



Organisation
internationale
du Travail

Manuel

Syndical sur les Zones Franches d'Exportation

ACTRAV
Bureau
des Activités pour
les Travailleurs



Manuel Syndical sur les

**ZONES
FRANCHES
D'EXPORTATION**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Manuel syndical sur les zones franches d'exportation

ISBN 978-92-2-228613-3 (print) 978-92-2-228614-0 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Trade Union manual on Export Processing Zones* ISBN 978-92-2-128613-4 (print) 978-92-2-128614-1 (web pdf), Genève, 2014, et en espagnol: *Manual sindical sobre las zonas francas de exportación* ISBN 978-92-2-328613-2 (print) 978-92-2-328614-9 (web pdf), Genève, 2014.

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.

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin - Italie

Avant-propos

Au cours des dernières années, le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT a développé un programme visant à soutenir les syndicats dans leurs efforts d'organisation des travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE). Cette préoccupation pour les travailleurs des ZFE s'explique par le fait que ces travailleurs sont généralement privés du droit d'organisation et que le travail décent fait gravement défaut dans ces zones. Toutefois, en même temps, ces zones prolifèrent dans le monde entier.

Selon les statistiques de l'OIT, 47 pays comptaient des ZFE en 1986. Deux décennies plus tard, le nombre de pays dotés de ZFE est passé à 130. Durant la même période, le nombre de ZFE dans le monde a augmenté de 176 à 3.500. Aujourd'hui, les estimations prudentes de l'OIT établissent le nombre de travailleurs employés dans les ZFE à plus de 66 millions. Ce phénomène des ZFE se développe donc rapidement. Cette évolution est liée à la mondialisation croissante de la production et à la concurrence entre les États pour attirer les investissements directs étrangers.

Vu la croissance des ZFE, les syndicats s'efforcent de s'assurer que les conditions de travail et de vie des travailleurs de ces zones respectent les principes consacrés dans les normes internationales du travail de l'OIT reconnues au niveau international. Cela signifie que des droits fondamentaux tels que la liberté syndicale et la négociation collective, la non-discrimination, les droits des travailleurs ayant des responsabilités familiales, le droit à la santé et à la sécurité au travail, entre autres, sont respectés dans les zones. Ce manuel est une contribution supplémentaire d'ACTRAV pour aider les syndicats à atteindre ces objectifs.

Le manuel est le fruit d'une importante collaboration entre ACTRAV et les syndicats. Notre gratitude s'adresse d'abord à M. Ramon Vivanco qui a rédigé le manuel. Nous adressons nos remerciements à plusieurs collègues du secrétariat de la CSI, en particulier à Mme Isabelle Hoferlin, pour leurs nombreuses observations sur les avant-projets. Nous tenons également à remercier Mme Jenny Holdcroft pour sa contribution inestimable. Notre reconnaissance s'adresse aussi aux collègues du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT pour leurs précieux commentaires. Ce manuel n'aurait pas été possible sans la contribution de plusieurs centres syndicaux nationaux qui ont préparé des rapports de pays. Nos remerciements s'adressent à M. Claude Akpokavie, point focal d'ACTRAV sur les ZFE, pour ses commentaires et pour la coordination de l'ensemble du projet. Enfin, nous remercions le gouvernement suédois qui a financé le programme d'ACTRAV sur les ZFE.

Mme Maria Helena André
Directrice
Bureau des activités pour les travailleurs
de l'OIT

Préface

Chaque jour, dans un nombre croissant de pays, un groupe de jeunes va travailler, très souvent dans des lieux fortement gardés et clôturés. Le plus souvent, ces travailleurs se voient refuser le droit de s'organiser. La cadence élevée de leur travail est conditionnée par des quotas de production qu'ils doivent atteindre quotidiennement. Ils continuent à travailler malgré les nombreux déficits de travail décent qu'ils endurent parce qu'ils ont besoin de ces emplois pour survivre. Toutefois, il est si difficile de travailler dans ces conditions que la rotation parmi ces travailleurs est anormalement élevée dans la plupart des pays. Telle est la réalité du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE). Les travailleurs concernés sont généralement des jeunes femmes, pauvres dans l'ensemble, et, dans certaines régions, des migrantes internes qui se déplacent des zones rurales vers les villes.

Alors même que de plus en plus de pays mettent en place ces ZFE et que les gouvernements soulignent le nombre d'emplois qu'elles créent, les syndicats considèrent ces zones comme des îlots, en dehors du champ des relations professionnelles traditionnelles, qui concentrent les déficits de travail décent et sont le symptôme de «la course vers le bas» de l'économie mondiale. Les syndicats ont cherché à relever le défi de ces zones en utilisant principalement deux stratégies. Tout d'abord, en impliquant leurs gouvernements dans les politiques socio-économiques qui sous-tendent la stratégie des ZFE du pays. Ensuite, et ce qui est plus important encore, en s'efforçant d'organiser les travailleurs des ZFE qui se voient systématiquement refuser ce droit. Ce manuel a comme objectif d'aider les dirigeants syndicaux, les militants, les organisateurs et les formateurs à relever ces deux défis.

L'idée de rédiger ce manuel a vu le jour lors des discussions qui se sont tenues pendant un séminaire international organisé sur le thème «*S'organiser dans les zones franches d'exportation*». Ce séminaire a rassemblé des dirigeants syndicaux travaillant dans les ZFE d'une quinzaine de pays. La plupart des idées, des expériences et des stratégies présentées dans ce manuel proviennent de deux sources, à savoir le séminaire international et les rapports nationaux sur la situation des ZFE au Nicaragua, au Nigéria, à Madagascar, au Togo, au Maroc, en Inde et en Chine. Ces rapports nationaux présentent une analyse en profondeur des ZFE dans ces pays et les stratégies employées par les syndicats pour organiser les travailleurs. Le manuel et les rapports de pays permettent à ACTRAV de présenter une image dynamique des conditions de travail dans les ZFE à travers le monde et contribuent à identifier les stratégies syndicales efficaces pour défendre les droits des travailleurs dans ces zones.

La violation des droits des travailleurs dans les ZFE est avant tout une violation des droits des jeunes femmes. Les stratégies traditionnelles d'organisation doivent être complétées par des nouvelles stratégies innovantes qui tiennent compte de la dimension de genre. Ainsi, la dimension de genre des stratégies syndicales dans les ZFE est primordiale si les syndicats veulent être efficaces dans leur défense des travailleurs et des travailleuses. C'est pourquoi, ce manuel incite également les syndicats à mettre le genre et la non-discrimination au centre de leurs structures, politiques et stratégies d'organisation.

Claude Akpokavie
Spécialiste principal, Bureau des
activités pour les travailleurs

Table des matières

Avant-propos	iii
Préface	iv
Abréviations	xii
Introduction	xiii
 Chapitre 1: Chiffres et données sur les ZFE	 1
ZFE: Définition, origines et formes au fil du temps	1
Comment les ZFE ont-elles évolué au fil du temps?	2
Aperçu statistique des ZFE	3
Vue d'ensemble des avantages spéciaux accordés dans les ZFE	4
Pourquoi les gouvernements créent-ils des ZFE?	6
Entreprises et ZFE	7
Secteurs économiques, investisseurs et marchés d'exportation des ZFE	8
Exercice	10
 Chapitre 2: Profil des travailleurs dans les ZFE	 13
Travailleuses	13
Jeunes travailleurs	14
Travailleurs appauvris	15
Travailleurs migrants	16
Travailleurs précaires	16
Exercice.....	16

Chapitre 3: Conditions de travail dans les ZFE à la lumière de l'agenda pour le travail décent de l'OIT 19

Agenda pour le travail décent de l'OIT	19
Questions d'emploi dans les ZFE	20
Quantité d'emplois	21
Qualité de l'emploi	22
Droits des travailleurs dans les ZFE	24
Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective	24
Restrictions légales à la syndicalisation	28
<i>Accès aux ZFE</i>	29
<i>Restrictions légales à l'action syndicale</i>	31
<i>Ingérence dans les affaires des organisations des travailleurs</i>	32
<i>Discrimination antisyndicale</i>	34
<i>Négociation collective</i>	37
Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	43
Abolition du travail forcé ou obligatoire	45
Abolition du travail des enfants	46
Inspection du travail	47
Protection sociale dans les ZFE	48
Licenciement.....	49
Sécurité sociale	50
Salaires	52
Temps de travail	53
Santé et sécurité au travail	54
Protection de la maternité	56
VIH/SIDA sur le lieu de travail	58
Travailleurs ayant des responsabilités familiales	59
Harcèlement sexuel et violence fondée sur le sexe	60
Dialogue social dans les ZFE	60
Exercice	65

Chapitre 4: Réponses syndicales – engagement dans les débats sur les politiques..... 69

Les ZFE promeuvent-elles des liens avec l'économie nationale en amont et en aval?	70
---	----

Coûts et avantages des ZFE	70
Impact de la fin de l'Accord multifibres	71
ZFE et l'Organisation mondiale du commerce	73
Groupe de la Banque mondiale et les ZFE	74
Conclusions: plaidoyer syndical en faveur des droits des travailleurs et de l'égalité des sexes dans les ZFE	75
Exercice	77
Chapitre 5: Réponses syndicales – stratégies d'organisation dans les ZFE	81
Obstacles à l'organisation:.....	81
Genre: un facteur crucial pour organiser dans les ZFE	83
Opportunités d'organisation	84
Stratégies et expériences concrètes d'organisation dans les ZFE	85
Expériences d'organisation dans les ZFE	85
Quelques enseignements fondamentaux tirés de l'organisation des travailleurs dans les ZFE	90
Exercice	93
Chapitre 6: Mécanismes internationaux pour la défense et la promotion des droits des travailleurs des ZFE.....	95
Utilisation des mécanismes de surveillance et des programmes de l'OIT ..	95
Utilisation du système de contrôle régulier	96
Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	96
Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail	97
Utilisation des procédures spéciales de l'OIT	97
Comité de la liberté syndicale (CLS)	97
Utilisation des Déclarations pertinentes de l'OIT	98
Utilisation des programmes par pays pour la promotion du travail décent de l'OIT	101
Utilisation d'autres mécanismes internationaux	101
Utilisation des Principes directeurs de l'OCDE	101
Pacte mondial	103

Accords-cadres internationaux	103
Codes de conduite	106
Cadre de référence des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme: «Les Principes Ruggie»	107
Normes de performance de la SFI et son mécanisme de traitement des plaintes en ligne	108
Dispositions relatives au travail dans les accords internationaux sur le commerce et les investissements	109
Rapports de la Confédération syndicale internationale	114
Exercice	115

Liens et contacts	120
--------------------------------	------------

Bibliographie.....	121
---------------------------	------------

Liste des encadrés

ENCADRÉ 1: Avantages offerts aux investisseurs au Nigéria	5
ENCADRÉ 2: Quelques instruments pertinents de l'OIT sur l'emploi	20
ENCADRÉ 3: Instruments clés de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective	26
ENCADRÉ 4: Jurisprudence du Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT sur les restrictions à la syndicalisation	30
ENCADRÉ 5: Jurisprudence du CLS sur l'accès aux lieux de travail	32
ENCADRÉ 7: Jurisprudence du CLS sur l'ingérence dans les affaires des syndicats	36
ENCADRÉ 8: Jurisprudence du CLS sur la discrimination antisyndicale ...	38
ENCADRÉ 9: Jurisprudence du CLS sur la négociation collective	42
ENCADRÉ 10: Instruments pertinents de l'OIT sur la discrimination	44
ENCADRÉ 11: Instruments pertinents de l'OIT sur le travail forcé	45
ENCADRÉ 12: Instruments pertinents de l'OIT sur le travail des enfants ...	46
ENCADRÉ 13: Instrument pertinent de l'OIT sur l'inspection du travail ...	48

