans la protection de l'environnement et le développement social des communautés locales, principalement soins de santé, éducation, sport et infrastructure.
- La gestion des ressources humaines s'accompagne du lancement de nouveaux programmes de formation du personnel. Certains sont conçus pour l'initier aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise et lui inculquer culture du travail et motivation, dans l'espoir de l'amener à accroître la productivité et la qualité.
- Dans la refonte des modalités de l'emploi, de nouvelles mesures, jusqu'alors inconnues dans le système bulgare, ont été arrêtées, comme la retraite anticipée et le départ volontaire, assortis d'indemnités (3 à 17 fois le salaire mensuel brut). Un nombre relativement réduit d'entreprises offre des cours de recyclage aux ouvriers licenciés.
- La priorité des gestionnaires des multinationales est de moderniser l'organisation du travail. Près de 70 pour cent des filiales interrogées avaient déjà modifié cette organisation, dans le souci d'accroître l'efficacité du travail et d'améliorer la qualité et la productivité. Le travail en équipe, sur la base de la rotation, a été introduit, favorisant la flexibilité et la spécialisation. Un grand nombre de multinationales ont incité leur personnel à formuler des suggestions novatrices sur la qualité et la productivité, l'organisation du travail, les méthodes de gestion, etc.
- Dans les entreprises objets de l'étude, la présence syndicale est importante: 67,4 pour cent contre une moyenne de 20 à 25 pour cent dans l'ensemble du pays. Dans certaines d'entre elles, la filiation syndicale est de l'ordre de 90 à 98 pour cent (les filiales du Groupe Solvay, Belgique, de l'American Standard, Etats-Unis, et des brasseries Carlsberg, Danemark). De manière générale, le nombre de syndiqués est stable, même si l'on compte de nouveaux adhérents dans quelques EMN. En revanche, certaines structures syndicales, notamment dans les départements restauration, transports et maintenance, ont disparu, victimes de la sous-traitance.

A s'en tenir à l'expérience et aux traditions, on constate que les relations de travail et le dialogue social en Bulgarie sont plus développés dans les entreprises existantes, privatisées par des investisseurs étrangers, que dans celles construites sur des lotissements hors des villes, où les syndicats sont interdits d'entrée du fait de l'hostilité patronale. La privatisation entraîne généralement une réorganisation d'envergure, le plus souvent synonyme de licenciements. Les nouveaux employeurs se montrent cependant prêts à

négoier ces restructurations avec les syndicats, ce qui rétablit un équilibre entre les deux parties.

Une analyse de l'évolution des filiales bulgares de multinationales fait apparaître la mise en place progressive d'un dispositif pragmatique et réaliste de négociation collective. Dans la plupart des cas où il y a dialogue et coopération, les parties prenantes recherchent une formule viable en vertu des pratiques modernes auxquelles recourent les entreprises à succès dans la poursuite d'un objectif commun: productivité accrue, stabilité et prospérité de la firme. En règle générale, les conditions sociales et de travail sont meilleures que celles stipulées par la loi et bien plus avantageuses encore que la moyenne dans le pays.

Le climat qui préside à la négociation et à la conclusion d'accords collectifs dans la plupart des filiales contactées dans le pays est propice à un nouveau type de relations professionnelles, plus adapté aux changements qui marquent la vie économique et la société dans une phase de transition.

Il ressort de l'étude que les accords passés sur la rémunération fixent un barème de salaires élevé (variable en fonction de l'emploi et de la catégorie) et ce barème est largement supérieur à la moyenne nationale et à celui en cours dans le secteur correspondant. Sont également prévues des indemnités compensatoires et des rémunérations supplémentaires plus élevées que celles prévues par le Code du travail bulgare et le minimum requis par la loi dans plusieurs cas: heures de nuit, emploi dangereux, jours de repos et de vacances travaillés.

L'impression générale est que dans la plupart des cas la direction et les dirigeants syndicaux qualifient de «bons», voire d'«idéals» – dans le contexte bulgare –, les termes du dispositif social. Dans plusieurs cas, les avantages sociaux sont, dit-on, «préservés» et même «élargis» après la privatisation. Dès lors, les accords collectifs intéressant les salariés des multinationales compensent certaines des conséquences négatives de la transition.

Il reste, en dépit de cela, que le niveau des salaires dans les filiales bulgares est bien plus bas que dans celles installées dans les pays développés. On relève, en outre, à l'exemple de nombreux refus de négocier, que plusieurs des propositions de caractère social, avancées par les syndicats et les travailleurs, sont rejetées (sous prétexte qu'elles n'entrent pas dans les priorités de l'entreprise): maisons de repos, dispositif de médecine préventive, installations sportives, piscines, etc. Dans le même temps, elles passent pour être des priorités dans d'autres pays, Europe de l'Est comprise.

Les exemples d'entreprises prospères, retenus dans l'étude, montrent aussi que leurs salariés ont obtenu deux à dix jours de plus (que ne le prévoit la loi) de congés annuels payés. Autre évolution positive: une assurance santé-retraite complémentaire financée par les EMN (à l'exemple de l'American Standard Inc., Etats-Unis, de Nestlé, Suisse, et du groupe belge Solvay).

A comparer les principaux accords passés avec les multinationales et ceux intervenus au niveau sectoriel ou sous-sectoriel, celles-ci apparaissent sous un jour favorable: investissements supérieurs, meilleur environnement technologique, cadre bipartite de coopération, symptomes d'un certain comportement. A titre d'exemple, ces filiales considèrent que les accords collectifs sectoriels ont plus valeur de références et de principes que de données chiffrées. Dans cette partie de l'étude, la majorité des militants syndicaux dressent un bilan positif: salaire minimum négocié et rémunérations de départ plus élevées, indemnités supérieures en cas de résiliation de contrat, primes additionnelles, etc.

Sevlievo: un exemple d'équilibre entre la politique d'investissement et le développement social

On a commencé à parler d'un «Hong-kong bulgare» dans le milieu de la décennie 90, quand un projet réussi de privatisation à Sevlievo (une petite ville de 30 000 habitants dans le centre nord de la Bulgarie) a donné ses premiers résultats. Au cœur de l'essor de la ville et de la circonscription municipale, une «politique d'investissement agressive» préconisée par une entreprise américaine. En 1992, la société Vidima, spécialisée dans la production de matériel de salles de bains et cuisines et d'équipements industriels, montait une joint venture avec la firme américaine, qui détenait 51 pour cent du capital. A la suite des privatisations en 1996, qui ont vu Vidima devenir société par actions, celles de l'entreprise bondissaient de 99,2 pour cent.

Comment se caractérise cette «politique agressive»?

- En 1998, la firme américaine ouvrait à Sevlievo sa plus grande filiale: 1300 employés attelés à la fabrication d'installations de salles de bains et de cuisines. Trois nouvelles usines voyaient le jour en 2001 et 2002. A la fin de 2006, le total des investissements s'élevait à plus de 100 millions de dollars: on y avait ajouté un hôtel quatre étoiles et une conduite de gaz vers la ville, et créé plus de 2100 emplois.
- Une large gamme de produits est en préparation, conçue pour répondre aux besoins de la clientèle. Depuis le lancement de la joint venture, la capacité de production a plus que triplé. En termes d'équipements techniques, de niveau technologique et de conditions de travail, l'entreprise bulgare n'est pas différente des autres filiales de la firme.
- Le programme d'investissement envisagé porte sur l'amélioration du système de gestion, des services d'information et de la spécialisation du personnel. Investir dans le capital humain est une priorité majeure, dans la mesure où il garantit la compétitivité de l'entreprise sur le marché international. Plus de 300 personnes sont formées sur le tas tous les ans.

Le parrainage et les initiatives philanthropiques de la multinationale ont largement contribué au développement social de la ville et du district. Le financement ne se limite pas à l'activité industrielle. L'infrastructure sociale est remise sur pied et va être doublée. D'autres réalisations témoignent de l'œuvre menée en faveur des habitants et de l'essor de la ville.

L'exemple de l'entreprise américaine a fait des émules. D'autres investisseurs étrangers ont lancé des projets à Sevlievo, ajoutant leur contribution au développement économique et social de la région.

Selon le PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement/*Index du développement humain de Bulgarie*), le profil économique du district municipal de Sevlievo est exceptionnellement élevé. La valeur ajoutée par employé est supérieure à la moyenne du pays, et le district figure au nombre des régions les plus développées de Bulgarie. L'environnement hautement compétitif insuffle un intérêt marqué pour la modernisation des unités de production et une plus grande diversification des produits. Et, signe positif, on met un soin particulier à développer une stratégie moderne de gestion des ressources humaines et de spécialisation poussée du personnel.

Les syndicats face au défi des multinationales

En dépit des aspects positifs cités plus haut et de la portée des accords collectifs au sein des multinationales, l'étude montre que certains investisseurs étrangers (y compris parmi les plus gros) mettent des entraves à la négociation collective et sont à l'origine de situations conflictuelles.

A analyser la teneur des interviews réalisées, on se rend compte que la source de conflit récurrente dans le processus de négociation collective est la rémunération. Dans les secteurs clés et les grandes entreprises, c'est la direction qui décide quand, de quelle façon et à quel niveau on augmentera les salaires et autres avantages et se refuse, sur ce point, à toute consultation ou négociation avec les syndicats. Le problème prend un tour sérieux quand on en vient à comparer les salaires des multinationales en Bulgarie avec ceux qu'elles concèdent dans d'autres pays. A la base, cette distinction s'explique par un coût du travail et un niveau de vie plus modestes dans le pays.

Certains des nouveaux patrons ajournent ou ralentissent les négociations. Dans certains cas, il y a volonté délibérée, déclarée ou non, d'ignorer l'organisation syndicale dans l'entreprise; dans d'autres, il faut en chercher la cause dans la stagnation du marché et les problèmes financiers de l'entreprise. Pourtant, dans les deux cas de figure, certains dirigeants syndicaux s'efforcent de prêcher la conciliation.

Il arrive aussi, mais c'est moins fréquent, que les organisations syndicales aient du mal à obtenir, en temps et en heure, des employeurs les informations

nécessaires pour être en mesure de préparer et de signer les accords collectifs. Le prétexte traditionnel est que c'est là «un secret de l'entreprise».

Dans les négociations collectives, les syndicats auprès des multinationales ont peine à coordonner leur action avec les organisations syndicales européennes concernées et les structures syndicales internationales. Ils se privent ainsi de leur expérience, des modèles, normes et pratiques qui existent déjà, en quelque sorte de tout ce potentiel à même d'avoir une influence positive et de faciliter leur intégration.

Nombreux sont les exemples d'entreprises montées par les EMN sur des lotissements hors des villes, où l'activité syndicale est entravée, sinon totalement bannie. C'est là un sérieux défi pour les organisations syndicales nationales et un possible terrain de coopération avec leurs homologues dans les filiales des pays industrialisés et les fédérations syndicales internationales.

L'étude révèle par ailleurs que la pratique des négociations collectives et les accords signés avec les multinationales confortent l'image positive des syndicats. Ils sont particulièrement importants pour la poursuite de l'activité syndicale et un facteur motivant pour les candidats à la filiation. On y voit aussi un instrument de la «responsabilité sociale des entreprises», un frein à une libéralisation effrénée des relations de travail, et un atout pour l'expansion durable de l'entreprise.

Affronter les défis de la mondialisation suppose des syndicats qu'ils reconsidèrent les structures de leur organisation et leurs domaines d'action, et leur impriment une dimension internationale à même de favoriser l'agenda du travail décent. C'est de la volonté qu'ils auront à réformer leurs principes et modes d'action traditionnels que dépendra le succès de l'action à mener pour faire face aux dangers de la mondialisation: la dérégulation et la désintégration de la protection sociale et des droits du travail.

L'influence croissante de la mondialisation et des multinationales dans la vie quotidienne des travailleurs en Bulgarie et dans le sud-est de l'Europe impose aux syndicats de développer leur capacité d'analyse et leur coopération avec les instituts de recherche. Les pays de la région n'ont qu'un potentiel limité de recherche sur les problèmes de la mondialisation et leur impact sur l'évolution sociale, économique et syndicale pendant le processus de transition. Il est nécessaire, en particulier, de se pencher sur les relations de travail, l'activité syndicale dans les multinationales, la responsabilité sociale des entreprises, la mondialisation, la notion de flexibilité, la dérégulation et la libéralisation, en prenant en compte les normes du travail et les conventions de l'OIT. Les résultats de cette recherche pourront aider à renforcer les structures d'organisation, la position politique et le pouvoir de négociation des syndicats dans leurs tractations avec les multinationales et les gouvernements.

Références

- CANSTAT (Institut national des statistiques), 2/2003.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2005. *World Investment Report 2005. Overview. Transnational corporations and the internationalization of R&D* (New York et Genève).
- . 2006. *World Investment Report 2006. Overview. FDI from developing and transition economies: Implications for development* (New York et Genève).
- Daskalova, N.; Tomev, L. 2000. *Multinational companies in Bulgaria: Challenges to industrial relations and trade unions* (Sofia, ISTUR et la Fondation Friedrich Ebert). Uniquement en bulgare.
- ; —. 2004. *Multinational companies in Bulgaria: Challenges to industrial relations and trade unions – five years later* (Sofia, ISTUR et la Fondation Friedrich Ebert). Uniquement en bulgare.
- Hoffmann, J.; Hoffmann, R. 1997. *Globalization: Risks and opportunities for labour policy in Europe*, discussions et documents de travail, DWP 97.04.01 (Bruxelles, ETUI).
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2002. *Bulgaria Human Development Index: Municipalities in the context of districts* (Sofia).
- Regnard, P. 2007. «Minimum wages 2007. Variations from 92 to 1,570 euro gross per month», dans *Statistics in focus: Population and social conditions*, n° 71/2007 (Luxembourg, EURO-STAT).
- Sengenberger, W. 2002. *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards* (Bonn, Fondation Friedrich Ebert).
- Vitols, S. 2003. *Management cultures in Europe: European works councils and human resource management in multinational enterprises* (Berlin, Centre de recherche des sciences sociales).

LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE: LES PRATIQUES DES MULTINATIONALES AU BRÉSIL

7

Clóvis Scherer
Instituto Observatorio Social, São Paulo, Brésil

Introduction

Cet article présente les résultats d'une étude réalisée auprès de 18 filiales de multinationales opérant au Brésil sur leurs pratiques en matière de liberté syndicale et de négociation collective. S'il n'est pas possible de faire d'extrapolation sur l'attitude de toutes les EMN installées dans le pays¹ à l'égard du syndicalisme, ce condensé entend aider à l'analyse du problème.

L'Instituto Observatorio Social (Institut d'observation sociale/IOS) s'est dédié à l'étude du comportement des entreprises au Brésil, une manière d'exercer une vigilance sociale sur les grandes firmes nationales et internationales. L'institut travaille en étroite liaison avec les syndicats brésiliens, les confédérations syndicales étrangères et les centrales mondiales. Il est à espérer que l'étude stimulera le dialogue social entre les syndicats et les entreprises pour trouver des solutions aux problèmes identifiés par cette recherche.

Les firmes qui font l'objet de l'étude sont au nombre des grands groupes opérant au Brésil. Focalisée sur les intérêts spécifiques des syndicats qui ont commandité l'étude, la recherche s'est généralement limitée à une ou plusieurs filiales d'EMN, à des usines données dans le cas de firmes industrielles, à l'un ou plusieurs secteurs d'activité des sociétés de service. Ces limites ont été précisées en coopération avec les syndicats et souvent négociées avec les entreprises elles-mêmes.

La recherche a été menée en plusieurs temps, entre 1999 et 2003, quand le Brésil traversait une phase de ralentissement de la croissance, avec un chômage en hausse et une monnaie au taux de change fluctuant. Cette période avait

¹ Un recensement des biens étrangers au Brésil, effectué par la Banque centrale, a conclu à la présence de 9712 entreprises, dont 50 pour cent ou plus du capital étaient détenus par des étrangers en 2000.

Tableau 7.1 Revenus des entreprises et nombre d'employés au Brésil 1999-2003

Entreprise	Revenus ou ventes (en millions de reais)	Employés des entreprises au Brésil	Employés dans les filiales étudiées
Akso Nobel	849	2 426	1 052
Banco Real	784	22 247	22 247
Bayer S.A.	1 190	1 510	1 143
Bompreço S.A.	3 309	21 823	21 823
Embratel	7 270	7 206	7 206
Light Serviços de Eletricidade	8 577	5 200	5 200
Moto Honda da Amazônia	—	—	3 876
Nokia Brasil	773*	1 466	1 087
Parmalat	1 155	4 803	382
Philips da Amazônia	2 400	4 000	1 092
Robert Bosch Ltda	2 500	11 413	7 637
Santander Meridional	430	8 250	1 323
ThyssenKrupp Elevadores	2 880	—	571
ThyssenKrupp Fundições Ltda	—	—	1 341
Unilever Divisão Higiene e Beleza	7 300	15 000	1 203
Wal-Mart do Brazil Ltda	780	6 000	—

Source: IOS.

* millions d'euros.

également été marquée par diverses tentatives de «flexibiliser» les relations de travail par le recours à la sous-traitance, l'introduction d'horaires flexibles et une grille des salaires variable. Ce climat ne faisait que tendre les relations de travail.

Les entreprises ont été choisies pour leur importance dans leur spécialité. Leurs ventes annuelles ou revenus dépassaient 700 millions de reais (227 millions de dollars au taux de change moyen de 2003). Là où les données étaient disponibles, le nombre de personnes employées par chacun des groupes était d'au moins 1400, contractées directement (voir tableau 7.1).

La plupart des entreprises/usines (12) sont installées dans le sud-est du pays, la région la plus industrialisée du Brésil aux traditions syndicales bien ancrées. Trois d'entre elles sont dans le nord, dans la zone franche d'exportation de Manaus, deux dans le sud² et une sixième se trouve dans le nord-est.

La grande partie des capitaux de ces multinationales est d'origine européenne, et principalement de six pays (voir tableau 7.2). Cette configuration

² L'une des études se concentre sur les unités installées dans le sud et le sud-est.

Tableau 7.2 Entreprises étudiées, secteurs d'activité, groupes de contrôle, pays d'origine

Filiale étudiée	Secteur	Groupe de contrôle	Pays
Wal-Mart do Brazil Ltda	détail	Wal-Mart	Etats-Unis
Light Serviços de Eletricidade	énergie électrique	Electricité de France	France
Parmalat	alimentaire	Parmalat	Italie
Moto Honda da Amazônia	métallurgie	Honda Motor	Japon
Santander Meridional	finance	Santander	Espagne
Banco Real	finance	ABN-Amro	Pays-Bas
Embratel	télécommunication	MCI	Etats-Unis
Nokia Brasil	électronique	Nokia	Finlande
Akzo Nobel	chimie et pharmacie	Akzo Nobel	Pays-Bas
Unilever Divisão Higiene e Beleza	chimie	Unilever	Pays-Bas
ThyssenKrupp Elevadores	métallurgie et services	ThyssenKrupp	Allemagne
ThyssenKrupp Fundições Ltda	fer et acier	ThyssenKrupp	Allemagne
Philips da Amazônia	électronique	Philips	Pays-Bas
Bompreço S.A.	détail	Ahold	Pays-Bas
Bayer S.A.	chimie et pharmacie	Bayer	Allemagne
Robert Bosch Ltda	métallurgie	Bosch	Allemagne

Source: IOS.

reflète en grande partie le partenariat que l'institut maintient avec les centrales syndicales des Pays-Bas et d'Allemagne. Les compagnies américaines sont peu représentées dans le groupe (deux), bien que nombre de multinationales installées au Brésil aient souvent leurs sièges aux Etats-Unis.

Leurs activités relèvent de l'industrie, des services et du détail. Les firmes industrielles sont dans la métallurgie, la chimie, l'électronique et l'alimentation et les sociétés de service dans la finance, les télécommunications et l'énergie électrique. Dans le commerce, les compagnies retenues opèrent dans le secteur des supermarchés.

Critères d'évaluation des entreprises

L'IOS a retenu la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (principales normes du travail) comme critères d'évaluation des conditions de travail et de la présence syndicale dans les entreprises. Le dossier

sécurité et santé y a été ajouté, tout comme la protection de l'environnement, vu leur importance pour les travailleurs.

Il importait au préalable de remplir deux conditions pour que ces normes internationales servent de référence dans l'analyse des pratiques des entreprises: les convertir (ainsi que les normes nationales) en critères d'évaluation de la politique des EMN et les mettre en parallèle avec la réalité, la législation et la pratique des relations de travail au Brésil.

Définir les indicateurs du droit à la liberté syndicale supposait de considérer que le modèle corporatiste de l'organisation syndicale au Brésil garantit le droit à la syndicalisation. Ce modèle permet l'existence d'un seul syndicat par catégorie professionnelle, en charge de représenter légalement des travailleurs, même ceux qui n'y adhèrent pas, dans leur zone territoriale d'activité. Une large majorité des salariés du pays sont ainsi couverts par des syndicats à la représentativité légale³. La plupart d'entre eux ont une base territoriale réduite (73 pour cent ne couvrent qu'une circonscription municipale) et peu d'adhérents (93 pour cent en comptent moins de 5000). Mais ce système de syndicat unique n'empêche pas diverses centrales d'opérer dans une entreprise donnée, parce qu'elles sont réparties par catégories professionnelles. La sous-traitance accentue les effets négatifs de cette division, parce qu'une large part des salariés qui s'y consacrent n'est pas affiliée au syndicat majoritaire, normalement le plus actif dans l'entreprise.

Par ailleurs, la représentation des travailleurs et la présence de délégués syndicaux sur les lieux de travail sont un phénomène assez rare au Brésil. Moins de la moitié des syndicats de salariés urbains ont un délégué sur place. Il n'existe que 168 comités d'entreprise au Brésil et seulement 1000 des 10 000 syndicats du pays disent avoir connaissance de leur existence.

S'agissant du droit à la liberté syndicale, les indicateurs choisis portent sur: la possibilité donnée à un salarié d'adhérer à un syndicat; l'existence d'organisations représentatives des employés; la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise; la reconnaissance et le respect des décisions syndicales, des mouvements ouvriers et des accords (tableau 7.3).

Sur le droit à la négociation collective, ce sont la Constitution fédérale (1988) et, principalement, les lois consolidées du travail (1943) qui régissent les problèmes du travail au Brésil. Les normes arrêtées par le gouvernement fédéral précisent la mise en application, mais ce sont surtout les décisions du Tribunal du travail qui en précisent l'interprétation, quand elles ne créent pas elles-mêmes les règles.

³ Selon l'Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), les syndicats des employés urbains représentaient en 2001 31,7 millions de travailleurs et comptaient 9,2 millions d'affiliés (*Pesquisa Sindical 2001* – enquête syndicale 2001). Cette année, le pays totalisait 36,7 millions de travailleurs dans les secteurs non agricoles (*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios [PNAD]* data).

Tableau 7.3 Liberté syndicale – indicateurs et définition

Indicateur	Définition
Liberté d'organisation	Liberté du travailleur de se syndicaliser Respect du droit à s'organiser sur le lieu de travail Liberté des entités syndicales de définir leurs propres règles
Liberté d'action syndicale	Accès des dirigeants syndicaux sur le lieu de travail et liberté de communication avec les travailleurs
Reconnaissance syndicale	Reconnaissance des décisions des organisations syndicales, telles qu'approuvées par leurs assemblées Respect du droit de grève Application des décisions prises en accord avec le syndicat

Source: IOS.

Depuis les années 90, on débat de la possibilité de donner à cette législation un caractère plus souple, partiellement par le biais de changements «isolés» dans la réglementation générale: autorisation de flexibiliser les heures de travail et le paiement des heures supplémentaires, existence de contrats de travail temporaires, institutionnalisation du licenciement, grilles de rémunération flexibles, etc.

La notion de négociation collective n'a été reprise dans le pays que vers la fin des années 70: elle est donc relativement récente et reste limitée. Elle vient en complément de la loi et détermine principalement les augmentations annuelles de salaire, la rémunération de base, les avantages annexes et certains droits syndicaux. Les accords collectifs et accords d'entreprise sont généralement signés pour un ou deux ans et n'ont aucune validité après cette date. C'est là un désavantage pour les travailleurs, qui peuvent automatiquement perdre leurs droits ou être soumis à des pressions pour avaliser un nouvel accord. Il leur reste dans ce cas à recourir au tribunal du travail. Le gouvernement peut faire de même en cas de grève.

Ainsi, l'existence de négociations directes entre l'entreprise et le syndicat et de conditions propres à permettre aux représentants des travailleurs, syndicalistes ou pas, de négocier est le principal indicateur en matière de négociation collective. Les autres indicateurs en dérivent, et il importe, en particulier, de bien connaître les entreprises ou les unités qui en dépendent pour se lancer valablement dans cette procédure. Dans le cas des multinationales, il est essentiel que leurs filiales brésiliennes aient l'autorisation de négocier et n'usent pas de la menace de transférer leurs activités en guise de tactique de négociation (tableau 7.4).

Tableau 7.4 Négociation collective – indicateurs, définition et source

Indicateur	Définition
Droit à une négociation collective réelle	Négociations directes entre entreprise et syndicat Mettre les représentants des travailleurs en condition de négociier Faciliter la négociation directe dans tous les pays où la firme est installée S'abstenir de toute menace de transfert des activités pour influencer les négociations
Droit à l'information en vue de la négociation collective	Fournir toutes les informations nécessaires à une négociation efficace (données sur les filiales et l'entreprise dans son ensemble)

Source: IOS.

Bilan

Liberté syndicale

Tous les cas étudiés ont témoigné de la présence de syndicats légalement reconnus comme les représentants de la majorité des ouvriers qualifiés (métallurgistes, ouvriers de la chimie, etc.). Mais on y a rencontré d'autres syndicats, représentant des groupes plus réduits de travailleurs qualifiés. Ainsi, la plupart des entreprises abritaient plus d'un délégué syndical et parfois des douzaines. On a recensé par exemple 12 syndicats chez Akzo, 20 chez Bomprego et plus de 30 chez ThyssenKrupp Elevadores.

On a également répertorié des délégués syndicaux de catégories professionnelles autres que les principales – ingénieurs, secrétaires, techniciens de niveau moyen et autres – dans chacune des unités de ces entreprises.

Les employés des sociétés sous-traitantes ne sont pas représentés par le même syndicat, qui ne couvre que le personnel embauché directement, mais il intervient souvent en leur nom pour trouver une solution à un éventuel problème avec la «maison mère».

Le taux de syndicalisation est variable. Si l'on se fonde sur le taux moyen dans la population ouvrière urbaine du pays, qui est de 29 pour cent⁴, on distingue, arbitrairement, cinq paliers: le plus bas = 0-10 pour cent; bas = 10-20 pour cent; moyen = 20-35 pour cent; haut = 35-70 pour cent; très haut = plus de 70 pour cent. Sur les 18 cas de figure, 13 se situent dans la fourchette moyenne à élevée,

⁴ Calculé par IBGE pour *Pesquisa Sindical 2001*.

Tableau 7.5 Liberté syndicale – bilan

Entreprise	Taux de syndicalisation	Délégués syndicaux	Discrimination antisyndicale (en %)*
Akzo Nobel	bas/moyen	0	–
Banco Real	haut	298	–
Bayer S.A.**	haut/moyen	2 et 17	2,4
Bompreço S.A.	moyen	–	–
Embratel	–	–	–
Light Serviços de Eletricidade	très haut	–	5
Moto Honda da Amazônia	moyen	5	40
Nokia Brasil	très bas	0	–
Parmalat	–	–	–
Philips da Amazônia	moyen	4	37
Robert Bosch Ltda**	haut/très haut	5 et 7	8 et 16
Santander Meridional	haut	100	–
ThyssenKrupp Elevadores	moyen	3	3
ThyssenKrupp Fundições	moyen	7	8
Unilever	très bas/haut	–	30
Wal-Mart do Brazil Ltda	très bas	1	–

Source: IOS.

* pourcentage de réponses confirmant une discrimination contre toute participation syndicale dans l'entreprise.

** deux usines ont été étudiées.

alors que les cinq autres sont au-dessous (voir tableau 7.5), une classification qui reflète une situation générale positive.

Même si le nombre d'employés qui ont mandat syndical dans ces entreprises est variable, on peut supposer que les données dont on dispose sur les deux banques sont valables pour toutes les autres dans le pays. Pareille extrapolation ne saurait être faite, sur la base des études menées, dans les autres secteurs. A noter cependant que seules deux sociétés ne comptent pas de dirigeants syndicaux dans leur personnel, ce qui explique leur importance dans le pourcentage des filiations syndicales (on ne dispose pas d'information sur quatre autres).

Les dirigeants syndicaux ont accès aux lieux de travail pour garder le contact avec le personnel, mais cela est fréquemment soumis à autorisation de la direction, facteur potentiellement restrictif, notamment en cas de conflit. En outre, le droit d'accès est plus difficile à obtenir quand les dirigeants d'organisations ouvrières ne sont pas eux-mêmes employés par la société. Parfois, c'est l'accès à certaines parties de l'établissement qui leur est interdit ou limité.

Une seule firme (Bayer S.A.) a révélé l'existence d'une organisation représentant le personnel, un comité d'entreprise, tel que défini par les accords

collectifs et exclusivement composé de membres élus. Mais les relations entre comité et syndicat ont été mises à mal par des dispositions restreignant la participation de syndicalistes à l'élection de cet organisme. Une autre entreprise dispose d'un comité mixte comprenant des représentants nommés par la direction et des délégués élus par les ouvriers; il est la voie d'acheminement de toute revendication. Par ailleurs, les sociétés qui ont fait l'objet de l'étude ont été invitées à créer des cellules de prévention des accidents, et toutes y ont donné suite.

Certaines ont également pris l'initiative d'associer les employés à une réflexion sur les moyens d'améliorer la production et la qualité des méthodes et du produit.

De manière générale, il n'a pas été relevé d'attitude ostensiblement discriminatoire à l'égard de l'action syndicale. Mais les militants interviewés ont souvent accusé les directeurs d'exercer des pressions contre toute velléité de syndicalisation ou de participation à une activité syndicale, quand ils n'instillent pas l'idée que pareille démarche serait préjudiciable à leur emploi ou à leur carrière professionnelle. Malgré les différents formats de l'étude, le pourcentage des réponses reçues de sept entreprises et faisant référence à une attitude antisyndicale oscillait entre 2 et 16 pour cent. Dans seulement trois cas – des sociétés où le taux de syndicalisation était moyen ou élevé –, ce pourcentage a atteint 30 à 40 pour cent.

Il est à noter que les travailleurs reçoivent généralement de la documentation des syndicats (70 à 90 pour cent des interviewés), mais qu'il n'y a que peu d'entre eux qui maintiennent avec eux un contact direct.

L'étude relève deux cas d'hostilité déclarée à la présence syndicale, qui s'est traduite par le licenciement, dans le passé ou au moment de l'enquête, de certains dirigeants. La discrimination à l'égard des leaders syndicaux s'est également manifestée par le refus de leur accorder tout avancement ou augmentation de salaire. Mais le plus préoccupant est certainement l'absence de coordination entre syndicats représentant les salariés d'une même société et d'organe représentatif du personnel dans chaque entreprise.

Négociation collective

Il ressort de l'étude que les firmes sont principalement régies par des accords collectifs négociés entre syndicats locaux et organisations patronales (13) (voir tableau 7.6). C'est le cas de dix d'entre elles. Une seule a passé accord direct avec le syndicat majoritaire.

De fait, le principal problème réside dans la portée limitée de la négociation collective. Aucune entreprise n'a négocié avec les syndicats les règles de fonctionnement (emplois, salaires ou politique de gestion du personnel). Nombre de syndicalistes interviewés affirment avoir été tenus dans l'ignorance

Tableau 7.6 Négociation collective – bilan

Entreprise	CCT	ACT	Participants
Akzo Nobel	X		–
Banco Real	X	X	–
Bayer S.A.	X	X	syndicat + comité d'entreprise
Bompreço S.A.	X	X	un des nombreux syndicats locaux
Embratel	–	–	–
Light Serviços de Eletricidade		X	syndicat
Moto Honda da Amazônia	X		–
Nokia Brasil	X	X	syndicat
Philips da Amazônia	X	X	comité du personnel
Robert Bosch Ltda	X	X	syndicat
Santander Meridional	X	X	syndicat
ThyssenKrupp Elevadores	X		comité du personnel
ThyssenKrupp Fundições	X	X	syndicat + comité du personnel
Unilever	–	–	–
Wal-Mart do Brazil Ltda	X	X	aucun

Source: IOS.

CCT: Convention collective du travail (accord collectif signé entre le syndicat et l'organisation patronale).

ACT: Accord collectif de travail (signé entre le syndicat et l'entreprise).

et ne sont guère intervenus dans les décisions sur la description de postes, l'échelle des salaires, les mécanismes de promotion, les critères d'évaluation des performances et autres aspects de la gestion du personnel.

La pratique usuelle est de limiter la participation syndicale à la négociation sur le salaire de base (salaire minimum sectoriel), qui permet ensuite à l'entreprise de bâtir sa grille. Dans la mesure où les accords s'appliquent à une circonscription municipale ou à une région, chacun d'eux retient un salaire de base différent, d'où les disparités au sein d'une même entreprise. Et cela apparaît clairement au niveau des sociétés qui pratiquent le commerce de détail sur une vaste échelle.

Autre dossier qui échappe à la négociation collective: la formation, considérée comme une prérogative de l'employeur.

Sans doute importe-t-il de noter que l'entrée en vigueur de systèmes flexibles d'horaires de travail et de salaires est assujettie, par la loi, à une négociation avec le syndicat (ou le comité du personnel). En règle générale, les entreprises recherchent la négociation syndicale et tentent de tirer profit de ces systèmes (réduction des majorations de salaire et des cotisations de sécurité sociale).

Divers syndicats se sont refusés à entrer en matière sur certains de ces points, convaincus de faire un pas en arrière et de porter atteinte aux droits du travail.

La participation aux bénéfices est l'expression la plus visible de la flexibilité des salaires dans le pays. Une distinction doit être faite entre les entreprises qui reconnaissent dans les syndicats leurs interlocuteurs dans la négociation et d'autres qui choisissent de favoriser les comités du personnel. Ces tentatives d'écarter les syndicats sont vues comme une façon d'amoindrir la capacité de négociation des salariés. Dans sept entreprises, le syndicat prend part activement aux tractations et, dans deux autres, c'est le comité qui prend le pas, la participation syndicale étant réduite ou inexistante. Dans un cas, les règles échappent à toute négociation et, dans un autre, un seul des nombreux syndicats participe à la discussion (les autres en étant exclus). Cinq entreprises n'ont pas fourni d'éléments suffisants sur ce point.

L'absence d'informations nécessaires à une négociation efficace pose également un sérieux problème. Les syndicalistes se trouvent parfois totalement démunis, sans précision sur la politique envisagée par la direction des ressources humaines et à court d'indicateurs et de données sur les performances de la société. La plupart des entreprises étudiées ne sont pas cotées en bourse et la loi ne les oblige pas à publier leurs bilans, encore moins à diffuser de rapport social.

Pour les représentants des salariés, la situation est bien différente quand les entreprises optent pour la transparence, à l'intérieur comme à l'extérieur, soit en sollicitant l'engagement direct du personnel dans le fonctionnement, soit en explicitant leur concept de la RSE par la publication de rapports sociaux, par exemple.

Reflet de la nature même de l'organisation syndicale, décrite plus haut, la coordination reste limitée dans les processus de négociation. On ne la retrouve que dans les deux banques étudiées et, au stade embryonnaire, chez Unilever et Bosch. Les études réalisées et les démarches parallèles entreprises par la confédération Central Única dos Trabalhadores (CUT/Centrale unique des travailleurs) et l'IOS ont pour objet de stimuler la création de comités syndicaux ou de réseaux à même de conduire des négociations sur un mode concerté.

Conclusions

Les recherches entreprises témoignent à l'évidence qu'il n'existe pas de comportement uniforme dans la gestion des entreprises. En apparence, les multinationales suivent les normes brésiliennes en matière de relations de travail et n'en importent que peu de leurs pays d'origine. C'est par exemple le cas pour la représentation syndicale sur les lieux de travail.

Le modèle brésilien garantit l'existence de syndicats et certaines des conditions générales de la liberté de syndicalisation, que les entreprises peuvent, dans la pratique, limiter, sans jamais les abolir. Le taux de syndiqués relevé

dans les firmes étudiées est plus élevé que la moyenne nationale et reflète une présence certaine, que ne dément pas le nombre de dirigeants syndicaux qui y sont employés.

A en croire les salariés de ces entreprises, qui souhaitent pouvoir intervenir collectivement sur le dossier des conditions de travail, l'un des problèmes majeurs est le peu de cas qui est fait de leur droit à s'organiser sur place.

Le bilan dressé sur les autres indicateurs choisis pour apprécier le degré de liberté syndicale – compte tenu des différences entre entreprises et de certaines restrictions isolées – est positif (en termes d'accès sur les lieux de travail, de reconnaissance des décisions syndicales et du respect des accords conclus).