ENCADRÉ 14: Instrument clé de l'OIT sur l'emploi	49
ENCADRÉ 15: Instruments pertinents de l'OIT sur la sécurité sociale	50
ENCADRÉ 16: Instruments pertinents de l'OIT sur les salaires	52
ENCADRÉ 17: Instruments pertinents de l'OIT sur le temps de travail	53
ENCADRÉ 18: Instruments pertinents de l'OIT sur la santé et la sécurité	55
ENCADRÉ 19: Instrument clé de l'OIT sur la protection de la maternité	57
ENCADRÉ 20: Instrument clé de l'OIT sur le VIH/SIDA	58
ENCADRÉ 21: Instrument clé de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales	59
ENCADRÉ 22: Instruments pertinents de l'OIT sur le dialogue social	61
ENCADRÉ 23: Examen de la législation et utilisation de certains instruments clés de l'OIT avant d'organiser	82





Abréviations

ACI:	Accord-cadre international
ACTRAV:	Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT
ALE:	Accord de libre échange
AMI:	Accord multilatéral sur l'investissement
APE:	Accord de partenariat économique
ASEAN:	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE)
ASEM:	Dialogue Asie-Europe Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEACR:	
CES:	Confédération européenne des syndicats
CIT:	Conférence internationale du Travail
CLS :	Comité de la liberté syndicale de l'OIT Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques
CSA:	
CSI:	Confédération syndicale internationale Fédération internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie
FIOM:	
FITTHC:	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FSI:	Fédération syndicale internationale (GUF)
IDE:	Investissement direct étranger
MERCOSUR:	Marché commun du Sud
OIT:	Organisation internationale du Travail
OMC:	Organisation mondiale du commerce
ONG:	Organisation non gouvernementale
PCN:	Point de contact national
PMA:	Pays les moins avancés
SFI:	Société financière internationale
TUAC:	Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
UE:	Union européenne
ZFE:	Zone franche d'exportation

Introduction

Les conclusions du séminaire sur l'organisation dans les zones franches d'exportation (ZFE), organisé conjointement par la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) en février 2011, ont débouché sur deux grands défis. Tout d'abord, l'engagement dans le débat politique avec les gouvernements sur les politiques des ZFE. Ensuite, l'organisation des travailleurs. Le manuel répond à ces deux défis.

Les participants au séminaire ont convenu de la nécessité de définir des nouvelles approches qui combinent les méthodes traditionnelles d'organisation avec des outils modernes; de la nécessité d'avoir des objectifs d'organisation stratégiques définis au niveau national ; de la nécessité de réformer les structures syndicales pour assurer la participation des femmes dans le leadership, la planification et l'organisation ; de la nécessité d'organiser des campagnes basées sur les priorités établies au niveau national ; et de la nécessité d'encourager une meilleure coordination entre les syndicats nationaux, les organisations syndicales régionales et internationales, et ACTRAV. Le suivi du séminaire international se concentre sur cinq actions stratégiques, à savoir, la mise en réseau, les activités de renforcement des capacités, le soutien juridique, la recherche et les débats politiques sur la stratégie des ZFE. Ce manuel est une contribution au plan d'action de suivi.

Ce manuel est divisé en six chapitres couvrant les principales caractéristiques et composantes des ZFE, le profil des travailleurs des ZFE, les déficits de travail décent dans les ZFE à la lumière de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT, la réponse syndicale au niveau politique, les stratégies syndicales d'organisation, les instruments internationaux pour promouvoir et défendre les droits syndicaux, et une liste de liens et de contacts importants. Chaque chapitre se termine par quelques exercices de sorte que le document peut également être utilisé comme un outil de formation.

Le “Manuel syndical sur les zones franches d'exportation” contient des questions politiques pertinentes à prendre en considération dans les débats politiques sur les ZFE. Il a pour objectif d'aider les organisateurs, les négociateurs, les formateurs et le personnel juridique des syndicats dans leurs activités. Le document vise également à donner aux utilisateurs une vue d'ensemble et une compréhension de la réalité des ZFE, et à les aider à développer une perspective syndicale qui tienne compte de la dimension de genre, de même qu'une approche de l'organisation dans les ZFE. Le manuel présente également une multitude d'instruments internationaux qui peuvent être utiles aux syndicats dans leur campagne d'organisation. Le manuel peut être utilisé comme un document de référence ou comme une aide pour organiser des activités et travailler avec les gouvernements. Finalement, le manuel est aussi un outil de renforcement des capacités et de formation des militants syndicaux et des organisateurs.



Chapitre 1:

Chiffres et données sur les ZFE

ZFE: Définition, origines et formes au fil du temps

Pour l'Organisation internationale du travail (OIT), les zones franches d'exportation (ZFE) sont des zones industrielles offrant des avantages spéciaux, ayant pour vocation d'attirer des investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être exportés ou réexportés.

L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) définit une zone franche d'exportation comme une zone relativement petite et géographiquement séparée au sein d'un pays, dont le but est d'attirer des industries orientées vers l'exportation en leur offrant des conditions commerciales et d'investissement très favorables comparées à celles en vigueur dans le reste du pays hôte.

La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) définit les zones franches d'exportation comme des zones industrielles qui constituent des enclaves dans le territoire douanier national et qui sont généralement situées à proximité d'un port et/ou d'un aéroport international. La totalité de la production de ces zones est généralement exportée. Les importations de matières premières, de produits intermédiaires, d'équipements et de machines nécessaires à la production destinée à l'exportation ne sont pas soumises aux droits de douane.

La Banque mondiale définit une zone franche d'exportation comme une zone industrielle, généralement fermée et d'une superficie de 10 à 300 hectares, spécialisée dans la production destinée à l'exportation. Elle offre aux entreprises des conditions de libre-échange et un environnement réglementaire libéral.

Selon les définitions des organisations internationales, les éléments clés qui caractérisent une ZFE sont les suivants:

- Ce sont des zones industrielles jouissant d'avantages spéciaux.
- Elles sont relativement petites, constituent des zones géographiquement séparées au sein d'un pays et sont généralement situées à proximité d'un port ou d'un aéroport international.
- Leur objectif est d'attirer des industries orientées vers l'exportation en leur offrant des conditions de libre-échange et un environnement réglementaire libéral.
- La totalité de la production de ces zones est généralement exportée.

Des dénominations communes utilisées pour les zones franches d'exportation incluent des références à des «zones géographiques ou enclavées» et à des «conditions de libre-échange» pour attirer les «entreprises orientées vers l'exportation». L'OIT constate environ 30 définitions utilisées dans le monde pour indiquer des petites différences en termes de concessions, de subventions et de réglementations.

Comment les ZFE ont-elles évolué au fil du temps?

Les premières références à des zones franches d'exportation sont espagnoles et datent du 13^{ème} siècle, lorsque le roi Alphonse X accorda certains privilèges commerciaux à la ville de Cadix. Toujours en Espagne, une zone franche fut mise en place à Barcelone et devint opérationnelle après la Seconde Guerre mondiale lorsque plusieurs usines automobiles y furent établies. L'Irlande et Porto Rico sont d'autres exemples de pays qui ont établi des ZFE à la fin des années 1950.

Les ZFE se sont développées de manière significative après la Seconde Guerre mondiale. Le grand boom s'est produit dans les années 1970 et s'est poursuivi jusqu'à aujourd'hui. En Asie, l'Inde a établi la première ZFE à Kandla en 1965, Taïwan à Kaohsiung en 1965, la République de Corée à Masan en 1970 et les Philippines à Bataan en 1972. En 1980, la Chine a établi cinq zones économiques spéciales (ZES) situées sur la côte. Des pays africains tels que le Sénégal, le Liberia et le Ghana ont établi des ZFE dans les années 1970. L'Amérique latine et les Caraïbes ont fait de même dans les années 1970. Par exemple, la Colombie a établi une ZFE à Barranquilla en 1964, le Honduras à Puerto Cortés en 1972, Le Salvador à San Bartolo en 1973 et le Costa Rica à Santa Rosa/El Roble au début des années 1980.

Les ZFE ont considérablement évolué depuis leur création - dans leur forme et dans leur portée. Les types d'activité ont également évolué et, bien que la production traditionnelle de produits tels que les textiles et les vêtements soit encore largement répandue et commune, de nombreuses nouvelles zones se spécialisent dans des secteurs de produits spécifiques tels que l'électronique et les produits chimiques, ou dans des secteurs de services tels que la technologie de l'information (IT) et les services financiers. Leur forme physique inclut désormais non seulement des zones enclavées, mais aussi des zones



d'une seule industrie, d'un seul produit, d'une seule usine ou d'une seule entreprise. Les modèles de propriété ont également changé. La participation privée et gouvernementale y est de plus en plus importante. En outre, les entreprises étrangères et les entreprises nationales tendent à coexister dans les ZFE. La condition exigeant que toute la production soit exportée a également été assouplie dans de nombreuses nouvelles zones, et la fourniture de biens et de services à l'économie nationale est autorisée sous réserve du paiement des droits¹. Dans certains cas, des gouvernements ont également octroyé le statut de ZFE au pays tout entier, comme par exemple au Sri Lanka ou au Honduras en 1998. Cela signifie que les entreprises partout dans le pays peuvent demander et bénéficier du statut de ZFE indépendamment de leur localisation.

Aperçu statistique des ZFE

Selon l'OIT, il y a actuellement environ 3.500 ZFE à travers le monde. Elles opèrent dans environ 130 pays et territoires, et emploient environ 66 millions de personnes. Le nombre de pays dotés de ZFE est passé à 130 en 2006, comparé à 116 en 2002 et 25 en 1975. Cependant, ces chiffres doivent être considérés avec prudence et non pas comme une certitude absolue. Étant donné le manque de données fiables et exhaustives sur les tendances de l'emploi dans les ZFE, les chiffres de l'OIT sont des estimations largement basées sur des sources secondaires. D'autres sources considèrent ces chiffres comme conservateurs et avancent que le phénomène des ZFE est beaucoup plus répandu que ce que ne montrent les statistiques officielles.

Tableau 1: Estimations de l'OIT sur l'emploi dans les ZFE

Zone géographique	Estimation du nombre de travailleurs	Nombre de zones
Asie	55.741.147	900 +
Amérique centrale et Mexique	5.252.216	155
Moyen Orient	1.043.597	50
Afrique du Nord	643.152	65
Afrique sub-saharienne	860.474	90 +
États-Unis	340.000	713
Amérique du Sud	459.825	43
Économies en transition	1.400.379	400
Région des Caraïbes	546.513	250
Océan Indien	182.712	1
Europe	364.818	50
Pacifique	145.930	14
TOTAL (estimations)	65.980.763	3500 +

¹ Par exemple, le Kenya et la Tanzanie permettent aux entreprises des ZFE de vendre jusqu'à 20% de leur production annuelle sur le marché intérieur, sous réserve du paiement des droits et taxes d'entrée normale sur les produits.

Tableau 2: Estimations de l'OIT sur les tendances de l'emploi dans les ZFE (2008)

	1975	1986	1995	1997	2002	2006
Nombre de pays dotés de ZFE	29	47	73	93	116	130
Nombre de ZFE	79	176	500	845	3000	3500
Emploi (millions)	N/A	N/A	N/A	22.5	43	66
Chine	N/A	N/A	N/A	18	30	40
Autres pays	0.8	1.9	N/A	4.5	13	26

On trouve actuellement des ZFE dans le monde entier, à la fois dans les économies développées et en développement. Selon l'OIT, l'emploi dans les ZFE a augmenté entre 2002 et 2006 de 43 à 66 millions, représentant trois pour cent de la population active mondiale. En 2006, toutes les régions du monde, à l'exception de l'Amérique du Sud, comptaient sur une forte présence de ZFE en termes d'emploi.

Le continent asiatique rassemble plus de 85% de tous les travailleurs des ZFE à travers le monde. On estime qu'environ 40 millions de personnes travaillent dans les ZFE en Chine et 15 millions dans les autres pays asiatiques. L'OIT estime que 6 millions de ces travailleurs vivent en Indonésie, 3,5 millions au Bangladesh, 1,1 million aux Philippines, 500.000 en Malaisie, 500.000 en Thaïlande, 200.000 au Japon, environ 200.000 au Cambodge et 160.000 au Sri Lanka.

Vue d'ensemble des avantages spéciaux accordés dans les ZFE

Les pays favorisent généralement une série de mesures incitatives par l'intermédiaire d'un organisme gouvernemental chargé d'encourager les investissements. Les avantages commerciaux et d'investissement offerts varient selon les pays. La plupart des pays dans lesquels opèrent des ZFE offrent aux investisseurs des forfaits incitatifs similaires, fournissant des avantages économiques spéciaux tels que des installations manufacturières et des services sans frais douaniers, exonérés d'impôts et orientés vers l'exportation. Ils fournissent également des services administratifs simplifiés sous la forme d'un guichet unique. D'autres mesures incitatives comprennent l'accès à des services publics bon marché tels que l'approvisionnement en eau et en électricité - gratuitement ou en dessous du prix du marché -, de même qu'un emplacement stratégique avec un accès au marché et des infrastructures. En outre, certains pays accordent des dérogations à la législation nationale du travail. Par exemple, le site web² de l'Autorité de la zone franche d'exportation du Nigéria indique que «*Il n'y aura ni grève ni lock-out pendant une période de 10 ans après le début des opérations dans la zone (tel que repris à l'article 18 (5) de la loi NEPZA CAP N107 LFN 2004) et tout litige commercial survenant au sein d'une zone sera résolu par l'Autorité*».

² <http://www.nepza.gov.ng/faqs.asp#lockups>

Encadré 1: Avantages offerts aux investisseurs au Nigéria

Trouvez ci-dessous le texte traitant des avantages repris dans le Décret nigérian des zones franches d'exportation (Nigerian Export Processing Zones Decree):

18. Avantages et questions connexes.

- (1) Les entreprises agréées dans les zones auront droit aux avantages suivants:
 - a) les dispositions législatives relatives aux taxes, impôts, droits et règlements en devises étrangères ne s'appliquent pas dans les zones;
 - b) le rapatriement à tout moment des investissements de capitaux étrangers dans les zones avec l'appréciation du capital de l'investissement;
 - c) le rapatriement des bénéfices et des dividendes perçus par les investisseurs étrangers dans les zones;
 - d) aucune licence d'importation ou d'exportation ne sera requise;
 - e) jusqu'à 25 pourcent de la production peut être vendu sur le territoire douanier avec un permis valide et le paiement des droits appropriés;
 - f) la location gratuite des terres au moment de la construction; par la suite, le loyer doit être déterminé par l'Autorité;
 - g) jusqu'à 100 pourcent de propriété étrangère des entreprises autorisées dans les zones;
 - h) des cadres et du personnel qualifié étrangers peuvent être employés par des entreprises opérant dans les zones.
- (2) L'Autorité est le seul organisme habilité à
 - a) donner toutes les autorisations
 - b) annuler toutes les licences.
- (3) L'Autorité simplifiera toutes les procédures nécessaires à l'autorisation des investissements dans une zone et communiquera de temps en temps par Arrêté ses exigences pour l'octroi des autorisations pour les investissements dans une zone.
- (4) Les opérations au sein d'une zone débiteront à la date à laquelle la construction de la clôture d'enceinte et de la grille d'entrée de la zone aura été achevée et que l'Autorité aura pris ses fonctions.
- (5) **Il ne peut y avoir ni grève ni lock-out pendant une période de 10 ans après le début des opérations au sein d'une zone et tout différend commercial au sein d'une zone sera résolu par l'Autorité;**

Gestion

A zone authority with offices at both national and zone level generally manages an EPZ. Une autorité de zone avec des bureaux, tant au niveau national qu'au niveau de la zone, gère généralement une ZFE. L'autorité de la zone dispose habituellement de plusieurs départements spécialisés, comprenant dans certains cas exceptionnels un département des relations professionnelles et de travail, et est souvent auto-suffisante – mais, néanmoins, avec un certain degré de participation des pouvoirs publics compte tenu des concessions et des avantages accordés. L'autorité de la ZFE offre normalement un guichet unique aux investisseurs pour l'obtention des approbations et des procédures complètes nécessaires au démarrage des opérations.

Pourquoi les gouvernements créent-ils des ZFE?

L'objectif des gouvernements dans la création des ZFE est d'attirer les investissements directs étrangers dans leur économie. Les gouvernements rivalisent les uns avec les autres dans ce domaine. Les ZFE sont un moyen d'offrir des propositions attrayantes aux investisseurs. Les principales raisons pour lesquelles les gouvernements cherchent et veulent attirer les investissements étrangers sont généralement:

- créer des emplois et élever le niveau de vie
- transférer des compétences et une expertise aux ressources humaines locales
- stimuler le secteur de l'exportation
- acquérir des devises étrangères
- créer des liens en amont et en aval
- introduire des nouvelles technologies



© ILO/M. Crozet

- dynamiser des régions moins développées
- stimuler les secteurs considérés comme stratégiquement importants pour l'économie
- relancer l'économie dans son ensemble.

La plupart des gouvernements des pays en développement adoptent également une stratégie de développement des ZFE pour établir un lien avec les marchés étrangers et les réseaux de production mondiaux, et pour surmonter la croissance économique à la traîne. Les ZFE sont une voie d'accès au marché mondial et les gouvernements considèrent que la création potentielle d'emplois dans les ZFE est essentielle pour absorber l'offre de main-d'œuvre excédentaire, par exemple lorsque l'emploi informel est très répandu.

Entreprises et ZFE

Plusieurs facteurs semblent influencer le choix d'une entreprise pour une plate-forme de production telle qu'une ZFE. Ces facteurs incluent:

- la générosité des avantages offerts
- les coûts salariaux relativement faibles
- l'environnement des relations de travail
- la stabilité politique et sociale
- la disponibilité de ressources humaines appropriées
- la localisation stratégique à proximité des marchés ou des entreprises partenaires
- la qualité de l'infrastructure
- la fourniture de matières premières
- les accords commerciaux existants
- la monnaie sous-évaluée qui rend les coûts plus bas et augmente la compétitivité des exportations.

Les sociétés qui contrôlent des chaînes de production mondiales investissent et produisent généralement dans les ZFE parce qu'elles bénéficient d'un accès commercial préférentiel et de différents avantages, y compris des normes et une réglementation du travail laxistes. Les investisseurs étrangers choisissent les ZFE qui leur donnent accès à leurs marchés actuels les plus importants et qui sont stratégiquement situées par rapport à leurs marchés cibles.

Les entreprises qui utilisent des processus de production de travail intensif et de faible technologie ont tendance à considérer le travail comme un coût qui doit être contenu et, par conséquent, elles connaissent généralement des rotations de l'emploi élevées, un absentéisme important et de nombreux conflits de travail. Les entreprises dans cette catégorie ont tendance à investir dans les ZFE qui leur accordent des forfaits généreux assortis de concessions fiscales et douanières, de bas salaires, de législation du travail laxiste, d'absence d'organisations syndicales et d'un système d'administration du travail faible.

Secteurs économiques, investisseurs et marchés d'exportation des ZFE

De nombreux pays qui gèrent des ZFE sont principalement spécialisés dans la production de vêtements et de textile. Cependant, plusieurs pays ont diversifié leur production dans les ZFE au cours des dernières années. Le Costa Rica, par exemple, a diversifié les exportations en passant des vêtements vers d'autres produits manufacturés, tels que l'électronique et les produits pharmaceutiques. En Inde, le textile reste un secteur de base, mais la production se concentre également sur l'alimentation et l'électronique. D'autres pays comme le Ghana ou la Malaisie sont axés sur la transformation agroalimentaire de haute technologie.

Cette tendance à la diversification peut être attribuée à divers facteurs. Par exemple, la fin de l'Arrangement multifibres (AMF) à la fin de l'année 2004 a pu être une raison importante. Le développement des ZFE au cours des dernières années a également été caractérisé par une diversification des investisseurs. Par exemple, de plus en plus d'entreprises asiatiques investissent en Amérique centrale et du Sud, de même qu'en Afrique. En outre, les investisseurs des pays du Golfe et d'ailleurs investissent de plus en plus en Afrique.

Le tableau ci-dessous dresse la liste de quelques pays et donne des informations sur leurs principaux pays investisseurs, leurs secteurs d'activité économique et leurs marchés d'exportation.

Pays	Principaux pays investisseurs	Principaux secteurs	Principaux marchés
Égypte	États-Unis, Canada, Îles Cayman, Japon, Bermudes, Allemagne, Espagne, Turquie, Chypre, Inde	Services, pétrole et gaz, électricité, construction, produits chimiques, marbre, médias	Espagne, Chypre, Grèce, Chine, France, Émirats Arabes Unis, Canada, Maroc
Tunisie	France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Japon, Suisse	Industries mécaniques et électriques, cuir, tourisme, composants automobiles	France, Allemagne, Inde, Turquie, Iran, Maroc
Ghana	Malaisie, Liban, Royaume-Uni, Autriche, Émirats Arabes Unis, Allemagne	Textiles, transformation agro-alimentaire, produits pharmaceutiques, bijouterie, céramique	Togo, États-Unis, Royaume-Uni, Nigéria, France, Belgique, Japon
Namibie	Japon, République de Corée, Allemagne, États-Unis, Afrique du Sud	Transformation agroalimentaire, mines, tourisme, pêche	Afrique du Sud, Angola, Royaume-Uni, États-Unis
Maurice	Afrique du Sud, Singapour, Inde, Malaisie, France	Alimentation, fleurs, textiles, produits en cuir, produits optiques, jouets et articles de carnaval	États-Unis, Japon, les pays du Moyen-Orient, Océanie, Europe
Jordanie	Jordanie, Pays-Bas, Turquie, Israël, Danemark, Taiwan	Services de production, tourisme	États-Unis, Israël, Égypte
Émirats arabes unis	Émirats Arabes Unis, France, Royaume-Uni, Chine	TIC, médias, tourisme, marketing	Suède, Danemark, France, Pays-Bas

Pays	Principaux pays investisseurs	Principaux secteurs	Principaux marchés
Maldives	États-Unis, Japon, Chine	Pêches, services bancaires et financiers	Italie, Allemagne, Royaume-Uni, Japon, Chine
Singapour	Japon, États-Unis, Mexique, Canada, Chili, Australie, Nouvelle-Zélande	Transformation agroalimentaire, textiles, produits chimiques, composants électroniques	États-Unis, pays de l'ASEAN, pays du Golfe, Union européenne
Malaisie	Japon, Royaume-Uni, Allemagne, Italie, Finlande, Taïwan, Suisse	Haute technologie, transformation agroalimentaire, produits pharmaceutiques	Japon, États-Unis, Allemagne, République de Corée
Thaïlande	UE, États-Unis, Taïwan, Singapour	Produits agricoles, minéraux et céramiques, plastiques, électroniques	République de Corée, Pays-Bas, Autriche, la Malaisie, Japon, Inde, États-Unis
Le Salvador	États-Unis, République de Corée, République dominicaine, Allemagne, Guatemala, Italie	Vêtements, produits médicaux, pêche au thon, aéronautique	États-Unis, Japon, Costa Rica, Honduras, Allemagne
Costa Rica	États-Unis, République de Corée, Mexique, Singapour, Italie, Guatemala	Machines mécaniques et électriques, produits pharmaceutiques, textile, plastique et caoutchouc	États-Unis, UE
République dominicaine	États-Unis, République dominicaine, République de Corée, France, Taïwan, Canada	Textiles, produits électroniques, produits pharmaceutiques transformation agroalimentaire	États-Unis, Suisse, Porto Rico, Équateur, Royaume-Uni
Mexique	États-Unis, Canada, Suède, UE, Japon	Machines, appareils électriques et électroniques, secteur automobile, conserves alimentaires	États-Unis, Royaume-Uni, France, Canada, UE, Japon
Bolivie	Allemagne, Belgique, Luxembourg, Espagne, Australie, République de Corée, Chili	Cuir, textile	États-Unis, Chili, Pérou
Brésil	Brésil, États-Unis, Portugal	Électronique, motos, produits mécaniques, chaussures, cuir	États-Unis, France, Portugal, Canada, Espagne, Amérique du Sud
Nigéria	UE, États-Unis, Chine, Afrique du Sud, Liban, République de Corée	Industries de la communication, agro-industries, produits électriques et électroniques, services de restauration	UE, États-Unis, Chine, Afrique du Sud, République de Corée, UEMOA, Inde



Exercice

Cet exercice vous aidera à comprendre les ZFE de votre pays et vous donnera une vue d'ensemble des principales caractéristiques et données de celles-ci.