Sur la négociation collective, le principe de la négociation sectorielle et directe semble prédominer. Les lacunes en la matière relèvent surtout de la pénurie d'informations sur les entreprises et de l'absence de coordination, dans la négociation, au niveau de la société ou du groupe. Cette réalité prend une dimension critique quand une entreprise est engagée dans une restructuration, dont l'impact se fait sentir sur l'emploi.

Que doivent et peuvent faire les syndicats pour changer les choses? Il importe d'abord de tenir compte du fait qu'un processus est enclenché au Brésil pour réformer les relations de travail; le gouvernement a proposé de s'attaquer à certains des problèmes cités plus haut: donner une réelle légitimité aux syndicats, lier les subventions financières aux négociations, promouvoir un nouveau système de résolution des conflits dans la négociation collective, faciliter la tâche de s'organiser dans l'entreprise. Pareille réforme aurait un impact déterminant sur tous les points évoqués plus haut, si elle venait à modifier sensiblement le modèle actuel de l'organisation syndicale au Brésil.

Mis à part cette réforme (qui doit encore recevoir l'imprimatur législatif), les syndicats brésiliens, présents dans les grandes entreprises, pourraient pallier certaines insuffisances en s'efforçant de coordonner leur action, surtout dans la négociation collective. Le Projet européen d'observatoire social⁵ pourrait, dans son application, servir d'exemple: il a donné naissance à des forums de dialogue social entre certaines de ces entreprises (Bayer, ThyssenKrupp, Akzo Nobel, Bomprego), des syndicats et confédérations et la CUT. Il en est résulté une plus grande liberté de manœuvre des dirigeants syndicaux dans ces firmes et un meilleur accès à l'information sur leurs stratégies. Et l'on espère voir les conditions de travail s'y améliorer à moyen terme.

Les syndicats brésiliens peuvent aussi utiliser leurs propres réseaux pour échanger des informations et mieux se préparer à leurs discussions avec le patronat.

⁵ Ce projet est mené en partenariat entre l'IOS, les centrales allemande DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund) et hollandaise FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) et entend promouvoir le dialogue entre syndicats, comités d'entreprise et sociétés de trois multinationales allemandes (Bayer, Bosch et ThyssenKrupp) et trois hollandaises (ABN-Amro, Ahold et Unilever).

Sur la représentation ouvrière, l'étude montre qu'il est possible de monter en réseau syndicalistes et autres représentants des travailleurs, y compris les membres des comités de prévention contre les accidents: ils pourraient avoir ainsi une influence plus marquée sur l'évolution des conditions de travail et poursuivre l'objectif placé au cœur de l'action syndicale dans les années 80 et délaissé la décennie suivante.

S'agissant des indicateurs sociaux et de la méthodologie choisis, il faut souligner que l'IOS a pu réaliser des études plus exhaustives et user d'une technique de recherche plus affinée, à mesure qu'il était mieux connu des entreprises et des syndicats. Sans doute est-il aussi important de noter que, pour les plus récentes études, les sociétés ont accepté d'ouvrir leurs portes, permettant aux chercheurs de recueillir l'opinion des salariés à partir de questionnaires prenant en compte les critères les plus parlants. Mais, de ce point de vue, on peut déjà dire qu'il faudra redéfinir les indicateurs d'évaluation pour parvenir à une plus grande précision quantitative, être en mesure de mieux comparer les entreprises et accompagner les changements à venir avec plus de rigueur. Ce sera la démarche à suivre dans un proche avenir, quand cette importante réforme aura pris effet.

Références

- Boito Junior, A. 2004. *O sindicalismo tem futuro*, polycopié.
- Cacciamali, M. C.; Brito, A. 2002. «A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil», dans *Revista da Abet*, vol. 2, n° 2, pp. 91-120.
- Cardoso, A. M. 2000. *Brazilian central union federations at the crossroads*, document préparé pour la conférence sur «les confédérations nationales du travail au Brésil et en Corée du Sud», Berkeley, CA, 13-14 mai.
- CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2001. *Guide syndical de la mondialisation* (Bruxelles).
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/Institut brésilien de géographie et de statistiques). 2001. *Pesquisa Sindical 2001*.
- Krein, J. D. 2003. «Balanço da reforma trabalhista do governo FHC», dans M. W. Proni et W. Henrique (dir. de publication): *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*, (São Paulo, Editora Unesp; Campinas, Instituto de Economia de Unicamp), pp. 279-322.
- Tous les rapports d'enquête à la base de cet article sont disponibles sur le site d'IOS (www.observatoriosocial.org.br).
- Tuma, F. 1999. *Participação nos lucros ou resultados: incentivo à eficiência ou substituição dos salários?* (São Paulo, Editora LTR).

COMMERCE ET DÉVELOPPEMENT EN AFRIQUE DU SUD

8

*Neva Seidman Makgetla et Tanya van Meelis
Congrès des syndicats d'Afrique du Sud, Johannesburg*

Introduction

Les études et débats sur le commerce ne mettent généralement pas en question cette sorte de postulat qui veut que la liberté de commercer est synonyme de développement. Le mouvement syndical international répète, pour sa part, que le respect des normes fondamentales du travail est indispensable pour prévenir toute « spirale vers le bas ». Mais si le commerce n'est pas source de développement, mais aggrave plutôt la pauvreté et le chômage, on voit mal comment ces normes pourraient assurer aux travailleurs une vie meilleure.

De l'expérience sud-africaine se dégage un double constat : le commerce en lui-même n'entraîne pas nécessairement le développement, et les droits du travail ne garantissent pas, à eux seuls, de meilleurs salaires. L'ouverture de l'économie à la fin de l'apartheid, au début de la décennie 90, a vu croître les exportations et les importations mais aussi le chômage, qui a frôlé la barre des 30 pour cent en 2007¹. Dans ces circonstances, même si l'Etat démocratique a donné plus de rigueur aux droits du travail, les travailleurs, eux, ont été soumis à une baisse des salaires et à une pression continue sur leurs conditions.

Le taux de chômage particulièrement élevé s'explique surtout par la structure de l'économie, conçue sous le régime de l'apartheid. Au vu de la trajectoire qui lui a été imprimée, les efforts de l'Etat pour faciliter l'accès aux marchés étrangers, notamment dans les pays du Sud, ont eu tendance à saper les bases de l'industrie légère. Ils ont, en revanche, offert plus d'opportunités aux

¹ Ce pourcentage ne prend pas en compte ceux qui pourraient obtenir sans délai un emploi rémunéré, mais que l'on décourage activement de chercher du travail. A les inclure, on atteindrait un taux de chômage de 40 pour cent.

secteurs à forte intensité de capital, notamment ceux des minerais, des produits chimiques et des automobiles, qui n'ont guère créé beaucoup d'emplois.

Cette expérience témoigne de la nécessité d'élaborer une politique structurelle solide, qui viendrait à l'appui des secteurs créateurs d'emplois, et notamment l'agriculture, les industries légères et les services. Elle devrait se doubler d'une politique commerciale qui encouragerait et soutiendrait les activités favorisant, elles aussi, l'emploi. L'effort se porterait dans deux directions: il s'agira d'élaborer, au plan national, de nouvelles mesures politiques spécifiques et de s'assurer, au plan international, que les accords (internationaux et bilatéraux) laissent place à des dispositions favorables à certains secteurs.

Cet article passe en revue les principaux défis qui se posent à l'économie sud-africaine, surtout le chômage et la croissance. Il se penche ensuite sur l'impact du commerce sur la pauvreté et l'emploi, avant d'analyser la nature des droits du travail et les tendances en matière de salaires et conditions. La dernière partie porte sur les conséquences qui en découlent pour les revendications du mouvement syndical dans le secteur commercial.

Chômage et croissance économique en Afrique du Sud

Depuis les premières élections démocratiques de 1994, le taux de chômage a grimpé régulièrement de 16 à près de 30 pour cent (en 2002), avant de revenir à un peu plus de 25 pour cent. Il n'est guère surprenant, dès lors, que les inégalités entre classes sociales, races et sexes aient persisté, voire pris de l'ampleur. Les anciens homelands – des réserves où près de la moitié des Africains étaient confinés pendant l'apartheid – accusaient un énorme retard par rapport au reste du pays. En dépit de l'émergence d'une élite noire, réduite mais dynamique, au sein de l'Etat et dans le secteur privé, la plupart des Africains ont continué d'être des travailleurs mal payés ou de mener une existence de colporteurs ou de pauvres agriculteurs dans les anciens homelands (voir PNUD, 2003; PCAS, 2003).

Chômage élevé et, dans certains secteurs, salaires de misère ont fait que l'Afrique du Sud a stagné parmi les économies les plus inégales du monde. Le chômage galopant a été mis au compte d'une croissance relativement lente, particulièrement vers la fin des années 90. Pendant la période qui a suivi l'indépendance, les performances de l'économie sud-africaine n'ont jamais pu rivaliser avec celles des pays à revenu moyen.

A la mi-2000, l'économie a commencé à croître à un rythme plus rapide, de l'ordre de 3 pour cent par an. Ce redressement s'expliquait en grande partie par l'arrivée de capitaux spéculatifs étrangers à court terme, associée à un assouplissement de la politique monétaire et fiscale. Il s'accompagnait d'une augmentation substantielle du déficit de la balance commerciale.

Pendant cette période, le commerce de détail et la construction ont compté pour plus de la moitié dans la croissance de l'emploi. Et c'est là que s'explique la hausse des importations de produits à bas prix et des investissements gouvernementaux. Le caractère durable de l'expansion, source de travail, restait plutôt douteux, dans la mesure où cela dépendait largement du maintien de taux d'intérêt réels élevés (au regard des normes internationales) combiné à la consolidation des prix des produits miniers.

En bref, alors que l'Etat sud-africain avait réussi à surmonter l'héritage de l'apartheid, les résultats n'étaient pas à la hauteur des attentes (très optimistes) de la population avant 1994. C'est dans l'incapacité de venir à bout du double défi posé par un chômage élevé et d'énormes inégalités dans les revenus et les biens que l'on a relevé les premiers signes d'impuissance. La question, ici, est de savoir comment l'ouverture de l'économie au début des années 90 a contribué à cette situation.

Commerce, emploi et pauvreté

Pour saisir l'impact du commerce sur la pauvreté et l'emploi, on peut en examiner les effets sur:

- l'emploi;
- la structure de la propriété;
- la capacité du gouvernement d'assurer des services;
- le prix des produits de base nécessaires au consommateur à bas revenu.

L'impact sur l'emploi et le revenu des ménages dépend largement de la structure du commerce. S'il est dominé par les secteurs à forte intensité de capital, toute amélioration, même substantielle, des exportations n'a pas beaucoup de chance de réduire la pauvreté. En outre, si les importations sont dominées par l'industrie légère, les entreprises peuvent réagir par des fusions et des licenciements pour tirer avantage des économies d'échelle et concurrencer les produits importés.

Les effets sur le trésor public sont encore plus ambigus. Si le commerce stimule la croissance globale, le gouvernement devrait disposer de plus de ressources. Mais l'ouverture économique est généralement associée à une plus grande liberté dans le flux des capitaux. Nombre de gouvernements y répondent en adoptant des politiques monétaires et fiscales conservatrices pour attirer et retenir les fonds spéculatifs. Mais cela peut à son tour entraîner des coupes sombres dans les programmes contre la pauvreté et dans l'embauche du secteur public. Bien plus, on peut voir se contracter l'économie dans son ensemble.

Enfin, les effets du commerce sur la consommation sont largement fonction de la répartition des revenus. Pour les plus humbles, le produit importé ne compte que bien peu dans la satisfaction de leurs besoins. Si les importations à haute intensité de main-d'œuvre supplantent les producteurs locaux, le bénéfice qu'en tireront les pauvres sera bien limité.

En fait l'analyse du commerce sud-africain montre qu'il a peu fait pour créer des emplois ou réduire la pauvreté. D'abord, les exportations sont restées concentrées dans les secteurs à forte intensité de capital, alors que les importations ont fortement concurrencé l'industrie légère. Ensuite, le gouvernement a réduit le budget vers la fin des années 90 pour retenir les investissements étrangers, ce qui a limité sa capacité de créer des services pour les plus déshérités. Enfin, les réseaux concentrés du commerce de détail n'ont guère répercuté sur les consommateurs le bénéfice tiré d'importations moins onéreuses de produits alimentaires et de vêtements.

C'est une approche bien plus différenciée qu'il faudrait adopter si l'on veut que le commerce contribue à réduire l'impressionnant taux de chômage dans le pays. Favoriser son développement dans la trajectoire prise aujourd'hui pourrait aider à assurer la stabilité macroéconomique, mais fera bien peu pour créer des emplois, réduire les inégalités ou diversifier l'économie. Il faudra, entre autres, déployer des efforts plus soutenus et plus cohérents pour favoriser les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.

Saisir l'impact du commerce sur les structures économiques suppose de se pencher sur le cheminement historique de la croissance en Afrique du Sud. On évoquera ensuite les effets du commerce sur la pauvreté et l'emploi.

Le cheminement de la croissance en Afrique du Sud

Historiquement, l'économie sud-africaine a toujours été tournée vers les industries d'extraction. Structurellement, c'en était le pivot, avec, en toile de fond, un taux élevé de chômage (voir Makgetla, 2004a). Le secteur formel, concentré sur les minerais et, plus récemment, sur les industries lourdes de la chimie et de l'automobile, est à forte intensité de capital et ne peut créer d'emplois sur une vaste échelle, même en période d'expansion. Qui plus est, ce type d'activité, à gros financement, suscite généralement une concentration de la propriété.

Pour encourager le travail à bas prix dans les mines et propriétés des possédants blancs, le pouvoir colonial et celui de l'apartheid ont privé la majorité de la population des biens productifs et de toute opportunité. À l'aube du XX^e siècle et jusqu'en 1994, les Africains – plus des trois quarts de la population – se sont vu refuser l'accès à la terre, à l'éducation, à la formation et aux facilités du secteur formel, comme les banques et le commerce de détail. Pour

la plupart d'entre eux, il y avait peu de chances de gagner leur vie hors des emplois rémunérés dans le secteur formel.

Les changements intervenus dans les structures économiques depuis 1994 ont peu fait pour remédier à ces problèmes. En voici les principaux:

- Dans le secteur minier, passage de l'exploitation de l'or au platine, traitement accru de l'aluminium, du ferrochrome et de l'acier.
- Croissance plus rapide des industries lourdes de la chimie et de l'automobile, avec une stagnation relative dans l'industrie légère.
- Expansion rapide du secteur des services, en termes de valeur dans la finance, et d'emplois dans la sécurité et le détail, avec un fléchissement dans le secteur public.
- Fléchissement dans la construction pendant la décennie 90, suivi d'une croissance très rapide dans les premières années 2000, d'abord dans l'immobilier de luxe et, à la mi-2000, dans les projets d'investissements publics.
- Forte intensité de capital et perte substantielle d'emplois dans le commerce agricole.

Dans les années 90, la tendance a favorisé l'activité à forte intensité de capital, sans permettre à la croissance de la production et des exportations d'entraîner une hausse correspondante des postes de travail. Entre 1998 et 2002, l'emploi formel n'a progressé que de un pour cent par an, soit à un rythme deux fois moins rapide que la population.

L'embauche s'est accélérée en 2002, soutenue par la construction, le détail et les services de sécurité. Mais ces secteurs ont une nature cyclique, et leur croissance peut se ralentir, voire régresser, si l'activité économique décline dans son ensemble.

Divers indicateurs témoignent d'une tendance vers une économie à forte intensité de capital jusque dans les premières années 2000. C'est dans ces secteurs, avec en tête les télécommunications et l'industrie des métaux non ferreux, que l'accroissement de la production a été le plus fort. L'industrie légère, en revanche, n'a que peu progressé.

Comme on pouvait s'y attendre, ce type de croissance résultait de la nouvelle orientation imprimée à la structure de production, favorisant l'industrie lourde au détriment de la légère. La part de l'agriculture, des mines d'or, de la manufacture légère, des services publics et, en grande partie, ceux du privé, s'en trouvait réduite. En ont tiré profit l'industrie de traitement de l'acier, du platine et de l'aluminium, la chimie lourde, l'automobile, les communications et la finance, secteurs à forte intensité de capital.

En résumé, depuis 1994, la croissance n'a que peu contribué à diversifier l'économie. Elle a perpétué la prédominance des industries minières et lourdes, favorisées sous le régime de l'apartheid, et cette évolution s'explique en grande partie par la façon dont l'Afrique du Sud s'est intégrée à l'économie mondiale. L'expansion du commerce de détail, de la construction et des services de sécurité après 2002 reflétait plus le boom sur les produits de base qu'une réorientation à long terme de l'économie.

L'impact du commerce sur l'emploi et la pauvreté

Avant 1989, date à laquelle Nelson Mandela a été libéré de prison, l'Afrique du Sud se trouvait relativement à l'écart du commerce mondial du fait des politiques protectionnistes et de l'opposition manifestée à l'apartheid (et à tout investissement). La situation s'est rapidement modifiée dans les premières années 90, avec la levée des sanctions contre l'apartheid et le retour à une stabilité politique, et le pays a adhéré au GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce – aujourd'hui Organisation mondiale du commerce/OMC) au prix d'importantes réductions tarifaires.

Le gouvernement démocratique – ou, à tout le moins, le Département du commerce et de l'industrie (DTI) – a fait sienne avec enthousiasme la philosophie du libre-échange. Selon sa Stratégie industrielle intégrée, «...le but des réformes [après 1994] était clairement d'ouvrir l'économie, de favoriser la compétitivité, d'améliorer l'accès à toutes les opportunités économiques et d'instaurer une plus grande équité géographique [dans le pays]» (DTI, 2002).

La conviction initiale était que le libre-échange stimulerait la croissance; elle a trouvé sa traduction, dans les années 2000, dans une stratégie de compétitivité. En règle générale, pareille approche incite l'Etat à donner priorité à l'efficacité économique, en améliorant les infrastructures et les qualifications de sa main-d'œuvre, tout en gardant un œil vigilant sur les exportations, facteurs de croissance (voir DTI, 2002; PCAS, 2003). En 2004, le Programme d'action à moyen terme du gouvernement mettait l'accent sur les infrastructures, la baisse du coût des intrants, les incitations aux investissements et «la conclusion au plus tôt d'accords commerciaux avec le Mercosur, l'AELE, les Etats-Unis, l'Inde et la Chine» (gouvernement sud-africain, 2004).

L'ouverture de l'économie a vu croître rapidement le commerce national. L'accélération des importations en 2003 et 2004 reflétait la forte appréciation du rand. Entre 1995 et le troisième trimestre de 2004, les exportations ont augmenté de 37 pour cent et les importations de 43 pour cent en termes réels.

Malgré sa croissance en volume, le commerce ne semblait guère devoir entraîner, de par sa structure, la création d'emplois à l'échelle requise. Les exportations sud-africaines restaient l'apanage des secteurs à forte intensité

de capital, notamment ceux des minerais, des produits chimiques et des automobiles. Et leur essor n'a que peu contribué à créer des postes de travail ou à mieux répartir la propriété et les moyens de contrôle. Dans le même temps, en regard du ralentissement de la croissance économique, les importations de biens et services à forte intensité de main-d'œuvre ont eu tendance à supplanter l'emploi local.

De fortes différences régionales dans la structure du commerce commençaient d'apparaître. La Communauté pour le développement de l'Afrique australe (SADC) et l'Union européenne (UE) ont été les principaux marchés des exportations sud-africaines à forte intensité de main-d'œuvre, alors que l'industrie lourde trouvait son meilleur client en Chine. En 2004, celle-ci devenait rapidement la première source des importations sud-africaines à forte intensité de main-d'œuvre.

Les exportations nationales étaient bien plus à forte intensité de capital que les importations: pour la moitié d'entre elles, le ratio était de 500 000 rands par employé, alors qu'il était inférieur à 170 000 pour un peu moins de 50 pour cent des importations. Le phénomène est double: la hausse des ventes n'a créé que peu d'emplois directs et les achats faits à l'étranger les ont largement réduits.

Atténuée vers la fin de la décennie 90, la prédominance des exportations s'est de nouveau affirmée à compter de 2002. La moyenne du capital investi dans les ventes sud-africaines n'avait virtuellement pas varié, en termes réels, en 2003 par rapport à 1994.

En revanche, le gros des importations du pays était à forte intensité de main-d'œuvre, même si elles ont vu leur part se réduire entre fin 90 et début 2000. L'intensité moyenne de capital des importations, à l'exception du pétrole, a augmenté d'un quart entre 1994 et 2003.

Que les exportations soient à forte intensité de capital s'expliquent par leur nature même: minerais, automobiles et produits de la chimie lourde (qui dérive de l'extraction du charbon et résulte de gros investissements réalisés par l'Etat dans l'opération charbon/pétrole avant 1994). Entre 1994 et 2003, les ventes de voitures ont augmenté aux dépens des produits miniers, mais peu de choses ont changé. Au registre des importations, près de la moitié consistait en machines et équipements, autos et appareillages de différents types. Les achats d'équipements de transport ont grimpé presque aussi vite que les exportations de l'industrie automobile.

En bref, la physionomie générale du commerce reste essentiellement caractérisée par des exportations de produits tirés des ressources nationales, exception faite de l'industrie automobile, et des importations, généralement plus diversifiées, de biens de consommation et d'équipement. A l'évidence, elle limite les possibilités de création d'emplois et laisse l'Afrique du Sud dans une position plus vulnérable face à d'éventuels bouleversements sur les marchés

mondiaux de matières premières. On y voit peu de signes d'une large diversification de l'économie, indispensable à une croissance stable.

A analyser les tendances du commerce sud-africain, on relève de notables différences avec d'autres pays. L'Union européenne, les Etats-Unis et la SADC étaient les principaux marchés de biens à forte intensité de main-d'œuvre. Pour leur part, la Chine, l'Inde et le Brésil achetaient essentiellement à l'Afrique du Sud des minerais et des produits de la chimie lourde et exportaient surtout des biens de l'industrie légère.

Cette physionomie des échanges est largement inversée quand on en vient aux importations sud-africaines²:

- Les exportations sud-africaines vers l'Union européenne sont ventilées entre les minerais (42 pour cent), les automobiles (9 pour cent) et les produits agricoles (7 pour cent). Ses importations consistent principalement en équipements de transport et intrants de voiture (30 pour cent au total), machines (20 pour cent) et appareils (15 pour cent).
- Les importations de la SADC sont plus diversifiées et englobent bien plus de produits manufacturés, près des trois quarts du total. Les produits de la chimie comptent pour 15 pour cent, les machines et équipements pour 12 pour cent et les produits alimentaires pour 10 pour cent. Ses exportations vers l'Afrique du Sud se résument aux produits miniers et agricoles, environ 25 pour cent pour les uns et pour les autres.
- Quelque 60 pour cent des importations chinoises portent sur les produits miniers, la chimie comptant pour 8 pour cent. En retour, la Chine vend essentiellement à l'Afrique du Sud des biens de l'industrie légère: 25 pour cent de vêtements, textiles et chaussures, 20 pour cent d'appareils et 22 pour cent de machines et équipements.

Le trait le plus remarquable est la hausse impressionnante des importations de pays en développement, et spécialement la Chine. Alors qu'au total les importations ont progressé d'un peu moins de 60 pour cent (référence dollar) entre 1994 et 2003, celles en provenance de la Chine, du Brésil et de l'Inde ont triplé. En revanche, les exportations sud-africaines vers la Chine n'ont fait que doubler et celles vers le Brésil sont virtuellement restées inchangées. Seul se distingue le cas de l'Inde: les ventes ont grimpé presque aussi vite que les achats.

Si la Chine est restée un partenaire commercial relativement mineur, ses produits à forte intensité de main-d'œuvre ont supplanté ses concurrents. En 1994, la Chine ne comptait que pour 4 pour cent des importations sud-africaines et pour 5 pour cent des importations à forte intensité de main-

² Ces données sont relevées sur TIPS Easy data (téléchargées en novembre 2004 sur www.tips.org.za).

d'œuvre. En 2003, ces pourcentages sont passés à 7 et 13 pour cent respectivement. Pour le seul secteur du vêtement et de la chaussure, la Chine a fourni 40 pour cent du total en 1994 et près de 70 pour cent en 2003, mais elle n'a absorbé qu'un pour cent des exportations sud-africaines entre 1994 et 2003.

C'est le chemin inverse qu'ont pris l'Union européenne et les Etats-Unis, du moins jusqu'à ce que le rand s'apprécie fortement en 2002. Si le total des exportations sud-africaines a augmenté (référence dollar) de 37 pour cent entre 1994 et 2003, celles destinées à l'UE ont bondi de 82 pour cent et celles vers les Etats-Unis de 66 pour cent. Dans ces deux directions, les exportations à haute intensité de main-d'œuvre ont progressé relativement vite, particulièrement entre 1999 et 2003. Mais leur croissance s'est ralentie après l'appréciation du rand.

Les importations à forte intensité de main-d'œuvre en provenance de l'UE et des Etats-Unis n'ont augmenté que de 14 pour cent entre 1994 et 2003, plus lentement que la moyenne. Globalement, le rythme de croissance des importations est resté en deçà de la tendance générale (42 pour cent pour l'UE et 30 pour cent pour les Etats-Unis).

Enfin, les échanges avec la SADC ont en partie stagné. Au total, les exportations ont accusé une hausse de 66 pour cent entre 1994 et 2003, mais les importations en provenance de la SADC n'ont grimpé que de 25 pour cent, soit à un rythme deux fois plus lent que le total mondial.

En somme, l'analyse du commerce sud-africain donne à penser qu'il a probablement contribué à un ralentissement de la croissance de l'emploi après 1994. Mais l'impact varie en fonction des régions considérées. L'intensification des échanges avec l'Europe et les Etats-Unis a soutenu les activités à forte intensité de main-d'œuvre aussi longtemps que le rand se maintenait à un niveau raisonnable. Les échanges avec les pays en développement en général, et la Chine en particulier, auraient tendance à supplanter l'industrie légère et la main-d'œuvre nationales. Seuls les secteurs à forte intensité de capital, exploitant les ressources nationales, semblent en tirer bénéfice, à l'exclusion de la majorité de la population. Enfin, on a continué à négliger le commerce avec la SADC, pourtant marché important pour l'activité manufacturière.

Les effets du commerce sur le trésor public sont plus complexes, dans la mesure où il est difficile d'apprécier à quel point son essor a contribué à la croissance (que l'on admet généralement avoir été lente) après 1994. Il est certain que l'ouverture de l'économie a été le facteur déterminant dans l'adoption d'une politique fiscale conservatrice en 1996. Le gouvernement espérait que cette mesure, articulée dans sa stratégie de croissance, emploi et redistribution (GEAR) (Trésorerie nationale, 1996), empêcherait un reflux rapide des capitaux, à l'exemple de ce qu'ont connu, en cette période, certains pays d'Asie et le Mexique³.

³ Conversations avec les auteurs du GEAR en 1996.

Le GEAR engageait le gouvernement à réduire le déficit du PNB de 5 pour cent à moins de 3 pour cent entre 1997 et 2000. Vu le ralentissement de la croissance économique, il en est résulté une baisse annuelle d'un pour cent dans les dépenses totales de l'Etat. Et, à un moment où la transition politique pesait sur le contexte socioéconomique, les réductions budgétaires ne faisaient qu'alourdir le fardeau. L'autorité publique se voyait contrainte de réduire ses effectifs: entre 1994 et 1999, 13 pour cent des postes de la fonction publique, soit plus de 100 000 emplois, ont été supprimés, souvent sous la pression. Cent mille autres ont disparu dans certaines grosses entreprises, où l'Etat était actionnaire majoritaire.

Cependant, depuis 2000, l'Etat a décidé de se montrer plus présent. Ce n'est guère une coïncidence si, en cette période, il a accéléré la mise sur pied de services d'entraide aux pauvres – alors que l'économie reprenait le chemin de la croissance. Le gouvernement annonçait également son intention d'augmenter le nombre d'emplois dans le personnel soignant, l'enseignement et la police, même si la mise en route est restée bien lente.

En définitive, rien ne prouve que des produits importés à bas prix réduisent le coût de la vie pour les plus déshérités. Ce qui en revanche semble évident est que les chaînes de détail ne baissent pas les prix des produits alimentaires et des vêtements quand fléchit le coût des importations (se référer au Comité de surveillance des prix alimentaires, 2003). Les équipements électroniques et les voitures sont moins chers, mais ils ne représentent qu'une faible part des dépenses des classes modestes. En 2000, les voitures ne comptaient que pour 2 pour cent et l'électronique pour 0,5 pour cent des dépenses des ménages qui gagnent moins de 2500 rands par mois (et dont près de la moitié adhère à des syndicats).

A analyser les dépenses par type de consommation et quintile de revenus, on relève que le dernier quintile (le plus riche) absorbe plus de la moitié des biens consommables, à l'exception des produits alimentaires, et en particulier tous les équipements électriques et électroniques, selon toute vraisemblance importés.

Il apparaît donc, dans l'ensemble, que l'ouverture de l'économie sud-africaine a eu des conséquences très mitigées en matière d'emploi et de pauvreté. Avoir mis l'accent sur les exportations sans avoir soutenu, de manière appropriée et ciblée, les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre n'est pas étranger au ralentissement de la croissance de l'emploi. On a vu en outre les effets sur le marché local du travail des importations requérant une large main-d'œuvre. Enfin, la menace d'un reflux des capitaux a entraîné l'adoption d'une politique fiscale conservatrice jusqu'en 2000, avec des effets dévastateurs sur les services gouvernementaux.

Droits du travail

Sous le régime de l'apartheid, les droits du travail variaient en fonction de la race, du genre et du secteur économique. Les travailleurs blancs pouvaient s'organiser,

négocier et se mettre en grève, tout en étant à l'abri du travail forcé et de l'emploi des enfants. Vers la fin des années 70, les Africains employés dans la manufacture ont également obtenu le droit d'organisation et de grève, mais sont restés soumis aux tracasseries de l'Etat. Dans les mines et l'agriculture, en revanche, les ouvriers n'avaient pratiquement aucun moyen de s'organiser, et l'on a vu travailler des enfants et des prisonniers dans les propriétés appartenant à des Blancs.

Après 1994, l'Etat démocratique a rapidement pris des mesures pour assurer des droits normaux à tous les travailleurs et mettre fin à la discrimination. Il ne s'est cependant pas attaqué aux raisons profondes du chômage et du sous-emploi. Cette situation a donc persisté et, malgré une meilleure organisation de certains secteurs, les salaires ont continué de baisser, en termes réels.

Le chapitre suivant fait état des modifications intervenues dans le cadre légal du marché du travail et retrace l'évolution des conditions de travail depuis 1994.

Le cadre légal

Depuis 1994, le gouvernement a progressivement œuvré pour assurer des droits égaux à tous les travailleurs. Au nombre de ses efforts, il a donné un soutien particulier aux salariés que les syndicats avaient du mal à organiser en raison de leurs conditions de travail, dans l'agriculture, l'emploi domestique et le secteur informel. Plus généralement, en renforçant les droits socioéconomiques des travailleurs, on a amélioré leur pouvoir de négociation et leurs conditions de vie. Nous verrons ci-dessous les efforts faits par le gouvernement pour protéger le droit des salariés à s'organiser, mettre fin à la discrimination et améliorer, dans son ensemble, leur contexte social et économique.

Les constitutions de 1994 et de 1996 ont toutes deux réservé une section distincte aux relations de travail, qui donne aux salariés et aux employeurs le droit de s'organiser et permet aux travailleurs de créer un syndicat et de se mettre en grève. En outre, la constitution a banni le travail forcé et celui des enfants et donné à tout citoyen sud-africain la possibilité de choisir librement son emploi et son lieu de résidence. Elle s'est attaquée aux pratiques de l'apartheid sur le travail des migrants et des prisonniers et à celle dite des «emplois réservés».

Le Labour Relations Act (LRA) de 1996 (loi sur les relations de travail) établissait le cadre général des relations patron-employé.

- Il définit les droits du travailleur à s'organiser, négocier et se mettre en grève.
- Dans le but de simplifier et d'accélérer le règlement des conflits, la loi a prévu un système de médiation et d'arbitrage devant les tribunaux, par le biais de la «Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage»

(CCMA), créée par l'Etat, et, pour les différends socioéconomiques, par le biais du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC). Un statut légal est également donné aux comités sectoriels de négociation et aux forums tenus sur les lieux de travail.

- Le LRA stipule les procédures à suivre en cas de recours disciplinaires ou relatifs à la productivité par l'employeur, et les droits conférés au salarié dans ces cas.

Le Basic Conditions of Employment Act (BCEA) de 1997 (loi sur les conditions de base de l'emploi) porte essentiellement sur le temps de travail (congé et plafond des heures travaillées par jour). Il fixe le barème du salaire minimum par secteur («grille des salaires») pour ceux qui travaillent dans des conditions peu propices à la syndicalisation et interdit tout travail rémunéré ou dangereux pour les enfants de moins de 15 ans.

Cette loi se distingue en particulier par la définition qu'elle donne de l'employé, c'est-à-dire de tous les travailleurs, à l'exception des indépendants, quel que soit leur statut contractuel. Elle abolit ainsi la distinction que l'on faisait entre salariés occasionnels et permanents, introduisant une plus grande équité dans la protection légale des diverses composantes du marché du travail.

Le gouvernement n'a que peu modifié la législation sur la sécurité et la santé au travail, sinon pour s'assurer que les mêmes normes s'appliquaient à tous les secteurs. La principale innovation a été de fixer un cadre légal aux comités mixtes (employeurs/salariés) chargés des questions de sécurité et de santé dans les grandes entreprises.

A la lumière des pratiques de l'apartheid, le gouvernement a inscrit dans ses priorités l'abolition de toute discrimination sur les lieux de travail. La Constitution de 1996 a mis fin à toute mesure discriminatoire fondée sur la race, le genre, l'invalidité, l'âge et l'origine ethnique, dans les secteurs public et privé.

De fait, le terme de «discrimination injuste» ne s'applique que quand il n'existe aucune justification économique à faire une distinction. En retenant cette définition, on cherche surtout à éviter que les mesures antidiscriminatoires n'affectent la productivité. Mais elle veut dire aussi que, quand les ouvriers noirs sont moins qualifiés et moins expérimentés que les blancs, l'employeur peut, en toute légalité, les maintenir à des postes subalternes.

L'Employment Equity Act de 1998 (loi sur l'égalité de l'emploi) met en application l'interdit constitutionnel de toute discrimination injuste, et va plus loin en :

- définissant explicitement la discrimination injuste comme une différenciation, qui ne reposerait pas sur les compétences requises pour un emploi, et en bannissant toute distinction faite dans l'embauche et l'exercice du travail;

- établissant des procédures de règlement des conflits. S'il y a échec dans la tentative de conciliation, le conflit est porté devant le tribunal du travail, et non plus soumis, comme c'était l'usage, à un arbitrage contraignant;
- demandant à des employeurs désignés de dresser des plans pour assurer l'égalité de l'emploi, assortis de mesures concrètes en faveur des Noirs, des femmes et des personnes handicapées.

Enfin, le gouvernement a rapidement agi pour mettre un terme à la discrimination raciale qui entravait l'adhésion à des fonds d'assurance sociale, en cas de chômage et d'accident du travail. Mais il s'agit là, officiellement, de compagnies d'assurance qui reçoivent peu de subventions publiques, et le gouvernement a estimé qu'il n'était pas possible d'y intégrer un bon nombre de salariés à bas revenu ou occasionnels. Le Fonds d'assurance chômage (UIF) n'a admis les travailleurs domestiques qu'après 2000. Quant au secteur informel, il est pratiquement resté hors de la sphère de l'assurance sociale⁴.

En plus d'assurer l'égalité des droits sur le marché du travail, la transition vers la démocratie a fondamentalement modifié l'équilibre sociopolitique entre travailleurs et employeurs. Et, dans ses efforts pour améliorer les conditions de vie des classes pauvres, le gouvernement s'est mis en devoir d'élargir le champ des opportunités, mettant les travailleurs en meilleure position pour négocier.

Sous le régime de l'apartheid, l'action de l'Etat et le pouvoir des employeurs étaient coordonnés. La notion d'égalité des droits entre tous les citoyens a porté un coup à cette cohérence. Mais, surtout, les travailleurs n'ont plus à craindre d'être expulsés des zones urbaines ou accusés de délit s'ils se dressent contre leurs employeurs. Une législation spéciale protège le droit à l'habitat des ouvriers agricoles, qui ne se trouvent plus automatiquement à la rue s'ils perdent leur emploi.

Ces droits élargis sont particulièrement importants pour les femmes qui travaillent, y compris celles non rémunérées. Le gouvernement a tout spécialement pensé à durcir l'action de la police dans les cas de violences familiales. D'autres mesures ont été prises pour assurer l'indépendance économique des femmes: extension des pensions de retraite et indemnités par enfant à charge pour les familles pauvres, lutte contre la discrimination à l'égard des femmes noires dans l'accès à la propriété de leur logement, recours possible à des organismes financiers.