1) Décrivez brièvement l'évolution des ZFE dans votre pays

.....

.....

.....

.....

.....

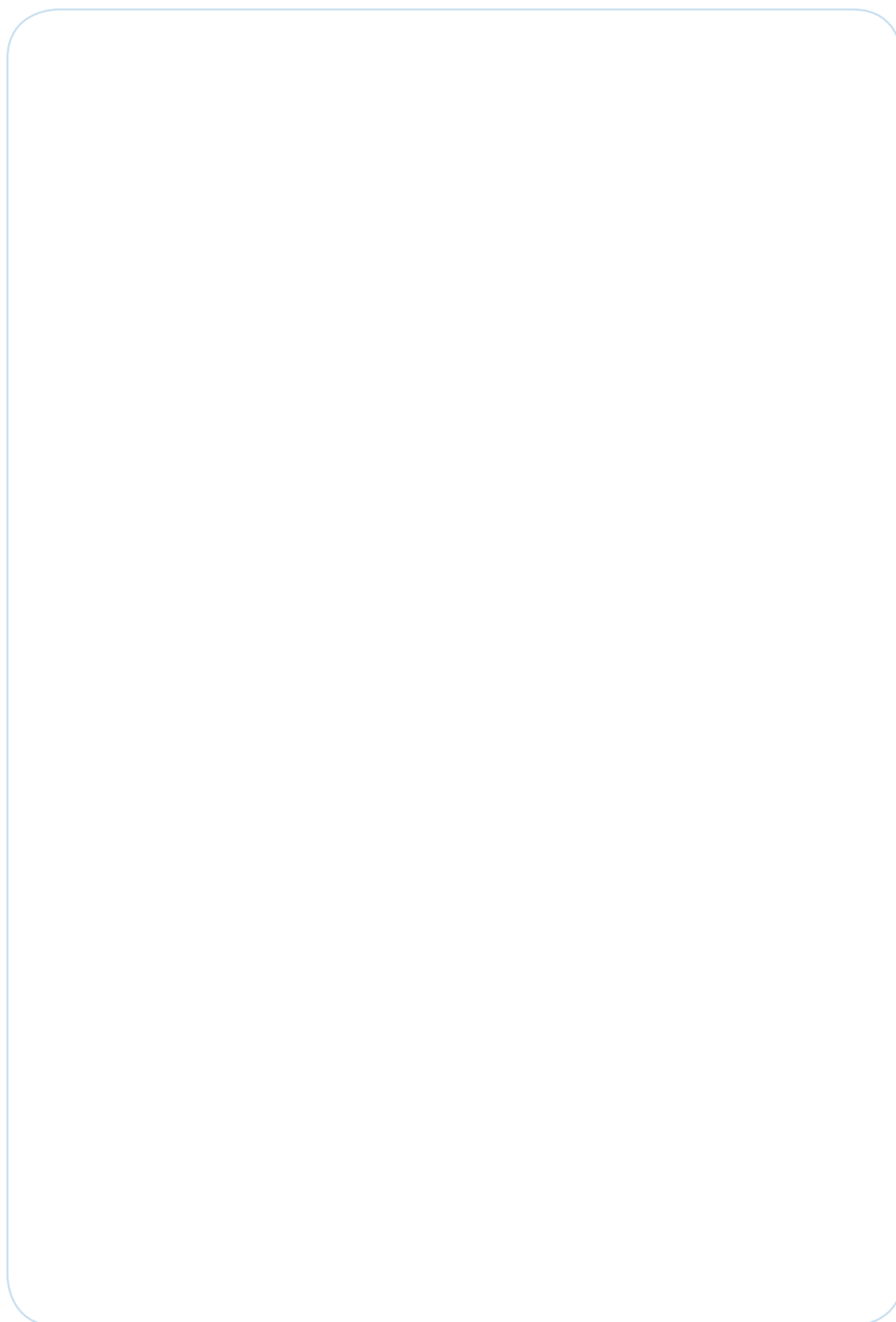
.....

.....

2) Complétez les points suivants: Nombre de ZFE dans votre pays

- Localisation des ZFE dans votre pays
- Nombre d'entreprises opérant dans les ZFE de votre pays
- Secteurs d'activité dans les ZFE de votre pays
- Base juridique/Lois établissant les ZFE dans votre pays
- Avantages accordés aux investisseurs étrangers par votre pays
- Nombre de travailleurs dans les ZFE, par sexe
- Emplois créés au cours des dernières années
- Origine des entreprises qui opèrent dans les ZFE
- Principaux marchés des entreprises qui opèrent dans les ZFE
- Liste des principales sociétés multinationales fournies par des entreprises opérant dans les ZFE

- (3) Établissez un organigramme de la gestion des ZFE dans votre pays, y compris les départements gouvernementaux. .





Chapitre 2:

Profil des travailleurs dans les ZFE

La grande majorité des travailleurs dans les ZFE sont des femmes jeunes et pauvres. Elles sont également souvent des migrantes internes quittant les zones rurales pour les zones urbaines. Pour beaucoup d'entre elles, c'est la première expérience du marché du travail urbain, et elles n'ont aucune connaissance des syndicats. Les travailleuses des ZFE se retrouvent généralement à l'extrémité inférieure de la chaîne de valeur globale et sont confrontées à de nombreux problèmes tels que les emplois précaires, la protection insuffisante de la maternité, le harcèlement sexuel ou le manque de représentation dans les structures syndicales. Les employeurs préfèrent généralement les jeunes femmes parce qu'elles sont considérées comme rapides, patientes, adroites, et adaptées aux pratiques du travail intensif et à la nature répétitive du travail dans les ZFE. Elles sont moins susceptibles d'avoir des enfants et de se plaindre ou d'adhérer à un syndicat et, par conséquent, elles causent moins de problèmes à l'employeur. En ce qui concerne l'appartenance syndicale, les travailleuses des ZFE ignorent très souvent les fonctions syndicales. Et là où elles sont syndiquées, elles sont généralement sous-représentées. Ce profil type des travailleuses des ZFE - femmes, jeunes, migrantes et pauvres, sans expérience syndicale et sans connaissance de leurs droits - les place dans une situation désavantageuse à plusieurs titres, ce qui les expose à de multiples exploitations.

Travailleuses

La grande majorité des travailleurs dans les ZFE à travers le monde sont des femmes, représentant 70% et dans certains cas 90% de la main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs de l'habillement et de l'électronique. En général, les employeurs disent préférer les travailleuses dans les ZFE parce qu'elles sont moins chères en termes de coût du travail, qu'elles montrent une grande endurance dans le travail de production monotone et qu'elles sont moins enclines à s'organiser en syndicats. Dans les pays en développement, les ZFE ont amélioré l'accès des femmes à l'emploi. Toutefois, les travailleuses dans les ZFE sont généralement à l'extrémité inférieure de la hiérarchie professionnelle et des compétences. Habituellement, elles ne peuvent pas obtenir des emplois dans les entreprises qui requièrent un haut niveau de compétence et leurs salaires sont bien inférieurs à ceux des travailleurs masculins.

Les heures supplémentaires de travail sont permanentes et généralisées dans les ZFE à travers le monde. En conséquence, les travailleuses des ZFE, surtout si elles sont jeunes, sont plus vulnérables et exposées au harcèlement pendant les heures de travail ou à des attaques lorsqu'elles se rendent au travail ou rentrent chez elles tard le soir ou à d'autres heures inhabituelles. Cette situation peut encore être aggravée en raison des services

de transport peu développés qui les obligent à parcourir de longues distances pour se rendre à leur travail, devant souvent quitter la maison très tôt le matin et rentrer tard le soir. En raison de la nature du travail qu'elles effectuent dans les ZFE, les travailleuses démissionnent souvent ou quittent leur emploi. Il y a donc un taux de rotation élevée de la main-d'œuvre. L'absence de dispositions efficaces de protection sociale fait que les travailleuses ne peuvent pas être économiquement indépendantes après avoir quitté leur emploi, et le manque de formation les met dans une position désavantageuse lorsqu'elles recherchent d'autres emplois ou choisissent de devenir indépendantes.

La garde d'enfants est l'une des plus grandes préoccupations des travailleuses dans les ZFE. Les garderies d'enfants sont généralement indisponibles ou insuffisantes, et leurs coûts sont prohibitifs pour les travailleuses. De nombreux pays ont des règlements qui interdisent aux enfants de pénétrer dans les zones industrielles. Les services de crèches sont donc organisés au niveau de la communauté. Cet élément, ajouté à d'autres tâches domestiques lourdes, peut être la cause de l'arrivée tardive au travail, de l'absentéisme et de la rotation élevée du personnel, ce qui est fréquent chez les travailleuses des ZFE.

Les travailleuses des ZFE n'ont souvent pas accès à une alimentation de bonne qualité, à des prix abordables et en quantité suffisante. De ce fait, elles sont exposées à la maladie et sont souvent sous-alimentées. Les services de santé ne sont pas toujours disponibles dans les ZFE. Là où ils les sont, ils sont souvent limités et rarement équipés pour faire face aux problèmes de santé spécifiques aux femmes. Le harcèlement sexuel est répandu dans les entreprises des ZFE. Les femmes victimes de harcèlement sexuel dans les ZFE ne bénéficient pas de services indépendants et confidentiels où elles peuvent adresser leurs plaintes et faire part de leurs préoccupations. Les administrations des ZFE ne désirent pas toujours fournir un service de consultation aux travailleuses qui sont victimes de harcèlement ou sanctionner les superviseurs qui harcèlent les travailleuses.

Jeunes travailleurs

La plupart des travailleurs dans les ZFE sont des jeunes femmes qui n'ont aucune expérience préalable du marché du travail formel. Elles sont généralement motivées par le désir d'échapper à la pauvreté. Elles ne connaissent pas leurs droits et n'ont aucune expérience syndicale. Leur faible niveau de syndicalisation fait qu'elles sont souvent privées de la protection, de l'information et de la formation offertes par la représentation et le plaidoyer syndical. Elles sont dès lors exposées à l'exploitation. Les employeurs des ZFE sont réticents à employer des travailleuses de plus de 23 ans. Ils pensent que les travailleuses plus jeunes sont plus dociles et travaillent plus vite de leurs mains. Ainsi, généralement, il est difficile de trouver des travailleuses de plus de 23 ans parce qu'elles sont écartées en raison de leur âge – et cela, si elles ne sont pas renvoyées lorsqu'elles veulent se marier, ont un enfant ou prennent part à des activités syndicales. Une employée travaillant dans une entreprise indonésienne de broderie déclare: *«Notre employeur nous explique sur un ton très dur, à moi et aux autres travailleuses, ce qu'il faut faire et, si nous refusons, il nous réprimande»*.