Le gouvernement a également mis à disposition des travailleurs plus d'opportunités et de ressources, ce qui conforte leur position face aux

⁴ Pour des raisons historiques, l'UIF n'intégrait pas les employés des services publics mais, dans la mesure où ces services assuraient pratiquement la permanence de l'emploi, cela n'apparaissait pas comme un désavantage majeur.

employeurs. Au nombre des principales mesures figurent une stratégie globale pour assurer la formation et la qualification professionnelles et un programme en faveur du logement.

Développer cette stratégie répond au besoin d'en finir avec les politiques discriminatoires du passé. Elle devra assurer à tout travailleur les qualifications dont il a besoin pour trouver un meilleur emploi et implanter des mécanismes propres à certifier la formation des travailleurs dans l'informel. Pour mener à bien son action, le gouvernement a imposé aux employeurs un prélèvement d'un pour cent sur la masse salariale.

Le programme sur l'habitat et les infrastructures a entraîné le transfert de biens et propriétés de plus de 50 milliards de rands en faveur des foyers les plus pauvres. Il avait été envisagé, à l'origine, de faire de la production à domicile une source de revenu. Mais le niveau des services était généralement bas et les coûts élevés, ce qui en limitait l'intérêt économique⁵. A tout le moins, de meilleurs appareils électroménagers devraient alléger le fardeau du travail domestique non rémunéré, soins et tenue du foyer.

Le soutien donné à la microproduction, par le biais d'une réforme agraire et d'une aide financière aux petites entreprises, entendait aussi donner de nouvelles possibilités d'emploi. Mais ces programmes n'ont eu généralement que peu d'impact. La réforme agraire n'a touché qu'une faible proportion des terres arables, en dépit de la promesse du gouvernement de transférer 30 pour cent des terres à de petits propriétaires. Qui plus est, toutes les études, pratiquement, ont montré que le gouvernement n'a guère prêté de concours réel à la microentreprise.

Des conditions de travail en déclin, 1994-2003

Si les droits des travailleurs se sont renforcés, leurs conditions se sont en revanche détériorées après 1994, sous la pression conjuguée du chômage et d'une concurrence internationale plus vive.

Les données disponibles indiquent une baisse des salaires et rémunérations. Le pourcentage de travailleurs gagnant moins de 1000 rands par mois a passé de 36 pour cent en 1995 à 39 pour cent en 2001 et atteint 41 pour cent en mars 2003 (selon les statistiques sud-africaines 1995, 2002 et 2003). Pendant ces huit ans, l'inflation a réduit de moitié le pouvoir acquisitif de 1000 rands).

La hausse du chômage était aussi liée à la part déclinante du travail dans le revenu national. En 2002, les rémunérations ont totalisé près de 51 pour cent du revenu national, le niveau le plus bas depuis le record de 1946, à l'exception

⁵ Par exemple, en 2003, le gouvernement avait proposé une fourniture minimale d'électricité gratuite – insuffisante pour faire marcher un réfrigérateur – à la condition que celui qui en consommerait plus perdrait totalement le bénéfice de la gratuité.

de 1980 (qui a vu une montée en flèche du prix de l'or). La part du travail a particulièrement chuté en 1999-2002 et, dans ce même laps de temps, les profits ont passé de 29 à 34 pour cent du revenu national (calculé par SARB, 2003).

La part prise par l'emploi informel ou occasionnel pose un problème particulier. Il semble que le secteur informel se soit largement étendu vers la fin des années 90, avant de stagner au début de la décennie 2000. De fait, les données sur ce secteur fluctuent sensiblement en raison de la tendance à recadrer dans le temps le travail informel. Ainsi son expansion entre 1995 et 1999 a été exagérée dans la mesure où l'on y a incorporé le travail non rémunéré, alors que son déclin en 2002 s'explique par la nature différente de l'enquête menée, une première, générale, sur les ménages, et une seconde, plus précise, sur la force de travail (Makgetla, 2004b).

Seuls 30 pour cent des travailleurs du secteur informel sont employés par un patron, comparé aux quelque 95 pour cent dans le secteur formel et le travail domestique (calcul fait sur la base des statistiques sud-africaines, 2003). La plupart des lois du travail ne s'appliquent cependant pas aux travailleurs indépendants: en d'autres termes, elles ne touchent que peu les emplois informels.

L'immense majorité des travailleurs de ce secteur ne gagne pas assez pour vivre. En mars 2003, trois quarts des salariés percevaient moins de 1000 rands par mois, alors que cette proportion est d'un quart dans le formel. L'emploi occasionnel devenait aussi une source de préoccupation. En somme, en l'absence d'une croissance substantielle de l'emploi, les nouvelles lois du travail n'assuraient aucune amélioration de salaire pour l'ensemble des travailleurs. Les ouvriers syndiqués s'en sortent généralement mieux que ceux qui ne le sont pas, mais ils restent soumis à de fortes pressions de la part d'employeurs soucieux de faire face à une concurrence de plus en plus acharnée, choisissant, selon le cas, la délocalisation, la sous-traitance, l'embauche occasionnelle, voire les licenciements.

Se dédier au commerce: quelles implications?

L'expérience sud-africaine montre qu'un commerce en expansion n'améliore pas nécessairement les conditions de vie des travailleurs. En réalité, s'il ne génère pas d'emplois ou incite le gouvernement à restreindre ses dépenses, il ne peut que détériorer la situation du monde ouvrier. Dans ces conditions, même de solides lois du travail ne freineront pas la «spirale vers le bas», avec des patrons obligeant leurs salariés à se concurrencer les uns les autres, et, en toile de fond, des salaires et des conditions qui se dégradent.

Face à cette situation, le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) a demandé l'adoption d'une politique structurelle, qui se substituerait à cette notion insistante de compétitivité tous azimuts. Elle aurait à envisager des mesures ciblées pour venir en aide aux secteurs à même de créer des emplois à

l'échelle nécessaire, quelle que soit la cible de leur production, marchés internationaux ou domestiques. De ce point de vue, seraient à retenir l'agriculture, avec une réforme agraire accélérée, l'industrie légère, les industries d'aval, chimie et mines, et celles qui répondent aux besoins des classes pauvres, et les services, secteur public compris.

Dans les premières années 2000, le COSATU a obtenu l'accord des milieux d'affaires et du gouvernement pour travailler de concert sur les approches sectorielles. L'année 2005 a vu des avancées dans le secteur des mines, de l'habillement et des textiles, des technologies de l'information et de la communication et de la finance. La concertation progresse sur la chimie et les métaux. Dans le secteur financier en particulier, la démarche s'est soldée par des réformes de substance, tendant à encourager la diversification des investissements et à améliorer les services prêtés à la classe ouvrière et aux pauvres.

Mais un problème a subsisté: le monde des affaires et nombre de fonctionnaires du gouvernement ont préféré se focaliser sur la compétitivité plutôt que sur la création d'emplois. À la lumière de son expérience des dix dernières années, le mouvement syndical est conscient du fait que des mesures propres à soutenir la concurrence ne débouchent pas nécessairement sur une croissance sensible de l'emploi ou sur l'équité. En réalité, certaines de ces mesures peuvent même aller à l'encontre du but recherché.

Au vu de l'expérience sud-africaine, il apparaît aussi qu'une politique monétaire et fiscale d'expansion, pour peu appropriée qu'elle puisse être en elle-même, est une nécessité. Les restrictions fiscales de la fin des années 90 ont à coup sûr ralenti le taux de croissance et réduit les mesures en faveur de l'emploi et des classes pauvres. Les taux d'intérêt relativement élevés des premières années 2000, quoique inférieurs à ceux de la fin de la décennie 90, ont contribué à la surévaluation du rand. En freinant les exportations et en accélérant les importations, le phénomène a eu un effet dévastateur sur le marché de l'emploi.

Enfin, les négociations commerciales doivent être sans cesse repensées pour s'assurer qu'elles contribuent à l'équation plus de travail = moins de pauvreté. Ceux qui en ont la charge devraient davantage se concentrer sur la nécessité d'accélérer le développement que sur la levée des obstacles au commerce. Début 2000, le COSATU est intervenu pour demander que l'on ne néglige pas les effets de ces négociations sur l'emploi. En 2004, il a conclu avec le gouvernement et les milieux d'affaires un programme-cadre qui fait du commerce un instrument du développement et du travail.

Sans doute est-il fondamental que le débat commercial laisse aux pays du Sud la possibilité de soutenir les industries existantes et nouvelles, qui créent l'emploi et élèvent le niveau de vie, ce qui se traduit par subventions ciblées et protection, des mesures que l'OMC désapprouve.

En outre, la solidarité Sud-Sud, pour importante qu'elle soit dans le réalignement des forces au plan multilatéral, ne peut trouver son expression dans des accords de libre-échange. Elle doit plutôt se comprendre en termes de programmes de développement mutuellement bénéfiques, comportant des clauses préférentielles sur les échanges. En eux-mêmes, de simples accords sur la liberté de commercer sont plutôt de nature à accélérer cette «course vers le bas».

Les leçons tirées de l'expérience sud-africaine peuvent être l'objet de débats sur la politique commerciale au sein du mouvement ouvrier international. Elles suggèrent en particulier que les principales normes internationales du travail sont nécessaires, mais pas suffisantes, pour éviter le pire à mesure que s'ouvrent les économies. De fait, se contenter de réclamer le respect de ces normes sans chercher à définir une position commune sur la protection des industries vulnérables ou balbutiantes, aussi bien dans le Sud que dans le Nord, se révèle être une pomme de discorde.

De ce point de vue, le mouvement syndical international devra prendre une position plus tranchée sur la manière dont les négociations commerciales peuvent:

- permettre l'essor de politiques de développement, et, quand c'est nécessaire, protéger les industries naissantes et celles qui répondent aux nécessités de base;
- s'accompagner de politiques actives de marché du travail pour les salariés du Nord. Sans soutien, ils pourraient finir par payer le prix de cette tendance à favoriser l'accès aux producteurs du Sud.

Références

Banque mondiale. 2004. *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone* (Banque mondiale et Oxford University Press). Disponible sur www.worldbank.org [consulté en janvier 2005].

Comité de surveillance des prix alimentaires. 2003. *Rapport final*, Pretoria. Département national de l'agriculture.

COSATU (Congrès des syndicats sud-africains). 2002. Document sur la politique industrielle soumis au Trade and Industry Portfolio Committee et au Select Committee on Economic Affairs, 30 avril. Disponible sur www.cosatu.org.za [consulté en août 2003].

Département du travail. 2003. *Improving the working conditions of all our people*. Disponible sur www.labour.gov.za [consulté en janvier 2004].

DTI (Département du commerce et de l'industrie). 2002. «Accelerating growth and development: The contribution of an integrated manufacturing strategy». Disponible sur www.thedti.org.za [consulté en décembre 2004].

- Gouvernement sud-africain. 2004. *Programme d'action du gouvernement – 2004*. Pôle économique. Disponible sur www.info.gov.za [consulté en août 2004].
- Makgetla, N. S. 2004a. *Unpacking the unemployment data*, contribution au COSATU CEC (Johannesbourg).
- . 2004b. «The post-apartheid economy», dans *Review of African Political Economy*, numéro spécial sur l'Afrique du Sud, vol. 31, n° 100, pp. 263-281.
- PCAS (Policy Co-ordination and Advisory Services). 2003. *Towards a ten-year review: Synthesis report on implementation of government programmes* (Pretoria, Système de communication et d'information du gouvernement (GCIS)).
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2003. *South Africa. Human Development Report – The challenge of sustainable development: Unlocking people's creativity*. Disponible sur www.undp.org.za [consulté en décembre 2004].
- SARB (Banque centrale sud-africaine). 2003. Données à long terme sur les comptes nationaux. Disponible sur www.reservebank.co.za [consulté en septembre 2003].
- . 2004. *Quarterly Bulletin*, décembre. Disponible sur www.reservebank.co.za [consulté en janvier 2005].
- Statistiques sud-africaines. 1995. Enquête d'octobre sur les ménages, Pretoria [base de données sur CD-ROM].
- . 2002. Enquête sur la force de travail, septembre 2001, Pretoria. Disponible sur www.statssa.gov.za [consulté en septembre 2002].
- . 2003. Enquête sur la force de travail, mars 2003, Pretoria [base de données sur CD-ROM].
- Trésorerie nationale. 1996. *Growth, employment and redistribution: A macro-economic strategy*. Disponible sur www.treasury.gov.za [consulté en décembre 2005].

MIGRATIONS DANS L'ÉCONOMIE MONDIALISÉE: DÉFIS ET OPPORTUNITÉS POUR LES SYNDICATS DES CARAÏBES

9

Ann-Marie Lorde

Chargée de recherche, Syndicat national des fonctionnaires, la Barbade

Introduction

Les migrations existent depuis des temps immémoriaux et, à l'aube du nouveau millénaire, elles sont devenues, pour tous ceux qui inspirent les politiques nationales et internationales, un sujet de préoccupations et de débats. On convient qu'elles peuvent être, en elles-mêmes, un facteur productif dans certaines économies, à condition de savoir en faire un moteur de croissance et de développement et d'assurer pleinement les droits fondamentaux des migrants.

L'intégration accentuée des cultures, des économies, des sociétés et des politiques soutient le nouvel ordre économique mondial que l'on associe à la notion de flux: qu'il s'agisse de mouvements de «capitaux, de données, d'idées et de populations», les forces qui les sous-tendent sont nombreuses et difficiles à cerner. A plusieurs titres, elles sont aussi interconnectées, ce dont doivent tenir compte hommes politiques et gouvernements (OIM, 2002). Ces flux façonnent un monde, qui, de plus en plus, prend l'allure d'une «seule et même entité» (Marfleet, 1998).

A la fin de 2000, 3 pour cent de la population mondiale (175 millions de personnes) vivaient hors de leur pays d'origine ou de citoyenneté, les femmes comptant pour une part de plus en plus grande dans le flux migratoire (BIT, 2004). Des recherches poussées ont décelé un mouvement migratoire important – inspiré par la recherche de travail – entre pays développés, où les différences de salaires ne sont pas significatives (BIT, 2004).

Les syndicats se sont inquiétés, ces derniers temps, de l'impact des migrations internationales sur la qualité des services sociaux, et, partant, sur les prestations fournies, notamment dans les pays en développement,

Caraïbes¹ comprises. Des organisations comme l'OIT et l'Internationale des services publics (ISP) ont donné à ce dossier la plus haute priorité, en regard surtout des personnels de santé.

Les Caraïbes voient aujourd'hui avec la même inquiétude l'exode de leur personnel soignant. A la Barbade, par exemple, les infirmières s'exilent vers les Etats-Unis et le Royaume-Uni. Nombre d'entre elles, tentées par le départ, cèdent aux sollicitations d'agences de recrutement américaines, qui parcourent les îles pour faire valoir leurs conditions d'embauche. Sans doute serait-il aussi utile de se pencher sur cet exode d'infirmières qui choisissent le Royaume-Uni, avant d'aller s'installer en Arabie saoudite et en Australie.

Pour apporter une nouvelle pièce au dossier, l'article traitera du problème des migrations des personnels de santé dans la région sous un double aspect: la notion de flux migratoires sous l'optique caribéenne et l'exploitation de la main-d'œuvre migrante. Il s'efforcera, ce faisant, de cerner certains des problèmes auxquels les syndicats du secteur public des Caraïbes (CPSU) devront s'attaquer, à la lumière notamment du chapitre 3 du Traité révisé de Chaguaramas (2001), établissant la Communauté des Caraïbes, y compris le CARICOM (marché et économie unique/CSME), qui couvre «le droit d'établissement, les services, les capitaux et les mouvements des ressortissants de la Communauté» (www.caricom.org).

Partant du principe que les CPSU représentent les diverses faces des secteurs publics dans les Caraïbes, ils doivent s'assurer que les droits de tous les travailleurs, migrants compris – réguliers ou irréguliers –, sont respectés et que le principe du travail décent vaut pour tous. Leur rôle est donc essentiel dans la réalisation du CSME, régi par l'Accord de l'OMC (Organisation mondiale du commerce) sur le commerce des services (Mode 4) (www.wto.org). Aussi est-il primordial que les syndicats se saisissent de l'ensemble des problèmes qui affectent la main-d'œuvre migrante, et apportent une réponse régionale et internationale aux flux migratoires, à la lumière de cette évolution vers la mondialisation.

Les flux migratoires

La migration relève d'un processus systématique, enclenchée sous l'influence combinée des forces macroéconomiques et politiques et de «microréseaux sociaux, communautés et échanges qui se créent entre personnes, sous forme d'information et de transferts financiers» (Simmons, 1998). On peut toujours

¹ Des interviews ont été réalisées en 2003 avec cinq aides-soignantes aux Bahamas, quinze à la Barbade, deux en Guyane, une en République dominicaine et deux autres dans la partie hollandaise de Saint-Martin. Les dirigeants des syndicats des secteurs publics des Bermudes, de la Jamaïque et de la Guyane ont été interrogés en 2004.

penser que les fonds importants transférés par les migrants vers les Caraïbes, en particulier la Jamaïque, ont aidé à l'essor des sociétés qui les composent. Encore faut-il savoir si cela suffit à compenser la «fuite des meilleurs cerveaux» de la région.

Le phénomène migratoire n'est certes pas nouveau. L'histoire a montré qu'il a joué un rôle important dans le développement et la structure même de la région, fortement inspiré qu'il était par le colonialisme. Les migrations internationales y ont laissé une empreinte bien plus forte qu'ailleurs dans le monde, répondant aux évolutions économiques et politiques de ces îles et aux diverses politiques adoptées, en la matière, par les pays d'accueil, dont le Royaume-Uni, les Etats-Unis et le Canada (OIM, 2001). Cette longue histoire de migrants à la recherche de travail a souvent varié, tant dans le nombre des partants que dans leurs motivations, leur durée de séjour à l'étranger et la fréquence de leurs retours. Il paraît en conséquence utile d'intégrer les migrations dans le débat sur les syndicats et leur rôle face à la mondialisation, dans la mesure où elles offrent des opportunités à une main-d'œuvre peu qualifiée, à des ouvriers spécialisés, aux professionnels et aux fonctionnaires (ces derniers étant assimilés aux professionnels).

La migration extrarégionale est restée le phénomène dominant dans la région, même si au cours des cinquante dernières années le mouvement a pris un caractère intrarégional plus prononcé. Autre caractéristique à relever: les migrations croisées, qui donnent à penser que l'on passe du vocable de «fuite des cerveaux» à celui d'«échange des cerveaux» (OIM, 2001). Traditionnellement, les travailleurs migrants des Caraïbes ont opté pour l'intra ou l'extrarégional de trois façons:

- migration permanente, pour des raisons de réunification familiale ou, concernant les ouvriers hautement qualifiés, pour «mieux se vendre»;
- migration temporaire pour tous types d'emploi, et surtout là où la pénurie persiste (personnel soignant);
- exil provisoire pour les emplois à durée déterminée, et notamment pour les ouvriers saisonniers dans l'agriculture et la construction (BIT, 2004).

Les mutations ont des traits distincts selon qu'elles résultent de «facteurs d'attraction» (pour un pays d'accueil) comme c'est le cas pour les Bahamas, où le tourisme a stimulé la demande d'une main-d'œuvre étrangère, ou de «facteurs d'incitation» (au départ), à l'exemple de la Jamaïque, où le niveau de chômage pousse les «actifs» à s'exiler. Les liens familiaux, culturels et historiques expliquent aussi les échanges entre les îles.

Pendant de longues années, les migrations vers les Etats-Unis et le Canada étaient le fait d'ouvriers peu qualifiés, appelés à travailler dans des exploitations

agricoles. Plus récemment, on s'est mis à la recherche d'un personnel plus qualifié, destiné à la construction, à l'industrie hôtelière et à la santé.

Pour les spécialistes et les professionnels, l'exode est synonyme de meilleurs salaires, de plus grandes facilités et de chances d'avancement dans leur carrière, et leur départ est vu comme l'un des aspects de cette «hémorragie de cerveaux». A mesure de cet exode, qui touche notamment le personnel de santé, un vide se crée, qui se traduit par une charge de travail accrue, une baisse des cotisations à la sécurité sociale, une pénurie de cadres pour les débutants et une filiation syndicale qui s'effiloche. Pour l'heure, on ne saurait dire si cette «fuite de cerveaux» est en passe de devenir un «échange», voire un «gain», en raison de la forte mobilité intrarégionale de la main-d'œuvre et du retour de migrants.

La notion d'«échange» prend à présent une certaine dimension en Jamaïque après le lancement réussi d'un programme destiné au personnel qualifié qui rentre au pays. Nombre d'entre eux ont décidé de revenir et prêtent leur concours au développement du pays. Pour leur part, la Barbade et St Maarten (Saint-Martin hollandais) voient un personnel soignant peu qualifié quitter les îles et y revenir comme professionnels spécialisés (infirmières et autres aides médicales).

On retrouve là la double caractéristique de ces mouvements: ceux qui rentrent au pays et ceux qui animent ce flux migratoire croisé. Les premiers affirment sans ambages qu'ils n'ont aucune intention d'émigrer à nouveau, ramenant avec eux une sorte de «plus-value». Quant aux migrants «croisés», ils travaillent pour une part chez eux et pour une autre dans leur résidence d'adoption, où nombre d'entre eux ont créé une famille et un réseau de relations.

Les migrations inspirées par le travail sont, par leur nature même, un phénomène transfrontalier, bien plus complexe que la mobilité des échanges ou des capitaux (OMC, 2003). Aujourd'hui, les pays des Caraïbes sont à la fois un point d'origine, de destination et de transit pour les migrants. Ces dernières années ont été marquées par des mouvements de personnes en situation irrégulière, un flux croissant de personnes quittant les îles pour l'Amérique du Nord (OIM, 2001).

L'intégration progressive de l'économie mondiale a de profondes implications sur la structure sociopolitique des Caraïbes, où travail et capital circulent de plus en plus librement (Marfleet, 1998). Il semble pourtant que les migrants aient été exclus de ce courant, exposés qu'ils sont aux règles régissant la libre circulation des capitaux, des biens et services et l'intégration du commerce mondial. En vertu du Traité révisé de Chaguaramas, le chapitre 3 parle précisément de «l'utilisation transfrontalière des ressources naturelles et humaines, de technologie et de modes de gestion tournés vers la production de biens et services sur une base durable» (CSME Unit, 2004), et où l'emploi est limité à des ouvriers spécialisés (appelés à prouver leur degré de spécialisation), aux diplômés de l'Université des Antilles, aux journalistes, musiciens et employés dans le domaine

culturel. Ces dispositions restreignent les mouvements de main-d'œuvre et l'exercice des droits du travail, l'emploi des migrants étant vu comme un facteur de production (BIT, 2002). Cela donne un certain crédit à ceux qui pensent que les déplacements de population ne sont qu'une part d'un univers traversé par les flux de capitaux et d'information et témoigne, à l'évidence, de la manière dont on érige de nouveaux obstacles à la liberté de mouvement.

Il y a là un contraste frappant avec ce qui se passait à l'époque coloniale, de la fin du XVII^e siècle aux années 1960. Les habitants des colonies regagnaient leur pays d'origine ou servaient en qualité de fonctionnaires itinérants d'un territoire à l'autre, avec, en outre, des artisans qui cherchaient à mieux vivre ailleurs. Les membres de l'establishment colonial émigraient vers les Caraïbes pour y être administrateurs, professeurs et directeurs d'entreprise. Dès lors, on n'est pas loin de penser que les populations de ces îles avaient plus de liberté de mouvement sous le régime colonial qu'ils n'en ont aujourd'hui, après la mise en place d'un cadre légal (le Traité révisé de Chaguaramas, 2001) régissant la circulation des travailleurs.

S'agissant de la réglementation des flux de migrants temporaires outremer, des accords bilatéraux ont été passés avec le Canada et le Royaume-Uni, certaines des clauses traitant du rapatriement des travailleurs à l'expiration de leurs contrats. On peut citer, à titre d'exemple, le Programme de travail agricole conclu entre le Canada et la Barbade, qui prévoit une formation préalable des candidats au départ pour les initier à leur intégration provisoire sur le marché du travail canadien.

La Barbade s'est elle-même dotée d'un cadre légal pour les migrants, en plus d'être signataire de la convention n° 97 de l'OIT (convention sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949). La Constitution du pays protège aussi leurs libertés et droits fondamentaux et les met à l'abri du travail forcé et de la discrimination, leur assurant un traitement semblable à celui des nationaux. Quant aux modalités de recrutement, elles sont de deux sortes: permis de travail à court terme d'une validité de six mois et permis à long terme, également délivrés pour des périodes définies. Dans certains cas particuliers, des visas d'immigrant sont accordés pour des séjours indéterminés.

Les migrants de statut légal, même s'ils ne sont pas accompagnés de leurs familles, partagent droits, avantages et protection sociale accordés aux nationaux. Les illégaux peuvent aussi prétendre à une couverture sociale (soins, indemnités de maladie, vieillesse, grossesse, invalidité et allocations aux survivants) et la législation nationale leur permet d'adhérer à la Caisse nationale d'assurance (The Barbados Advocate, 12 octobre 2004). Mais les cotisations prélevées sur leurs salaires ne sont pas versées à l'Office national d'assurance (elles sont gardées par l'employeur) et la couverture sociale n'est pas étendue à leurs familles en cas de maladie, de décès ou de chômage.

Les Bahamas, pour leur part, n'ont passé aucun accord bilatéral sur les migrants, du moins au sens classique du terme. Pendant de nombreuses années, le pays a pourtant abrité nombre de ces travailleurs, qui s'y sont installés, légalement ou pas, à la recherche de travail et de mieux-être pour eux-mêmes et leurs familles. En 2001, les autorités de Nassau, qui ont également ratifié la convention n° 97 de l'OIT, ont promulgué une loi protégeant tous les travailleurs du pays, sans considération de statut.

A analyser la situation des Bermudes, on n'a pas le sentiment que la présence d'une main-d'œuvre illégale pose de sérieux problèmes. Territoire d'outremer du Royaume-Uni, il doit attendre son feu vert pour être membre à part entière de la Communauté des Caraïbes (CARICOM); pour l'instant, il en est membre associé. Dans ces circonstances, le syndicat de la fonction publique (PSU) estime que le statut des Bermudes les exclut du débat sur les migrants illégaux. Il suggère que la main-d'œuvre étrangère passe par la voie régulière de l'immigration. Une politique a été arrêtée sur ce plan, qui assure à toute personne entrant sur le territoire pour y travailler d'obtenir un permis. De l'avis du syndicat, il faudra attendre que les Bermudes adhèrent pleinement à la CARICOM et ouvrent ses frontières aux ressortissants des pays membres pour se poser la question des migrants en situation irrégulière.

Le contexte des Caraïbes

Santé, services d'hygiène, éducation, transports/communications sont les quatre piliers sur lesquels reposent la prospérité et l'épanouissement d'une société, avec une mention particulière pour la santé.

Le personnel soignant tend à choisir l'exil et avance, au nombre de ses raisons, le salaire, les conditions de travail, les difficultés d'avancement sur place et la possibilité qui existe ailleurs de s'épanouir personnellement et professionnellement. La rémunération, considérée comme le facteur motivant de certaines des infirmières candidates à l'émigration, peut avoir pour corollaire de mauvaises conditions de travail dans le pays d'accueil. Certaines reconnaissent que les promesses faites avant leur départ n'ont pas été tenues et qu'elles sont contraintes d'occuper deux emplois pour avoir un niveau de vie convenable. Il importe tout autant de prêter attention à ceux qui choisissent d'émigrer pour enrichir leur expérience et ramènent chez eux une sorte de «plus-value» dans leurs prestations.

Par voie de conséquence, ceux qui refusent l'exil voient leur charge de travail s'alourdir. Et la tâche devient d'autant plus complexe que l'exode du personnel expérimenté les prive de cadres à même de les former et de les orienter. C'est là une réalité qui expose les autorités à des poursuites pour mauvaise pratique quand surviennent de graves erreurs. On peut certes se

demander si dans cette région du monde on est prêt à adopter ce mode de comportement conflictuel qui caractérise les sociétés développées. Les gouvernements des Caraïbes se doivent, à tout le moins, de prêter une attention particulière aux raisons de ce malaise et de corriger ce qui ne va pas pour retenir son personnel soignant, et notamment ceux qui, dans la tranche d'âge de 35 ans et plus, ont la tâche de former et d'encadrer les plus jeunes.

Aujourd'hui, la Guyane voit s'exiler sa force de travail, et surtout ses ouvriers qualifiés et ses professionnels. A telle enseigne que l'on se demande si le pays est en mesure de former un personnel de santé de qualité au rythme des départs des plus expérimentés. Le gouvernement estime que ce personnel peut continuer à quitter le pays pour parachever sa formation, une attitude qui ne laisse d'inquiéter le mouvement syndical de Guyane à double titre: ses effectifs vont en s'amenuisant, et les partants sont les mieux formés et les plus expérimentés. Ici, l'«hémorragie de cerveaux» est une réalité palpable.

La situation est légèrement différente à la Dominique. En août 2004, le gouvernement a signifié son désaccord avec le syndicat sur la pénurie d'infirmières, faisant valoir que sur les 375 infirmières employées par le principal hôpital du pays, seules 55 avaient émigré en Grande-Bretagne. Il y voyait la preuve que l'on formait sur place les meilleures infirmières de la région, ce qui ne l'a pas empêché, pour faire face à ces départs, de porter l'âge de la retraite de 55 à 60 ans. Il a en outre inclus, dans le coût de formation des infirmières recensées, une taxe pour compenser les frais occasionnés par celles qui s'exilaient une fois leur formation achevée (*Guyana Chronicle*, 28 août 2004).

Pour la Barbade, le mouvement migratoire est un phénomène normal; les indications dont on dispose montrent qu'elle est, de tous les pays de la région, le principal exportateur de main-d'œuvre depuis 170 ans (*The Daily Nation*, 7 juillet 2004). Certains sont d'avis que l'on suppute beaucoup sur l'impact des migrations sur les services de santé, alors que l'exode du personnel infirmier était plus sensible dans les années 60 et 70 qu'aujourd'hui. La situation avait atteint un point critique à l'ouverture du Queen Elizabeth Hospital (QEH) en 1964. Entre 1959 et 1966, 213 infirmières ont quitté la Barbade et l'on ne comptait que 100 diplômées, c'est-à-dire bien peu de personnel pour assurer la relève.

D'une interview réalisée avec le Surveillant général de la Barbade, il ressort qu'entre 1998 et 2003² les départs s'établissaient ainsi: 1998: 16, 1999: 22, 2000: 61, 2001: 31, 2002: 45.

A ses yeux, ces chiffres marquent une certaine constance, si l'on excepte l'année 2000, qui a vu une promotion entière de diplômées s'exiler, faute de postes disponibles. La Barbade est une petite île et ne dispose que d'un hôpital

² Interview réalisée le 10 novembre 2003 avec le Surveillant général de la Barbade.

principal, où sont dispensés des soins pour affections aiguës et la formation, et d'un hôpital psychiatrique. A l'évidence, ils ne peuvent employer qu'un nombre limité d'infirmières.

A consulter le registre des départs du personnel soignant, on relève que ce sont les plus jeunes qui quittent le pays. En regard du nombre limité de postes à responsabilité qu'offre la hiérarchie, il n'existe que de faibles possibilités d'avancement, alors que l'étranger leur offre des perspectives de développement personnel et professionnel, illimitées à leurs yeux.

L'éducation est gratuite à la Barbade jusqu'au niveau supérieur, et certains ont suggéré que les infirmières, formées sans bourse délier, en restituent le bénéfice par leur travail, c'est-à-dire en acceptant d'être ainsi «liées». L'idée a suscité quelques désaccords fondés sur un argument principal: il n'existe qu'un grand hôpital, qui dispense la formation, et il ne peut recevoir qu'un nombre donné d'infirmières. En outre, l'indemnité (BDS\$ 630 par mois) versée à chacun de ces étudiants pendant trois ans est loin d'être significative.

Le Surveillant général a estimé, pour sa part, qu'il n'était pas juste d'imposer une contrainte aux meilleurs éléments et qu'il y voyait une mesure discriminatoire, étant donné que nombre d'ouvriers qualifiés et de diplômés d'université quittaient librement la Barbade dès la fin de leur formation ou de leurs études. Il a été, en revanche, recommandé d'obtenir des pays d'accueil qu'ils versent une sorte de prime de recrutement pour couvrir les frais engagés dans la formation des infirmières.

La recommandation suscite deux questions: la Barbade est aussi un pays d'accueil, et comme tel se devra de compenser à son tour le pays d'origine du personnel soignant qu'elle reçoit. Ensuite, comment s'assurer, une fois la compensation reçue, que le ministère ad hoc la consacrerà à la poursuite du programme de formation?

Le personnel hospitalier qui choisit de s'installer à la Barbade reçoit un traitement identique à celui du personnel local. Si le salaire perçu est supérieur à son attente, il lui faut réaliser que le coût de la vie est plus élevé dans l'île et que les économies escomptées seront plus limitées que prévu. Sans oublier aussi que certaines infirmières optent pour la Barbade comme point de transit vers les Etats-Unis.

Par ailleurs, on a prêté peu d'attention à ce que l'on peut appeler les barrières culturelles. Les infirmières interviewées soulignent que les migrantes ont à faire face au dialecte et aux coutumes du pays d'accueil. Le problème de la langue se pose pour celles dont l'anglais n'est pas la première langue, et prend un tour critique quand il s'agit de communiquer sur des points essentiels avec les malades.

Le ministère de tutelle, l'amicale des infirmières, leur école et les syndicats sont intervenus auprès du gouvernement pour qu'il s'assure que les candidates

à l'émigration obtiennent des conditions semblables à celles qu'elles ont dans le pays. Tout en reconnaissant que l'on ne peut dissuader ceux ou celles qui souhaitent partir à la recherche d'une vie meilleure, le gouvernement est en même temps tenu de se pencher sur les raisons du mécontentement. On a, entre autres, suggéré de mener une enquête sur les départs pour en apprécier les causes réelles et avancer des solutions. Aucune politique ne saurait être arrêtée sans être parvenue à un consensus sur les desiderata de ce personnel, et c'est avec son concours qu'elle devra être élaborée.

L'exil s'inspire de nombreuses raisons et s'exprime de diverses façons, mais l'un de ses aspects les plus détestables est quand il résulte d'un trafic qui vise à l'exploitation des candidats au départ. Les responsables politiques des Caraïbes sont de plus en plus conscients de la gravité de cette activité, mais «l'information» qui leur parvient est faite d'anecdotes et de propos tenus par des aides-soignants au cours de réunions syndicales. Les données recueillies par les CPSU sur la question manquent de substance; les organisations qui les composent ne se montrent ni préoccupées ni soucieuses de recueillir les informations idoines. On ne dispose, dès lors, d'aucune donnée évidente, d'aucune étude de cas sur la question, et il faut y remédier.

Le personnel soignant de la Barbade a, lui, une conscience très nette de la gravité du problème, retenant, entre autres, le fait que les migrants en situation irrégulière reçoivent les mêmes soins que les nationaux, à la différence qu'ils sont tenus de les payer. Dans la mesure où certains d'entre eux n'en ont pas les moyens, la règle est d'en prendre soin pour préserver la santé de toutes les composantes de la société. Cela, dit-on, ne fait que peser sur les ressources dont disposent les polycliniques et qu'accroître l'effort financier du gouvernement. Et accredité la thèse de ceux qui pensent que les besoins sont sans limite, le coût des soins augmentant à un rythme bien plus rapide que les possibilités de financement.

Autre sujet de préoccupation: l'impact des migrations sur la propagation des maladies transmissibles, mais aussi sur celle des cas de SIDA et sur la dispense des soins correspondants dans nos sociétés.

La situation et ses conséquences

Les effets des migrations de main-d'œuvre dans les Caraïbes sont mitigés. Il y a ceux qui choisissent d'émigrer pour élargir leur expérience et qui reviennent au pays avec une qualification supérieure, et ceux qui partent à la recherche de meilleures opportunités, au détriment de leurs relations familiales.

Les CPSU se doivent de développer des partenariats stratégiques dans la région et au-delà pour protéger les travailleurs des Caraïbes qui s'exilent. Une coopération transfrontalière est nécessaire si l'on veut que les migrants soient

sous l'ombrelle des droits de l'homme et travaillent dans des conditions humaines et décentes. Certaines interviews révèlent le cas de travailleurs qui ont choisi d'émigrer et qui, gênés de rentrer chez eux, supportent de bien mauvaises conditions d'emploi à l'étranger, où on les traite en citoyens de deuxième classe. Une infirmière a affirmé qu'une collègue et amie a été trompée, après s'être exilée, sur la qualité du poste offert.