Travailleurs appauvris

La plupart des travailleurs des ZFE sont issus de familles à faible revenu et très peu d'entre eux ont reçu une formation préalablement. Ainsi, les emplois qu'ils occupent dans les ZFE sont peu rémunérés et exigent très peu de compétences. Parfois, les travailleuses sont des mères célibataires et elles peuvent avoir à apporter un soutien important à leur famille malgré leurs bas salaires. Une étude de l'OIT a montré que, au Guatemala, 45 pour cent des travailleuses étaient des mères célibataires alors que, au Nicaragua, 66 pour cent des travailleuses interrogées dans le cadre de l'enquête avaient répondu qu'elles avaient plus de trois personnes à charge. Beaucoup de travailleurs habitent dans des logements à proximité des ZFE et partagent une chambre avec d'autres travailleurs dans des logements surpeuplés avec des installations d'eau potable et d'égouts inadéquates, dans des conditions d'insalubrité et sans aucune intimité. Les femmes avec enfants ont des difficultés à combiner leurs responsabilités familiales et leur travail, et beaucoup d'entre elles n'ont pas accès aux services de garderie d'enfants parce que ces services sont souvent chers et qu'elles ne peuvent les payer avec leurs maigres salaires. Beaucoup de travailleuses des ZFE sont loin de leurs familles et ne bénéficient pas du soutien des réseaux familiaux ou d'une communauté établie. Une jeune femme d'une ZFE à Madagascar dit qu'elle gagne l'équivalent de 20 euros par mois et ajoute: *«Je n'ai pas d'argent pour acheter les denrées alimentaires de base et un ticket de bus. Je dois donc marcher jusqu'à la ZFE tous les jours»*.



© ILOR, Lord

Travailleurs migrants

Beaucoup de travailleurs des ZFE à travers le monde sont des migrants internes. Le chômage et la pauvreté croissante les ont poussés à chercher du travail ailleurs, souvent en réponse à de fausses promesses de bons salaires et d'avantages de travail. Ils ne voient pas d'autre possibilités que de chercher du travail loin de chez eux comme travailleurs migrants. Ils viennent généralement des zones rurales et ne sont pas familiers avec les conditions urbaines. Ils ne connaissent pas le droit du travail et leurs droits. Dans certains pays, comme au Sri Lanka, les travailleurs migrants sont également méprisés pour différentes raisons culturelles. Ce statut les expose à l'exploitation et à la marginalisation. Ils n'ont pas le droit de former et de s'affilier à des syndicats; ils font l'objet de menaces et de harcèlement physique de la part des employeurs s'ils tentent de le faire; ils connaissent généralement des conditions de travail épouvantables et ne jouissent que de très peu de protection sociale. L'instrument de l'OIT qui traite des problèmes de discrimination rencontrés par les travailleuses migrantes des ZFE est la Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (Emploi et Profession), 19583. Cette convention fondamentale définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Travailleurs précaires

Une dernière caractéristique du travail dans les ZFE est le taux de rotation élevé du personnel. En raison de l'insécurité des contrats et de la pression exercée pour atteindre les objectifs de production fixés par la direction, les travailleurs ont tendance à travailler dans les ZFE pendant une courte durée seulement avant de passer à autre chose. Ce taux de rotation élevé des travailleurs reflète la nature précaire du travail dans les zones. Cela signifie également qu'il n'y a guère de développement des compétences du personnel. Le taux de rotation élevé du personnel est aussi aggravé par des actes d'intimidation, une discrimination antisyndicale et des licenciements pour cause de grossesse. Du point de vue syndical, cette rotation élevée rend extrêmement difficile l'organisation des travailleurs.

Exercice

Cet exercice vous aidera à avoir une vision globale de la main-d'œuvre des entreprises des ZFE dans votre pays et à voir comment ses préoccupations et spécificités sont abordées par les syndicats de votre pays.

³ Pour plus d'information, voir le chapitre sur les «Conditions de travail dans les ZFE à la lumière de l'Agenda pour le Travail Décent de l'OIT»

- [illegible]

-
- This image shows a full page of primary-ruled paper. It features ten sets of horizontal lines across the page. Each set consists of a solid top blue line, a dashed middle blue line, and a solid bottom blue line, providing a guide for letter height and placement in handwriting practice. The background is white, and there are no margins or other markings present.



Chapitre 3:

Conditions de travail dans les ZFE à la lumière de l'agenda pour le travail décent de l'OIT

Agenda pour le travail décent de l'OIT⁴

L'Agenda pour le travail décent de l'OIT vise à poursuivre les objectifs d'un emploi plein et productif, et d'un travail décent pour tous aux niveaux mondial, régional, national, local et sectoriel. Le travail décent résume les aspirations des personnes dans leur vie professionnelle. Selon l'OIT, cela signifie: des possibilités d'un travail qui soit productif et génère un revenu équitable; la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles; de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale; la liberté pour les personnes d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie; et l'égalité de chances et de traitement pour tous les hommes et les femmes. Le travail décent doit donc reposer sur quatre piliers interdépendants, à savoir:

- La création d'emplois
- La garantie des droits au travail
- L'extension de la protection sociale
- La promotion du dialogue social

L'Agenda pour le travail décent de l'OIT a été universellement reconnu par la communauté internationale. L'Organisation des Nations Unies a adopté des résolutions qui engagent les États membres à promouvoir l'emploi et le travail décent pour tous. De nombreux groupes d'intégration régionale, organismes internationaux, institutions financières internationales et entreprises transnationales privées ont tous souscrit à l'objectif du travail décent. Par conséquent, l'Agenda pour le travail décent est une base légitime et juste pour évaluer les conditions de travail dans les ZFE. Ce chapitre fournit dès lors un guide pour aider les syndicats à évaluer la mesure dans laquelle les ZFE de leurs pays respectent les normes universellement reconnues du travail décent.

⁴ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

Questions d'emploi dans les ZFE

Le travail décent implique que les travailleurs aient un travail adéquat d'une qualité acceptable et assorti d'une rémunération suffisante pour assurer un niveau de vie acceptable pour eux et les personnes à leur charge, au-dessus du seuil de pauvreté. La qualité des emplois créés dans les ZFE est généralement faible et leur quantité très instable. Ces emplois sont fortement tributaires de facteurs extérieurs tels que les crises économiques, les demandes extérieures, le niveau d'investissement, ou de l'existence d'accords commerciaux bilatéraux ou régionaux.

Les politiques visant à améliorer la qualité et la productivité de l'emploi dans les ZFE doivent être évaluées en fonction du nombre d'emplois créés, détruits ou modifiés tant en termes qualitatifs que quantitatifs, et en fonction de leur impact sur les principaux groupes vulnérables que sont les femmes ou les migrants. À cet égard, les entreprises opérant dans les ZFE doivent jouer un rôle clé dans la création d'un travail productif et qualitatif.

Une économie productive et compétitive nécessite une main-d'œuvre bien formée et adaptable. Des politiques donnant accès à la formation professionnelle, à la formation technique et à la formation continue améliorent l'employabilité et l'adaptabilité de la main-d'œuvre. Ceci est très important pour la main-d'œuvre des entreprises opérant dans les ZFE où les taux de rotation élevés et les niveaux très faibles d'acquisition des compétences sont chose commune.

Encadré 2: Quelques instruments pertinents de l'OIT sur l'emploi

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964: Cette convention prioritaire exige des États qui la ratifient d'adopter et de développer une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

Convention (n° 181) sur les Agences d'emploi privées, 1997: Cette convention exige des États qui la ratifient de s'assurer que les agences d'emploi privées respectent les principes de non-discrimination. La convention prévoit une coopération entre les services d'emploi publics et privés, des principes généraux de protection des demandeurs d'emploi contre les pratiques inappropriées ou contraires à l'éthique, et une protection des travailleurs soumis à des arrangements de sous-traitance et des travailleurs recrutés à l'étranger.

Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006: Cette recommandation prévoit que les États membres devraient formuler et appliquer une politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail. La politique nationale devrait inclure des mesures pour fournir des orientations sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants, et pour combattre les relations de travail déguisées, telles que des arrangements contractuels lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié.

Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975: Cette convention exige des États qui la ratifient de développer des politiques et des programmes d'orientation et de formation professionnelles étroitement liées à l'emploi, en particulier grâce aux services publics de l'emploi.

Quantité d'emplois

La stratégie des gouvernements à étendre la présence des ZFE dans leurs pays vise à attirer les investissements étrangers et, par là, à créer des emplois. La création d'emplois a donc été un facteur important incitant les gouvernements à promouvoir les ZFE. Ces zones tendent dès lors à créer de nombreux emplois, comme on peut le voir ci-dessus dans les tableaux 1 et 2.

Cependant, les ZFE ne représentent généralement pas un grand pourcentage de l'emploi total dans un pays. On estime que les emplois des ZFE représentent moins de 0,5% de l'emploi global. Par exemple, les pays qui ont connu une croissance significative de l'emploi dans les ZFE entre 2002 et 2006 sont les Philippines (37%), le Sri Lanka (56%), le Vietnam (788%) et le Maroc (103%). La Chine, par exemple, ont connu une croissance de l'emploi de 11,56% entre 1995 et 2005, contribuant à 49% de la croissance totale de l'emploi dans le pays. En Inde, alors que plus de 1 million de personnes étaient employées dans une ZFE en 2005, cela ne représentait que 1% de l'emploi manufacturier. Au Costa Rica, en 2005, l'emploi dans les ZFE représentait seulement 2,09% de la population active, ce qui est plus que dans la plupart des pays d'Amérique latine, à l'exception de la République dominicaine (4,83%), du Honduras (2,16%) et du Mexique (3,41%).

Les ZFE employaient environ 116.000 travailleurs en 2006 à Madagascar, 9.828 travailleurs au Ghana, 44.000 au Lesotho et 29.000 en Namibie. Au Maroc, la ZFE de Tanger emploie environ 48.000 personnes, dont 60% sont des femmes. Il y a des perspectives de développement pour la ZFE de Tanger qui pourrait créer 80.000 emplois dans l'avenir, passant à 200.000 emplois en 2020. Au Togo, le nombre d'emplois a augmenté régulièrement depuis 1994 et atteignait environ 9.500 emplois en 2010. Au Nicaragua, le nombre d'emplois est passé de 8.000 à 70.000 entre 1965 et 2010. Cependant, la crise mondiale et la volatilité des investissements ont fortement et



© OIT/R. Pereira

négalement affecté l'emploi avec la perte de 20.000 emplois en deux ans seulement. Les perspectives sont que seulement 4.000 de ces emplois perdus seront récupérés. D'autre part, les autorités prévoyaient la création de 10.000 nouveaux emplois, portant le nombre total des emplois des ZFE dans le pays à 80.000, en raison d'une augmentation de 12% des exportations en 2010.

La création et la suppression d'emplois sont également dues à l'existence d'accords internationaux de libre-échange. À cet égard, une réduction significative des activités et des emplois dans les ZFE a eu lieu à Madagascar en raison du retrait de concessions commerciales par les États-Unis en vertu de la loi connue sous le nom de «African Growth and Opportunity Act» (AGOA), entraînant une perte de près de 30.000 emplois. D'autre part, certains pays ont bénéficié de possibilités de création d'emplois grâce à des accords commerciaux régionaux. Au Nicaragua, des nouveaux investissements étaient attendus dans les ZFE en raison de la signature en 2005 de l'ALEAC-RD (Accord de libre-échange d'Amérique centrale-République dominicaine).

Dans certains pays, des entreprises opérant déjà dans le pays ont simplement déplacé leurs opérations dans la ZFE afin de bénéficier des avantages attrayants qui y sont offerts. En conséquence, bien que les statistiques de l'emploi dans les ZFE augmentent, la création nette d'emplois dans l'économie nationale est nulle. Une telle tendance a été observée au Mexique dans les années 1990. Ce déplacement de l'emploi des industries manufacturières opérant à l'extérieur des ZFE vers les ZFE a été appelé la «*maquiladorisation*» de l'économie mexicaine.

Qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi implique que les emplois soient conformes aux normes de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Cela signifie qu'ils fournissent des possibilités de travail qui soit productif et qui offre un revenu équitable assorti d'une sécurité sur le lieu de travail. Cela signifie également qu'un emploi assure une protection sociale pour les familles, des perspectives de développement personnel, la liberté pour les travailleurs d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leurs vies. Et cela signifie aussi un emploi qui assure l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs et travailleuses.

Toutefois, le travail décent fait très fréquemment défaut dans les ZFE à travers le monde. Par exemple, au Sri Lanka, les conditions de travail sont tellement dures que les femmes ne travaillent pas pendant plus de cinq ans dans les ZFE, et la rotation des travailleurs y est très élevée. Au Maroc, les contrats ne sont pas toujours écrits et, quand ils le sont, ce sont des contrats à durée déterminée. À Madagascar, les ZFE sont caractérisées par un haut degré de sécurité d'emploi car 85% des travailleurs sont embauchés avec un contrat, mais la rotation des travailleurs au sein de l'entreprises est très élevée, atteignant le chiffre de 11.000 en 2005 et de 7.000 en 2006. Au Nigéria, la majorité des travailleurs dans les ZFE sont des travailleurs occasionnels sans aucune sécurité d'emploi. Au Togo, les statistiques existantes montrent que seuls 2.387 travailleurs sur un total de 9.087 ont été déclarés à la «Caisse nationale de sécurité sociale» en 2009 et que seulement 1.331 travailleurs avaient une déclarations à jour. Cette situation découle du fait que la rotation est très élevée, les emplois temporaires représentant la moitié des postes. Des travailleurs temporaires, saisonniers ou journaliers occupent essentiellement des postes qui sont liés aux activités normales des entreprises.

Une recherche entreprise par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)⁵ couvrant l'Indonésie, les Philippines et le Sri Lanka a mis à jour des preuves de travail précaire très répandu et d'emplois de mauvaise qualité dans les ZFE. En Indonésie, elle a révélé qu'un pourcentage élevé de travailleurs était employé dans plusieurs usines avec des contrats à court terme. Dans deux usines de Tangerang qui fournissent des vêtements à une des plus grandes marques de sport du monde et à deux marques américaines, 80% et 50% des travailleurs respectivement étaient employés avec des contrats à court terme. Dans une troisième entreprise, environ 1.900 travailleurs étaient employés avec des contrats temporaires. La recherche a également montré que les travailleurs contractuels étaient répartis dans la plupart des postes de production et n'étaient limités à aucun rôle ou niveau de responsabilité spécifiques.

Aux Philippines, les chercheurs ont trouvé que 25% des travailleurs avaient un emploi précaire. Plus d'un tiers d'entre eux était employé par une agence d'emploi privée. D'autres travailleurs intérimaires étaient employés par l'intermédiaire du DOLE (Bureau des services publics d'emploi). Tous les travailleurs occasionnels et engagés avec un contrat à court terme qui ont été interrogés réalisent des activités commerciales de base, mais se sont vus refuser le statut de salariés réguliers comme prévu à l'article 280 du Code du travail des Philippines. Les résultats suggèrent également que les employeurs contournent systématiquement la loi afin d'éviter la régularisation de leurs travailleurs. Les résultats des recherches montrent qu'aucun travailleur occasionnel ou temporaire interrogé n'était employé pour plus de 6 mois, même si certains étaient réembauchés avec des nouveaux contrats. La nature à court terme de leur emploi signifie que tous les travailleurs occasionnels et temporaires sont essentiellement soumis à une période d'essai pendant toute leur période d'emploi.

Selon la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM)⁶, les travailleurs les plus exploités dans la ZFE de Batam en Indonésie sont des travailleurs externalisés. Ils sont embauchés par une agence d'emploi et signent généralement un contrat avec l'agence qui les tient pour responsables s'ils venaient à perdre leur emploi, devant parfois payer des redevances représentant cinq à dix fois leur salaire normal. S'ils devaient tomber malades, si des travailleuses devaient tomber enceintes ou s'ils devaient se blesser au travail, l'entreprise les renverrait immédiatement et l'agence d'emploi imposerait probablement une amende au salarié pour rupture de contrat. La fédération syndicale FSPMI⁷ a réussi à négocier et à mettre un terme à tous ces types de contrat pour les salariés externalisés. Dans les usines organisées par la FSPMI, ces contrats n'existent plus. Des réformes entreprises au sein de la fédération syndicale ont été le facteur essentiel qui explique les succès de la FSPMI à organiser les travailleurs des ZFE et à défendre leurs droits avec succès. La fédération a réformé ses structures pour promouvoir la représentation et la participation des femmes, ce qui a joué un rôle important dans sa capacité accrue à organiser les travailleurs des ZFE.

⁵ La FITTHC fait maintenant partie du syndicat **IndustriALL**, suite à la fusion des syndicats dans les secteurs des mines, de l'énergie et de la production.

⁶ La FIOM fait maintenant partie du syndicat **IndustriALL**, suite à la fusion des syndicats dans les secteurs des mines, de l'énergie et de la production.

⁷ Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia



© OIT/J. Maillard

Formation professionnelle et développement des compétences

Au Sri Lanka et au Mexique, des instituts ont été créés pour améliorer les compétences techniques et professionnelles des travailleurs des ZFE. À Madagascar, 63% des entreprises dans les ZFE réalisent des programmes de formation internes, comparé à 30% dans le reste du pays. En Chine, la situation varie en fonction de la région et de la zone. Dans des endroits tels que les zones de développement économique et technologique et les zones de développement industriel de haute technologie, les employeurs sont plus enclins à offrir une formation.

Droits des travailleurs dans les ZFE

Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des droits humains fondamentaux. À cet égard, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948⁸, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 reconnaissent explicitement la liberté syndicale et le droit de former et de s'affilier à des syndicats. Ces droits sont des droits de l'homme. Ils sont universels et indivisibles, et découlent de la dignité inhérente à la personne humaine.

⁸ L'Art 23.4 stipule que "toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts".

Le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT) indique que la reconnaissance des principes de la liberté syndicale est vitale à l'amélioration des conditions de travail et à la réalisation d'une paix universelle et durable. La Déclaration de Philadelphie, annexée à la Constitution de l'OIT, réaffirme que la liberté syndicale est indispensable au progrès soutenu. La liberté syndicale est donc une obligation constitutionnelle de tous les États membres de l'OIT.

Les deux principaux instruments de l'OIT qui promeuvent et protègent la liberté syndicale sont la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Toutefois, la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont violés dans pratiquement toutes les ZFE à travers le monde. Même si les pays où opèrent des ZFE et qui sont des États membres de l'OIT se sont engagés, en vertu de leur appartenance à l'Organisation, à respecter les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, c'est néanmoins la catégorie de droits qui pose le plus de problèmes dans les ZFE. De nombreux pays ne respectent pas les principes de ces instruments en droit ou en pratique. La liberté syndicale et le droit de négociation collective demeurent l'une des principales préoccupations des ZFE dans le monde entier et constituent l'un des plus importants déficits de travail décent.

En règle générale, les travailleurs des ZFE sont privés de leur droit à s'organiser librement. Là où les travailleurs sont syndiqués sur leur lieu de travail, les syndicalistes des ZFE sont exposés au harcèlement, à l'intimidation, aux menaces, à la discrimination et aux licenciements abusifs. Les possibilités de négociation sont très rares et se heurtent à des problèmes de reconnaissance des syndicats en tant qu'agents de négociation. Dans certains cas, des organisations de substitution sont imposées – ce sont des organismes expérimentaux qui violent clairement les principes consacrés dans les Conventions 87 et 98 de l'OIT.

Par exemple, à Madagascar, l'activité syndicale est très faible, avec un taux d'affiliation de juste 14% et une seule des 62 entreprises des ZFE bénéficiant d'une convention collective. Au Togo, seulement 15,63% des travailleurs sont syndiqués et seuls trois syndicats ont été créés depuis 2009. Au Nigéria, une grande proportion des travailleurs des ZFE n'est pas organisée. À l'Île Maurice, le taux de syndicalisation dans les ZFE est inférieur à 12%. En Namibie, les employeurs sont très hostiles aux syndicats, refusant de les reconnaître ou de les laisser mener à bien leurs activités sur les lieux de travail ou d'entamer des négociations collectives avec eux. Au Belize, il n'y a pas de syndicats. La violation systématique des droits fondamentaux des travailleurs, tels que le droit de se syndiquer, de faire grève et de négocier collectivement, constitue la règle générale. Au Honduras, seulement 1,5% des travailleurs est syndiqué et moins de 0,5% est couvert par des conventions collectives. En Jamaïque, il n'y a pas de syndicats dans les ZFE en raison de pratiques antisyndicales. Au Costa Rica, il n'y a pratiquement aucune organisation de travailleurs dans les ZFE et les rares travailleurs syndiqués sont victimes de harcèlement et de licenciement abusif. Au Nicaragua, le taux de syndicalisation est légèrement plus élevé. Il y a environ 43 organisations syndicales dans les ZFE. Sur un total de 150 entreprises, plus de 28 bénéficient d'une présence syndicale. Aux Philippines, moins de la moitié des entreprises interrogées dans des recherches syndicales récentes comptait des syndicats.

Encadré 3: Instruments clés de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective**Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948⁹**

La convention déclare que:

- Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.¹⁰
- Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.¹¹
- Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.¹²

La convention garantit à tous les travailleurs¹³, sans distinction d'aucune sorte, le droit de constituer et de s'affilier à des organisations de leur choix, sans autorisation préalable. L'article 2 de la convention garantit ce droit et l'article 10 définit le terme «organisation» au sens de la convention, comme toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

La convention garantit aux organisations de travailleurs le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action¹⁴.

La convention demande aux autorités publiques de s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal¹⁵. La convention prévoit que la condition d'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4¹⁶.

La convention engage les États membres, pour lesquels la convention est en vigueur, à prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour faire en sorte que les travailleurs puissent librement exercer leur droit d'organisation et prévoit que la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention¹⁷.

⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>

¹⁰ Art 2 de la Convention 87 de l'OIT.

¹¹ Art 4 de la Convention 87 de l'OIT.

¹² Art 5 de la Convention 87 de l'OIT.

¹³ Art 9 de la Convention 87 de l'OIT: La convention introduit une exception dans le cas des membres des forces armées et de la police en prévoyant que la mesure dans laquelle la convention s'appliquera aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

¹⁴ Art. 3.1 de la Convention 87 de l'OIT.

¹⁵ Art. 3.2 de la Convention 87 de l'OIT.

¹⁶ Art 7 de la Convention 87 de l'OIT.

¹⁷ Art 1, 3 et 8 de la Convention 87 de l'OIT.

Le droit de grève

Le droit de grève n'a pas été explicitement inscrit dans la convention. Toutefois, le droit de grève des travailleurs et de leurs organisations a toujours été considéré par l'OIT comme un moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux. La CEACR et le CLS ont tous deux largement reconnu le droit de grève¹⁸. Ce droit est considéré comme un corollaire indissociable du droit syndical garanti par la Convention 87. Les articles 3, 8 et 10 de la convention qui garantissent le droit des syndicats d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, ainsi que de promouvoir les intérêts des travailleurs ont été interprétés comme incluant le droit de grève¹⁹.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949²⁰

La convention:

- Étend la protection des travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi²¹
- Encourage et promeut le développement de négociation volontaire de conventions collectives entre les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi²²

La convention²³ garantit aux travailleurs une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi et prévoit qu'une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat
- de congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail²⁴.