Il est indispensable, aujourd'hui, de conforter le statut des migrants, en leur donnant voix au chapitre et en changeant d'attitude à leur égard. La question a été soulevée en juillet 2004 à la Barbade, où des travailleurs de la Guyane et de Saint-Vincent ont été accusés de ravir des emplois à la main-d'œuvre locale. La population a été invitée à s'abstenir de toute incitation à la peur et à la xénophobie, et les migrants ont à nouveau reçu l'assurance que leurs droits seraient protégés (*The Daily Nation*, 7 juillet 2004). C'est aux CPSU qu'il appartiendra de faire avancer la cause des migrants par des programmes d'éducation, mieux structurés et bien appliqués.

Les syndicats doivent revenir à l'essentiel s'ils veulent faire valoir les aspects positifs des migrations et en minimiser les négatifs. En d'autres termes, il leur faut œuvrer pour améliorer les conditions de vie de leurs adhérents, défendre leurs aspirations démocratiques et favoriser l'évolution sociale de l'ensemble de la classe ouvrière. En se concentrant sur l'essentiel, ils donneront aux défis inhérents à l'immigration un tour positif pour les pays d'accueil comme pour les pays d'origine.

Recommandations

L'une des premières caractéristiques d'une société prospère est sa capacité d'offrir un système de santé de qualité. Pour retenir le personnel soignant, il faut lui assurer des termes et conditions de service adéquats et des salaires raisonnables, allant au-delà de la simple décence et leur permettant de vivre convenablement. D'autres types de compensation peuvent être envisagés sous la forme d'accords bilatéraux, qui permettraient une sorte d'échange des connaissances: les spécialistes en certains domaines, que l'on ne trouve pas aux Caraïbes, se consacraient à la formation du personnel soignant local et ceux qui émigrent trouveraient auprès d'eux le savoir pour se perfectionner. A tenir compte du fait que chaque groupe ethnique a ses propres problèmes de santé, ce personnel migrant pourrait aussi assurer le transfert d'une somme de connaissances.

Les préoccupations exprimées ici mettent en lumière la nécessité d'approfondir la recherche, sur la portée et l'impact des migrations et des politiques adoptées à cet effet aux Caraïbes, sur deux points: l'importance de la main-d'œuvre qui s'exile ou qui reste (peu qualifiée, qualifiée et profession-

nelle) et la couverture des besoins, répondant à la demande, d'ouvriers spécialisés. Cette démarche s'inspire d'une certaine inquiétude face à l'exode de personnels qualifiés, notamment dans le secteur de la santé, et met en exergue la nécessité pour les gouvernements d'agir face à la pénurie de main-d'œuvre (OIM, 2002). Il serait utile en outre de savoir si un mouvement migratoire contrôlé est de nature à contrebalancer l'effet attendu du vieillissement des populations des îles.

Autre sujet à considérer: comment attirer ceux et celles qui, ayant fondé une famille, sont encore jeunes pour entamer une nouvelle carrière et souhaitent, pour ce faire, intégrer le personnel soignant? D'abord, et avant tout, en modifiant la perception que l'on a de cette profession – généralement résumée à refaire des lits et à quelques menues tâches –, en s'efforçant, ensuite, de séduire un personnel masculin.

Les transferts de fonds vers les Caraïbes sont aussi à prendre en compte, et il y a lieu de le faire en rapport avec le nombre croissant de retraités qui rentrent au pays. Ces transferts, en augmentation, sont, sans doute, pour l'essentiel le montant des retraites et autres bénéfices de la sécurité sociale, fruit du «baby-boom» des années 50 et 60, quand nombre de travailleurs des Caraïbes se sont installés au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis, et aujourd'hui de retour au pays.

Cet apport financier est loin de compenser la «fuite des cerveaux», surtout dans le domaine de la santé. Quand l'exode prend une certaine ampleur, comme c'est le cas pour la Guyane, on est en droit de se demander si le pays d'origine s'est attaqué avec vigueur aux causes profondes du phénomène. À l'accueil comme au départ, il est impératif d'arrêter des politiques de développement équilibrées, de donner la préférence à des mouvements de main-d'œuvre temporaires, assortis d'incitations au retour, et de remédier à certaines lacunes institutionnelles, qui poussent travailleurs spécialisés ou non à quitter leurs foyers pour de plus verts pâturages. Un train de mesures intégrées serait de nature à favoriser un développement plus harmonieux dans les pays pourvoyeurs, tout en aidant les pays d'accueil à faire face à leur pénurie de main-d'œuvre.

Les CPSU doivent engager le dialogue et développer la recherche pour présenter un projet politique sur les migrations, prenant en considération les opportunités qui s'offrent aux travailleurs peu qualifiés, aux spécialistes et aux professionnels, la nécessité de répondre à la demande de spécialistes et l'impact du vieillissement des populations.

Au final, une recommandation s'impose: passer au crible le concept de migrations contrôlées pour les Caraïbes. La Communauté des Caraïbes y a vu en 2005 «une stratégie régionale à même de retenir, en nombre approprié, un personnel soignant compétent qui répondrait aux besoins des populations de la

région». Cette stratégie devra être reprise dans le cadre des activités des CPSU, qui ont un rôle clé à jouer pour assurer à chacun le droit de choisir où il souhaite travailler et vivre, et le faire respecter. Sans doute faudra-t-il aussi se pencher sur les mesures de contrepoids induites par cette stratégie, admettre que cette catégorie de salariés mérite de meilleures conditions de travail et donner valeur et reconnaissance à leur tâche.

Références

- BIT (Bureau international du Travail). 2002. «Travailleurs et travailleuses migrants», dans *Education ouvrière*, n° 129, 2002/4 (Genève).
- . 2004. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Rapport VI soumis à la Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève 2004 (Genève).
- Guyana Chronicle*, 2004. «Dominica nurses migrating», 28 août.
- ISP (Internationale des services publics). 2004. *Women and international migration in the health sector*. Rapport final de Public Services International Participatory Action Research 2003.
- Marfleet, P. 1998. «Migration and the refugee experience», dans R. Kiely et P. Marfleet (dir. de publication): *Globalization and the Third World* (Londres et New York, Routledge).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). 2002. *Service providers on the move: A closer look at labour mobility and the GATS* [TD/FC/WP (2001) 26/Final] (Paris).
- OIM (Organisation internationale des migrations). 2001. Document de référence soumis au séminaire international sur les politiques de migration pour les Caraïbes, Kingston, Jamaïque, 28 mai-1^{er} juin.
- . 2002. *Rapport et conclusions*, Séminaire de suivi à celui tenu à Saint-Domingue, République dominicaine, sur les politiques de migration dans les Caraïbes, 28-31 octobre.
- OMC (Organisation mondiale du commerce). 2003. *Labour mobility and the WTO: Liberalising temporary movement*, Perspectives économiques mondiales 2004 (Genève).
- Simmons, A. B. 1998. «NAFTA, international migration and labour rights», dans *Labour, Capital and Society/Travail, Capital et Société*, vol. 31, n° 1 et 2, avril-novembre.
- The Barbados Advocate*. 2004. «NIS benefits for all», 12 octobre.
- The Daily Nation*. 2004. «Migrant workers in check», 7 juillet.

ÉLARGISSEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE, TRAVAILLEURS ET MIGRATIONS: IMPLICATIONS POUR LES SYNDICATS DU ROYAUME-UNI ET DE POLOGNE

10

Jane Hardy
Business School, Université du Hertfordshire, Hatfield, Royaume-Uni

Nick Clark
*Chargé des affaires politiques, Syndicat des services publics et commerciaux,
Londres, Royaume-Uni*

Introduction

L'accession à l'Union européenne de dix nouveaux membres, dont huit d'Europe centrale et orientale (désignés sous le sigle A8), a pris effet le 1^{er} mai 2004. Certains milieux ont attisé les craintes aux relents xénophobes par l'exagération, la distorsion et, dans certains cas, la pure invention. Même si d'aucuns peuvent prétendre à des emplois spécialisés bien rémunérés, la majorité des travailleurs migrants des pays de l'A8 ne trouveront embauche que dans des secteurs mal organisés et à bas salaires. Nombre d'émigrés travaillaient déjà au Royaume-Uni avant cette date, mais conférer une légitimité à l'accès au travail mettait un terme aux avantages espérés par des patrons peu scrupuleux. Pourtant, le niveau médiocre de la réglementation du travail en Grande-Bretagne laisse les migrants à la merci d'une possible exploitation au niveau des salaires, de la sécurité et des droits reconnus aux syndiqués. Et leur situation est aggravée par la faible protection assurée à certaines catégories de salariés – ceux recrutés par des agences par exemple – et par la difficulté à faire respecter les droits là où ils existent. Nous examinerons la question en nous arrêtant sur le cas des migrants polonais au Royaume-Uni.

L'article passera en revue les informations dont on dispose sur les grands traits des mouvements migratoires de Pologne vers le Royaume-Uni, avant d'aborder les problèmes qui se posent aux syndicats des deux pays, sur la base d'indications recueillies de part et d'autre. L'un des auteurs, en sa qualité d'ancien responsable des questions de politique internationale auprès des TUC (Trades Union Congress), fera état de données réunies à la source, dans les contacts pris par des travailleurs de l'A8 avec les animateurs du Projet sur les migrants des

TUC, auprès des représentations régionales de la Centrale britannique et au travers des différents cas traités par des syndicats affiliés et des organisations de migrants. Le deuxième auteur s'est longuement penché sur la restructuration de l'économie polonaise et son impact sur les travailleurs et syndicats du pays. Des interviews ont été réalisées avec les trois principaux syndicats de Pologne et avec les représentants régionaux de Solidarité (Solidarnosc) dans les zones à fort taux de chômage. En outre, quelques interviews ont été faites avec des migrants qui ont provisoirement regagné le pays, et notamment des étudiants et des chauffeurs de bus. Enfin, d'autres ont été menées au Royaume-Uni avec un émissaire de Solidarnosc détaché auprès des TUC et des membres du personnel permanent du syndicat des travailleurs des transports et des secteurs non spécialisés (T&G), qui ont eu maille à partir avec des immigrés polonais.

L'étude est importante sous deux aspects. D'abord, les traités d'accession à l'UE laissent aux membres de l'Union l'option de restreindre les droits des nouveaux arrivés de chercher et d'occuper un emploi sur leurs marchés du travail. Le gouvernement britannique, contrairement à ses partenaires européens, a décidé de ne pas appliquer ces restrictions aux travailleurs de l'A8 désireux d'exercer dans le pays (*Financial Times*, 2004). Ils sont tenus, en revanche, de se faire enregistrer auprès du Home Office (ministère de l'Intérieur) en vertu des dispositions en vigueur dans le pays. Une fois enregistrés, ils ne peuvent prétendre à une éventuelle indemnité de chômage que s'ils ont travaillé un an d'affilée.

Ensuite, la Pologne a été choisie pour être le thème principal de cet article en raison de sa population – 38 millions d'habitants –, qui en fait le plus grand pays d'Europe centrale et orientale. Il est donc le cadre propice à une étude qui serait le point de départ d'une analyse plus large des implications, pour les autres pays, de leur accession. Des statistiques du Home Office sur les demandes enregistrées au cours des cinq premiers mois montrent que les travailleurs polonais ont compté pour 56 pour cent du total (Home Office et autres départements, 2004).

Migrations: facteurs d'incitation (au départ) et d'attraction (pour un pays d'accueil)

La première partie est consacrée aux facteurs qui incitent la main-d'œuvre polonaise à chercher du travail dans les autres pays de l'Union et à ceux qui les attirent, le Royaume-Uni en particulier.

Pologne

Au début de la décennie 90, une «thérapie de choc» a été pratiquée du jour au lendemain, par des mesures de libéralisation de l'économie et une réduction draconienne des dépenses. Il s'est ensuivi un mouvement irrésistible vers

l'économie de marché sur la base d'idées néolibérales, avec, pour effets, un sentiment d'insécurité grandissant et une baisse du niveau de vie d'un nombre important de travailleurs. Selon des statistiques officielles, 11,8 pour cent de la population vivait sous le seuil de pauvreté en 2004, alors que ce pourcentage était de 6,4 pour cent en 1994 (GUS, 2005). En 2005, le taux de chômage frôlait les 20 pour cent, un pourcentage plus élevé encore pour les jeunes et les habitants de certaines régions et villes. Cette situation se reflète en partie dans les premières estimations britanniques, qui montrent que 83 pour cent des travailleurs des pays de l'A8 ont entre 18 et 34 ans. Elle explique, à n'en point douter, que nombre de Polonais s'exilent pour travailler.

Royaume-Uni

De nombreux migrants polonais se trouvaient déjà légalement en Grande-Bretagne, au titre de programmes de travail temporaire: saisonniers de l'agriculture, embauche dans les secteurs de l'alimentation et des services d'accueil, indépendants, disposant de visa en vertu des accords d'association de l'UE.

D'autres sont entrés sur le territoire et travaillent sans autorisation (Jordan et Düvell, 2002). L'accession offre aujourd'hui la possibilité de travailler légalement dans un plus grand nombre de secteurs, alors que les illégaux sont encore souvent soumis à des conditions de travail forcé (Anderson et Rogaly, 2005). Les journaux polonais abondent en publicité d'agents prompts à profiter de la nouvelle situation, offrant toute une gamme d'emplois: soins aux personnes âgées et handicapées, postes d'infirmières, d'ingénierie et travail en usine non spécialisé.

La levée des restrictions au Royaume-Uni s'inspire bien plus de la pénurie de main-d'œuvre que d'une attitude libérale face à l'immigration. Le taux de chômage dans les îles britanniques était en 2005 de 5,1 pour cent, un pourcentage bien inférieur dans le sud-est du pays (3,8 pour cent). L'économie a vu une polarisation des revenus, les salaires et conditions de travail dans le public étant à la traîne du privé. La privatisation d'une partie du secteur social, notamment les soins pour personnes âgées, a entraîné une baisse des salaires et compliqué la tâche syndicale. En outre, la dérégulation d'autres secteurs de l'économie comme les transports, particulièrement les bus, s'est traduite par une intensification de la concurrence, grâce au recours à une main-d'œuvre à bas prix.

Physionomie de la communauté des migrants polonais au Royaume-Uni

Le passage qui suit se fonde sur un rapport des TUC, *Propping up rural and small town Britain* (soutenir l'espace rural et la petite ville) (2004), et sur les statistiques du Home Office (Home Office et autres départements, 2004).

Tableau 10.1 Demandes par langue

Langue	Nombre de demandes	Pourcentage du total
Polonais	900	61
Slovaque	189	13
Letton	135	9
Tchèque	122	8
Hongrois	91	6
Lituanien	25	2
Estonien	9	0.6

Source: TUC, 2004.

Selon le Home Office, entre mai 2004 et mai 2005, 57 pour cent des 231 545 travailleurs migrants enregistrés au Royaume-Uni étaient polonais. Trente-deux pour cent des recensés au cours des cinq premiers mois se trouvaient déjà dans le pays avant le 1^{er} mai (et 13 pour cent n'ont pas précisé leur date d'arrivée). On ignore si tous les salariés en mesure d'être enregistrés en ont fait la démarche, et l'on pense en particulier à ceux employés par le biais des «gangmasters»¹. A en croire ces mêmes statistiques, 84 pour cent des nouveaux venus avaient entre 18 et 34 ans. Au cours des cinq premiers mois, 47 pour cent des demandeurs d'emploi étaient des femmes, mais ce pourcentage est tombé à 40 au bout de douze mois.

Les TUC peuvent se prévaloir d'avoir obtenu du Home Office que tous les travailleurs enregistrés reçoivent un fascicule de la Centrale britannique les informant de leurs droits au travail (en anglais). Fin octobre 2004, 1600 travailleurs ou leurs amis et familles avaient sollicité le Congrès des syndicats pour obtenir des versions traduites (voir tableau 10.1. Le texte est à présent disponible en huit langues).

Physionomie régionale

On trouve des migrants polonais aux quatre coins du Royaume-Uni, mais la situation varie sensiblement d'une région à l'autre. On note certaines concentrations dans les régions rurales de l'est de l'Angleterre (Lincolnshire, Cambridge, Peterborough, Norfolk, Luton, Kent et Sussex), conséquence des programmes de travail saisonnier, aussi bien que dans les bourgs à l'est, au nord et à l'ouest de Londres. On en rencontre aussi dans certaines villes, surtout Luton et Southampton, et en Irlande du Nord.

¹ Gangmaster est un terme qui désigne dans l'histoire le pourvoyeur de groupes (gangs) de travailleurs dans l'agriculture et l'industrie de transformation alimentaire.

Tableau 10.2 Nombre de demandes par employeur

Type d'employeur	Nombre de demandes
Hôtels	64
Pubs	7
Restaurants	3
Autres loisirs	7
Total accueil	81 (53 pour cent)
Fermes	23
Autres activités horticoles	5
Soins du bétail	4
Commerce agricole de gros	3
Alimentation/manufacture	8
Total agriculture/alimentation	43 (28 pour cent)
Maisons de soins	4
Autres services	5
Agences	6
Total services	15 (10 pour cent)
Autres activités manufacturières	7
Autres activités de distribution	3
Transport	4
Autres	14 (9 pour cent)

Source: TUC, 2004.

Physionomie sectorielle

Généralement confirmés par les statistiques du Home Office, ces chiffres témoignent d'un afflux particulier de main-d'œuvre enregistré dans les services d'accueil et l'agriculture. Le commerce et l'administration y occupent aussi une place importante, ce qui n'est pas le cas dans les chiffres fournis par les TUC (tableau 10.2). Il faut peut-être en chercher la raison dans la forte proportion de travailleurs engagés par des agences et dont l'employeur direct émerge au secteur des services, mais qu'eux-mêmes identifient à leur lieu de travail. Selon le ministère de l'Intérieur, 44 pour cent ont un emploi temporaire, mais ce pourcentage grimpe à 82 pour cent dans «l'administration, le commerce et la gestion».

Services d'accueil, agriculture, alimentation ont été couverts par les programmes de travail temporaire conçus pour aider les employeurs à combler des vacances de postes. Pour l'anecdote, dès que l'élargissement de l'Europe a pris effet, les salariés, jusque-là engagés à titre temporaire, se sont mis à la

recherche d'un travail mieux payé et assorti de conditions plus favorables. Selon des chiffres provisoires du Home Office, les offres d'emploi temporaires, après l'élargissement, ont attiré de nombreux travailleurs du Bangladesh, du Viet Nam, d'Ukraine et de Bulgarie.

Le recrutement d'ouvriers qualifiés et semi-qualifiés

L'étude des TUC accorde peu de place aux ouvriers qualifiés et semi-qualifiés recrutés directement par des employeurs ou leurs agents. A titre indicatif, deux groupes de 30 à 50 soudeurs, originaires de la région de Gdansk, en Pologne, ont été embauchés sans intermédiaire par des usines du nord-est et des Midlands. Tout autant que les soudeurs et les électriciens, certains spécialistes dans l'ingénierie sont activement recherchés, comme le sont les chauffeurs.

Leurs problèmes

Cette partie de l'article est consacrée aux principaux problèmes que rencontrent les travailleurs migrants polonais au Royaume-Uni et à ce qu'ils signifient pour les syndicats.

Les abus du patronat

Obtenir un statut légal sur le marché du travail n'écarte pas la menace d'abus de la part des employeurs. Il est clair cependant que la législation met en confiance certains d'entre eux qui n'hésitent pas à s'enquérir de leurs droits, à engager des plaintes et à se démenter pour trouver solution à leurs problèmes.

Et il en existe déjà beaucoup avec les agences de recrutement et d'intérim. Certaines exigent une commission des travailleurs dans leur propre pays pour leur trouver un emploi. Les exemples abondent d'heures payées à un taux inférieur à celui promis ou à celui des ouvriers britanniques, et du non-paiement de certaines heures travaillées. Parfois, le versement des salaires est différé de plusieurs mois.

On rapporte aussi des durées de travail excessives et, dans certains cas, sans un seul jour de repos ou même une pause dans la journée, des heures supplémentaires payées à un taux non majoré. A l'évidence, les disparités salariales constatées préoccupent les syndicats, soucieux d'éviter que l'on divise pour régner et, partant, pour faire plonger les salaires.

Il est clair que les travailleurs ne saisissent pas toujours le système de taxes et de contributions à la sécurité sociale, et suspectent parfois (peut-être avec raison) leurs employeurs de frauder le salarié et l'Etat. C'est aux syndicats qu'il revient d'informer les nouveaux venus de la grille des salaires en vigueur,

des bonnes pratiques au travail et de leurs droits et de les organiser pour se défendre. Ouvrir un compte en banque est aussi au nombre des questions pratiques.

Logement

Plusieurs des plaintes émises ont trait au logement, fréquemment fourni par l'employeur. Un livre publié en 2002 raconte la pénible expérience vécue par des travailleurs polonais sans papier sur leurs conditions d'hébergement (Jordan et Düvell, 2002). Il arrive aussi que le propriétaire se confonde avec l'employeur: dans plusieurs cas, les premiers venus ou des parents déjà installés louent des chambres aux nouveaux arrivants et leur offrent du même coup un travail.

D'indications recueillies auprès des représentations régionales des TUC, de syndicats et de certains employeurs, il ressort que le manque de logements à prix abordable, proches du lieu de travail, explique, ici ou là, la pénurie de main-d'œuvre. Nombre de migrants affirment d'expérience que l'on ne peut confier au seul secteur privé la responsabilité de solutionner le problème.

Il y a profusion d'offres de logements surpeuplés, chers et de mauvaise qualité pour les travailleurs célibataires, et cela fournit sans doute une solution à court terme. On comprend mieux, dès lors, la préférence marquée des employeurs et des agences pour une main-d'œuvre sans attache. Mais cela ne saurait être, pour des raisons pratiques et éthiques, une option à long terme. On voit mal, en effet, comment, dans ces circonstances, les salariés peuvent jouir de leur droit à une vie de famille, promis par la Convention européenne des droits de l'homme (Conseil de l'Europe, 2007). C'est aux agences régionales de développement et au gouvernement central d'y apporter remède en toute priorité.

Travailleuses migrantes

Traditionnellement, les hommes ont constitué le gros de la main-d'œuvre migrante polonaise, employée dans la construction de manière généralement illégale. Le principal débouché offert aux femmes était le travail «au pair», mais les programmes de travail sectoriels leur ont ouvert les portes de l'hôtellerie et de la restauration. Cette tendance semble persister depuis l'élargissement de l'UE puisque les femmes représentent 44 pour cent de la main-d'œuvre enregistrée au Royaume-Uni. Si les immigrées polonaises sont en butte aux mêmes problèmes que l'ensemble de la main-d'œuvre migrante en matière de rémunération et de conditions de travail, elles ont en outre, à en croire des interviews réalisées par l'auteur, des difficultés à obtenir un congé de maternité et une certaine protection durant leur grossesse.

Xénophobie et racisme

En dépit du ton hostile dont usent parfois certains journaux anglais, il y a bien peu de cas de xénophobie déclarée.

Organisation syndicale

Une analyse de statistiques établies en 2002 sur la syndicalisation montre que les travailleurs, qui ne sont pas natifs de Grande-Bretagne, sont moins enclins à adhérer à un syndicat que ceux qui y ont vu le jour. Le taux de filiation des salariés d'Europe orientale est de 11,7 pour cent (TUC, 2003b). En 2004, le Congrès des TUC a souligné, dans une résolution, l'importance qu'il y avait à organiser et à recruter les migrants, et un programme a été élaboré à cet effet avec les travailleurs polonais.

Une autre étude envisagée par les TUC, en coopération avec le «Centre pour la politique de migration et la société», doit se concentrer sur la situation des travailleurs d'Europe orientale avant l'élargissement – salaires, durée de travail, problèmes avec les employeurs (Anderson, 2004) – et sur l'établissement de données comparables à celles réunies par le syndicat allemand des ouvriers de la construction IG-Bau, qui s'interrogeait sur la nécessité de créer un syndicat des travailleurs migrants (EIRO, 2004a).

Dans le même temps est relancée la coopération avec la Fédération des Polonais, qui, de longue date, les représente au Royaume-Uni. Il s'agira d'être en étroite consultation avec elle et d'obtenir informations et avis, avec, au final, l'espoir de créer un noyau de militants syndicaux parlant polonais.

Par ailleurs, un certain nombre d'initiatives d'inspiration syndicale ont été lancées avec l'aide financière du gouvernement pour permettre, entre autres, aux migrants d'apprendre l'anglais (ESOL). La démarche s'est révélée bénéfique avec d'autres communautés d'immigrés, comme les Portugais.

Les préoccupations des syndicats polonais

L'impact de l'«hémorragie» d'adhérents réels et potentiels

Pour Solidarité et l'Alliance pan-polonaise des syndicats (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych/OPZZ), les migrations entraînent une «hémorragie» d'adhérents, réels et potentiels, les jeunes s'exilant à la recherche d'un emploi. Les mouvements cycliques de ces jeunes travailleurs se traduisent par des séjours alternatifs en Grande-Bretagne et en Pologne (ou ailleurs). Seules les organisations capables d'offrir adhésion et protection dans plus d'un pays peuvent espérer recruter et garder cette main-d'œuvre mobile.

Pour des droits renforcés dans l'Union européenne

La question clé est le rôle que les travailleurs polonais organisés peuvent jouer pour faire respecter les droits de leurs homologues employés dans l'Union européenne en matière de salaires et de conditions de travail. Et il faudra prendre la particularité de cette main-d'œuvre, où dominent les jeunes, parmi lesquels nombre de femmes.

Sur un plan plus général, il y a lieu de relever le rôle particulier joué par les agences de recrutement et d'intérim. Le 1^{er} janvier 2004, une nouvelle réglementation sur leur fonctionnement est entrée en vigueur en Pologne. Elle est plus contraignante que celle de Grande-Bretagne (EIRO, 2003), mais l'on ne s'attend pas moins à les voir fleurir. Depuis l'élargissement, la Pologne a rejoint le groupe des Etats membres (conduit par le Royaume-Uni), qui s'oppose à l'adoption d'une Directive sur le travail intérimaire, qui mettrait à parité le personnel embauché par des agences et les permanents avec lesquels il travaille.

Les abus commis à l'égard des ouvriers polonais par certaines agences britanniques (voir par exemple *The Guardian*, 2005) témoignent des effets induits par l'absence d'une telle réglementation. En l'occurrence, une coopération syndicale est tout à fait possible pour inciter le gouvernement à sortir de son inertie sur la question.

Et un meilleur traitement des migrants en Pologne

Alors que les migrants polonais vont à la recherche de meilleurs emplois et salaires dans l'Union européenne, travailleurs d'Ukraine et du Bélarus émigrent en Pologne. Ce chassé-croisé est appelé à se poursuivre dans la mesure où la population active devrait s'amenuiser après 2020 (Iglicka, 2003). On raconte que, au moment même où des soudeurs de Gdansk sont recrutés à Telford (une ville au nord de Birmingham), des soudeurs ukrainiens viennent prendre leur place dans le port polonais.

Leurs réponses

Deux principaux syndicats se côtoient en Pologne: Solidarité et OPZZ («syndicat officiel» sous le régime communiste). Selon l'Observatoire européen des relations professionnelles (EIRO, 2002), 6 pour cent de la population adulte est syndiquée, alors que le pourcentage était de 18 en 1991 (EIRO, 2002). Solidarité et OPZZ ont chacun près de 1,2 million d'adhérents et les petites formations syndicales rassemblent 1 million de membres.

Une nouvelle confédération, le Forum des syndicats polonais (Forum Związków Zawodowych/FZZ), est née à la fin des années 90. Elle réunit des

syndicats représentant des catégories de salariés particulièrement affectés par les migrations, comme les infirmières (OZZPiP), et le SFTU (syndicat des gens de mer et des pêcheurs).

Les trois organisations ont apparemment signifié leur hostilité aux restrictions imposées aux ressortissants polonais sur le marché du travail par la plupart des pays membres de l'UE (EIRO, 2004b) et réclamé l'ouverture d'un marché libre. Elles ont cependant des points de vue contrastés sur la nature de leur intervention en faveur des migrants.

Deux stratégies syndicales différentes

Avant l'accession de la Pologne à l'UE, Solidarité avait mené campagne pour décourager ses membres de s'exiler pour des emplois mal payés et affirmé clairement qu'il n'avait nulle intention de jouer le rôle d'une «agence de recrutement». Mais, quand l'émigration légale est devenue réalité après l'accession, il s'est mis en devoir de freiner l'exploitation des travailleurs polonais en les informant du mieux possible. Au-delà de sa préoccupation première de protéger le bien-être de ses adhérents, il s'est efforcé de contrer la devise «diviser pour régner», qui, en termes de salaires, enclenche une «spirale vers le bas». Le Département international de Solidarité a été à l'avant-garde de ces nouvelles initiatives, envisageant l'ouverture de centres d'informations dans ses 16 principales représentations régionales. Ils auront pour fonction essentielle d'informer les candidats au départ sur les pays choisis, sur certains secteurs et emplois précis et sur l'éventuelle existence d'accords collectifs. Les futurs migrants seront également mis au fait des liens tissés par Solidarité avec certains syndicats, à même de leur prêter main-forte à leur arrivée. L'un des objectifs reste cependant de décourager ceux qui optent pour l'exil «sans idée arrêtée». Au lendemain de l'accession, nombre de travailleurs, mus par l'espoir, sont arrivés à Londres dans une sorte de «ruée vers l'or» pour découvrir qu'il n'y avait pas d'emplois immédiatement disponibles et que se loger relevait de l'impossible.

L'ouverture de ces centres d'information est pourtant une arme à double tranchant. On dilapide des ressources, déjà maigres, pour aider des adhérents réels ou potentiels à quitter le pays, réduisant d'autant l'effectif syndical. Mais, en prêtant ces services à une large audience, Solidarité améliore son profil, ce qui lui permet d'espérer un meilleur recrutement.

Le SFTU a opté pour une stratégie différente, même si l'on ne voit là qu'une exception plutôt que la règle. Face aux licenciements massifs dans ses branches d'activité, le syndicat s'est activement impliqué dans le mouvement migratoire. Entre 1998 et 2002, on a compté 5000 licenciements dans l'industrie de la pêche à la suite de la faillite des principales entreprises de l'Etat.

Près de la moitié d'entre eux étaient membres du syndicat, et ce dernier a pris la décision politique de consacrer une bonne part de ses activités à rechercher de possibles emplois pour ses adhérents. Le SFTU a ainsi consacré une part de ses ressources au recyclage de ses affiliés, et s'est mis en quête d'emplois à l'étranger: à ce jour, il en a trouvé 400.

La nouvelle orientation du syndicat des gens de mer a suscité des controverses et le désaveu de l'OPZZ, auquel il était affilié. Il s'est donc retiré de l'Alliance et a choisi de rejoindre la nouvelle fédération FZZ.

Le SFTU tire argument du fait qu'il aide ainsi ses adhérents de manière réaliste, leur évitant de se trouver à la merci d'agences de recrutement «aux manières cavalières». A en croire un de ses représentants, le syndicat est en mesure de négocier, par avance, la nature du travail, le salaire, les conditions de service et le logement, mettant ses adhérents à l'abri d'une possible exploitation.

Les préoccupations des syndicats britanniques

Dans le secteur privé

Les travailleurs polonais trouvent surtout embauche dans le secteur privé. Au Royaume-Uni, où un salarié sur cinq est syndiqué, l'organisation ouvrière dans le privé est à tout le moins médiocre par rapport au secteur public. Et la pratique du travail occasionnel, qui se multiplie, crée une autre entrave au recrutement syndical.

Les agences de travail temporaire

Dans la majorité des cas, l'embauche n'est pas directe et passe par une agence. C'est à ce niveau que les syndicats sont tenus de recruter. Des centaines d'agences existent, qui observent à des degrés divers les bonnes pratiques. Certains syndicats ont réussi à négocier et à signer des accords avec elles. Pour l'heure, il importe de se faire une idée plus précise de la manière dont les travailleurs polonais trouvent du travail, au travers des réseaux existants en Pologne et au Royaume-Uni. Il faudra, dans un deuxième temps, dresser un répertoire des agences et enquêter sur leurs pratiques et la masse des salariés polonais qu'elles emploient.

Intégrer des militants polonais dans les structures syndicales

Plutôt que de se limiter à recruter des ouvriers polonais et à agir en leur nom, il serait utile de tenter de former une base de militants, à même d'assurer la liaison entre syndicats britanniques et ouvriers polonais.

Leurs réponses

Projets populaires et coopération communautaire

Il y a nombre d'exemples de bonnes pratiques et de projets, impliquant syndicats, collectivités, églises et parfois employeurs, et visant à défendre les droits des travailleurs polonais dans l'entreprise et au sein de leur communauté.

Travailleurs polonais dans des entreprises syndicalisées

Dans les entreprises syndicalisées, le personnel se charge collectivement de soumettre les problèmes rencontrés par les collègues polonais, en leur compagnie ou en leur nom. Un succès marquant a été remporté en novembre 2005, quand, sous la menace d'une grève, une firme chargée du transport des bagages à l'aéroport de Luton a été contrainte d'aligner les salaires des employés polonais sur ceux de leurs collègues. Le personnel au sol allait être sondé sur le déclenchement d'une grève à la suite de l'intervention d'un représentant du syndicat des transports T&G, dénonçant l'exploitation des salariés polonais. Ces derniers, mandatés par une agence, étaient bien moins payés que les employés britanniques pour le même travail. Pour le délégué syndical, il était essentiel d'éviter de mettre en péril la négociation collective. Résultat de l'opération: 15 employés ont adhéré au syndicat et d'autres travailleurs polonais sont entrés en contact avec la centrale en d'autres points du pays.

Le mouvement décidé par des chauffeurs de bus dans les Midlands est un autre exemple de la cohésion qui peut naître entre salariés britanniques et polonais. A l'automne 2005, plusieurs journées de grève revendicative sur les salaires et retraites ont été observées, et plus de cent salariés, britanniques et polonais, ont décidé de rejoindre le syndicat.

TUC: 10 pour cent du budget à des projets innovants

Tous les ans, les TUC consacrent 10 pour cent de leur budget à des projets innovants. L'un d'eux a porté en 2005 sur l'organisation des travailleurs migrants. Après une visite au siège de Solidarité à Gdansk, il a été décidé de détacher un représentant de son département «organisation et recrutement» auprès des TUC dans le nord-ouest de la Grande-Bretagne. Sa tâche première était de susciter l'intérêt de la communauté polonaise pour le mouvement syndical. Il devait aussi mettre les travailleurs polonais en contact avec les syndicats correspondant à leurs activités. En dix semaines, il a ainsi pu faire adhérer 150 nouveaux salariés de Pologne à des centrales britanniques dans divers secteurs, et notamment la construction, le détail et l'alimentation.

Collaboration transfrontalière

Certaines structures sont désormais en place pour informer les candidats à l'émigration, en Pologne et au Royaume-Uni. Il reste encore à affiner les détails et à être plus précis sur la marche à suivre pour obtenir un emploi. A cet égard, il serait nécessaire d'étudier plus avant le rôle dévolu aux agences de l'emploi.

L'éventuelle reconnaissance réciproque des cartes d'adhérent pourrait être de nature à favoriser la filiation syndicale d'une main-d'œuvre mobile.

Les TUC ont déjà accueilli certains dirigeants syndicaux d'Europe orientale, chargés de l'organisation, pour des cours de formation dispensés à Londres (TUC, 2003a). Examiner la possibilité de répéter l'exercice devrait être partie des activités en cours.

Les objectifs communs de campagne – sur le travail temporaire ou la mise au fait des travailleurs – seront confortés par une action concertée sur les problèmes des migrants. Il serait enfin intéressant que, dans le cadre des relations entre les deux pays, soient examinées d'autres questions d'intérêt commun (comme le niveau du salaire minimum, les réformes du marché du travail ou le maintien du personnel soignant qualifié).

Si la plupart des personnes interviewées estiment qu'il reste encore beaucoup à faire, un premier pas a été accompli dans la défense des droits des migrants polonais au Royaume-Uni. Syndicats et collectivités en Grande-Bretagne et Solidarité en Pologne se sont mis au niveau du défi à relever.

Références

Anderson, B. 2004. *Changing status, changing lives? The impact of EU accession on low wage migrants*, document présenté à la conférence sur les migrations, Genève, 27 septembre-1^{er} octobre.

—; Rogaly, B. 2005. *Forced labour and migration to the UK*, Trades Union Congress, février. Disponible sur <http://www.tuc.org.uk/international/tuc-9317-fO.cfm>.

Conseil de l'Europe. 2007. *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms as amended by Protocol No. 11*. Disponible sur <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/html/005.htm> [consulté le 2 août 2007].

Dorling, D.; Thomas, B. 2004. *People and places: A 2001 census atlas of the UK* (Bristol, Policy Press).

EIRO (Observatoire européen des relations professionnelles). 2002. «Declining trade union density examined». Disponible sur <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/pl0208105f.html>.

—. 2003. «Temporary agency work legislation approved». Disponible sur <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/inbrief/pl0308103n.html>.

- , 2004a. «European Migrant Workers Union founded». Disponible sur <http://www.euro-found.europa.eu/eiro/2004/09/feature/de0409206f.html>.
- , 2004b. «The Polish labour market and EU membership». Disponible sur <http://www.euro-found.europa.eu/eiro/2004/01feature/pl0401105f.html>.
- Financial Times*. 2004. «EU nationals harden their hearts against club's new members», 4 février.
- , 2004. «Restructuring the ideal of unity. But there are deep cultural fears of being overwhelmed by immigrants», 9 février.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny) [Office central des statistiques]. 2004. Disponible sur http://www.stat.gov.pl/english/dane_spolgosp/prac_ludnosc/bezrobocie-rejectrowane/2004.
- , 2005. «The situation of households in 2004 in the light of the research into household budgets.»
- Hardy, J.; Rainnie, A. 1995. «Industrial relations in Poland: Solidarity and Polish industrial relations in the 1990s», dans *Industrial Relations Journal*, vol. 26, n° 4, pp. 267-279.
- ; —. 1996. *Restructuring Krakow: Desperately seeking capitalism* (Londres, Mansell Publishing).
- Home Office; Department for Work and Pensions; Inland Revenue; Office of the Deputy Prime Minister. 2004. *Accession Monitoring Report*, mai-septembre 2004. Rapport en ligne conjoint, 10 novembre. Disponible sur <http://www.ind.homeoffice.gov.uk/6353/aboutus/accessionmonitoringreport6.pdf>.
- Iglicka, K. 2003. *Priorities and developmental directions of Polish migration policy. Analizy i Opinie/Analyse et Opinions* n° 13 (Varsovie, Instytut Spraw Publicznych).
- Jordan, B.; Düvell, F. 2002. *Irregular migration: The dilemmas of transnational mobility* (Cheltenham, Edward Elgar).
- The Guardian*. 2005. «Polish workers lost in a strange land find work in UK does not pay», par Felicity Lawrence, 11 janvier.
- TUC (Trades Union Congress). 2003a. *General Council Report*, présenté au 135^e congrès des TUC, 8-11 septembre, Brighton, RU.
- , 2003b. *Overworked, underpaid and over here – Migrant workers in Britain* (Londres).
- , 2004. *Propping up rural and small town Britain: Migrant workers from the new Europe* (Londres).

BIEN PLUS QUE DES BANANES: LES RÉSEAUX DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA BANANE DE LA RÉGION COLOMBIENNE D'URABÁ

11

Maria-Alejandra Gonzalez-Perez

Terrence McDonough

Centre pour l'innovation et les changements structurels

Université nationale d'Irlande, Galway

Introduction

Cet article entend cerner la dynamique du changement intervenu dans les relations de travail et des mouvements sociaux qui l'accompagnent dans l'industrie de la banane en Colombie, et, plus particulièrement, dans la première région productrice d'Urabá. Il se fonde sur les conclusions d'une longue recherche menée sur les réseaux de responsabilité sociale (RRS)¹ et sur le rôle qu'ils jouent dans l'amélioration des conditions de travail et le mieux-être des travailleurs de cette industrie dans le contexte de la mondialisation.

La mondialisation a donné un tour plus aigu à nombre de problèmes sociaux en même temps qu'elle a exacerbé les inégalités. On admet aussi généralement que les mouvements universels de capitaux amenuisent la capacité des Etats d'y apporter une solution. L'impact négatif du phénomène sur les diverses communautés et les travailleurs, joint à une certaine impuissance des politiques traditionnelles à trouver remède, pose un véritable défi à la classe ouvrière, aux syndicats et aux autres acteurs sociaux (églises, ONG, etc.). Organisations syndicales ou proches du monde du travail ont opté pour des pressions directes sur les entreprises, et la négociation collective tourne de plus en plus autour de thèmes non traditionnels. Ce nouveau mode d'action et la réaction des entreprises ont généré de nouveaux conflits et un débat sur les diverses expressions de la «responsabilité sociale». Pertes et profits sont à attendre de cette nouvelle stratégie.

¹ Un réseau de responsabilité sociale (RRS) réunit acteurs de la société civile et partenaires intéressés, entreprises privées et agences de l'Etat, qui constituent, de concert, une sorte de plate-forme, d'où partent un certain nombre d'initiatives sur la question. Seule une étude plus poussée permettrait de dire si le concept peut trouver application hors de la province d'Urabá.

La Colombie a traditionnellement occupé le troisième rang mondial des pays exportateurs de bananes, après l'Équateur et le Costa Rica. Ces dernières années, les Philippines l'ont déclassée à la quatrième place (FAO, 2006). A Urabá, la culture emploie 17 600 personnes, dont 15 000 sont syndiquées, pour la plupart auprès du syndicat national du secteur agricole, «Sintrainagro» (ENS, 2004; Torres et Guarnizo, 2004). Limitrophe du Panama, la région produit 83 pour cent des bananes exportées de Colombie, et son économie en dépend à 90 pour cent (Torres et Guarnizo, 2004). Quatre villes principales quadrillent la région: Chigorodo, Carepa, Turbo et Apartado, et huit sociétés assurent l'exportation d'une production répartie sur 344 plantations. Au total, l'industrie bananière d'Urabá donne du travail à quelque 70 000 personnes et un moyen de subsistance à plus de 50 000 familles (*idem*, 2004).

Cet article a pour point de départ une étude en cours, qui procède elle-même d'une recherche ethnographique, à caractère participatif. De multiples acteurs ont pu être identifiés, mais l'étude se concentre d'abord sur trois d'entre eux: les syndicats, l'association des employeurs et l'État colombien.

On s'attachera ici à:

- cerner les relations existantes entre les différents protagonistes;
- apprécier les capacités de chacun d'eux de prendre des initiatives sur la responsabilité sociale et d'en exiger d'autres;
- déterminer les effets croisés de la stratégie choisie par les différents acteurs;
- analyser l'évolution de leurs relations dans le cadre d'un réseau émergent de responsabilité sociale.

Le commerce de la banane

En termes de volume, la banane est le fruit le plus exporté au monde. Elle vient en tête des revenus d'exportation des pays en développement, et après le citron en termes de valeur globale.

Après plus d'un siècle d'exploitation, le commerce de la banane continue à être dominé par «quatre grands»: trois compagnies de la zone dollar (Chiquita Brands Int., anciennement United Fruit Company, Dole Food Company Inc. et Fresh Del Monte Produce) et une irlandaise (Fyffes). Ces quatre compagnies, avec l'entreprise familiale équatorienne Noboa, contrôlent la distribution et la vente au détail sur le marché mondial. Même s'il existe de nombreux producteurs indépendants, petits ou moyens, la plupart des plantations appartiennent aux «majors» ou leur vendent leur production (Chambron, 1999; van de Kastele, 1998; van de Kastele et van der Stichele, 2005).

Depuis le début du XX^e siècle, la banane, plus que tout autre produit de base, a influencé les économies d'Amérique du Sud, d'Amérique centrale et des Caraïbes. C'est d'ailleurs sous l'étiquette de «républiques bananières», cristallisée par un siècle d'exploitation, que l'on a pris coutume de placer la colonisation par les Etats-Unis du reste de l'hémisphère (Bucheli, 2005; Fonnegra, 1980; Litvin, 2003; Striffler et Moberg, 2003).

Dans les pays d'Amérique latine, la culture de la banane a accompagné une succession de mouvements et de changements sur les plans diplomatique, militaire et économique. Dans ce processus de transformation de forêts tropicales en plantations de monoculture, de profondes mutations dans l'écologie, la démographie, le politique et le culturel se sont produites. Les compagnies bananières ont entrepris de développer les villes, les chemins de fer, les routes, les ports et d'électrifier une forêt autrefois impénétrable. L'intégration de ces «zones limites» dans le marché mondial, après ces changements structurels, a modifié l'identité politique et culturelle des autochtones et des immigrants, à mesure qu'émergeaient de nouvelles formes de conflit et différents procédés et acteurs. Donner un tour commercial à la culture de la banane a constitué un nouveau défi pour les ingénieurs, ouvriers et entrepreneurs. D'une région à l'autre de l'Amérique latine, cette culture est allée de pair avec la formation de capitaux, une évolution du sentiment national et un mouvement migratoire d'envergure locale ou internationale.

Les premières années du commerce de la banane ont généré une forte demande de terres, de capital et de main-d'œuvre. Les compagnies ont eu besoin de recruter nombre d'ouvriers, sur place et à l'étranger, pour se doter d'une infrastructure adaptée à une grosse production. Des milliers de personnes, frappées par le paludisme et la fièvre jaune qui infestaient la jungle, ont payé de leur vie l'essor de ce commerce.

Pourtant, les progrès technologiques n'ont guère entraîné de meilleures relations de travail ou un mode plus démocratique de gouvernance. Les syndicats, les partis communistes et la classe ouvrière ont bien tenté de faire échec aux pratiques des compagnies étrangères (mauvaises conditions de travail et bas salaires) mais, bien souvent, dans les situations de conflit, les planteurs se trouvaient divisés par les barrières de la langue, de la couleur et de l'origine nationale. Si la confrontation paraissait inhérente à la production bananière, elle trouvait solution de manière différente selon le pays et au sein d'une même entreprise, chacun usant de sa méthode de contrôle et de recrutement.

Dans le secteur de l'exportation, les multinationales, les ouvriers, les contractuels et l'Etat jouent des rôles différents. En Colombie et au Costa Rica, où les EMN contrôlent toutes les phases de la production, les entreprises sont intégrées verticalement (Striffler et Moberg, 2003). En d'autres termes, elles sont propriétaires (ou louent) des plantations, des moyens de transport et des

réseaux de distribution dans les pays consommateurs. C'est l'option idéale pour assurer un flux coordonné du produit, hautement périssable, vers sa destination finale; l'urgence qu'il y a à mettre la banane sur le marché suppose des entreprises qu'elles entretiennent de bonnes relations avec la plupart des gouvernements (Bucheli, 2005).

Le pétrole est le premier produit d'exportation de la Colombie, avec 26,2 pour cent du total en 2006, alors que la banane ne représente que 2,2 pour cent de l'ensemble (Mincomercio, 2006). En 2004, elle a vendu 67 pour cent de sa production à l'Union européenne et 33 pour cent aux Etats-Unis (FAO, 2006), et répond à 11 pour cent de la demande mondiale. Des industries diverses (logistique, carton, boîtes, produits de l'agrochimie et de l'exploitation maritime) complètent le tableau.

Ces dernières années, la réévaluation du peso colombien par rapport au dollar a réduit les revenus anticipés par les producteurs. La valeur du dollar a décru de 23 pour cent, passant de 2962 pesos en mars 2003 à 2243 en janvier 2006, diminuant sensiblement le montant en pesos des ventes fixées en monnaie américaine (Portafolio, 2003 et 2006). La vive concurrence à l'entrée du marché européen et, par voie de conséquence, la nécessité de réduire les coûts de production n'ont fait que détériorer les conditions de travail. En Amérique latine, ces coûts varient d'un pays à l'autre, en fonction du niveau des salaires, de la situation des marchés de l'emploi, des régimes sociaux, de l'efficacité de la production, liée aux divers types de plantation. En outre, pour soutenir la concurrence, les petits producteurs indépendants sont contraints de rivaliser avec les grosses entreprises sur la qualité et les normes de l'environnement, le respect des règles sur la sécurité alimentaire et le niveau d'efficacité exigés par les marchés consommateurs. Ces impératifs augmentent les coûts de production, que l'on s'efforce de compenser en abaissant salaires et conditions de vie des ouvriers.

La nature internationale du marché de la banane, notamment dans le commerce de détail, et l'importance des investissements requis en matière de technologie, de logistique et de marketing incitent de plus en plus les intéressés à s'insérer dans la «chaîne mondiale de production». L'importance des marques et de certains labels spécifiques fait que, dans cette compétition, les compagnies productrices sont très attentives à l'opinion des consommateurs et particulièrement réactives aux requêtes de leurs actionnaires. Elles sont tenues de répondre aux sollicitations sur une plus grande transparence, sur la gestion de l'entreprise et sur le respect des règles du commerce équitable, des droits de l'homme et de l'environnement. En outre, l'influence des acteurs secondaires (organisations non gouvernementales, médias, activistes de mouvements sociaux), le classement des entreprises, leurs normes internationales, leurs initiatives de reporting, qui ne devraient pas se limiter au seul bilan final, l'avis

des chercheurs et des hommes de lettres ne sont pas sans avoir un effet sur les pratiques et attitudes observées en matière de travail.

L'UE importe 60 pour cent de sa consommation de bananes d'Amérique latine et 20 pour cent des pays de l'ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique). Le reste provient de territoires de l'Union: îles Canaries (Espagne), Madère et Açores (Portugal), Crète (Grèce), Martinique et Guadeloupe (France). Après l'élargissement en mai 2004, les importations de bananes depuis la zone dollar (Amérique latine) ont augmenté de 70 pour cent, et l'on estime que la consommation totale des 25 pays membres devrait atteindre 610 000 tonnes par an.

Relations de travail et physionomie sociopolitique d'Urabá

La Colombie est l'un des pays où le taux de syndicalisation est le plus bas au monde, exception faite de l'industrie bananière, où 95 pour cent de la force de travail est syndiquée. Dans les années 60, diverses organisations syndicales ont pris pied dans la région d'Urabá: deux syndicats de travailleurs agricoles (Sintagro et Sindejornaleros), deux autres des ouvriers des bananeraies (Sintrabanano et Utraiban), et le syndicat des travailleurs de la compagnie Sevilla Fruit (Sinaltraifru). A la fin des années 70, les forces armées révolutionnaires de Colombie/Armée du peuple (FARC-EP) et l'Armée populaire de libération (EPL) se sont activement engagées dans deux des principaux syndicats de la région, les FARC-EP auprès du Sintrabanano et l'EPL auprès du Sintagro. L'Armée pour la liberté nationale (ELN) a également donné son soutien au mouvement syndical d'Urabá (García, 1996).

L'association des producteurs agricoles, Augura, est l'organisation commerciale à laquelle sont affiliés des producteurs de bananes de Colombie. Elle se charge de l'exportation de 95 pour cent de la production locale (Augura, 2005) et fait office de représentant commercial des producteurs tant au plan national qu'international. Augura joue un rôle important dans les négociations collectives et le lobbying.

Les années 70 et 80 ont vu s'amplifier le mouvement syndical dans le pays, en dépit de sa semi-clandestinité et des menaces qui pesaient sur ses membres (licenciement, prison et même exécution). Malgré ces obstacles, les syndicats ont fini par s'organiser et obtenir reconnaissance. Au début des années 80, le mouvement ouvrier de la région d'Urabá a connu un moment fort: les premières négociations collectives, plantation après plantation, ont démarré en 1984. Il y avait alors 300 producteurs et ces négociations – menées, dans chaque unité de production, par trois représentants ouvriers et un délégué syndical, soit au total près de 700 personnes – durèrent une année. Pour des raisons de sécurité, les tractations se tenaient à Medellín, à 330 kilomètres d'Urabá, et la logistique était

payée par les producteurs. Dans le même temps, des militants ouvriers prenaient contact avec leurs homologues au Costa Rica pour s'informer de leurs expériences et tenter de situer dans une perspective internationale les problèmes propres à l'industrie de la banane.

La première grève, déclenchée pour obtenir la reconnaissance des syndicats et la liberté d'association, a touché la région d'Urabá en 1985. Il en est résulté la création d'une commission des relations de travail, qui, au nom du gouvernement national et de ceux des Etats, et de la fédération des employeurs, ferait office de médiateur dans les futurs conflits. De 1989 à 1995, les relations professionnelles ont été régies, dans ce secteur, par des accords collectifs intéressant l'ensemble de la profession. Outre les conditions de travail, la négociation prenait en compte la nécessité d'assurer l'ordre social dans la région.

Dans les années 90, le mouvement syndical a connu une évolution politique et institutionnelle. Appelés à un référendum constitutionnel en 1991, les Colombiens ont approuvé un nouveau contrat social prévoyant la participation de différents acteurs sociaux au règlement des conflits. Il retenait trois éléments essentiels: les droits civiques, la démocratie participative pour les questions relevant du social, du politique, de l'administratif et du culturel, et l'autonomie locale. En dépit de cela, les conflits, souvent implacables en Colombie, ont perduré. Dans le même temps, en 1991, le plus important mouvement armé de la région d'Urabá, l'Armée populaire de libération (EPL)², a déposé les armes, après trois ans d'activité hors la loi. Sintrainagro a alors décidé de soutenir la réinsertion sociale de ses membres démobilisés, tout comme l'association Augura. Cette décision a été fondamentale pour la région: elle a donné naissance à un réseau unissant, sur des engagements sociaux, le mouvement ouvrier et l'organisation commerciale du secteur bananier, en y intégrant, par le dialogue et la coopération, d'anciens éléments armés. Certains d'entre eux ont été initiés aux travaux des plantations et des contrats d'embauche leur ont été offerts. L'opération était d'autant plus importante que, par ce canal, la sécurité sociale liée à l'emploi a eu des conséquences sur le contexte politique et économique régional, et même national. Faire de la politique de l'emploi dans la région le moyen de mettre fin au conflit armé à Urabá était, en fait, l'aboutissement de l'œuvre commune de l'association des producteurs de bananes Augura, du syndicat Sintrainagro et de l'Eglise catholique. Les groupes armés colombiens ont joué un certain rôle dans la création et le maintien d'emplois pour la population en âge de travailler. Et, à l'inverse, c'est en incorporant ceux qui avaient volontairement décidé de déposer les armes et de travailler sur les plantations que l'on est parvenu à la pacification et à l'«intégration» sociale dans la région.

² Les FARC ont toujours été un mouvement de plus grande ampleur que l'EPL. Une minorité de militants de l'EPL a refusé de déposer les armes, générant un sérieux conflit entre les diverses factions.

La politique de l'emploi dans l'enclave de la production bananière n'a cependant pas été facile, tant il y avait de conflits d'intérêt entre groupes sociaux et bandes armées. Dans les années qui ont suivi, les ouvriers se sont retrouvés pris, malgré eux, dans les luttes entre factions armées de gauche et de droite dans la région. Plusieurs d'entre eux ont été tués, ont disparu ou ont choisi l'exil³. Diverses organisations ont fait front à ces attaques, parfois mortelles, et les ont dénoncées au monde: les syndicats, des ONG et l'Eglise catholique, avec l'appui de fédérations syndicales internationales et de COLSIBA (Comité de coordination latino-américain des syndicats de producteurs de bananes, qui regroupe 40 de ces syndicats dans huit pays d'Amérique latine). Sintrainagro et ses adhérents ont reçu leur soutien pour obtenir une reconnaissance internationale de leur lutte, confortant le moral du mouvement syndical à Urabá. Avec l'aide de l'Eglise catholique, le mouvement a pris l'engagement de se lancer dans une œuvre d'émancipation politique. L'arrivée d'anciens dirigeants de l'EPL a en partie influencé le projet et facilité la création d'un nouveau parti, se substituant aux partis traditionnels de la région. L'ancienne formation de guérilla, l'Armée populaire de libération, s'est vue érigée en parti politique légal sous les mêmes initiales. En cette qualité, il s'est baptisé «Esperanza, Paz y Libertad/EPL» (Espoir, Paix et Liberté) en 1991, et participe activement, aujourd'hui, au gouvernement régional.

Le syndicalisme et les relations de travail en général ont structurellement changé au cours de la dernière décennie en Colombie. En 1996, une commission de vérification et de surveillance a remplacé l'ancienne commission sur les relations de travail et a intégré des représentants des syndicats et de l'Eglise. Un «préambule» a été ajouté à tous les contrats de travail, qui énonce les principes, valeurs et objectifs des futures relations de travail. On y cite l'harmonisation des conflits d'intérêt, la formation et l'information des comités ouvriers, l'amélioration continue des conditions de travail et de vie, l'adoption d'indicateurs sociaux et le respect des normes légales.

Entre le 27 mai et le 11 juin 2004, 319 plantations de la région d'Urabá ont observé une grève de seize jours, à laquelle ont pris part 14 900 ouvriers syndiqués du Sintrainagro. Les compagnies ont subi une perte de 25,5 millions de dollars, et pour le personnel le manque à gagner a totalisé 5,44 millions de dollars. Le mouvement avait un triple objectif: *a*) une augmentation de salaire de 8 pour cent; *b*) une contribution de 105 000 pesos colombiens par hectare cultivé à un fonds commun pour le logement; *c*) l'adoption d'une norme empêchant la sous-traitance de tâches secondaires (*El Tiempo*, 2004).

³ Urabá avait été qualifié de lieu le plus violent du monde dans les années 90. Selon l'UITA (travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture), plus de 700 personnes y ont été tuées en 1995. Parmi elles, 111 étaient des militants syndicaux actifs et pour la plupart adhérents au Sintrainagro (Iglesias et Pedraza, 2006). Des dirigeants syndicaux et politiques de la région – comme les maires d'Apartado et de Chigorodo et le vice-président et secrétaire général du Sintrainagro – y ont trouvé la mort.

Les compagnies ont alors fait part de leur projet de contracter de la main-d'œuvre, par le truchement de coopératives pourvoyant du personnel temporaire et d'entreprises associées, pour s'occuper des tâches non régulières sur les plantations. Pour les ouvriers et leur syndicat, cette nouvelle disposition, supplantant l'actuel système de contrats directs, portait préjudice au mouvement syndical dans la région. Ce type de contrat a été inauguré en 2001 avec une coopérative, groupant 230 femmes, âgées de 19 à 65 ans, devenues veuves après les violences dans la région, la GESTA (Generación de Empleo y Soluciones Técnicas Ambientales)⁴. Ces femmes recyclaient le nylon et le plastique qu'elles ramassaient et en revendaient le produit en divers points du pays. Leur tâche facilitait celle des compagnies de bananes, tenues d'assurer, conformément à la réglementation sur l'environnement, une «production propre». Ces ouvrières étaient rémunérées à un taux convenu en fonction de leurs performances individuelles (la quantité de nylon et de plastique récoltée en une journée, appréciée au poids). Ce mode d'exploitation s'est attiré les critiques des syndicats, qui faisaient valoir qu'elles n'avaient ni couverture sociale, ni salaire régulier, ni protection syndicale⁵.

Deux centrales, Sintrainagro et Sinaltraifru, ont alors proposé l'adoption d'un «contrat syndical» en vigueur dans une société de matières plastiques de Medellín, où les syndicats jouent à la fois le rôle d'entrepreneur, d'employeur et le sien propre. Le modèle a ses critiques: les représentants d'autres syndicats et de divers partis de gauche se sont dits hostiles à ce double rôle syndical – défense des ouvriers et employeur –, et notamment dans la région d'Urabá où un certain nombre de responsables syndicaux ont fait acte de candidature à des élections locales.

La grève de 2004 s'est soldée par une augmentation des salaires de 7,63 pour cent et le versement d'une contribution de 80 000 pesos au fonds commun de logement. L'un des objectifs de l'accord collectif intervenu la même année était de répondre aux objectifs de productivité et aux nouvelles réalités, imposées par une commercialisation de plus en plus mondialisée, et de protéger les droits du travail. C'est à l'occasion de cette négociation que l'on a mis sur pied la Commission de vérification et de surveillance composée de six membres: deux représentants syndicaux (Sintrainagro), deux autres des producteurs de bananes, un cinquième du ministère du Bien-être social et un sixième de l'Eglise catholique.

En 2004, les producteurs ont présenté à la commission une série de propositions suggérant de modifier les termes des contrats pour y introduire la notion de flexibilité. La mettre en pratique dans la région d'Urabá équivalait à réduire

⁴ En français, le nom de la coopérative est «Création d'emplois et solutions techniques pour l'environnement».

⁵ Comme l'affirmait Rosa Luxembourg, «les travailleurs formant une coopérative dans le secteur de la production sont confrontés à la nécessité contradictoire de gouverner dans l'absolutisme le plus rigoureux. Ils sont contraints d'assumer le rôle d'entrepreneur capitaliste, une contradiction qui voue généralement à l'échec les coopératives de production face à ce choix: devenir une pure entreprise capitaliste ou, si l'intérêt des travailleurs reste prédominant, disparaître».

le montant des salaires et, partant, à porter atteinte à la qualité de vie. De fait, la mesure visait à modifier la répartition des revenus au profit des employeurs. L'Ecole nationale syndicale (ENS) a estimé qu'elle accroîtrait les bénéfices nets des entreprises de 44,69 pour cent, et que les coûts du travail diminueraient de 10,7 pour cent (ENS, 2004).

Aujourd'hui, face à une concurrence internationale qui s'intensifie, la prospérité et la sécurité de la région d'Urabá sont menacées. En novembre 2004, le premier réseau de responsabilité sociale «Forces vives d'Urabá» est né, avec, à sa tête, Sintrainagro, Augura et l'Eglise catholique et la participation de responsables du gouvernement local, de partis politiques, d'associations non gouvernementales, de l'armée colombienne, de la police régionale, des médias locaux et d'autres syndicats. L'objectif de cette assemblée régionale était de dresser la liste des mesures sociales et économiques à prendre pour contraindre l'Etat à assumer ses responsabilités⁶. Il couvrait trois aspects: l'avenir de l'industrie de la banane, les préoccupations régionales en matière de santé, d'éducation, de logement, d'emploi et d'infrastructure, et la sécurité et l'ordre public dans la région.

Le 11 mai 2006, 86,6 pour cent des ouvriers des plantations d'Urabá, adhérents du Sintrainagro, ont voté en faveur d'une grève ou d'un recours à un tribunal d'arbitrage, après avoir tenté en vain d'obtenir des compagnies un nouvel accord collectif et une augmentation de salaire de 10 pour cent (Sintrainagro, 2006). Les producteurs ont fait valoir qu'ils n'étaient pas en mesure de répondre à ces revendications en raison des restrictions imposées par l'UE à l'accès du marché européen et de la réévaluation du peso colombien, qui s'est traduite par des pertes estimées à 100 millions de dollars. La réévaluation avait été en partie compensée par une aide du gouvernement. La grève a pu être évitée après la conclusion, le 25 mai 2006, d'un accord triennal, prévoyant une augmentation de salaire de 6,5 pour cent la première année, des ajustements sur le coût de la vie, la deuxième et troisième année, avec un complément de 1,5 pour cent la dernière année. Les compagnies acceptaient aussi de verser une contribution financière substantielle aux fonds consacrés au social, à l'éducation, à la culture, aux sports et loisirs (*El Tiempo*, 2006; UITA, 2006).

Observations

- La menace d'un effondrement de l'industrie colombienne de la banane sur les marchés internationaux a eu pour effet de donner naissance à un réseau d'acteurs sociaux, réunissant les producteurs, les syndicats et les ouvriers, l'Eglise, les partis politiques et l'Etat colombien.

⁶ Comme il apparaît clairement dans la liste précédente, nombre des participants sont parties de l'Etat.

- Conséquence de cette décision, les organisations ouvrières et patronales et leurs adhérents ont alloué des ressources au développement des infrastructures sociales régionales et contraint l'Etat à assumer ses responsabilités.
- La démobilisation des forces armées de la région a donné l'occasion de créer un réseau de responsabilité sociale dans la région d'Urabá. Son existence a permis, à son tour, d'engager un dialogue social avec les diverses forces armées et d'enclencher un processus de pacification. De la même façon que les syndicats sont parfois des centres de recrutement dans les conflits armés, ils peuvent aussi jouer un rôle actif dans le règlement de ces conflits. Leur présence au cœur de l'économie locale et des facilités d'embauche rend ce rôle plus aisé. L'expérience d'Urabá montre que le règlement des conflits suppose l'engagement d'un large éventail d'acteurs sociaux et de représentants de la société civile.

La mondialisation et l'évolution des relations de travail à Urabá

L'industrie colombienne de la banane est en elle-même la résultante d'une phase antérieure de l'internationalisation des activités. Plus précisément, celle d'Urabá date des années 60, point culminant de la pax americana de l'après-guerre. Les défis qui se posent à la région relèvent des multiples aspects du néolibéralisme, qui gagne aujourd'hui le monde, et la poussent, paradoxalement, dans deux directions opposées. Ces forces contradictoires sont au centre des décisions qu'elle doit prendre aujourd'hui.

Pour une part, l'hyper-mondialisation du marché de la banane a entraîné une offre excédentaire sur les places internationales. En ce sens, la situation de la banane reflète celle de nombreuses autres industries dans la période actuelle. Produit primaire, cultivé dans de nombreux pays en développement, il a vu ses prix soumis à de fortes pressions à la baisse, et la centralisation du commerce de détail, qui joue la concurrence entre plus offrants, n'a fait qu'aggraver les choses.

Dans l'attente de changements dans la politique européenne, le marché international accentue cette tendance à la baisse. Actuellement, l'UE est le seul grand importateur à ne pas avoir totalement permis l'accès non tarifaire à son marché des bananes produites par la zone dollar, et donc la Colombie. Celles-ci sont soumises à des quotas et à des tarifs douaniers (quand ces quotas sont dépassés), dans le but de protéger les producteurs des anciennes colonies européennes. Ces mesures de protection ont incité certains producteurs de la zone dollar à diversifier leurs activités en Europe, et c'est peut-être ce qui

explique que Chiquita et Dole aient vendu leurs exploitations à des producteurs locaux.

Les Etats-Unis ont mis en cause les pratiques protectionnistes de Bruxelles devant l'Organisation mondiale du commerce (OMC, anciennement GATT), et l'organe de règlement des différends a conclu que le régime imposé par l'UE était contraire aux règles du GATT. En 1997, le groupe de travail ad hoc, créé pour l'occasion, a estimé que le système de quotas et de tarifs douaniers de l'UE avait un caractère discriminatoire, et, deux ans plus tard, l'OMC autorisait les Etats-Unis à prendre des sanctions commerciales contre l'Europe, à concurrence de 191,4 millions de dollars, ouvrant ce que l'on a appelé «la guerre de la banane». En 2001, l'Union a accepté de modifier son système d'importations et négocié un tarif unifié pour tous les exportateurs. En octobre 2004, Bruxelles faisait part de son intention d'imposer un droit de douane de 230 euros par tonne de bananes à l'entrée en vigueur du nouveau régime en janvier 2006. Ce droit, combiné au tarif préférentiel accordé aux pays de l'ACP, ne pouvait que porter préjudice aux producteurs d'Amérique latine. A leurs yeux, une hausse des tarifs «aurait des conséquences économiques et sociales désastreuses pour les pays de l'hémisphère, grignotant le revenu national et faisant disparaître des emplois dans l'ensemble d'une région, où l'industrie de la banane est une source substantielle de revenu et de travail» (Bianchi, 2004).

Dans le même temps, l'abolition des quotas donnerait un avantage certain aux pays produisant à bas prix comme l'Equateur sur la région d'Urabá, où les coûts restent plus élevés. Ces facteurs combinés ont exercé une forte pression sur les prix, expliquant la médiocrité des salaires et des conditions de travail imposés en Equateur. Cette stratégie de profil bas menace d'accélérer la dégradation des normes de travail dans cette industrie.

Contrastant avec l'Equateur, la région d'Urabá a opté pour une autre stratégie, analogue à celle, au profil plus relevé, observée par les producteurs industriels de certains pays développés (même si elle résulte d'un long et douloureux conflit). Sa viabilité est certes conditionnée par les pressions du marché mondial. L'émergence d'un système de commercialisation à l'échelle universelle a aiguisé la concurrence sur la qualité du produit. Malheureusement, cela a plus à voir avec la taille, l'apparence et le prix de la banane qu'avec son goût ou sa valeur nutritive. Peut-être plus important encore est ce souci de la «qualité» éthique du produit. Historiquement, on a commercialisé la banane sous l'aspect d'un produit du soleil, amusant, séduisant. Mais cette image se ternit à mesure que l'on en sait plus sur la misère de la main-d'œuvre, sur ses conditions de travail éprouvantes et sur les dégâts causés à l'environnement. Dès lors, il semble aujourd'hui possible de s'en tenir à une stratégie de profil haut pour vendre un produit cultivé dans un environnement socialement responsable et que n'entache aucun sentiment de culpabilité.

Emprunter cette voie à Urabá restait conditionné par le processus de démobilisation d'une bonne part de ceux qui s'y battaient et la faillite provisoire de Chiquita en 2001, le tout associé aux restrictions imposées par l'Union européenne. Chiquita a adopté une politique de «bonne conduite citoyenne» pour tenter de revenir en grâce sur le marché. La compagnie a passé des accords avec l'Alliance des forêts tropicales, certifiant le respect, par ses fournisseurs, de l'environnement, avec l'organisation Responsabilité sociale 8000 sur les droits de l'homme et du travail, et avec EurepGAP sur la sécurité alimentaire, pour l'ensemble de ses opérations en Amérique latine. Elle a également signé un important accord sur le travail avec les fédérations syndicales UITA/COLSIBA en 2001. Et cette suite d'accords n'est pas étrangère au redressement de sa valeur boursière.

L'«image exemplaire» de Chiquita a cependant été mise à mal par la presse internationale dès lors que la compagnie a admis, en avril 2003, avoir versé de l'argent à un groupe paramilitaire de droite pour protéger ses employés en Colombie (Chiquita, 2004a). Peu de temps après, elle vendait l'ensemble de ses opérations en Colombie à un producteur national, C.I. Banacol S.A., pour 37 millions de dollars (Chiquita, 2004b)⁷, pour réduire ses dépenses et se consacrer à des produits de valeur supérieure. Les syndicats d'Urabá ont été consultés sur les termes de la vente et obtenu de la nouvelle compagnie qu'elle respecte l'accord passé avec eux et les normes, observées depuis huit ans, sur l'environnement, le social et la sécurité. De plus, Chiquita s'est engagée à acheter la production de Banacol pendant huit ans.

Au cours de la 95^e Conférence internationale du Travail, tenue à Genève du 31 mai au 16 juin 2006, un accord tripartite est intervenu entre le gouvernement colombien, les employeurs et les travailleurs, prévoyant une présence permanente de l'OIT dans le pays. Le texte promettait d'accorder une assistance technique au Programme national de travail décent et de défendre les droits fondamentaux des travailleurs, droit à la vie, liberté d'association et d'expression, négociation collective et liberté d'entreprise pour les employeurs (BIT, 2006).

En dépit de ces efforts, les pressions, qui n'ont fait que s'accroître, pour réduire les coûts et baisser les prix ainsi que les incertitudes qui persistaient sur l'accès au marché ont mis en péril la stratégie adoptée. La poursuivre comportait des risques pour les employeurs, les ouvriers et leurs communautés, et

⁷ Après le procès engagé par un tribunal fédéral en mars 2007, Chiquita Brands International a été saisie de la sentence prononcée par le Département américain de la justice le 10 septembre 2007, condamnant la compagnie à une amende de 25 millions de dollars (Chiquita, 2007). Celle-ci avait été accusée d'avoir versé 1,7 million de dollars à des groupes paramilitaires entre 1997 et 2004. Le jugement avait suscité la colère du gouvernement colombien et d'autres secteurs, accusant la compagnie d'acheter son impunité. Le gouvernement de Bogota a demandé que les 25 millions de dollars soient transférés à la région d'Urabá pour y financer des programmes sociaux en faveur des victimes des violences paramilitaires (*El Tiempo*, 2007). Selon les témoignages de ces groupes, toutes les compagnies exploitant des plantations de bananes dans la région en cette période avaient fait de même (*El Tiempo*, 2007).

les multinationales impliquées. Les grèves de mai 2004 et les négociations de mai 2006 ont montré que le long conflit d'intérêts entre ouvriers et patrons persistait. Sur le marché capitaliste mondial, toute stratégie visant à éviter d'être «tiré vers le bas», en termes de niveau de vie et de conditions de travail, se doit de suivre un chemin très étroit entre deux précipices: la dégradation des conditions sociales, d'un côté, la perte de marchés internationaux au profit d'un concurrent moins cher, de l'autre. Les évolutions constatées dans la région d'Urabá sont, jusque-là, encourageantes. L'avenir reste, pourtant, très incertain.

Références

- Augura. 2005. «Asociación de Bananeros de Colombia: Quién es y que hace?». Disponible sur http://www.augura.com.co/augura_es.htm.
- Bianchi, S. 2004. «Developing countries prepare for 'banana battle'». Disponible sur <http://www.globalpolicy.org/socecon/trade/2004/1028bananas.htm>.
- BIT (Bureau international du Travail). 2006. «ILO's 95th annual Conference concludes». Disponible sur <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2006/35.htm>.
- Bucheli, M. 2005. *Bananas and business: The United Fruit Company in Colombia, 1899-2000* (New York, NY, New York University Press).
- Chambron, A.-C. 1999. *Bananas: The «green gold» of the TNCs* (Londres, RU, Food Group). Disponible sur <http://www.bananalink.org.uk/images/greengold-anneclaire.pdf>.
- Chiquita Brands International. 2004a. «Department of Justice investigation», 10 mai. Disponible sur <http://chiquita.com/>.
- . 2004b. «Chiquita agrees to sell operations in Colombia», 11 juin. Disponible sur <http://www.chiquita.com/>.
- . 2007. Déclaration de Chiquita Brands International sur la sentence du Département américain de la justice, 11 septembre. Disponible sur <http://chiquita.com/>.
- El Tiempo*. 2004. «Los 16 mil trabajadores bananeros de Urabá levantan huelga tras 16 días de cese de actividades», 11 juillet.
- . 2006. «En la negociación, que terminó el jueves en la madrugada, se acordó un aumento salarial del 6,5 por ciento para el primer año de vigencia», 25 mai.
- . 2007. «¡Indignados con Chiquita!», 24 septembre.
- ENS (Escuela Nacional Sindical). 2004. *Sector bananero colombiano: Evolución y perspectivas* (Medellín, Sintrainagro).
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2006. *Banana Statistics 2005*, Commodities and Trade Division. Disponible sur http://www.fao.org/es/ESC/common/ecg/109399_BAN_STAT_06.pdf.
- Fonnegra, G. 1980. *Bananeras testimonio vivo de una epopeya* (Bogotá, Editions Tercer Mundo).
- García, C. I. 1996. *Urabá: región, actores y conflicto, 1960-1990* (Medellín, Université d'Antioquia, Institut d'études régionales).