La convention vise à protéger les organisations de travailleurs contre tous actes d'ingérence des organisations d'employeurs, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. Elle précise que

¹⁸ Voir le Recueil de décisions du CLS 1996, paragr. 474 ; et, par exemple, le 302e rapport, cas n° 1809, paragr. 381 ; 304e rapport, cas n° 1863, paragr. 356 ; 307e rapport, cas n° 1850, paragr. 120 ; 308e rapport, cas n° 1900, paragr. 183 ; 311e rapport, cas n° 1934, paragr. 126 ; 324e rapport, cas n° 2072, paragr. 587 ; 327e rapport, cas n° 1581, paragr. 111 ; 328e rapport, cas n° 2116, paragr. 368 ; 332e rapport, cas n° 2258, paragr. 522 et 335e rapport, cas n° 2305, paragr. 505.

¹⁹ Voir les conclusions du CLS sur l'Affaire n° 893 (Canada) - Rapport n° 204, Novembre 1980. Paragr. 124. ; Affaire n° 1071 (Canada) - Rapport n° 214, Mars 1982. Paragr. 247. ; Affaire n° 1247/Alberta *Rapport n° 241, Novembre 198. Paragr. 131 et 140.* ; et Affaire n° 1954 (Côte d'Ivoire) - rapport n° 311, Novembre 1998. Paragr. 405.

²⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>

²¹ Art 1 de la Convention 98 de l'OIT.

²² Art 4 de la Convention 98 de l'OIT.

²³ Comme la Convention 87, la Convention 98 prévoit, à l'art. 5, que la mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale. Elle précise également à l'art. 6 que la convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics dans l'administration de l'État et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

²⁴ Art 1 de la Convention 98 de l'OIT.

sont assimilés à des actes d'ingérence des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. La convention appelle, le cas échéant, à la mise en place de procédures adaptées aux conditions nationales pour assurer le respect du droit d'organisation garanti par la convention²⁵.

La liberté syndicale représente une force pour le progrès social, offre des avantages économiques et sociaux, et est un droit qui permet de promouvoir et de mettre en place des conditions de travail décent. Les droits inscrits dans les Conventions 87 et 98 de l'OIT constituent des conditions préalables à un dialogue social sain et permettent d'organiser un travail décent. Là où des syndicats sont présents sur les lieux de travail, les droits liés à la maternité sont mieux protégés, des systèmes de protection sociale sont mis en place, la journée de huit heures et le repos hebdomadaire sont respectés, et le travail des enfants n'existe pas.

Quant aux ZFE qui représentent le domaine le plus difficile, la plus grande préoccupation et la priorité majeure pour le mouvement syndical sont de garantir le droit des travailleurs à former et à s'affilier à des syndicats indépendants, et à négocier collectivement avec les employeurs opérant dans ces zones. Dans l'hypothèse où l'absence de syndicats dans une ZFE peut attirer davantage d'investissements, de nombreux gouvernements ont privé les travailleurs des ZFE de leur droit d'organisation ou ont établi des limitations dans l'exercice de ce droit. Souvent, les travailleurs des ZFE ne peuvent pas exercer leur liberté syndicale parce que les employeurs adoptent des pratiques contre les travailleurs qui se livrent à des activités syndicales, ayant recours en autres à des licenciements, des transferts, des listes noires ou à la violence physique. Les syndicats ne peuvent souvent pas fonctionner efficacement parce que la législation impose des exigences injustifiées pour leur reconnaissance en tant qu'agents de négociation ou qu'elle restreint les possibilités de négociation collective. Dans de nombreux cas, la loi interdit aux travailleurs des ZFE de recourir à l'action syndicale.

Examen des violations fondamentales des Conventions 87 et 98 de l'OIT dans les ZFE

Malgré le fait que la liberté syndicale et le droit de négociation collective soient des principes fondateurs de l'OIT, ces droits sont souvent violés dans les ZFE à travers le monde. Certaines de ces violations fondamentales portent sur: la restriction de l'affiliation syndicale dans les ZFE; des restrictions d'accès aux travailleurs dans ces zones; des restrictions du droit de grève; l'ingérence des autorités des ZFE ou des gouvernements dans les affaires des organisations syndicales; des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de dirigeants syndicaux et de sympathisants; et des violations du droit de négociation collective. Voici ci-dessous quelques exemples de pays où ces violations ont lieu.

²⁵ Art 2 et 3 de la Convention 98 de l'OIT.

Restrictions légales à la syndicalisation

Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que toute forme de restriction légale qui aurait pour effet d'annuler le droit des travailleurs des ZFE de constituer et de s'affilier à un syndicat de leur choix n'est pas compatible avec les exigences de la Convention 87 de l'OIT, en particulier, avec l'article 2 de la convention, qui garantit à tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'affilier à celles-ci. Les observations des organes de contrôle de l'OIT soulignent également que de telles restrictions ne sont pas autorisées, que ce soit pour des raisons économiques ou pour d'autres raisons, et cela même en tant que mesures temporaires. Les principales lacunes concernant les restrictions légales en matière de syndicalisation dans les ZFE sont des dérogations à l'application de la législation du travail en vigueur, des restrictions législatives implicites sur la syndicalisation, une ambiguïté concernant l'application de la législation du travail et des restrictions législatives quant à l'affiliation syndicale.

En Namibie, l'article 8 (1) de la loi sur les zones franches d'exportation (Export Processing Zones Act) de 1995 stipule que les dispositions de la loi 6 sur le travail (Labour Act 6) de 1992 qui reconnaissent le droit des travailleurs de former des syndicats ne s'appliqueront pas aux ZFE. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a souligné l'importance de la nécessité pour tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, y compris ceux des ZFE, de jouir pleinement des droits énoncés dans la Convention 87 de l'OIT. En Namibie, les employeurs ont généralement été très hostiles aux syndicats, refusant de les reconnaître et de les laisser mener leurs activités à bien sur les lieux de travail ou de s'engager dans des négociations collectives avec eux.

Au Togo, un accord est entré en vigueur en juin 1996 concernant les relations entre les employeurs et les travailleurs dans les ZFE du Togo. Le chapitre 5 de l'accord formulait la procédure d'élection des représentants du personnel, mais ne faisait aucune référence aux organisations syndicales. La CEACR a demandé au gouvernement togolais de spécifier si les syndicats avaient le droit et la possibilité de présenter des candidats comme délégués syndicaux en vue de représenter les travailleurs des ZFE.

En Égypte, les dispositions de la loi de 2002 sur les Zones économiques spéciales (2002 Special Economic Zones Law) exemptent les sociétés d'investissement nouvellement créées de dispositions légales sur le droit d'organisation. Les rapports montrent que beaucoup de réglementations du travail sont mal appliquées et que des actes antisyndicaux sont monnaie courante. Les représentants syndicaux sont victimes de harcèlement, d'intimidation et de sanctions administratives lorsqu'ils s'efforcent d'organiser les travailleurs.



© OIT/J. Maillard

Encadré 4: Jurisprudence du Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT sur les restrictions à la syndicalisation

- L'article 2 de la Convention n° 87 entend consacrer le principe de la non-discrimination en matière syndicale et la formule «sans distinction d'aucune sorte», contenue dans cet article, signifie que la liberté syndicale est reconnue sans discrimination d'aucune sorte tenant à l'occupation, au sexe, à la couleur, à la race, aux croyances, à la nationalité, aux opinions politiques, etc., et ce à tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte²⁶, et les travailleurs des zones franches d'exportation doivent comme tous les autres travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, jouir des droits syndicaux prévus par les conventions sur la liberté syndicale²⁷.
- Le CLS a rappelé que les normes contenues dans la Convention n° 87 s'appliquent à tous les travailleurs «sans distinction d'aucune sorte» et a demandé au gouvernement de modifier la législation en vue de garantir aux travailleurs le droit d'organisation et de négociation collective, conformément aux Conventions n° 87 et 98²⁸.
- La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale dispose que les incitations particulières destinées à attirer les investissements étrangers ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective. Le CLS a considéré que les dispositions légales sur les ZFE devraient garantir le droit d'organisation et de négociation collective à tous les travailleurs²⁹.
- Les formalités prévues par les réglementations nationales concernant la constitution et le fonctionnement des organisations de travailleurs et d'employeurs sont compatibles avec les dispositions de la Convention n° 87, à condition, bien entendu, que ces dispositions réglementaires ne mettent pas en cause les garanties prévues par la Convention n° 87³⁰.
- S'il est vrai que les fondateurs d'un syndicat doivent respecter les formalités prévues par la législation, ces formalités, de leur côté, ne doivent pas être de nature à mettre en cause la libre création des organisations³¹. Les formalités prescrites par la loi pour créer un syndicat ne doivent pas être appliquées de manière à retarder ou à empêcher la formation des organisations syndicales, et tout retard provoqué par les autorités dans l'enregistrement d'un syndicat constitue une violation de l'article 2 de la Convention n° 87³².

²⁶ Voir Recueil 2006, paragr. 209 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf et voir aussi Recueil 1996, paragr. 205; et le 308e rapport, cas n° 1900, paragr. 182.

²⁷ Voir Recueil 2006, paragr. 264. Voir aussi Recueil 1996, par. 240; 302e rapport, cas n° 1826, paragr. 411; et 337e rapport, cas n° 2327, paragr. 195.

²⁸ Voir Recueil 2006, paragr. 265.

²⁹ Voir Recueil 2006, paragr. 266.

³⁰ Voir Recueil 2006, paragr. 275.

³¹ Voir Recueil 2006, paragr. 276.

³² Voir Recueil 2006, paragr. 279.

- La création d'un syndicat peut être considérablement gênée ou même rendue impossible lorsque la législation fixe le nombre minimum de membres d'un syndicat à un niveau manifestement trop élevé, ce qui est le cas, par exemple, lorsque la législation dispose qu'un syndicat doit compter au moins 50 membres fondateurs³³. Le CLS considère également qu'un pourcentage de 30 pourcent au moins des travailleurs concernés exigé pour constituer un syndicat est trop élevé³⁴. Toutefois, le nombre minimum de 20 membres fixé pour la création d'un syndicat ne semble pas exagéré ni, par conséquent, être en soi un obstacle à la constitution d'un syndicat³⁵.

Accès aux ZFE

Il est essentiel que les représentants syndicaux aient accès aux travailleurs des ZFE afin de s'assurer que les travailleurs des ZFE puissent s'organiser librement dans la pratique. Cet accès est particulièrement indispensable car les travailleurs dans de nombreuses ZFE sont physiquement isolés des autres travailleurs de l'industrie et que beaucoup d'entre eux n'ont aucune expérience préalable d'activité syndicale. Les représentants syndicaux doivent avoir accès à ces travailleurs pour les informer des avantages potentiels de la syndicalisation. Cependant, les représentants syndicaux ont souvent difficilement accès aux travailleurs dans les ZFE, que ce soit en raison de lois restreignant l'entrée des personnes dans les zones ou en raison d'autres mesures prises par les entreprises des ZFE, telles que le déploiement d'agents de sécurité armés pour empêcher que les représentants syndicaux ne rencontrent les travailleurs des ZFE. Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné la nécessité pour les représentants syndicaux d'avoir un accès raisonnable aux ZFE pour informer les travailleurs de leur intérêt à constituer des syndicats.

À l'île Maurice, les employeurs dans les ZFE restent hostiles aux syndicats, lesquels rencontrent de nombreuses difficultés à approcher les travailleurs étant donné que, dans la plupart des cas, les syndicalistes se voient refuser l'accès aux sites industriels.

Au Maroc, il est très difficile d'organiser les travailleurs dans les ZFE. L'accès des syndicats aux ZFE est fortement limité, ce qui rend pratiquement impossible l'exercice de la liberté syndicale.

Dans un cas relatif à la République dominicaine présenté au CLS, le plaignant a rapporté que trois militants syndicaux avaient été arrêtés et détenus alors qu'ils distribuaient des informations sur leur syndicat dans une ZFE. Le gouvernement a admis qu'un militant avait été détenu parce qu'il n'avait pas demandé l'autorisation de la direction de la ZFE de pouvoir entrer dans la zone. Le CLS a attiré l'attention du gouvernement sur le principe selon lequel les représentants des travailleurs doivent disposer des facilités nécessaires au bon exercice de leurs fonctions, y compris l'accès aux lieux de travail.