- Giraldo Ramírez, J. 2005. *Mejoramiento de las relaciones laborales en Colombia: Dinámica laboral 1994-2003* (Lima, BIT). Disponible sur http://www.oit.org.pe/osra/documentos/colombia_dinamica_laboral_1994_a_2003.pdf.
- Iglesias, G.; Pedraza, L. A. 2006. *Sintrainagro (I). Mucho más que una negociación colectiva: Entre dignidad y el fatalismo neoliberal*. Disponible sur <http://www.rel-uita.org.sindicatos/> [consulté le 15 mai 2006].
- van de Kastelee, A. 1998. *The Banana Chain: The macro economics of the banana trade*, document préparé au nom de l'UITA pour la conférence internationale sur la banane en 1998. Disponible sur <http://www.abc2.org/text/PAPER1E.pdf>.
- ; van der Stichele, M. 2005. *Update on the Banana Chain*, document lu à la conférence internationale sur la banane II: «Reversing the race to the bottom», 28-30 avril, Bruxelles, Belgique.
- Litvin, D. 2003. *Empires of profit: Commerce, conquest and corporate responsibility* (New York, NY, Texere).
- Luxemburg, R. 1900. *Social reform or revolution* (Londres, Militant Publications). Disponible sur <http://www.marxists.org/archive/luxemburg/1900/reform-revolution/index.htm>.
- Mincomercio (ministère du Commerce et du Tourisme de la République de Colombie). 2006. *Exportaciones totales por sector*. Disponible sur <http://www.portafolio.gov.co/VBeContent/Documentos/estadisticas/expo/periodo/sector/sector.xls>.
- Pedraza, L. A. 2006. *Representación permanente de la OIT: Un triunfo del sindicalismo nacional e internacional*. Disponible sur <http://www.rel-uita.org.sindicatos/>.
- Portafolio. 2003. «Histórico de dólar en 2003», décembre. Disponible sur http://www.portafolio.com.co/porta_online/DOCS_DOLAR_PORTA/dolar2003/index.html.
- . 2006. «Histórico de dólar en 2006», juin. Disponible sur http://www.portafolio.com.co/porta_dono_online/DOCS_DOLAR_PORTA/dolar2003/index.html.
- Sintrainagro. 2006. *Comunicado de Sintrainagro: Cese de actividades en el Urabá Antioqueño*. Disponible sur <http://www.rel.uita.org/sindicatos/> [consulté le 15 mai 2006].
- Striffler, S.; Moberg, M. 2003. «Banana wars: Power, production, and history in the Americas», dans G. M. Joseph et E. S. Rosenberg (dir. de publication): *American encounters/global interactions* (Durham, NC, et Londres, Duke University Press).
- Torres, J. F.; Guarnizo, C. J. 2004. *Experiencia del sector bananero* (BIT, Bogota). Disponible sur http://www.oit.org.pe/osra/documentos/en_la_búsqueda_del_mejoramiento_de_las_relaciones_laborales.pdf.
- UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie/restauration, du tabac et des branches connexes). 2006. *Strike averted with new collective agreement for Colombian banana workers*. Disponible sur http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=3517&view_records=1&ww=1&en=1.

LA PLATE-FORME OUVRIÈRE: UNE ALLIANCE DES SYNDICATS EN TURQUIE

12

Seyhan Erdoğdu

*Département de l'économie du travail et des relations professionnelles
Faculté des sciences politiques, Université d'Ankara, Turquie*

Le problème: la politique des institutions financières internationales

Le néolibéralisme a dominé la politique des différents gouvernements qui se sont succédé en Turquie depuis les années 80. En deux décennies, le pays a vu sa politique économique presque entièrement modelée par les institutions financières internationales (IFI)¹ en même temps que se sont amenuisées les chances de voir s'installer un gouvernement démocratique.

La Turquie est passée par des accords successifs avec le Fonds monétaire international (FMI), le plus récent datant du 11 mai 2005. Les politiques appliquées ont été marquées par: la libéralisation des biens et services et du marché des capitaux; la privatisation des entreprises économiques étatiques et des services sociaux et d'utilité publique; une réduction des investissements publics, des dépenses et de l'emploi; la dérégulation des marchés du travail; l'abolition des subventions agricoles. Elles ont eu des conséquences négatives pour les travailleurs et les syndicats. Ces derniers ont, en partie, réussi à empêcher que leurs adhérents ne pâtissent d'un abaissement de leurs salaires et de leurs conditions de travail, contrairement aux travailleurs non syndiqués ou relevant du secteur informel. Mais, en perdant leurs affiliés du secteur public et face à la difficulté d'organiser le secteur privé, ils n'étaient plus que des organisations modestes à l'influence réduite. Le mouvement syndical de la fonction publique,

¹ Dans cet article, le terme de mondialisation définit l'étape franchie après 1980, avec l'internationalisation et la restructuration du capitalisme, facilitées par les mutations dans les technologies génériques. Le néolibéralisme est à la fois la philosophie sociale et la stratégie politique de la mondialisation, actionnée par le capital. En termes économiques, les politiques néolibérales sont imposées par les forces du marché, multinationales et capitaux. Elles sont en outre dictées aux pays en développement par les institutions financières internationales.

qui s'est développé après 1990, est lui aussi menacé par les mesures de dérégulation prises en 2004-2005: réformes touchant l'administration centrale et locale – qui se sont soldées par des coupes sombres dans l'emploi public –, privatisations et introduction du principe de la flexibilité dans le mode de travail et le libellé des contrats.

Physionomie de la représentation syndicale en Turquie

Le nombre de salariés turcs est de 11,948 millions (54,1 pour cent du total de l'emploi) (TURKSTAT, 2005), dont 42 pour cent sont des «travailleurs» des secteurs public et privé, employés en vertu de la loi du travail de Turquie (n° 4857) et couverts par le régime de sécurité sociale (ÇSGB, 2005a). Vingt pour cent sont «fonctionnaires» et «contractuels» du secteur public et ont un régime spécial de couverture sociale (Emekli Sandığı, 2005). Les 38 pour cent restants exercent une activité non déclarée (c'est-à-dire non signifiée aux autorités et par conséquent sans protection sociale. L'emploi non déclaré existe aussi bien dans le secteur informel que dans le formel, et, pour une part de plus en plus importante, dans ce dernier).

Les statistiques officielles du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur le nombre total de syndiqués (2,945929 millions en juillet 2005) sont un peu grossies par la concurrence à laquelle se livrent les syndicats et le caractère proportionnel (à leurs adhérents) de leur représentation². Une estimation non officielle, mais plus réaliste, donne la moitié de ce chiffre³. Trente-six pour cent des salariés syndiqués relèvent du secteur public. Les syndicats s'articulent sous l'ombrelle de trois confédérations: TÜRK-İŞ, DİSK et HAK-İŞ. La première est la plus importante et rassemble 70 pour cent du total des affiliés. DİSK se place en deuxième position avec 13,4 pour cent et HAK-İŞ en dernier avec 12,5 pour cent (ÇSGB, 2005b)⁴.

En 2005, le nombre de fonctionnaires syndiqués était au total de 747 617 (47 pour cent). Leurs syndicats sont aussi répartis entre trois grandes confédérations: KESK (35 pour cent du total), Türkiye KAMU-SEN (42 pour cent) et MEMUR-SEN (21 pour cent) (ÇSGB, 2005c)⁵.

² En vertu de la loi sur les syndicats n° 2821, ceux-ci doivent prouver, pour être en droit de représenter les travailleurs dans une entreprise donnée, qu'ils ont au moins 10 pour cent d'adhérents dans cette branche d'industrie.

³ A titre indicatif, les statistiques officielles de 2005 fixent à 130 000 le nombre total d'affiliés de YOL-İŞ, le syndicat turc de la construction, alors qu'il n'atteint en réalité que 44,8 pour cent de ce chiffre (YOL-İŞ, 2005).

⁴ La principale organisation syndicale turque, la Confédération des syndicats turcs (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ) a été fondée en 1952 et est la plus ancienne. La Confédération des syndicats progressistes de Turquie (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK) est née d'une faction de TÜRK-İŞ et a vu le jour en 1967. La Confédération des syndicats des professions juridiques (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ) a été créée en 1976. Quelques syndicats, peu nombreux, restent indépendants.

⁵ La Confédération des syndicats de la fonction publique (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu – KESK) est apparue en 1995. Ses adhérents ont été à l'avant-garde de la renaissance des syndicats de fonctionnaires après 1989. La

Premier défi des syndicats: comment influencer les politiques?

Les syndicats turcs avaient la possibilité d'accepter les politiques économiques imposées par les IFI, tout en s'efforçant de les aménager par une bonne gouvernance et un plan social de restructuration. Mais, en dépit de leur taille réduite et de leur influence amoindrie, ils s'y sont opposés, se mettant en devoir d'élaborer leur propre programme économique et de le défendre à différents niveaux.

La Plate-forme ouvrière et son programme de substitution

En 1999, les syndicats turcs ont pris l'initiative de se constituer en Plate-forme ouvrière, une alliance décidée conjointement par les confédérations et les syndicats de fonctionnaires, les organisations professionnelles et diverses associations. Elle s'inspirait de l'opposition unanime au néolibéralisme économique.

En 2001, la plate-forme a adopté son propre programme économique (révisé en 2002), comportant des dispositions pour un développement national planifié, la fourniture de services publics, des investissements étatiques dans divers secteurs, un contrôle des mouvements de capitaux, le rééchelonnement de la dette publique et un arrêt immédiat des privatisations dans plusieurs secteurs: services sociaux et utilitaires, entreprises et banques d'Etat.

L'objet de cette étude est l'examen des politiques en vigueur, dans leur substance et leur évolution, du programme économique de substitution, élaboré par la Plate-forme ouvrière, et de son impact, s'il y en a un, sur les accords de stand-by avec le FMI⁶.

Comblar les lacunes de la recherche sur la résistance ouvrière à la mondialisation

Cette étude est la première du genre sur la Plate-forme ouvrière et entend combler certaines lacunes dans la recherche sur la résistance opposée par les travailleurs turcs à la mondialisation, encouragée par les milieux d'affaires. Jusqu'à la moitié de la décennie 90, les crises syndicales sont allées de pair avec le déclin de l'action ouvrière et du militantisme dans le monde. Il y avait alors de bonnes raisons de

Confédération des syndicats des employés publics de Turquie (Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu – Türkiye KAMU-SEN) a été créée en 1992, et la Confédération des syndicats de fonctionnaires (Memur Sendikaları Konfederasyonu – MEMUR-SEN) en 1995. Les différences entre les trois confédérations sont surtout de caractère politique. Un petit nombre de syndicats sont affiliés à d'autres confédérations.

⁶ Depuis 1998, la Turquie a signé avec le FMI un accord assorti d'un suivi permanent (1998) et trois accords de stand-by (1999, 2002 et 2005).

penser que les mouvements syndicaux avaient cessé d'être des acteurs de la mutation sociale (Castells, 1996 et 1997; Gorz, 1982; Laclau et Mouffe, 1985; Touraine, 1986). Pourtant, depuis la mi-95 et le mouvement lancé à la recherche d'une politique économique de substitution (à la mondialisation), l'agitation sociale s'est amplifiée dans de nombreux pays, s'exprimant sous diverses formes de militantisme syndical, souvent en coopération avec d'autres mouvements sociaux (Silver, 2003). Dans de nombreux pays en développement, cette agitation était étroitement liée aux politiques imposées par les IFI. Mais ces actes de résistance, notamment dans le monde en développement, n'ont pas été archivés comme il se devait, encore moins étudiés de manière empirique. Il y a, à ces lacunes, plusieurs raisons, l'une d'elles étant l'insuffisance de données (Silver, 2003). Le besoin est aujourd'hui pressant de mieux connaître les tenants et aboutissants de ce mouvement d'opposition à la mondialisation – d'inspiration néolibérale – et les solutions de rechange proposées. La recherche nationale peut se hisser au niveau international en se livrant à une étude comparative; elle aiderait les syndicats à éviter les préjugés nationaux et les approches centrées sur un pays ou une région dans sa réflexion sur une politique de rechange.

La Plate-forme ouvrière n'a pas le caractère formel d'une organisation légale. Ceux qui ont à charge d'animer le porte-voix de l'alliance changent périodiquement, un atout pour son fonctionnement démocratique, mais un inconvénient quand on vient au suivi de l'information et à l'archivage de toute la documentation. S'informer des activités des branches locales de la plate-forme est aussi difficile et exige de passer au scanner la couverture de presse. La recherche la plus large se fonde essentiellement sur l'analyse des documents de référence (déclarations de la Commission présidentielle, communiqués de presse et correspondance avec les organisations membres) tirés des archives de ces organisations (Plate-forme ouvrière, 2004). Viennent en complément périodiques, documents de congrès et autres rapports des entités membres. La participation personnelle aux manifestations organisées par la plate-forme aide à mieux évaluer la valeur de ces textes de référence.

Création et structure de la Plate-forme ouvrière

La création de la Plate-forme ouvrière est liée aux effets des crises asiatique (1997) et russe (1998) sur l'économie turque et à la signature, en juin 1998, d'un accord, assorti d'un suivi permanent, avec le FMI (FMI, 1998). L'accord, d'une durée de dix-huit mois, posait des conditions, à effet direct sur les syndicats et les travailleurs, comme une limitation des salaires dans le secteur public, l'abolition de la clause d'indexation dans les accords collectifs, des privatisations, des réductions dans les investissements publics et les dépenses sociales, une réforme de la sécurité sociale et l'acceptation d'un arbitrage international

sur les contrats de concession⁷, pavant la voie à des projets énergétiques onéreux dans la réalisation, le fonctionnement et la distribution (BOT).

En décembre 1998, les confédérations syndicales (TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ) ont signifié, dans une déclaration commune, leurs revendications urgentes et leurs demandes – à caractère macroéconomique – à plus long terme, réclamant, entre autres, l'abandon des politiques dictées par le FMI et des privatisations (TÜRK-İŞ et coll., 1998). Un mois plus tard, les trois confédérations de fonctionnaires, KESK, Türkiye KAMU-SEN et MEMUR-SEN s'y sont jointes. Pour la première fois dans l'histoire syndicale turque, les centrales ont fait alliance pour défendre les droits des travailleurs et proposer des solutions de rechange à la politique économique en vigueur (TÜRK-İŞ et coll., 1999).

À la mi-99, le projet de loi sur la sécurité sociale, inscrit dans les conditions de l'accord avec le FMI, a commencé à être discuté au Parlement. L'interruption du dialogue national sur la question, exigée par ce même accord, a incité les syndicats à créer une large alliance permanente pour organiser la résistance. En juillet 1999, les six confédérations (ouvriers et fonctionnaires), les trois associations de retraités, les associations professionnelles de médecins, vétérinaires, pharmaciens, dentistes, ingénieurs, architectes et consultants financiers formaient la Plate-forme ouvrière.

De caractère informel, la nouvelle structure donne un droit égal de représentation à tous ses membres et prend ses décisions sur la base du consensus. Les propositions d'actions de masse, avancées par les grandes confédérations ont, à l'évidence, plus de poids, mais les relations entre les composantes ne sont pas exemptes de conflits, en raison même de la concurrence entre syndicats et des divergences politiques (TÜRK-İŞ, 1999). Le caractère souple et informel de la plate-forme n'aide pas non plus à un fonctionnement rigoureux. Chacune des organisations associées s'efforce de l'activer quand elles en ont besoin pour régler leurs propres problèmes.

Ces entités représentent des ouvriers et des fonctionnaires aux idées politiques différentes et liés à divers partis politiques. Même s'il n'est pas toujours possible de connaître leurs affinités réelles, on peut affirmer, à voir les résultats des élections turques, que la majorité des ouvriers et des fonctionnaires syndiqués sont loin d'être «gauchistes», mais plutôt radicaux anticapitalistes. L'adoption, dès l'origine, par la plate-forme d'un programme foncièrement

⁷ Un «contrat de concession» est passé entre une compagnie privée et le gouvernement et permet à celle-ci d'investir dans une entreprise d'utilité publique et de la gérer pendant un certain nombre d'années. En vertu de la Constitution turque, les contrats de concession émergent au droit public, ce qui les soumet à l'examen du Conseil d'Etat au nom de l'intérêt public. En 1999, sous la pression du FMI, la Constitution a été amendée pour permettre de placer ces contrats sous le droit privé et l'arbitrage international. Cet amendement a facilité les privatisations dans le secteur de l'électricité, sous forme de plans de réalisation, de fonctionnement et de distribution, précisant les prix et garantissant l'achat aux investisseurs. Ces projets (BOT) ont eu pour effet de contraindre l'Etat à payer plus cher l'électricité (OCDE, 2002, p. 85).

hostile au FMI et à la mondialisation n'exprime pas un choix politique ou idéologique: elle s'inspire fondamentalement de l'expérience que ses membres ont de la vie réelle.

Ses activités: 1999-2004

Entre 1999 et 2004, les activités de la plate-forme ont tourné, pour l'essentiel, autour des accords de stand-by signés avec le FMI.

Dès les premiers mois de sa formation, ses composantes sont convenues d'un plan d'action contre la politique économique néolibérale, c'est-à-dire: restrictions salariales dans le secteur public, réductions des investissements publics et des dépenses sociales, réforme de la sécurité sociale, privatisations dans les secteurs des télécommunications et de l'énergie, abolition des arriérés d'indexation dans les contrats de travail, de l'ajustement des retraites et des subventions aux prix agricoles, le tout prescrit par l'accord de surveillance avec le FMI. Ce plan envisageait des manifestations locales et nationales, des arrêts de travail partiels et des grèves sur le tas. Dans le même temps, on avait entrepris d'organiser des plates-formes ouvrières locales (Plate-forme ouvrière, 2004).

En décembre 1999, la Turquie a signé un accord de stand-by avec le FMI pour la période 2000-2002: il avait toutes les caractéristiques d'un programme d'ajustement structurel. Préalablement, un nouveau taux de change avait été fixé, qui dépréciait la monnaie de 20 pour cent (Trésor turc, 1999).

L'année 2000 a vu la plate-forme et ses branches locales organiser des manifestations de protestation dans toutes les grandes villes de Turquie. Des centaines de milliers de personnes s'y sont ralliées pour dénoncer la politique du FMI (Plate-forme ouvrière, 2004).

En février 2001, le programme du Fonds monétaire s'est effondré à la suite d'une crise financière. La lire turque a été dévaluée, et nombre de salariés de la manufacture, de la banque et des télécommunications ont perdu leur emploi. Un nouveau programme, introduisant, cette fois, un taux de change flottant, a remplacé celui de 1999 et entraîné de nouveaux changements structurels, avec la libéralisation des marchés, l'abolition des subventions agricoles et la privatisation des entreprises économiques de l'Etat et des services d'utilité publique (Trésor turc, 2001).

Dénouant la faillite des politiques du FMI, la plate-forme a alors réclamé l'ouverture d'un réel dialogue national pour venir à bout des difficultés économiques, et ses composantes sont convenues de travailler à un programme de substitution. En mars 2001, c'était chose faite au cours d'un symposium tenu en présence des organisations membres et d'universitaires (Plate-forme ouvrière, 2004). Au cours de la même année, on a vu se répéter, dans les entreprises et les grandes villes, réunions et manifestations hostiles au FMI, en même

temps que l'on donnait une large publicité au programme de la plate-forme (Plate-forme ouvrière, 2004).

En février 2002, un nouvel accord de stand-by a été passé avec le FMI pour la période 2002-2004, avec l'objectif accru d'un excédent de 6,5 pour cent (Trésor turc, 2002). Il prévoyait, entre autres dispositions, le licenciement de 45 800 employés du secteur public.

La plate-forme s'y est déclarée résolument hostile et a réagi en accélérant le rythme des manifestations (TÜRK-İŞ, 2003). La priorité portée à son ordre du jour de 2004 visait les projets de loi sur la réforme de l'administration publique, soutenus par le FMI et la Banque mondiale, qui entraînaient un «dégraissage» de l'administration centrale, la privatisation des services utilitaires et publics, une réduction et une dérégulation de l'emploi public (Plate-forme ouvrière, 2004).

Sur le plan politique, la plate-forme a engagé une campagne sur deux thèmes: les élections nationales et l'invasion de l'Irak. Sur les élections anticipées de 2001, sa position politique reflétait bien les divergences de vue entre les organisations membres. Elle a enjoint ses adhérents à ne pas voter pour les partis qui ne soutenaient pas les revendications de son programme, mais son appel n'a pas eu l'effet attendu et la base a voté en fonction de penchants politiques personnels.

Très active dans son hostilité à la guerre en Irak, la plate-forme a organisé manifestations et réunions nationales (Plate-forme ouvrière, 2004) et plaidé la non-ingérence de la Turquie dans le conflit, contribuant, pour une part, au rejet par le Parlement de tout engagement.

Son programme

Le programme de substitution élaboré par la plate-forme est à tout le moins éclectique, en raison même de la structure de l'alliance, qui met côte à côte ouvriers et fonctionnaires dont les occupations, le statut, le niveau de salaire, etc. sont différents. Mais, au-delà de ces clivages, c'est un programme national, démocratique et social, qui met un accent particulier sur le secteur public, vecteur d'un développement national planifié. Ce point n'est pas explicitement précisé, mais certaines des politiques suggérées sont d'inspiration nationale-keynésienne. Son trait distinctif est qu'il combine un programme macroéconomique national et le respect des droits syndicaux et autres normes du travail (une revendication qui va plus loin que l'insertion d'une clause sociale). Son corollaire, au niveau international, serait un programme similaire au «Nouvel ordre économique mondial», prôné par la Commission indépendante (1977-1983) conduite par l'ancien chancelier allemand Willy Brandt, et approuvé, en son temps, par la CISL (Gumbrell-McCormick, 2000).

Le texte met en cause les politiques dictées par le FMI et la Banque mondiale, raison première de la crise et des difficultés économiques et sociales de la Turquie. Il rejette les privatisations et la réduction des structures de l'Etat, insistant, au contraire, sur l'importance du secteur public. Pour ses auteurs, seul un plan de développement national et social peut sortir le pays de l'instabilité économique, de la stagnation et de la pauvreté. Ils réclament à cette fin: un rééchelonnement de la dette intérieure et extérieure, un contrôle des mouvements de capitaux à court terme, une réforme des banques de l'Etat – plutôt que leur privatisation – et de la fiscalité, des investissements publics et un accroissement des dépenses pour l'éducation, la santé et la sécurité sociale, et l'abolition de la législation imposée par le FMI (sur le sucre, le tabac, l'électricité, le gaz naturel, les contrats publics, l'arbitrage international, la Banque centrale, les investissements étrangers, etc.).

Activités et programme: leurs effets

Les activités et le programme de la plate-forme n'ont pas eu d'effets directs sur la politique macroéconomique imposée par les IFI. Sans doute, cela tient-il au fait que ces institutions ne se sentent aucune responsabilité à l'égard du peuple turc et de ceux qui intègrent cette alliance.

Tout juste peut-on parler de conséquences limitées dans la mise en application de cette politique, résultat du dialogue social national et des pressions politiques exercées sur le gouvernement. Les syndicats du secteur public ont, eux, réussi à maintenir la clause d'indexation dans leurs accords collectifs et à protéger le salaire réel de leurs adhérents, donnant ainsi un meilleur point de référence au calcul du niveau moyen de rémunération.

Il reste qu'à tout le moins l'action de la plate-forme a fait naître un mouvement d'opinion favorable aux revendications syndicales. Il est significatif que plusieurs lois adoptées par le Parlement lui ont été retournées par le président, le sollicitant de les reconsidérer. Sans doute est-il utile aussi de faire mention de l'ajournement et/ou de l'annulation par la cour constitutionnelle et les tribunaux administratifs de certaines mesures d'application du programme économique du FMI, et notamment d'importants accords de privatisation⁸.

Le dialogue social avec le Fonds monétaire international

Dès l'origine, la plate-forme a cherché à ouvrir un dialogue social avec le gouvernement et les employeurs sur l'adoption de mesures à court terme pour

⁸ Plusieurs syndicats ont entamé des actions devant les tribunaux administratifs contre les accords de privatisation. Plusieurs d'entre eux ont été totalement ou partiellement annulés par des décisions de justice.

améliorer les conditions de travail et de vie de ses membres, l'application des conventions ratifiées de l'OIT et l'élaboration d'une politique macroéconomique, qui se substituerait à celle du FMI. Par-delà les instances formelles du dialogue, un contact informel a toujours été maintenu avec le gouvernement.

Le FMI s'est lui-même dit favorable à un dialogue national, mais pour des raisons différentes. Dans l'examen périodique des accords de stand-by, ce dialogue était vu comme une manière de s'assurer l'agrément des syndicats sur certaines questions comme l'abolition de la clause d'indexation des salaires dans les accords collectifs, la réduction des effectifs dans le public, les privatisations et la réforme de la sécurité sociale. Dans le langage du FMI, «dialogue social» n'est qu'un euphémisme pour obtenir des concessions syndicales sur le dispositif de restructuration néolibérale.

Entre 1999 et 2004, la Turquie a signé deux accords de stand-by avec le FMI (1999, 2002), périodiquement revus, mais ni le Fonds, ni la Banque mondiale n'ont tenu compte des critiques formulées par le mouvement syndical sur la nature de leurs politiques et de leurs stratégies en Turquie. Le dialogue entre le FMI et les syndicats, censés être le partenaire local du mouvement ouvrier international symbolisé par les fédérations syndicales internationales, n'a jamais eu lieu.

Les archives de la plate-forme de 1999 à 2004 ne font aucune mention de contacts avec les représentants du FMI et de la Banque mondiale ou leurs bureaux sur place. Dans celles de la confédération la plus représentative, TÜRK-İŞ, on trouve trace d'un contact pris avec le Fonds. En juin 2004, le chef de la représentation du FMI en Turquie lui a rendu visite pour solliciter son soutien aux ajustements structurels préconisés, alors même que le président de la confédération n'épargnait pas ses critiques des conditions imposées par l'accord de stand-by et des examens périodiques qui ponctuaient son exécution (TÜRK-İŞ, 2004, pp. 15-17). On a vu plus haut que tous les syndicats de Turquie, tendances politiques confondues, ont marqué leur farouche opposition aux mesures du FMI. En plus de l'affirmer avec vigueur dans leurs publications, ils prenaient part à pratiquement toutes les protestations et manifestations de rue, aux grèves sur le tas, etc., tant au niveau national que local. À telle enseigne que les représentants du Fonds n'avaient pas besoin de rendre visite aux syndicats pour connaître leurs points de vue. Aussi, le geste fait à l'endroit de TÜRK-İŞ doit-il être vu comme un simple exercice de relations publiques, plutôt que comme une intention d'entamer un dialogue.

Conclusions

La réalité économique est à la fois l'environnement et la résultante de l'interaction sociale des êtres humains. C'est un lieu commun de penser que le

mouvement ouvrier est le réceptacle passif d'une mondialisation orientée par le capital. Les syndicats peuvent être dispersés et faibles, mais on a l'exemple de certains d'entre eux, d'envergure nationale ou locale, qui s'efforcent de créer un contre-pouvoir à cette alliance dominante des multinationales, de certains gouvernements et des institutions financières internationales.

La Plate-forme ouvrière continue d'exister, en dépit de certaines difficultés internes, et son programme économique a été élargi pour y inclure les revendications conjointes du monde du travail, hostile à «la réforme de la réglementation de l'Etat» et à «la refonte du système de sécurité sociale» imposées par le FMI et la Banque mondiale. La plate-forme et ses composantes ont réussi à ajourner, sinon à empêcher, la mise en application des politiques des IFI par des actions de masse et autres activités. Bien plus, ils ont défié la suprématie du projet néolibéral et maintenu leur conviction qu'un «autre monde» est possible par le biais de leur programme économique, dont le caractère national, social et de développement se fonde sur un puissant secteur public.

Cet article n'entend pas analyser la faisabilité et/ou la durabilité des politiques et du programme de substitution de la Plate-forme ouvrière. Il s'efforce de démontrer, sur la base d'un examen de ces politiques et de ce programme, que l'expression du credo néolibéral a incité les syndicats à se réformer, sur la forme et le fond, et à se mettre en position de résister et de changer l'environnement socioéconomique par leurs pratiques sociales. En Turquie, la plate-forme a réagi en rejetant les principes de base de la mondialisation et en élaborant – même s'il demande à être parachevé – son propre programme de développement.

Pareilles réactions peuvent, à condition de s'amplifier et de prendre une large envergure politique, battre en brèche les modèles inspirés par la mondialisation et les règles antidémocratiques de la gouvernance mondiale. Mais il est aussi vrai que, sans cela, elles courent le risque de se révéler inefficaces. La Plate-forme ouvrière elle-même peut connaître ce sort.

Les syndicats sont, certes, structurellement limités dans leur quête de changement et les chercheurs impuissants à prédire les effets de leur action sociale. Pourtant, faire peu de cas de la résistance ouvrière aux mesures dictées par la mondialisation néolibérale et accorder trop d'importance aux diverses stratégies propres à réformer la politique des IFI, par un dialogue national et mondial et un plan social de restructuration, sont de nature à induire en erreur une opinion en quête de vérité et à dresser un obstacle idéologique à tout changement.

Références

- Castells, M. 1996. *The information age: Economy, society and culture. Vol. I: The rise of the network society* (Oxford, Blackwell).
- . 1997. *The information age: Economy, society and culture. Vol. II: The power of identity* (Oxford, Blackwell).
- ÇSGB (ministère du Travail et de la Sécurité sociale). 2005a. *İstatistikler*. Disponible sur http://www.tr/istatistik/cgm/sendikalasma_orablari.htm [consulté le 10 août 2005].
- . 2005b. *İstatistikler*. Disponible sur http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688_istatistik_2005.htm [consulté le 10 août 2005].
- . 2005c. *İstatistikler*. Disponible sur http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688-istatistik_2005.htm [consulté le 10 août 2005].
- Emekli Sandığı (Fonds de pension pour fonctionnaires). 2005. *İstatistikler, İstirakçi Sayısı*. Disponible sur <http://www.emekli.gov.tr/ISTATISTIK/istarakci.html#im11> [consulté le 10 août 2005].
- FMI (Fonds monétaire international). 1998. *Turkey memorandum of economic policies*, 26 juin. Disponible sur <http://www.imf.org/external/country/TUR/index.htm,pn=0> [consulté le 20 décembre 2004].
- Gorz, A. 1982. *Farewell to the working class: An essay on post-industrial socialism* (Londres, Pluto Press).
- Gumbrell-McCormick, R. 2000. «Facing new challenges: The International Confederation of Free Trade Unions (1972-1990s)», dans M. van der Linden (dir. de publication), *The International Confederation of Free Trade Unions* (Berne, Peter Lang), pp. 341-518.
- Laclau, E.; Mouffe, C. 1985. *Hegemony and socialist strategy: Towards a radical democratic politics* (Londres, Verso).
- Plate-forme ouvrière. 2004. Déclarations de la Commission présidentielle, communiqués de presse et correspondance avec les organisations membres de la plate-forme, 1999-2004 (tirés des archives des composantes de la plate-forme) (Ankara, Plate-forme ouvrière).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). 2002. *Réforme de la réglementation en Turquie: une aide capitale pour la reprise économique*, SG/RR (2002)3 (Paris).
- Silver, B. J. 2003. *Forces of labour. Workers movements' and globalization since 1870* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Touraine, A. 1986. «Unionism as a social movement», dans S. M. Lipset (dir. de publication), *Unions in transition: Entering the second century* (San Francisco, CA, ICS Press.), pp. 151-173.
- Trésor turc. 1999. Accord de stand-by. Lettre d'intention, Turquie. Disponible sur <http://www.hazine.gov.tr/imf-standby.htm> [consulté le 12 novembre 2004].

- . 2001. Accord de stand-by. Lettre d'intention, Turquie, 3 mai. Disponible sur <http://www.hazine.gov.tr/imf-standby.htm> [consulté le 12 novembre 2004].
- . 2002. Accord de stand-by. Lettre d'intention, Turquie. Disponible sur http://www.hazine.gov.tr/imf_standby.htm [consulté le 12 novembre 2004].
- TÜRK-İŞ (Confédération des syndicats turcs). 1999. Déclaration de la Commission des présidents de syndicat de TÜRK-İŞ, 5 août, Ankara.
- . 2003. *Çalışma Raporu* (rapport général du congrès) 1999-2003 (Ankara).
- . 2004. *TÜRK-İŞ Dergisi* (périodique de TÜRK-İŞ), n° 361 (Ankara).
- ; HAK-İŞ; DİSK. 1998. Déclaration commune, 29 décembre, Ankara.
- ; —; —; KESK; Türkiye KAMU-SEN; MEMUR-SEN. 1999. Déclaration commune, 27 janvier, Ankara.
- TURKSTAT (Institut turc des statistiques). 2005. Emploi, chômage, salaires; Statistiques de la force de travail; Tableaux statistiques; Résultats périodiques de l'étude sur la force de travail domestique (Turquie, Travail urbain), Tableau 7. Disponible sur <http://www.turkstat.gov.tr/VeriBilgi.do> [consulté le 18 février 2006].
- YOL-İŞ (Syndicat des ouvriers de la construction). 2005. Chiffres des adhérents, données syndicales non publiées.

RÉSEAUX TRANSNATIONAUX, FEMMES ET TRAVAIL 13

Mary Margaret Fonow
Université de l'Etat d'Arizona

Suzanne Franzway
Université d'Australie du Sud

Les femmes syndicalistes jouent un rôle de premier plan dans la mobilisation de leurs semblables en faveur de campagnes transnationales pour la défense des droits du travail et de la justice économique. Il apparaît bien, au travers de nos recherches, que leurs liens structurels avec le travail organisé et les mouvements féministes les mettent dans une position unique pour rassembler et faire face, en commun, aux problèmes et préoccupations que suscite, pour la classe ouvrière, une mondialisation économique qui s'accélère. Le renouveau syndical suppose de développer de nouvelles idées, de trouver d'autres ressources pour organiser travailleurs et entreprises d'un type nouveau. Aussi est-il important que les centrales ouvrières donnent aux femmes la place qui leur revient dans leurs structures, leurs campagnes et leurs luttes.

Le féminisme syndical symbolise, à nos yeux, une démarche collective entreprise au nom des femmes dans la poursuite de certains objectifs. Il est né d'une lutte quotidienne pour l'égalité, le respect et la dignité, au foyer, dans l'entreprise, au sein des syndicats et de la société en général. Ces syndicalistes usent de toutes les formes d'expression (résolutions de conférence, déclarations politiques, programmes d'éducation, sites Web, lettres d'information, etc.) et occupent tous les «espaces» institutionnels (conventions, ateliers, écoles syndicales, structures de commission, etc.).

Elles se donnent ainsi les moyens de mobiliser, au moment voulu, leurs adhérentes et sympathisantes. Le réseau ainsi créé leur permet de disposer de structures d'organisation permanentes et de leur conférer une identité collective, avec la conviction, bien ancrée, que toute action sociale et politique menée par un groupe peut faire pencher la balance (Fonow, 2003).

L'occasion est là de nous intéresser à ces militantes syndicalistes qui usent de réseaux ouvriers transnationaux pour conforter la solidarité internationale,

imaginer de nouvelles formes de plaidoyers et bâtir des alliances avec les membres actifs d'organisations populaires, d'ONG et autres mouvements sociaux. Nos exemples et leur illustration sont le fruit de recherches entreprises sur l'activité de celles qui militent dans les rangs de la CISL¹ (Confédération internationale des syndicats libres) et de la FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie).

Femmes syndicalistes et réseaux transnationaux

Dans son expression politique, la mondialisation a reconfiguré la démarche possible des hommes politiques et la gamme des actions collectives des mouvements sociaux (Moghadam, 2001). A titre d'exemple, l'émergence de nouvelles structures, comme les réseaux ouvriers transnationaux, donne aux femmes syndicalistes la possibilité de participer à ce mouvement naissant de solidarité par-delà les frontières. Ces réseaux leur permettent à la fois d'être parties prenantes dans la mouvance politique, de mobiliser leurs adhérentes et d'organiser leur action. Mais leur existence ne saurait, à elle seule, générer un courant collectif: il faut faire des réseaux une voie utile à la mobilisation.

De toujours, les syndicats ont été impliqués dans des réseaux internationaux, mais ceux-ci sont aujourd'hui plus puissants et plus diversifiés. De multiples points de rencontre existent, où se croisent syndicats, mouvements divers et organisations dédiées aux droits du travail et au développement. De plus en plus, les campagnes en faveur de ces droits sont orchestrées et financées par des églises, des fondations, des ONG et des universités, sans participation syndicale. Les conférences du travail et les publications vont au-delà des aspects contractuels de la relation professionnelle pour se consacrer, entre autres, à l'émancipation du travailleur, à l'organisation, à la démocratie syndicale et au féminisme. Les questions contractuelles sont abordées de manière différente et nombre de syndicats sont engagés dans un marchandage sur l'égalité de traitement (Kidder, 2002). De nouveaux venus du secteur non lucratif et des militants d'autres mouvements sociaux se posent en partenaires des syndicats dans cette alliance transnationale en faveur des droits au travail.

Certaines centrales ont pris l'initiative de créer leur propre agence non gouvernementale, supposée faire le lien entre le syndicat, des organisations populaires et des ONG. Ainsi, les ouvriers des aciéries canadiennes ont créé, en 1985, un fonds (Steelworkers Humanity Fund) qui apporte son soutien à 31 projets d'aide au développement dans 13 pays, au nombre desquels sept ONG, animées par des femmes, en Afrique du Sud, au Bangladesh, en Bolivie,

¹ En novembre 2006, la CISL, la CMT et un certain nombre de syndicats sans affiliation ont créé la CSI. On a gardé l'appellation CISL parce que cette recherche avait été réalisée avant la fusion.

au Guatemala, au Mexique, au Nicaragua et au Pérou. Les projets prônent les principes de l'égalité des genres, de la démocratie participative et du développement durable, et les militantes syndicalistes y prennent une part active. Les éventuels bénéficiaires sont tenus d'administrer la preuve que, dans son concept, son application et son évaluation, leur projet nécessite le concours de femmes et d'expliquer de quelle façon ils traitent la question des genres, de la division du travail, des relations de propriété et de l'accès à l'éducation et à la formation. Les orientations fixées vont même plus loin et soutiennent clairement que le différentiel de pouvoir entre femmes et hommes est préjudiciable au développement économique. «Les activités de développement ont historiquement affecté les femmes et les hommes de manière différente. En de nombreux points du globe, la femme vit dans un état de plus grande misère et de dépendance, victime qu'elle est, par rapport à l'homme, d'inégalités dans son expression politique, économique et sociale» (Fonow, 2003, p. 179).

Les femmes se doivent de réaliser qu'elles ont un talent particulier pour favoriser le mouvement d'émancipation et se perfectionner dans le leadership et la communication en rejoignant les organisations qui les servent. On peut citer en exemple un institut bolivien (Institut de formation féminine intégrale/IFFI), financé par des syndicats pour dispenser un programme d'éducation à 750 femmes, relevant d'une quarantaine d'organisations qui œuvrent dans les régions les plus pauvres. Son but: les mettre en condition d'influencer, voire d'exercer, le pouvoir dans le public et le privé. Sa directrice, Carmen Zabalga, explique: «Notre objectif est de donner aux femmes conscience de leurs droits, et nous avons réussi à faire adopter une loi bannissant les violences domestiques. Sans engagement politique, notre œuvre ne saurait perdurer. Il nous faut institutionnaliser les changements si nous voulons durer» (Fonow, 2003, p. 181).

Ces initiatives aident à ancrer l'idée traditionnelle que l'on se fait du rôle des syndicats dans cette démarche en faveur de la justice dans le monde. Les réseaux syndicaux transnationaux sont devenus pour les féministes et militants une arme de mobilisation. Ils leur permettent de participer directement à la rédaction des argumentaires et à l'élaboration des stratégies du travail organisé. Le féminisme syndical en use pour battre en brèche les notions conventionnelles: d'abord, sur la solidarité de classe, en relevant les différences de genre, de race et d'ethnie au sein de cette classe; ensuite sur la solidarité des genres brandie par les mouvements féministes, en reconnaissant les différences de classe entre femmes elles-mêmes. L'expression des revendications politiques, inspirées par le genre et la classe, fait le distinguo entre ceux qui sont ou ne sont pas parties prenantes dans l'émergence de mouvements sociaux. Ce qui laisse place à des revendications et formes de solidarité d'un autre type, que Curtin

(1999) appelle des «solidarités contingentes»². Pour les militantes syndicalistes, elles s'expriment par le truchement de ces réseaux.

À l'heure où la mondialisation s'accélère, de nouvelles connexions entre réseaux et collectivités génèrent des alliances et révèlent une identité de besoins et de préoccupations. La recherche a pu identifier nombre de cas où le syndicalisme féminin a mobilisé des ressources pour faire face aux effets de la mondialisation sur les droits des femmes au travail et se forger une identité collective au-delà des frontières. Ces alliances peuvent être le point de départ d'un renouveau syndical, qu'il s'agisse d'organisations officielles, de réseaux et d'institutions comme l'OIT, la CISL, les fédérations syndicales internationales, le Forum social mondial (FSM), ou de mouvements moins formels comme les campagnes internationales pour l'égalité des salaires et contre les «ateliers de misère» ou les accords commerciaux peu équitables. Au fil de la recherche, on a aussi découvert des associations inattendues, comme celle des homosexuels. On examinera ci-dessous deux entités, la FIOM et la CISL, où les femmes jouent un rôle important dans la défense des droits du travail et de la justice économique.

Les réseaux féministes dans les fédérations syndicales internationales

En leur qualité de défenseurs du monde ouvrier, les syndicats rassemblent les travailleurs sur le lieu de travail, dans l'entreprise, et au sein de leurs collectivités, dans leur pays et au-delà. Et cela devient possible, au plan international, s'ils intègrent les secrétariats des centrales internationales et les organes confédérés ou s'insèrent, de manière moins formelle, dans des partenariats et des alliances stratégiques avec des agences intergouvernementales, des mouvements sociaux transnationaux et des ONG.

Deux sections de la CISL et des FSI ont une importance particulière pour les militantes syndicales: les commissions de femmes et leurs départements pour l'égalité³. Dans chacune des fédérations, ces commissions sont connectées par le biais des activités de coordination de la CISL, qui a entrepris, en 2005, d'intensifier sa campagne de recrutement de femmes de par le monde, et de conforter leur représentation et leur participation à l'élaboration de ses programmes et aux structures de décision. Sous la bannière «syndicats pour les

² Comme instrument d'analyse, le concept de solidarités contingentes est un moyen d'imaginer comment et pourquoi les femmes ont axé leurs intérêts politiques sur des domaines bien particuliers. Il «permet une analyse transnationale sur la manière dont les classes, l'État providence, les marchés du travail et le discours culturel ont inclus ou exclus les femmes et de quelle façon les femmes syndicalistes ont exercé une influence sur la formulation des revendications, l'élaboration des stratégies et la naissance des solidarités» (Curtin, 1999, p. 60).

³ Pour une analyse plus large du rôle des femmes syndicalistes à la CISL voir Moghadam, 2005.

femmes et femmes pour les syndicats», la campagne visait certains groupes particuliers de travailleuses – économie informelle comprise –, jeunes, migrantes, issues de minorités ethniques ou employées dans les zones franches.

En février 2003, la CISL a réuni des responsables syndicales, représentant 225 centrales de 148 pays, à l'occasion de la 8^e conférence mondiale des femmes, tenue à Melbourne, en Australie. La rencontre, placée sous les auspices du Conseil australien des syndicats (ACTU), a permis aux déléguées de participer à des ateliers et groupes de travail sur un large éventail de sujets, allant des préoccupations premières du monde syndical, comme la négociation collective, aux problèmes politiques de l'heure, dont la guerre en Irak. Elles ont, en particulier, adopté un texte dénonçant vigoureusement ce conflit et ses conséquences sur les femmes et les filles. Les organisateurs y ont invité d'éminentes féministes du secteur non lucratif. Dans son intervention, Elmira Nazombe, représentant la Coalition internationale des femmes pour la justice économique (WICEJ), a notamment insisté sur la nécessité de créer des alliances entre syndicats et ONG transnationales. Fondée en 2000, la coalition est un réseau international de 45 organisations féminines réparties dans le monde et dédiées à la défense des droits économiques et humains. Elle se concentre sur les liens entre genres, races et politiques macroéconomiques dans les milieux politiques intergouvernementaux, et, en liaison avec la CISL, l'AFL-CIO et l'ISP (Internationale des services publics), s'efforce d'inciter les gouvernements à porter plus d'attention aux normes fondamentales du travail de l'OIT. La coalition s'implique dans les activités du FSM, de la commission des Nations Unies sur le statut de la femme (CSW) et du programme de l'ONU sur le financement pour le développement. Une méthodologie particulière a été mise au point pour permettre aux militants, syndicats et ONG d'analyser la manière dont les genres et les races s'entrecroisent sous l'effet de la mondialisation⁴. L'oratrice a estimé qu'améliorer les relations entre syndicats et ONG relève d'un défi nécessaire si l'on veut que les femmes connaissent une vie de progrès. Pour elle, l'organisation spontanée des travailleuses hors des structures syndicales a révélé aux syndicats le besoin de coopérer avec les groupements de défense des droits de la femme. «Les syndicats sont de plus en plus conscients de la nécessité de répondre aux aspirations des femmes au travail, ce qui exige de mieux les informer de leur fonctionnement et de leurs activités, et, partant, d'intensifier les échanges avec les organes qui les représentent» (Fonow, 2005, p. 221).

⁴ Cette méthodologie consiste: à recueillir les données propres à la race, au genre, à l'ethnie, à l'hérédité, à la citoyenneté et aux autres traits distinctifs; à remettre ces données dans leur contexte à la lumière des facteurs sociaux et historiques, esclavage, colonialisme et différences religieuses, qui exacerbent les inégalités de la mondialisation; à passer en revue les initiatives politiques et les modes d'application sous la lentille des données recueillies et de leur contexte.

Deuxième exemple: celui d'une des plus anciennes fédérations internationales, la FIOM, fondée en 1883, qui représente aujourd'hui 24,8 millions d'ouvriers de la métallurgie dans les secteurs des aciéries, de l'automobile, de la construction navale, de l'électronique et des instruments de précision dans 101 pays, et où l'élément féminin représente près d'un tiers des adhérents.

A la veille de l'ouverture du 31^e congrès mondial de la FIOM, en mai 2005 à Vienne, 126 femmes ont tenu conférence pour décider de la meilleure façon de marquer leur présence et témoigner de leur efficacité au cours de ces assises. Elles ont présenté deux résolutions, l'une sur «le travail des femmes à l'ère de la mondialisation» (FIOM, 2005a) et l'autre sur «l'égalité des genres» (FIOM, 2005b). La première demandait aux affiliés de la fédération de: s'opposer à toute forme d'emploi subalterne pour les femmes; recueillir toute indication sur la distinction faite entre les deux sexes et leurs niveaux de salaire et s'en servir pour obtenir que le personnel féminin ne soit plus sous-payé et condamné à des tâches secondaires; d'œuvrer avec leurs mouvements pour organiser les travailleuses dans les zones franches d'exportation et autres «ghettos» de la mondialisation et améliorer leur qualité de vie. La seconde traitait des mesures à prendre pour permettre aux femmes d'être parties prenantes à l'ensemble des activités de la FIOM et d'assumer des responsabilités à tous les niveaux de la fédération. Elle soulignait, en outre, la nécessité de soutenir le travail des commissions féminines, de poursuivre le recrutement d'adhérentes et de prendre en compte les besoins spécifiques des femmes dans la négociation collective. Le libellé de ces textes reflète bien la manière dont elles interprètent l'évolution de la mondialisation; on y lit: «leur emploi, à l'ère de la mondialisation, est précaire. Des millions de jeunes femmes à travers le monde sont recrutées au salaire minimum et sont licenciées quand elles se marient ou fondent une famille. Les femmes sont les premières à perdre leur emploi, ce qui les contraint souvent à trouver des moyens de survie, marginaux et potentiellement dangereux, ou à s'exiler à la recherche de travail» (FIOM, 2005b).

Le congrès a été l'occasion de plusieurs discours-programmes et de tables rondes, tout spécialement consacrés à la justice dans le monde et aux alliances possibles entre syndicats, mouvements sociaux, ONG et autres groupements de la société civile pour protéger et faire progresser les droits du travailleur. Sharan Burrow, présidente de l'ACTU (Conseil australien des syndicats) et première femme à occuper la présidence de la CISL (en 2004), s'est étendue sur les droits du travail, se présentant elle-même comme «une féministe farouche et une batailleuse». Il est essentiel, à ses yeux, que le mouvement ouvrier se donne les moyens d'obtenir des gouvernements et des entreprises qu'ils respectent les droits durement acquis des travailleurs, et ce tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, a-t-elle dit, les syndicats se doivent de bâtir de solides alliances avec les ONG et le reste de la société civile, et de mener

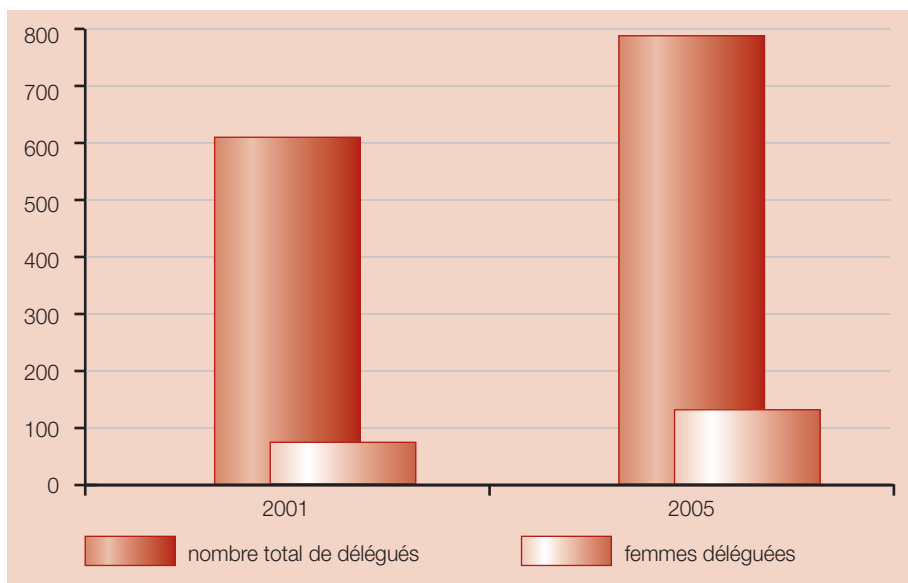
l'action sur plusieurs fronts: organiser les nouveaux travailleurs dans les zones franches, se battre pour les migrants et les droits de l'homme en Chine, s'associer à la lutte contre la pauvreté et faire le lien entre les droits du travailleur, le matérialisme de l'actionnaire et le pouvoir du consommateur (FIOM, 2005c). Dans une interview, Burrow a par ailleurs affirmé que le syndicalisme féminin était mieux à même d'aider les centrales ouvrières à organiser les femmes, prises dans l'engrenage de conditions de travail éprouvantes.

L'appel le plus émouvant en faveur de nouvelles alliances sociales est venu de Janet Barzola, présidente de la Centrale nationale de la femme mineur (Central Nacional de la Mujer Minera), une organisation péruvienne qui s'est donné pour objectif de faire valoir les droits de ceux qui travaillent pour la sous-traitance dans l'industrie minière, face aux pratiques des multinationales. Barzola milite avec les épouses de mineurs, totalement inorganisés, pour améliorer les conditions de vie dans leurs communautés, et sa centrale œuvre de concert avec l'organisme affilié à la FIOM pour organiser les mineurs. Elle a décrit la misère des lieux et l'épreuve qu'elle impose aux femmes et aux enfants: consommation d'alcool encouragée parmi les hommes, exposant les femmes à des violences domestiques, enfants sous-alimentés et privés d'école. «Ces enfants, s'est-elle exclamée, n'ont aucune raison de sourire, ni même de dents pour le faire, contraints qu'ils sont de boire de l'eau polluée» (FIOM, 2005d).

La présence de plus en plus marquée de femmes, voire de féministes, au congrès de 2005, est l'aboutissement de dizaines d'années de lutte contre la discrimination dont elles souffraient dans la métallurgie et de leur faible représentativité dans la fédération. De fait, le mouvement s'est accéléré depuis le dernier congrès de 2001, à Sydney, où les déléguées s'en étaient pris à la FIOM pour faire peu de cas des intérêts de leurs semblables. De fait, elle est bien la dernière fédération syndicale mondiale à intégrer des femmes dans ses organes de décision.

Jenny Holdcroft, directrice du département «égalité des droits» (zones franches) de la FIOM, a constitué un groupe consultatif pour actualiser le travail des commissions féminines, se pencher sur le dossier de l'organisation des femmes et étudier l'élargissement de leur représentation dans les instances de délibération de la fédération et des syndicats affiliés. Un groupe réduit de femmes, représentant les syndicats de la métallurgie d'Afrique du Sud, d'Allemagne, du Brésil, du Canada, de la Colombie, du Ghana, du Mexique, d'Ouganda, de la République tchèque, du Royaume-Uni, de Suède, de Suisse et du Zimbabwe, s'est retrouvé à Genève en octobre 2002 pour envisager la meilleure manière de disposer d'un pouvoir accru au sein de la FIOM. Au nombre de leurs propositions: six sièges de plus pour les femmes au sein du bureau exécutif, des structures féminines au niveau mondial, régional et subrégional, une participation minimale de 20 pour cent aux réunions du comité central et aux assises du congrès et des conférences exclusivement féminines.

Tableau 13.1 Représentation des femmes aux congrès de la FIOM, 2001 et 2005



En réponse à ces sollicitations, la FIOM a récemment nommé huit femmes dans son organe exécutif. En outre, les branches affiliées ont été invitées à s'assurer que l'élément féminin composerait 20 pour cent de leurs délégations et que leurs rapports d'activité feraient le point des efforts déployés pour favoriser le recrutement et la participation des femmes dans leurs activités. Les projets arrêtés allaient de l'égalité dans la formation des délégués à l'organisation de débats et forums sur les droits des femmes, etc.

Toutes les propositions ont été acceptées, et il est probable que les femmes n'auraient pas connu pareil succès sans cette notion de quota. Marcello Malentacchi, Secrétaire général de la FIOM, l'a implicitement admis en déclarant, en avril 2001:

Durant notre longue histoire, nous avons toujours rejeté l'idée de quotas pour une catégorie de membres, non représentés de manière appropriée au sein des organes de direction de notre fédération. Pourtant, dans l'incapacité où nous étions d'améliorer le niveau de la représentation des femmes, il aurait été de plus en plus difficile de s'opposer à la notion de quota pour atteindre ce but.

(Fonow, 2005, p. 230)

C'est en appelant à la raison que l'on a justifié la décision de réserver des sièges aux femmes dans les organes de décision politique, et il y a fort à parier

que, en amplifiant leur représentation, la fédération et ses affiliés seront plus attentifs à leurs préoccupations. L'idée de quota n'est sans doute pas une garantie absolue mais, pour les femmes syndicalistes, elle leur donne plus de chances d'être entendues. C'est là un préalable au développement de l'effort mobilisateur, dont les féministes peuvent profiter pour conforter la solidarité transnationale, qui reste fonction – il faut en garder conscience – des différences de situation de la femme dans le monde.

Les fédérations internationales comme la FIOM sont organisées par région et par secteur. Aussi les militantes peuvent-elles concevoir différentes démarches pour faire valoir les droits de la femme sur son lieu de travail et au sein même des syndicats. Elles auront à prendre en compte les spécificités culturelles et les effets différents de la mondialisation, en telle ou telle entreprise, en tel ou tel secteur. Pareille approche présente un avantage certain quand on en vient à négocier avec des multinationales. La FIOM a déjà passé 15 accords-cadres internationaux (ACI), avec des compagnies comme DaimlerChrysler, Renault et Volkswagen, qui fixent des normes de travail identiques sur tous leurs sites. Ces normes ont été établies par l'OIT et prévoient la liberté d'association, le respect du droit à la syndicalisation et à la négociation collective, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants, l'égalité et la non-discrimination. Dans le modèle type d'accord-cadre, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, la nationalité, les penchants sexuels ou l'origine sociale est bannie.

La FIOM a renoncé aux codes de conduite des entreprises en faveur des ACI, qui donnent aux travailleurs et à leurs syndicats plus de marge de manœuvre pour négocier leurs conditions. Ces codes ont tendance à avoir un caractère unilatéral, à être moins précis sur la nature des droits protégés et sur ceux qui en bénéficient et à limiter le droit de regard des salariés sur la manière dont ils sont respectés. En revanche, les ACI, fruit d'une négociation, exigent le dialogue entre la direction et les syndicats et impliquent davantage ces derniers dans l'application pratique des normes. Aux mains des militants, ces instruments peuvent faire office de levier avec les autres parties prenantes, consommateurs et actionnaires, et être utiles aux féministes dans la mesure où ils comportent des clauses de stricte parité, y compris la protection des salarié(e)s gays et lesbiennes⁵.

Conclusion

Tous ceux qui ont à cœur le renouveau du mouvement ouvrier doivent admettre que le genre façonne, et de manière fondamentale, la mondialisation néolibérale,

⁵ Pour consulter les écrits sur l'activisme ouvrier des gays et lesbiennes, voir Fortescue, 2000; Hunt, 1999; Irwin, 1999; et Krupat et McCreery, 2001.

les marchés du travail et les accords de libre-échange. A nos yeux, cela mérite d'être analysé parce qu'il y a distinction sexuelle au sein des syndicats, dans la nature de la mondialisation et les efforts faits pour s'opposer à la politique néolibérale. Le mouvement ouvrier compte dans ses rangs une composante qui peut aider à ce nécessaire renouveau, les militantes syndicalistes. Celles-ci, déjà actives dans les fédérations syndicales internationales, sont conscientes des tensions et contradictions entre les sphères productives et celles dites de «reproduction sociale»⁶, du concept sexuel qui persiste dans les syndicats et de l'importance de bâtir des réseaux transnationaux de solidarité, prenant en compte les différences culturelles et sociales entre travailleurs (Franzway, 2001).

Le syndicalisme féminin conjugue la puissance et la stratégie que recèlent les organisations ouvrières et les mouvements féministes. En créant et en mobilisant réseaux et alliances par-delà les frontières entre ces diverses forces, il prépare l'espace politique aux nouveaux venus dans le monde du travail. Les femmes syndicalistes donnent aussi une nouvelle vision des problèmes et préoccupations face aux mutations rapides que génère la mondialisation dans l'entreprise comme dans la vie privée⁷. Mais, pour tirer profit de leur action, les syndicats devront en accroître la présence dans leurs rangs. A l'évidence, il faudra repenser les structures et pratiques qui ont perpétué la domination de l'homme sur le mouvement ouvrier.

⁶ La reproduction sociale, telle que définie par Bakker et Gill (2003, p. 18), «implique les institutions, processus et relations sociales, associés à la naissance et la survie des communautés, et sur laquelle reposent la production et les échanges». On compte, au nombre de ses manifestations, la reproduction biologique, la socialisation des enfants, les soins aux personnes âgées et aux autres membres de la famille, l'organisation de la sexualité et la mise à disposition de nourriture, vêtements et logement. La plus grande partie de cette reproduction se passe dans le cadre familial.

⁷ Fantasia et Voss (2004, pp. 107-108) prônent une nouvelle «métaphysique du travail», qui s'intéresserait, au plan organisationnel et symbolique, aux «espaces» laissés vacants entre syndicats. Ils estiment que le renouveau syndical commande de combler ces espaces entre eux, entre eux et d'autres institutions (communautés, églises et organisations religieuses, associations civiques, mouvements sociaux, etc.) et, enfin, entre le mouvement ouvrier et les groupements qu'il a longtemps délaissés. C'est là, pour la mouvance syndicale, le moyen de retrouver ce qu'elle a autrefois signifié dans le vocabulaire de la société.

Références

- Bakker, I.; Gill, S. 2003. «Ontology, method, and hypotheses», dans I. Bakker et S. Gill (dir. de publication): *Power, production and social reproduction* (Londres, Palgrave), pp. 17-41.
- Curtin, J. 1999. *Women and trade unions: A comparative perspective* (Brookfield, VT, Ashgate).
- Fantasia, R.; Voss, K. 2004. *Hard work: Remaking the American labor movement* (Berkeley, CA, University of California Press).
- Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM). 2005a. «Résolution 4: Le travail des femmes dans le cadre de la mondialisation», congrès mondial, Vienne. Disponible sur <http://www.imfmetal.org/main/congress2005/index.cfm?n=494&l=2&c=11695> [consulté le 31 janvier 2007].
- . 2005b. «Résolution 5: Déclaration sur l'égalité entre les hommes et les femmes», congrès mondial, Vienne. Disponible sur <http://www.imfmetal.org/main/congress2005/index.cfm?n=494&l=2&c=11698> [consulté le 31 janvier 2007].
- . 2005c. Discours de Sharan Burrow, congrès mondial de la FIOM, Vienne. Disponible sur http://motor.aic.at/metaller2005/index.php?show=stream&id=1&open=http^://motor.aic.at/metaller2005/videos/burrow_3_2.rm [consulté le 31 janvier 2007].
- . 2005d. Discours de Janet Barzola, congrès mondial de la FIOM, Vienne. Disponible sur http://motor.aic.at/metaller2005/index.php?show=stream&id=1&open=http://motor.aic.at/metaller2005/video/barzola_4_2.rm [consulté le 31 janvier 2007].
- Fonow, M. M. 2003. *Union women: Forging feminism in the United Steelworkers of America* (Minneapolis, MN, University of Minnesota Press).
- . 2005. «Human rights, feminism, and transnational labor solidarity», dans W. Kozol et W. Hesford (dir. de publication): *Just advocacy? Women's human rights, transnational feminism, and the politics of representation* (New Brunswick, NJ, Rutgers University Press), pp. 221-242.
- Fortescue, R. 2000. «Mardi Gras: The biggest labour festival of the year», dans *Hecate*, vol. 26, n° 2, pp. 62-65.
- Franzway, S. 2001. *Sexual politics and greedy institutions: Union women, commitments and conflicts in public and private* (Sydney, Pluto Press).
- Hunt, G. 1999. *Laboring for rights: Unions and sexual diversity across nations* (Philadelphie, PA, Temple University Press).
- Irwin, J. 1999. «*The pink ceiling is too low*»: *Workplace experiences of lesbians, gay men and transgender people* (Université de Sydney, Centre australien de recherche sur les lesbiennes et les gays).
- Kidder, T. 2002. «Networks in transnational labor organizing», dans S. Khagram, J. V. Riker et K. Sikkink (dir. de publication): *Restructuring world politics: Transnational social movements, networks, and norms* (Minneapolis, MN, University of Minnesota Press).

Krupat, K.; McCreery, P. (dir. de publication). 2001. *Out at work: Building a gay-labor alliance* (Minneapolis, MN, University of Minnesota Press).

Moghadam, V. M. 2001. «Transnational feminist networks: Collective action in an era of globalization», dans P. Hamel, H. Lustinger-Thaler, J. N. Pieterse et S. Roseneil (dir. de publication): *Globalization and social movements* (New York, NY, Palgrave).

—. 2005. *Globalizing women: Transnational feminist networks* (Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press).

Travailleurs en ligne. <http://www.workers.labor.net.au/139/> [consulté le 31 janvier 2007].

DÉFINIR L'ACTION DANS LE SECTEUR DE L'HABILLEMENT EN AFRIQUE AUSTRALE ET ORIENTALE

14

Esther de Haan

Centre de recherche sur les multinationales, Amsterdam, Pays-Bas

Michael Koen

Collectif de recherche et d'entraide de la société civile, Durban, Afrique du Sud

Le contexte

Le chapitre 8 a montré les effets ambigus de l'expansion du commerce sur le monde du travail en Afrique du Sud. Celui-ci entend se pencher sur l'impact – mitigé – des mesures commerciales préférentielles, comme la législation américaine sur le développement de l'Afrique et son accès aux marchés, l'AGOA (United States African Growth and Opportunity Act), dans les pays d'Afrique australe et orientale entre 2000 et 2005. Les recherches entreprises pendant cette période dans le secteur de l'habillement donnent à penser que les conséquences ne peuvent être analysées de manière isolée, sans tenir compte, pour une part, de l'environnement commercial et des règles édictées par l'OMC (Organisation mondiale du commerce) et, de l'autre, des effets de la politique économique néolibérale sur ce secteur.

Dans ce contexte, le mouvement ouvrier est confronté à un certain nombre de problèmes d'importance. Dans plusieurs pays, l'ouverture des marchés, le commerce accru de vêtements usagés et l'importation de produits à bas prix ont porté un coup à l'industrie locale de l'habillement et du textile, et les syndicats n'ont pas pu faire grand-chose pour freiner la fermeture d'ateliers.

L'accès préférentiel, prévu par l'AGOA, a favorisé la production destinée à l'exportation en Afrique australe et orientale. En plusieurs cas, on a pu retrouver les emplois perdus pendant la crise du marché domestique. Mais ces emplois se sont révélés être de caractère temporaire et la recherche entreprise a montré que la main-d'œuvre de ces usines travaillant pour l'exportation était largement exploitée. Les méthodes traditionnelles de syndicalisation n'ont guère été efficaces et, dans un premier temps, les syndicats se sont révélés impuissants

face aux transnationales, principalement asiatiques, qui produisaient dans leurs pays et n'offraient que de bas salaires et de médiocres conditions de travail.

Pareil environnement ne pouvait qu'inciter ouvriers et syndicats à imaginer de nouveaux moyens de lutte qui, cette fois, dépassaient le cadre national pour s'étendre à l'ensemble de la sous-région. Entre autres moyens, la solidarité internationale prenait une importance nouvelle. Cet article se penche sur le mode d'action à entreprendre pour soutenir cette démarche dans un environnement économique et politique en mutation rapide.

Entre 2000 et 2004, des recherches ont été menées au nom des syndicats et d'organisations de soutien sur les conditions de travail dans le secteur de l'habillement en Afrique australe et orientale. Recherche, actions concrètes et activités de suivi se sont combinées pour donner un nouvel élan à l'effort fait en faveur des salariés. Le Centre de recherche sur les multinationales (SOMO) et l'organisme de «Recherche de la société civile/Collectif de soutien» (CSRSC), de concert avec le bureau régional de la fédération syndicale mondiale du secteur – la FITTHC Afrique – et les syndicats ad hoc des différents pays ont conçu et conduit cette recherche.

Définir l'action

L'ouverture d'un bureau régional africain de la FITTHC, au moment même où le SOMO lançait un projet de recherche en Afrique australe, était l'occasion unique de dresser un tableau des usines de fabrication, des acheteurs, des politiques d'investissement et d'intégrer les résultats de la recherche dans les activités et les stratégies syndicales au niveau régional et national. Dans le même temps, au cours de l'année 2000, l'AGOA prenait effet, accordant quotas ou libre accès à certaines exportations africaines aux Etats-Unis, avec une clause particulière pour le vêtement. La législation américaine donnait ainsi un coup de fouet à cette industrie dans plusieurs pays africains (de fait, 37 pays de l'Afrique subsaharienne en bénéficient), qui disposaient d'importants clients aux Etats-Unis, GAP, Sears, Target et Wal-Mart.

Le projet de recherche a démarré en dressant la liste des points de fabrication et des plus gros clients, et en s'informant des conditions de travail dans cinq pays d'Afrique australe, le Botswana, l'île Maurice, Madagascar, le Lesotho et le Swaziland. Parallèlement était évoquée la possibilité d'utiliser des codes de conduite volontaires de ces acheteurs pour aider les syndicats à améliorer les conditions de travail dans les différents pays, à apporter de nouveaux éléments dans les discussions régionales et nationales et à préparer une documentation pour les salariés et leurs organisations. Tout en incitant les producteurs et détaillants de renom à assumer leurs responsabilités, le projet s'en remettait aux syndicats d'Afrique australe pour mener les campagnes en faveur de meilleures

conditions de travail. Il y avait là l'occasion d'intensifier l'effort d'organisation et, partant, d'imprimer un nouvel élan aux activités des syndicats nationaux et aux initiatives solidaires d'inspiration régionale.

Méthodologie de la recherche

La recherche a suivi une certaine méthodologie et couvert divers projets sur une période de quatre ans. En s'y tenant et en intégrant ses conclusions dans les processus de planification stratégique et de formation, on y a trouvé un soutien appréciable.

Au fil de la recherche, les travailleurs ont été interviewés par groupes prédéterminés, hors des usines, avec l'aide des syndicats. Des visites ont été faites sur les lieux de travail et des discussions engagées avec la direction, des fonctionnaires gouvernementaux des départements du travail et les représentants de sociétés d'investissement. Ces derniers ont précisé leurs activités dans la région, les raisons de leur financement, la politique des gestionnaires et la perception que l'on avait des syndicats. On a ainsi pu dégager une vue d'ensemble des problèmes du travail à traiter d'urgence, des difficultés rencontrées par les organisations syndicales dans les différents pays, et même des questions propres à chacune des entreprises visitées. D'autres données, comme les statistiques commerciales, ont été intégrées pour avoir une image aussi complète que possible de l'industrie et de ses perspectives, des pratiques du patronat et du pouvoir des syndicats. On a puisé à diverses sources d'information chaque fois qu'il y avait contradiction dans les propos de la direction et des ouvriers.

La recherche a pris en considération les préoccupations, besoins et éléments d'information de tous ceux qui y participaient, et son orientation a été largement dictée par la réalité sur le terrain. En répercutant aux syndicats nationaux et régionaux et aux organisations internationales ad hoc ce qu'elle produisait, à ses différents stades, elle a contribué à orchestrer l'action. Tout au long de l'exécution du projet, l'étude entreprise par pays et les ateliers qui s'y sont tenus ont pris en compte les besoins propres à chaque centrale, à charge pour elle de décider, en dernier ressort, du bien-fondé des conclusions arrêtées. S'il y a lieu de faire pression sur tel ou tel fournisseur, c'est au syndicat et aux ouvriers de le décider.

La croissance du secteur de l'habillement en Afrique

En Afrique australe, les investissements étrangers dans ce secteur – principalement d'Asie – ont commencé à affluer dans les années 90, à l'exception notable de l'île Maurice, attirés par un climat favorable, et, plus encore, par les facilités d'accès aux marchés américain et européen. Suite à la promulgation de l'AGOA,

qui offrait d'indéniables avantages par sa formule mixte de quotas/libre accès, la part des exportations vers les Etats-Unis a sensiblement augmenté ces dernières années.

Washington escomptait que la loi entraînerait des réformes économiques, mais encore et surtout favoriserait la croissance et le développement des pays de la SADC (Communauté pour le développement de l'Afrique australe). Le rapport de suivi, présenté en 2001 au congrès, indiquait qu'après un an d'application l'AGOA «avait généré un flux d'échanges et d'investissements» (Bureau du représentant commercial américain, 2002). Le gouvernement américain s'y réfère d'ailleurs en parlant d'instrument «à même d'aider les pays à diversifier leurs exportations et à jeter les bases d'une industrie manufacturière, gage d'une croissance économique à long terme» (Bureau du représentant commercial américain, 2001). L'affirmation est, à tout le moins, sujette à caution. Les pays à la croissance imputable au commerce sont limités, tout autant que les secteurs concernés. Les exportations américaines vers l'Afrique sont dominées par l'aéronautique et les équipements pétroliers, et, en 2003, 62,9 pour cent de ces exportations intéressaient trois pays: l'Afrique du Sud, le Nigéria et l'Angola. La même année, ces trois pays, plus le Gabon, ont monopolisé 82,9 pour cent des exportations subsahariennes vers les Etats-Unis, principalement du pétrole brut, et, pour l'Afrique du Sud, platine, diamants et véhicules à moteur. Les vêtements occupaient la deuxième place, comptant pour 5,9 pour cent du total des ventes de la région après l'entrée en vigueur de l'AGOA, bien loin derrière le pétrole (69,6 pour cent) (Robinson-Morgan, 2004).

Le secteur de l'habillement est, sans conteste, le seul à avoir créé un nombre important d'emplois depuis l'adoption de la loi américaine, en raison de la nature de cette industrie à forte intensité de main-d'œuvre. En 2002, il a représenté 40 pour cent du total des exportations, hors énergie (2,2 milliards de dollars). Certains de ces emplois existaient avant l'AGOA et alimentaient les échanges avec d'autres pays. Le Malawi, par exemple, exportait surtout vers l'Afrique du Sud. Après la promulgation de la loi, les producteurs du Malawi se sont tournés vers le marché américain, même si l'emploi dans le secteur n'a guère varié. M. K. K. Desai, président de l'Association des producteurs de vêtements et de textile du Malawi, a précisé dans une interview accordée en août 2003 qu'aucun nouvel investissement n'avait été réalisé dans le pays depuis l'entrée en vigueur de l'AGOA (De Haan, Koen et Mthembu, 2003).

Quand le secteur a pris essor grâce au marché américain, il ne s'est pas étendu dans toute la région, se limitant à certains points de prédilection des investisseurs. Sous le nouveau régime, les plus gros exportateurs sont le Lesotho, le Kenya, Madagascar, l'île Maurice, l'Afrique du Sud et le Swaziland. Le Lesotho est à leur tête, avec des exportations qui ont quadruplé, passant de

111 millions de dollars en 1999 à près de 454 millions en 2004 (Commission américaine du commerce international, 2002 et 2005).

En vertu des dispositions de l'AGOA, seuls 25 des 37 pays couverts par la loi peuvent bénéficier d'exceptions (AGOA, 2006). Elles stipulent que la matière première utilisée par la production destinée à l'exportation doit avoir une origine locale ou provenir d'un pays partie à l'accord ou des Etats-Unis. Jusqu'en octobre 2007, une exception avait été faite pour les pays les moins développés (PMD) par le jeu d'une «règle spéciale», également connue sous le nom d'«approvisionnement en tissus d'un pays tiers». C'est l'avantage de cette règle qui a attiré la plupart des investissements dans le secteur: les producteurs installés dans les PMD avaient tout loisir d'importer d'autres pays les tissus destinés à une industrie tournée vers l'exportation. Peu d'investissements ont été réalisés dans le secteur textile, à l'exception d'un large complexe installé au Lesotho par la firme de Taiwan Nien Hsing. Après octobre 2007, pareille situation menace certains pays de voir se tarir leur source d'investissements.

L'essor rapide du secteur, la nature précaire de l'industrie ainsi née, sa dépendance à l'égard de «privilèges» commerciaux de courte durée et des évolutions du commerce mondial, avec, entre autres, l'abolition progressive de l'Accord multifibres (AMF) dès la fin 2004¹, imposent aux syndicats un véritable tour de force: organiser un secteur aussi instable.

Le défi posé aux syndicats

Similaires en termes d'effectifs, les syndicats, qui opèrent dans le secteur à travers ces pays, ont connu tour à tour succès et échecs. Leur existence remonte à plusieurs années, à une époque où l'industrie de l'habillement était plus orientée sur le marché domestique et régional, souvent la résultante d'une politique d'industrialisation par substitution d'importations, prémisse des attaques portées par les tenants du néolibéralisme contre les normes du travail. Les syndicats en sont finalement venus – suite aux recherches et campagnes menées dans ce sens – à compter sur le capital social de la solidarité internationale pour pallier les insuffisances les plus criantes, mais ils n'y ont eu recours qu'en fonction de leur nature propre. A titre d'exemple, dans le droit fil de leur attitude combative, les centrales du Lesotho et du Swaziland, le LECAWU (Lesotho Clothing and Allied Workers Union) et le SMAWU² (Swaziland Manufacturing and Allied Workers Union), n'ont pas hésité à faire appel à la solidarité internationale à leur action contre le patronat et le gouvernement.

¹ Accord du GATT imposant des quotas sur les vêtements et textiles exportés par les pays producteurs (principalement asiatiques) vers l'Amérique du Nord et l'Europe.

² L'exemple des syndicalistes tentés par un engagement plus radical pendant l'apartheid en Afrique du Sud semble avoir joué un rôle dans l'organisation et l'attitude tactique des syndicats dans les pays voisins.

La croissance du secteur, surtout imputable à l'AGOA, a été l'occasion pour les syndicats d'accroître leurs effectifs et leurs revenus, de conforter la solidarité ouvrière et de gagner en stabilité. Mais, dans le même temps, le rythme par trop rapide de cette croissance, associée à l'extrême mobilité des capitaux et à la compétitivité accrue sur le marché du travail, a produit son lot de problèmes, comme en témoigne la succession de succès et d'échecs des centrales syndicales de la région. Avant cette période d'expansion, la plupart d'entre elles souffraient d'une pénurie de ressources, de rouages administratifs médiocres ou inexistants et de crises dans le leadership, sans oublier que l'application des lois du travail et l'exercice des droits syndicaux étaient, à tout le moins, problématiques dans la plupart des pays.

Aussi est-il important de réfléchir à des stratégies régionales, une tâche facilitée par l'ouverture d'un bureau régional de la FIT*THC-Afrique, et d'élargir le champ de la recherche.

La libéralisation des échanges et l'industrie de l'habillement en Afrique

L'AGOA, prévue à l'origine pour une durée de huit ans, a été prorogée, comme l'a été l'exception faite pour les PMD sur leurs achats de textile (Congrès américain, 2004). Cette prorogation pourrait être un sursis pour des milliers d'emplois dans les pays les moins développés, dans la mesure où l'Afrique n'a qu'une capacité limitée de production de qualité et où les textiles importés des Etats-Unis coûtent cher. En d'autres termes, quand les producteurs ne pourront plus s'approvisionner sur le marché intérieur, ils devront rapidement se retirer d'un pays, laissant l'industrie de l'habillement dans un état de délabrement total. Le processus s'est lui-même accéléré avec l'abolition progressive de l'AMF, dès fin 2004. Par le biais de cet accord, il était encore possible, pour certains pays, de monter une industrie du vêtement, compte tenu du fait que des pays à l'économie plus développée, comme la Chine, l'Inde et Taiwan, étaient assujettis à des quotas. Mais ce point, d'une particulière importance stratégique, a été passé sous silence, du moins publiquement, par les dirigeants politiques américains et africains au moment du lancement de l'AGOA, en 2000, et même en 2005, quand les conséquences de l'abolition de l'AMF se sont fait clairement sentir.

La croissance de ce secteur, ces dernières années, n'a pas nécessairement conforté le développement ni amélioré les conditions de travail dans les pays concernés, et la politique des investisseurs n'a fait qu'exacerber les problèmes. Dans les pays bénéficiaires d'accords comme l'AGOA, la course aux investissements a donné lieu à une vive concurrence: les gouvernements ont réagi en offrant une série d'avantages (détaxe des importations, réduction de la fiscalité,

lois du travail plus souples). S'ils ne sont pas vus comme le facteur essentiel de l'essor de cette industrie, ces «stimulants» font cependant la différence dans le choix des compagnies, qui n'hésitent pourtant pas à quitter le pays dès le retrait de ces privilèges. A titre d'exemple, au moment où le Kenya a mis un terme à tous les avantages octroyés en vertu d'une loi sur les zones franches, l'entreprise Tri Star (Sri-Lanka), installée dans le pays depuis plusieurs années, s'est mise en devoir d'augmenter sa production en Ouganda et d'ouvrir une nouvelle usine dans la république voisine de Tanzanie, qui venait de promulguer une législation semblable.

Pourtant, les conséquences induites par ces concessions posent un dilemme: tirer profit des investissements directs étrangers (IDE) ou priver par avance le pays d'un quelconque bénéfice réel. Les avantages accordés aux investisseurs, comme le plafonnement des salaires, l'exemption fiscale ou les restrictions à l'activité syndicale, vont sans doute au détriment des ouvriers, sur le double plan économique et social. Avec l'abolition de l'AMF, les gouvernements africains auront d'autant plus de mal à sauver cette industrie qu'après la disparition de l'activité proprement locale, les salariés et leurs familles sont totalement dépendants des capitaux étrangers.

Asiatiques en Afrique: l'inspiration de leurs politiques et pratiques de travail

Attirés par les accords commerciaux et autres mesures d'incitation vers des pays prêts à tout pour attirer les investissements étrangers et créer des emplois, les investisseurs, particulièrement asiatiques, ont réussi à contourner les lois du travail (salaire minimum et sécurité sociale, par exemple) et les normes de bonne pratique établies par l'OIT. Au Swaziland, où les violations relevées dans des usines «asiatiques» vont d'heures supplémentaires imposées à la chasse aux syndicats, en passant par des abus de langage, des mesures d'intimidation sexuelle, des conditions de travail malsaines et peu sûres (y compris des portes fermées à clé) et des objectifs de production illusoires, le Département du travail a admis que, pour satisfaire les investisseurs, il n'agissait pas comme il se devait sur les infractions à la loi. Ses porte-parole reconnaissent qu'ils «ne peuvent par trop bousculer les investisseurs», mais qu'ils se montrent «plutôt aimables et persuasifs» (De Haan et Phillips, 2002). Alors que les bailleurs de fonds ont d'excellents retours sur investissement, les esprits critiques se demandent si les travailleurs et leurs communautés en tirent un quelconque avantage, quand on sait que leurs salaires sont inférieurs à la norme et que les dégrèvements fiscaux et les subventions aux infrastructures ne laissent que de maigres ressources à la population.

Les investisseurs asiatiques dans l'industrie du vêtement et du textile ont le même art de la mobilité que les acheteurs occidentaux, pliant bagages

rapidement et allant d'un point à l'autre en fonction de leurs intérêts. L'île Maurice a développé une importante industrie de l'habillement, tournée vers l'Union européenne et financée, entre autres, par des sociétés de Hong-kong. Aujourd'hui la place les attire moins, les pays voisins leur proposant des barèmes de salaire plus bas et certains avantages commerciaux.

Se tenir informé des activités des compagnies asiatiques et de leurs mouvements est essentiel pour les syndicats, qui ont à charge d'y organiser la main-d'œuvre et de susciter la solidarité des centrales et organisations des pays d'Asie. On dépasse ainsi la classique division Nord-Sud au profit d'une «solidarité triangulaire»: les salariés des usines de production asiatiques en Afrique associent à leurs luttes les syndicats du pays d'origine de la compagnie et ceux des points de destination.

User des fruits de la recherche pour faire campagne et syndicaliser

Organiser les travailleurs est extrêmement difficile dans la plupart des pays d'Afrique, en regard du niveau de pauvreté de leur classe ouvrière. Si le combat national prime sur toute action de solidarité, l'engagement et l'appui de forces régionales et internationales lui donnent un sérieux avantage. Aussi peut-on logiquement faire valoir la nécessité stratégique d'étendre la lutte (et les raisons qui la sous-tendent) au-delà des frontières nationales. C'est pourquoi la recherche doit tout autant s'intéresser à l'organisation interne qu'aux efforts faits à l'extérieur pour éveiller les consciences.

Les syndicats ont souvent connu un sérieux déclin après la mutation des politiques industrielles: ils n'avaient que de maigres ressources et étaient mal préparés à cette prolifération d'«ateliers de misère», qui répondait à l'AGOA. En proie à la crise que traversait le mouvement ouvrier, la FITTHC et ses affiliés ont trouvé dans la recherche un sérieux appui pour élaborer leur stratégie et renverser la tendance dans la région.

Depuis 2000, la recherche a été menée en étroite collaboration avec le syndicat local et la fédération dans tous les pays (Botswana, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Ouganda, Swaziland et Tanzanie, entre autres). Elle a permis d'initier les syndicalistes locaux à la collecte d'informations et de les familiariser avec diverses questions, les codes de conduite, le suivi des conditions de travail ou l'organisation de campagnes mondiales. Ainsi se nouait un lien entre les marchés consommateurs du Nord et les travailleurs et organisations du Sud.

Alors que les rapports intersyndicaux se faisaient plus étroits du fait de l'ouverture du bureau africain de la FITTHC, la recherche, elle, s'orientait tout spécialement sur les abus majeurs commis par les fournisseurs. Le gouvernement du Lesotho s'est ainsi vu dans l'obligation d'accepter de dialoguer sur des excès

imputés à des multinationales, et l'une des conséquences a été de contraindre ces entreprises à concéder certains droits aux syndicats. D'autres recherches sectorielles, plus détaillées, ont suivi, au Lesotho et ailleurs, et la fédération use de leurs conclusions pour aider le syndicat local à étoffer ses rangs. Cette activité militante n'a cependant pu venir à bout de la résistance opposée, en particulier par les firmes asiatiques, à la reconnaissance du LECAWU, le syndicat de tutelle des ouvriers du vêtement au Lesotho. En 1999, il ne comptait que 4000 adhérents sur les 18 000 ouvriers du secteur, mais ce chiffre a largement été dépassé dans les années suivantes. La FITTHC a joué un rôle prépondérant dans l'accord passé avec le patronat, autorisant les représentants du syndicat à franchir les portes de l'entreprise pour y faire du recrutement.

La recherche a également joué un certain rôle dans l'identification des filières locales et transnationales de la propriété. Il y a là thème à campagne internationale, avec d'autant plus de chances de succès que les abus commis prennent un autre relief quand les responsabilités sont clairement établies.

Mais ni le soutien international ni les fruits de la recherche ne peuvent se substituer au syndicalisme de base. Le cas du Lesotho est révélateur: les rivalités dans la course au leadership dans ce secteur risquent de vider les rangs du LECAWU, même si le pays bénéficie des plus gros investissements internationaux et si son industrie du vêtement est, plus qu'ailleurs, l'objet d'une particulière attention.

Faire pression sur les multinationales asiatiques pour qu'elles respectent les droits du travailleur est peu aisé. Les défenseurs des droits de l'homme ne peuvent user de la menace de ternir l'image de marque de ces sociétés, plongées dans l'anonymat. Tout au plus peut-on espérer certains résultats des pressions concertées exercées sur les détaillants pour lesquels elles travaillent. Pourtant, des campagnes faites pour convaincre et mobiliser ceux qui jalonnent la chaîne, à l'exemple de celle entreprise auprès de la firme de Taiwan Nien Hsing (voir encadré 14.1), montrent qu'il est possible de donner aux travailleurs les moyens de faire entendre leur voix.

La recherche se poursuit pour mieux comprendre et apprécier le rôle des multinationales asiatiques dans les chaînes mondiales et les régions où elles opèrent. L'importance croissante de ces EMN, originaires de Hong-kong, de la République de Corée et de Taiwan exige de s'informer plus avant, de remonter la filière de ces chaînes et de mener campagne de façon concertée. Des partenaires asiatiques sont désormais associés à cette quête sur les structures de la propriété dans les pays d'origine des producteurs.

Sur le terrain, les syndicalistes s'appuient sur le produit de cette recherche pour avoir une idée précise des marques et détaillants, qui se fournissent auprès de producteurs dans leurs pays. Les pressions à la baisse sur les salaires et conditions de travail et la volatilité des investissements (qui résulte de décisions

Encadré 14.1 Une étude de cas: C&Y Garments et la compagnie textile Nien Hsing contraintes de reconnaître le ECAWU

Nien Hsing a ouvert sa première usine au Lesotho, C&Y Garments, en 1991. En 2002, elle comptait près de 4000 ouvriers. Dans l'intervalle, en janvier 2001, une seconde usine de jeans, Nien Hsing, ouvrait ses portes, et, un an plus tard, employait 3500 personnes, dont 95 pour cent de femmes. Les deux unités, situées face à face dans la zone industrielle de Thetsane, à l'est de Maseru, sont la propriété de la compagnie textile Nien Hsing, et produisent des jeans destinés aux Etats-Unis. On compte, au nombre de leurs clients, Bugle Boy, Kmart, Sears, Casual Mail, Gap, et Cherokee Jeans pour le Canada. Une autre usine textile, d'un coût de 8,6 millions de dollars, est en construction à peu de distance de celle ouverte en 2001.

C&Y Garments et Nien Hsing avaient été classées par le LECAWU et la FITTHC-Afrique parmi celles exploitant leur personnel. Des recherches ont été entreprises et des conclusions tirées sur les pratiques en cours dans ces usines.

On a ainsi établi que, tirant avantage du fort taux de chômage dans le pays, Nien Hsing engageait ses ouvriers sur une base «occasionnelle» au salaire plancher minimum, une pratique légale pour une embauche de ce type inférieure à six mois. On a aussi constaté que chez C&Y Garments, certains des ouvriers avaient le statut d'occasionnels depuis dix ans. A cela se sont ajoutées diverses accusations: harcèlement verbal, abus physiques, conditions d'insécurité (par exemple des sorties de secours condamnées) et non-paiement des avantages. La FITTHC-Afrique et les animateurs de la campagne «Clean Clothes» («vêtements propres») se sont saisis de l'affaire, comme l'ont fait les syndicats et les ONG aux Etats-Unis, au Canada, à Taiwan et au Nicaragua, où était installée une autre usine Nien Hsing. En juillet 2002, la FITTHC et le LECAWU ont entrepris une campagne de syndicalisation dans les deux entreprises. Sous ces pressions conjuguées, le LECAWU et Nien Hsing ont fini par signer un protocole d'accord, engageant la compagnie à reconnaître le syndicat et à ouvrir des négociations collectives, sous la condition que soit mis fin à l'action internationale.

changeantes) relèvent, à n'en point douter, de ces entreprises. Les premières campagnes les ont incitées à élaborer des codes de conduite pour atténuer les dommages causés à leur image auprès du public. Quand une usine approvisionne un détaillant ou une marque, qui dispose d'un code de conduite, il est loisible de demander à l'un ou l'autre de le respecter et de s'assurer que la situation s'améliore chez son producteur. Le problème est double: ces codes sont souvent superficiels et leur application relève, la plupart du temps, d'une stricte

vigilance syndicale. L'autre difficulté a trait aux pratiques mêmes d'approvisionnement et au caractère de la demande (bas prix et fourniture rapide), qui expliquent, en grande partie, l'attitude des producteurs. Il paraît logique, dès lors, d'envisager une action internationale sur ces points précis.

Recherche et stratégie d'action

La recherche s'est penchée sur les différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement et a joué un rôle important dans la planification stratégique arrêtée par la FITTHC et les syndicats locaux de la région: elle ne s'est pas limitée à identifier les employeurs, mais aussi à définir les domaines possibles d'intervention.

Sur un plan plus général, la fédération et ses affiliés se sont appuyés sur la recherche pour décider de leur attitude face aux évolutions dans les secteurs du commerce et de l'industrie et trouver des partenaires potentiels dans leur action contre les multinationales asiatiques. A mieux connaître les rouages de la chaîne d'approvisionnement et la place prépondérante occupée par les multinationales asiatiques, l'attention s'est portée sur Nien Hsing, cible d'une action internationale. L'effort initial a consisté à mettre au point une méthodologie et à initier les syndicats aux pratiques de la recherche et au lien qu'elle a avec leur tâche d'organisation et d'action. La FITTHC-Afrique s'est surtout préoccupée de renforcer les capacités des diverses centrales, et les organisations associées à la recherche se sont activées dans les forums consacrés à l'éducation et aux choix stratégiques. On s'est efforcé en permanence d'élargir l'accès à l'information et aux options offertes aux syndicats, pour leur permettre, au final, de collecter eux-mêmes et d'assimiler les données recueillies, sous la coordination de la FITTHC-Afrique.

L'avenir de l'industrie d'exportation du vêtement en Afrique

La conclusion de nouveaux accords commerciaux et l'abolition progressive des quotas portent en eux le germe de possibles mouvements de délocalisation. Représentants gouvernementaux et directeurs d'usine ont reconnu que les quotas imposés par l'AMF étaient la première raison du caractère attractif de l'Afrique australe. Les exportations de vêtements n'y étaient pas soumises, contrairement à celles d'Asie en butte à un contingentement. Mais le doute s'est insinué sur l'avenir de cette industrie en Afrique australe et orientale, après la levée de ces restrictions et face à une vive concurrence asiatique. En mai 2005, la fermeture d'un grand nombre d'usines a confirmé le pessimisme entretenu sur la survie de ce secteur sur le continent, même après la prorogation de

l'AGOA. En combinant quotas et libre accès, la législation américaine a certes contribué à la compétitivité des pays africains, mais sa durée limitée – on l'a vu plus haut – est lourde de menaces.

Le premier signe annonciateur d'un reflux des investissements, après la disparition de l'AMF et la nouvelle configuration des échanges qu'elle suppose, est venu du Lesotho, où plusieurs usines, employant des milliers d'ouvriers, n'ont pas rouvert en janvier 2005. Réunis au Swaziland en mai de la même année, les syndicats d'Afrique australe et orientale ont calculé que 52 669 salariés avaient perdu leur emploi après les fermetures décidées en Namibie, au Malawi, au Lesotho, en Afrique du Sud, en Tanzanie, au Kenya et à Maurice.

Conclusions

Certaines des leçons tirées de la recherche et des organisations syndicales du secteur de l'habillement dans le sud-est de l'Afrique sont synthétisées ci-dessous. Un bref commentaire suit sur les lacunes à combler.

La recherche a été très efficace quand il s'est agi d'organiser et de planifier. Les chercheurs, spécialistes des questions du travail, se doivent d'opter pour une approche souple et de diversifier leurs efforts pour suivre les évolutions en matière d'organisation et de stratégie de syndicalisation.

Orienter l'action suppose de donner une plus large place aux besoins de ceux qui foulent le terrain afin que la recherche leur soit directement utile. Et l'impact sera d'autant plus grand si l'on y implique les organisations partenaires et le plus large éventail de syndicats et de formations militantes.

Une véritable solidarité régionale est la clé d'une possible amélioration des normes du travail dans toute l'Afrique subsaharienne. Se montrer solidaire pour la forme et adopter une attitude protectionniste sur l'emploi ne peuvent que détériorer davantage les conditions de travail. Sans doute doit-on tenir compte des conditions différentes qui prévalent dans tel ou tel pays, dans telle ou telle industrie: le niveau des investissements au Lesotho, par exemple, autorise un engagement bien plus résolu qu'au Malawi, de par la nature précaire de son industrie.

De la large gamme des problèmes se dégagent certaines orientations à suivre dans la recherche. Et d'abord, quantifier le coût des avantages consentis aux investisseurs et des politiques suivies par les pays de la région, en prenant en compte les projets d'investissement étrangers, notamment asiatiques, et les politiques à courte vue des gouvernements, qui paient cher pour les attirer. L'étude en cours sur la fermeture d'usines et les possibles remèdes a pris une singulière importance après l'abolition de l'AMF. La riposte à y apporter l'est tout autant.

Références

- AGOA (African Growth and Opportunity Act). 2006. «General country eligibility provisions». Disponible sur http://www.agoa.gov/eligibility/country_eligibility.html [consulté le 10 décembre 2006].
- Bahadur, A.; Koen, M.; Mthembu, N. 2004. *Impact of second hand clothing on the textile and garment sector in Southern and East Africa* (SOMO et Workers' College, Durban), pp. 3-4.
- Bureau du représentant commercial américain, 2001. *Comprehensive report on US trade and investment policy toward sub-Saharan Africa and implementation of the African Growth and Opportunity Act*, premier des huit rapports annuels, pp. 4-6. Disponible sur http://www.agoa.gov/resources/Annual_1.pdf.
- . 2002. *Comprehensive report on US trade and investment policy toward sub-Saharan Africa and implementation of the African Growth and Opportunity Act*, deuxième des huit rapports annuels, pp. 23, 27-28. Disponible sur www.agoa.gov/resources/annual-2.pdf.
- . 2004. *Comprehensive report on US trade and investment policy toward sub-Saharan Africa and implementation of the African Growth and Opportunity Act*, quatrième des huit rapports annuels, pp. 31-33. Disponible sur <http://www.agoa.gov/resources/2004-05-agoa.pdf>.
- Commission américaine du commerce international. 2002. «Lesotho: US exports, imports, GSP imports, and AGOA imports, by major commodity sectors, annual and year to date Jan.–Dec.». Disponible sur http://reportweb.usitc.gov/africa/by_country.jsp [consulté le 10 septembre 2002].
- . 2005 «Lesotho: US exports, imports, GSP imports, and AGOA imports, by major commodity sectors, annual and year to date Jan.–Dec.». Disponible sur http://reportweb.usitc.gov/africa/by_country.jsp [consulté le 16 février 2005].
- Congrès américain. 2000. *The African Growth and Opportunity Act* (Washington, DC). Disponible sur http://www.agoa.gov/agoa_legislation/agoatext.pdf [consulté le 10 janvier 2005].
- . 2004. *Summary of AGOA acceleration act of 2004-AGOA III* (Washington, DC). Disponible sur http://www.agoa.gov/agoa_legislation/AGOAIII-text.pdf [consulté le 30 août 2005].
- . 2005. «General country eligibility provisions». Disponible sur http://www.agoa.gov/eligibility/country_eligibility.html [consulté le 5 janvier 2005].
- De Haan, E.; Phillips, G. 2002. «Taking the devil's rope: Swaziland», dans *Made in Southern Africa* (Amsterdam, Clean Clothes Campaign), pp. 15-21. Disponible sur <http://www.cleanclothes.org/publications/02-12-southern-africa.htm>.
- ; Koen, M.; Mthembu, N. 2003. *Garment production in Malawi* (Amsterdam, Centre de recherche sur les multinationales). Disponible sur http://www.somo.nl/html/paginas:pdf/Garment_production_in_malawi.pdf.
- Robinson-Morgan, A. 2004. *US-African trade profile* (Washington, DC, Département américain du commerce), avril, p. 4. Disponible sur http://www.Satradehub.org/CXA_html/docs/reports/US-African%20Trade%20Profile%202004.pdf.

CONCLUSION

*Verena Schmidt
Bureau des activités pour les travailleurs, BIT, Genève*

Les divers thèmes évoqués dans cette publication témoignent de l'effort de créativité déployé par le mouvement syndical pour faire face aux effets complexes de la mondialisation. Les syndicats ont sensiblement élargi leurs horizons et décidé, entre autres, de s'impliquer dans les organisations internationales pour tenter d'influencer leurs politiques. Face au pouvoir grandissant des multinationales, ils se sont aussi engagés dans le dialogue social international par le truchement des ACI, menant des campagnes mondiales, développant et approfondissant leur coopération au niveau transnational. De cet ouvrage se dégagent trois dénominateurs communs, dans la réponse que les syndicats apportent au phénomène de la mondialisation, avec l'espoir de lui donner un caractère plus juste: une nouvelle ampleur à leurs programmes d'action, un souci de développer réseaux et alliances, une volonté de faire valoir le rôle de l'OIT et de ses normes du travail.

Une nouvelle ampleur à l'action syndicale

Le mouvement syndical international s'est récemment intéressé à un certain nombre de thématiques nouvelles pour répondre aux défis de la mondialisation. Outre l'engagement institutionnel de la CSI auprès de l'OIT et de la CSC/OCDE, les centrales mondiales (CSI, FSI et CSC) ont noué le contact avec les principales organisations internationales, FMI, Banque mondiale, programmes et fonds des Nations Unies, OMS et OMC pour tenter d'agir sur leurs règles et réglementations et ouvrir la voie à une mondialisation juste.

La CSI s'efforce activement d'intervenir dans le cours des négociations de l'OMC pour obtenir, par-delà les dispositions prévues par les accords commerciaux sur le travail, que les pays en développement ne soient pas contraints de

consentir des réductions tarifaires disproportionnées, préjudiciables à leur essor industriel et à l'emploi, ou à prendre des engagements qui entraveraient leur développement. Pour sa part, la CSC et ses affiliés sont entrés en négociation pour amener l'OCDE et le G8 à modifier le système de gouvernance des entreprises – l'améliorer et lui donner plus de transparence –, à conforter l'intégrité des marchés mondiaux et à y introduire une dimension sociale.

Les centrales mondiales ont bataillé dur sur les modalités d'octroi des marchés publics, pour qu'elles intègrent les normes fondamentales du travail. Elles l'ont fait en s'efforçant d'influencer la politique suivie en la matière par la Banque mondiale et en faisant campagne sur ses activités de financement.

Depuis la fin de la décennie 90, les dirigeants des syndicats internationaux n'ont cessé de faire pression pour inclure, dans les modalités relatives à l'accord de prêts et de marchés publics, les normes fondamentales de l'OIT. En mai 2006, la Société financière internationale (International Finance Corporation (IFC)) a décidé d'exiger de toutes les entreprises qui y souscrivent un emprunt qu'elles respectent ces normes. Sept mois plus tard, la Banque mondiale annonçait qu'elle étendrait l'application des normes fondamentales du travail aux projets de travaux publics financés par la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) et par l'Association internationale de développement (AID). En mai 2007, elle a elle-même entrepris de les intégrer dans ses contrats de marchés publics. Dans une deuxième étape, la Banque entend incorporer ces normes dans le document classique d'adjudication des marchés, dont usent toutes les banques régionales de développement. L'introduction des normes dans les pratiques de prêts et marchés publics a largement capté l'attention internationale, d'autant qu'elle est liée à la question, plus générale, de la façon dont les gouvernements et les politiques peuvent limiter les «externalités» des pratiques du secteur privé et s'assurer qu'elles répondent à l'intérêt général. Dès lors qu'il est clairement établi que toute décision – et contrôle – sur l'application des normes fondamentales du travail incombe exclusivement à l'OIT, il est important de bâtir un cadre de coopération cohérent entre l'Organisation internationale du Travail et la Banque mondiale (à commencer par le système de supervision de l'OIT).

S'agissant des adjudications pour les Jeux olympiques de 2008, la CSI, la FITTHC et les animateurs de la campagne «Clean Clothes» (vêtements propres) ont lancé un mouvement, dit «PlayFair 2008», appelant le Comité international olympique (CIO) à engager des discussions sur les responsabilités qu'il assume pour faire respecter les droits des travailleurs, engagés dans la fabrication des produits destinés à l'événement. L'Internationale des travailleurs de la construction et du bois (IBB), en partenariat avec des syndicats européens et internationaux et des ONG, a entrepris en 2007 une campagne sur «le travail décent au football», en prévision de la construction ou de la

rénovation de stades pour la coupe du monde de football, édition 2010, en Afrique du Sud.

Les accords-cadres internationaux entre compagnies et syndicats sont un autre instrument d'importance pour protéger les droits des travailleurs et obtenir l'application des normes. Illustration pratique de la solidarité internationale, les ACI peuvent faire office de plate-forme pour améliorer le dialogue social et servir l'effort de syndicalisation. Ils sont aussi la base d'alliances entre syndicats du Nord et du Sud.

Formation de réseaux et d'alliances

Bâtir des alliances entre organisations syndicales tout au long des chaînes mondiales de production est un bon exemple de coopération transnationale. La production de biens et services, pour être de plus en plus dispersée, n'en est pas moins coordonnée, au plan international, par les producteurs, acheteurs et détaillants. Sur le plan national, pris lui-même dans l'étau de systèmes mondiaux de production, les syndicats sont confrontés à des stratégies sophistiquées et à l'attitude souvent hostiles des DRH (directions des ressources humaines). Ils se doivent également de trouver réponse au problème de leur représentativité, tant il devient difficile de situer les niveaux de décision. Pourtant, le concept même de chaînes de valeur leur offre certaines possibilités. Pour en tirer parti, il leur faut imaginer des stratégies leur permettant de s'organiser et de négocier collectivement tout au long de la chaîne. Le faire, c'est unir les efforts au-delà des accords de coopération classiques Nord-Sud.

Un conflit d'intérêts potentiel existe pourtant entre les deux pôles de l'univers quand on en vient aux activités off-shore et de sous-traitance. Il est tout autant nécessaire de suivre une politique active des marchés du travail dans le Nord, pour éviter de voir la main-d'œuvre faire les frais de la sous-traitance, que de freiner cette «spirale vers le bas», surtout quand elle résulte de rivalités entre pays du Sud. L'OIT a, là, un rôle important à jouer.

Pour les syndicats, donner une nouvelle ampleur à leur programme suppose une alliance plus étroite avec d'autres groupements de la société civile. La CISL l'avait déjà pressenti au cours de son congrès mondial de Durban, en 2000 (CISL, 2000). En accentuant la syndicalisation des femmes et en leur donnant une plus large place, plusieurs syndicats ont modifié leur sens de l'organisation. Par leurs attaches avec leurs centrales et les mouvements féministes, les militantes peuvent se poser comme le trait d'union entre les différentes cultures des syndicats et des ONG. Ce nouveau mode de pensée devrait favoriser l'intégration de catégories, syndicalement peu représentées, comme les migrants, les minorités ethniques et ceux aux penchants sexuels non conformistes, ce qui ne peut que favoriser la diversité et pousser plus avant cette mutation culturelle.

A l'évidence, la coopération entre syndicats et autres entités de la société civile n'est pas toujours harmonieuse, pas plus qu'elle ne donne, à coup sûr, des résultats positifs. Comme le souligne la décision de la CISL, mentionnée plus haut, l'un des préalables essentiels à une coopération constructive entre ONG et syndicats tient à un geste: que les premières admettent le rôle unique dévolu aux seconds qui, en leur qualité d'organisations de masse, représentent les travailleurs (CISL, 2000).

Le rôle de l'OIT et des normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont un instrument important dans la défense des travailleurs. Mais s'y référer en relation avec le commerce ne suffit pas. Il faut sans cesse remettre en question l'argument qui veut que l'activité commerciale soit un soutien au développement: le prix à payer pour les opportunités qu'elle offre doit soigneusement être mis dans la balance des avantages qu'elle suppose.

Même si, en théorie, ces normes sont censées être respectées par tous les pays Membres de l'OIT¹, qu'ils les aient ratifiées ou pas, le rapport d'un comité d'experts de l'OIT, *Application des normes internationales du travail* (BIT, 2007), et le *Rapport annuel sur les violations des droits syndicaux* de la CISL (CISL, 2006) montrent que la réalité est bien différente. Le mouvement ouvrier international s'emploie à mobiliser la communauté mondiale pour qu'elle presse les pays qui ne respectent pas les conventions fondamentales à changer d'attitude. Parallèlement, il poursuit son combat pour la promotion, la ratification et l'application des normes du travail, au-delà même de ces conventions (qui ne se réfèrent qu'aux droits fondamentaux).

L'OIT se penche à présent sur la codification de l'Agenda du travail décent, faisant valoir l'importance des normes relatives à la sécurité et la santé au travail, à la sécurité sociale, aux salaires, à l'emploi, à la famille et à l'inspection du travail. Elle y est encouragée et soutenue par le mouvement syndical international. Cet agenda trouve aussi son expression dans les programmes nationaux, qui s'articulent autour des normes fondamentales et de celles mentionnées plus haut.

Le mouvement syndical international s'est récemment saisi de questions d'un genre nouveau, l'impact des capitaux privés et des fonds spéculatifs, et les centrales mondiales ont appelé les gouvernements et agences internationales à veiller à la régulation, à la taxation et à la transparence des activités sur ces capitaux et fonds.

Cet ouvrage illustre, avec force exemples, la manière dont les syndicalistes ont amélioré la situation des travailleurs, en élargissant leurs programmes

¹ Le 31 août 2007, l'OIT comptait 181 Etats Membres.

d'action et par le biais de la coopération internationale, transnationale et nationale et des alliances tissées avec d'autres entités de la société civile. Changements et nouvelles idées se heurtent au scepticisme, voire à l'opposition, de certains, comme c'est toujours le cas devant l'innovation. Il reste que les défis de la mondialisation ne pourront être relevés que si le mouvement syndical se met au niveau de problèmes d'un autre type et adapte ses structures en conséquence.

La promotion et l'application des normes internationales du travail sont un des instruments clés d'une mondialisation juste. Un mouvement ouvrier puissant et uni, prônant la justice sociale pour tous, des concepts cohérents de politique sociale et économique, une négociation collective efficace et des structures syndicales modernes et diversifiées, est un gage important de succès dans cette entreprise.

Références

- BIT. 2007. *Application des normes internationales du travail 2007 (I)*. Rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations. Conférence internationale du Travail, 96^e session.
- CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2000. Déclaration du congrès sur les syndicats, les ONG et le tripartisme, 17^e congrès mondial de la CISL, 3-7 avril, Durban, Afrique du Sud. 17GA/ 8.13 (final).
- . 2006. *Rapport annuel sur les violations des droits syndicaux* (Genève).

Les syndicats face aux défis de la mondialisation

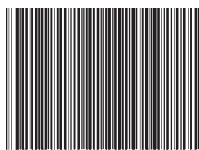
Une étude du
Réseau international de recherches syndicales

Rassemblant des articles rédigés par d'éminents chercheurs nationaux et par des experts internationaux appartenant au Réseau international de recherches syndicales (GURN), cet ouvrage nous offre un précieux aperçu de la manière dont les syndicats du monde entier font face à la mondialisation.

Pour les travailleurs, la mondialisation s'est révélé un processus complexe, aux multiples facettes, comme le sont les stratégies qu'ils doivent déployer pour en relever les défis. Les études de cas présentées dans ce livre témoignent du succès des stratégies adoptées par le Brésil, la Bulgarie, les Caraïbes, la Colombie, l'Inde, la Pologne, le Royaume-Uni et la Turquie, ainsi qu'en Afrique australe et orientale. Dans ce cadre, les auteurs mettent en évidence les questions cruciales qui se posent au mouvement syndical dans cette période de changements incessants: le combat pour une gouvernance transparente au service d'une mondialisation équitable, l'application des normes du travail, la création d'emplois, la protection sociale, l'élimination de la pauvreté – notamment en réalisant les objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies, l'égalité entre hommes et femmes, et bien d'autres.

Cet ouvrage montre surtout que les syndicats sont des acteurs de premier plan qui contribuent à fixer les règles pour parvenir à une mondialisation équitable, tout en jouant un rôle considérable dans la mise en œuvre et l'application de ces règles.

ISBN 978-92-2-219860-3



978-92-2-219860-3