³³ Voir Recueil 2006, paragr. 284.

³⁴ Voir Recueil 2006, paragr. 288.

³⁵ Voir Recueil 2006, paragr. 292.

Encadré 5: Jurisprudence du CLS sur l'accès aux lieux de travail

- Le gouvernement doit garantir aux représentants syndicaux l'accès aux lieux de travail en respectant pleinement les droits de propriété et les droits de la direction, afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs dans le but de les informer des avantages que la syndicalisation peut présenter pour eux.
- Les représentants syndicaux qui ne sont pas employés eux-mêmes dans une entreprise, mais dont le syndicat compte des membres dans le personnel de celle-ci, devraient avoir accès à celle-ci. L'octroi de telles facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.
- L'accès aux lieux de travail des dirigeants syndicaux ne doit bien entendu pas être utilisé au détriment du fonctionnement efficace de l'administration ou des institutions publiques concernées. C'est pourquoi les organisations de travailleurs concernés et l'employeur doivent chercher à conclure des accords de manière à ce que l'accès au lieu de travail durant les heures de travail et en dehors de celles-ci soit reconnu aux organisations de travailleurs sans porter préjudice au fonctionnement de l'administration ou de l'institution publique concernée.

Restrictions légales à l'action syndicale

Le droit de grève a été reconnu comme l'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour la promotion de leurs intérêts économiques et sociaux. Plusieurs pays dotés de ZFE ont cherché à limiter ce droit de grève dans la loi. Les observations des organes de contrôle de l'OIT indiquent que de telles mesures sont incompatibles avec les dispositions des Conventions 87 et 98 de l'OIT. Les observations des organes de contrôle de l'OIT indiquent également qu'il n'est pas permis d'imposer des restrictions limitées dans le temps au droit des travailleurs des ZFE de recourir à la grève. Les principales lacunes concernant les restrictions légales à l'action syndicale dans les ZFE sont l'interdiction de l'action syndicale par la classification des industries des ZFE en tant que services essentiels, le renvoi de la résolution des conflits à l'arbitrage obligatoire et la suppression des grèves dans les ZFE.

Au Nigéria, l'article 18 (5) de la loi sur les zones franches d'exportation (Export Processing Zones Act) stipule qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant une période de dix ans après le début des opérations dans une ZFE. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a rappelé qu'une telle interdiction n'était pas compatible avec les dispositions de la Convention 87 de l'OIT et a demandé au gouvernement du Nigéria d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour assurer que les travailleurs des ZFE aient le droit de créer des organisations, d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes sans ingérence de la part des autorités publiques.

Au Pakistan, le droit des travailleurs des ZFE de recourir à l'action syndicale est expressément interdit. À cet égard, l'article 4 du règlement sur les zones franches d'exportation (Export Processing Zones Rules) de 1982 prive les travailleurs des ZFE du droit de grève et du recours à d'autres formes d'action syndicale. La CEACR et le CLS ont souligné que cette disposition n'était pas compatible avec les exigences des Conventions 87 et 98 de l'OIT.

Au Bangladesh, la loi sur les associations de travailleurs des ZFE et les relations professionnelles (EPZs Workers' Associations and Industrial Relations Act) de 2004 apporte des limitations au droit des organisations de travailleurs de participer à des actions syndicales. En vertu de cette loi, ni grève ni lock-out ne sont permis dans une unité industrielle d'une ZFE jusqu'au 31 octobre 2008 et, dans l'intervalle, tous les conflits de travail sont soumis à l'arbitrage obligatoire et contraignant. Le CLS a demandé au gouvernement du Bangladesh de prendre les mesures nécessaires pour modifier cette loi et accélérer la reconnaissance du droit à l'action syndicale dans les ZFE avant la date fixée.

Encadré 6: Jurisprudence du CLS sur les restrictions des actions syndicales

- L'interdiction générale des grèves ne saurait être justifiée que dans une situation de crise nationale aiguë et pour une durée limitée³⁶. Pour déterminer les cas dans lesquels une grève pourrait être interdite, le critère à retenir est l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population³⁷. La responsabilité de la suspension d'une grève pour des raisons de sécurité nationale ou de santé publique ne doit pas incomber au gouvernement mais à un organe indépendant qui ait la confiance de toutes les parties concernées³⁸.
- Certes, l'impact économique des actions revendicatives et leurs effets sur les échanges et le commerce sont regrettables; cependant, ils ne suffisent pas à rendre le service «essentiel» et le droit de grève devrait être maintenu³⁹.
- Peuvent être considérés comme services essentiels: le secteur hospitalier; les services d'électricité; les services d'approvisionnement en eau; les services téléphoniques; la police et les forces armées; les services de lutte contre l'incendie; les services pénitentiaires publics ou privés; la fourniture d'aliments pour les élèves en âge scolaire et le nettoyage des établissements scolaires; le contrôle du trafic aérien⁴⁰.
- Ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme: la radio et la télévision; les installations pétrolières; les ports; les banques; les services de l'informatique chargés de percevoir les impôts directs et indirects; les grands magasins et parcs de loisirs; le secteur de la métallurgie et l'ensemble du secteur minier; les transports en général; les pilotes de ligne; la production, le transport et la distribution de combustibles; les services ferroviaires; les transports métropolitains; les services postaux; le service de ramassage des ordures ménagères; les entreprises frigorifiques; les services de l'hôtellerie; la construction; la fabrication d'automobiles; les activités agricoles, l'approvisionnement et la distribution de produits alimentaires; la monnaie;

³⁶ Voir Recueil 2006, paragr. 570.

³⁷ Voir Recueil 2006, paragr. 581.

³⁸ Voir Recueil 2006, paragr. 571.

³⁹ Voir Recueil 2006, paragr. 592.

⁴⁰ Voir Recueil 2006, paragr. 585.

le Service des imprimeries d'État et les monopoles d'État des alcools, du sel et du tabac; le secteur de l'enseignement; l'entreprise d'embouteillage d'eau minérale⁴¹.

- L'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail et à une grève est acceptable s'il intervient à la demande des deux parties au conflit⁴².
- Dans la mesure où l'arbitrage obligatoire empêche la grève, il porte atteinte au droit des organisations syndicales d'organiser librement leurs activités et ne pourrait se justifier que dans la fonction publique ou dans les services essentiels au sens strict du terme⁴³.
- Le CLS a estimé qu'un système d'arbitrage obligatoire par les soins de l'administration du travail, lorsqu'un différend n'a pas été réglé par d'autres moyens, peut avoir pour résultat de restreindre considérablement le droit des organisations de travailleurs d'organiser leur activité et risque même d'imposer une interdiction absolue de la grève, contrairement aux principes de la liberté syndicale⁴⁴.

Ingérence dans les affaires des organisations des travailleurs

L'article 3 de la Convention 87 de l'OIT et l'article 2 de la Convention 98 de l'OIT visent à protéger les organisations de travailleurs contre tous les actes d'ingérence de la part des pouvoirs publics, des employeurs et des organisations d'employeurs dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Le CLS a souligné que le droit des organisations de travailleurs d'élire leurs propres représentants librement sans ingérence des pouvoirs publics est une condition indispensable pour qu'elles soient en mesure de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres. Il a précisé que l'exigence d'autorisation préalable pour les organisations de travailleurs à bénéficier d'une aide financière internationale pour leurs activités syndicales constitue une ingérence des pouvoirs publics dans le droit des organisations de travailleurs à organiser librement leur gestion et leurs activités. Il a également souligné qu'autoriser des représentants de l'employeur à demander la dissolution des syndicats peut donner lieu à des actes d'ingérence de la part de l'employeur.

Les principales lacunes en matière d'ingérence dans les affaires des organisations de travailleurs dans les ZFE sont l'ingérence dans les élections et le fonctionnement des organisations de travailleurs, l'ingérence dans leurs procédures d'enregistrement et de dissolution, et l'ingérence dans leurs activités de financement.

⁴¹ Voir Recueil 2006, paragr. 587.

⁴² Voir Recueil 2006, paragr. 564.

⁴³ Voir Recueil 2006, paragr. 565.

⁴⁴ Voir Recueil 2006, paragr. 568.

Dans une affaire relative à une ZFE au Nicaragua, une des allégations du plaignant était que, peu après la création d'un nouveau syndicat, l'entreprise et, par la suite, quatre travailleurs et un conseiller payés par l'entreprise avaient demandé la dissolution du syndicat. Une procédure fut engagée et le ministère du Travail refusa alors d'enregistrer la réorganisation du comité exécutif du syndicat. Le CLS désapprouva le refus initial du gouvernement d'enregistrer la réorganisation du comité du syndicat, de même que le retard de plusieurs

mois dans l'enregistrement du comité. Il demanda au gouvernement du Nicaragua de s'abstenir à l'avenir de s'immiscer dans les affaires syndicales.

Au Bangladesh, l'article 18 (2) de la loi sur les Associations de travailleurs des ZFE et les relations professionnelles (EPZs Workers' Associations and Industrial Relations Act) de 2004 stipule qu'aucune association de travailleurs n'obtiendra ou ne recevra de fonds d'une source extérieure sans l'approbation préalable du Président exécutif de l'Autorité de la ZFE. Le CLS a rappelé que les syndicats ne devraient pas être tenus d'obtenir une autorisation préalable pour bénéficier d'une aide financière internationale pour leurs activités syndicales et a observé que la norme en question interférerait avec le droit des organisations de travailleurs à organiser leur gestion et leurs activités sans ingérence de la part des pouvoirs publics. Il a demandé au gouvernement du Bangladesh de prendre les mesures nécessaires pour amender cet article de la loi. En Indonésie, des recherches menées par les syndicats montre que toutes les entreprises ont pris des mesures pour s'immiscer dans les activités syndicales. Les syndicats sont néanmoins présents dans certaines entreprises.



Encadré 7: Jurisprudence du CLS sur l'ingérence dans les affaires des syndicats

- L'article 2 de la Convention n° 98 établit l'indépendance totale des organisations de travailleurs vis-à-vis des employeurs dans l'exercice de leurs activités⁴⁵.
- Le respect des principes de la liberté syndicale suppose que les autorités publiques fassent preuve d'une grande retenue en ce qui concerne toute intervention dans les affaires internes des syndicats⁴⁶.
- L'existence de normes législatives interdisant les actes d'ingérence de la part des autorités ou encore de la part des organisations de travailleurs et d'employeurs les unes vis-à-vis des autres est insuffisante si celles-ci ne s'accompagnent pas de procédures efficaces qui assurent leur application dans la pratique⁴⁷.
- Il est nécessaire que la législation établisse d'une manière expresse des recours et des sanctions suffisamment dissuasives contre les actes d'ingérence des employeurs à l'égard des travailleurs et des organisations de travailleurs afin d'assurer l'efficacité pratique des articles 1 et 2 de la Convention n° 98⁴⁸.
- L'annulation par le greffier des syndicats de l'enregistrement ou la radiation du registre des syndicats d'une organisation équivaut à la dissolution de la dite organisation par voie administrative⁴⁹. L'annulation de l'enregistrement d'un syndicat ne devrait être possible que par voie judiciaire⁵⁰.
- Une législation qui permet au ministre d'ordonner l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, à son entière discrétion et sans aucun droit de recours aux tribunaux, est contraire aux principes de la liberté syndicale⁵¹.
- Les mesures de suspension ou de dissolution par voie administrative constituent de graves violations aux principes de la liberté syndicale⁵².
- Le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et celui de ces organisations d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs et d'organiser leur gestion et leur activité supposent l'indépendance financière. Celle-ci implique que les organisations de travailleurs ne sont pas financées d'une manière qui les place à la discrétion des pouvoirs publics⁵³.
- Un système selon lequel les travailleurs sont tenus de verser une cotisation à un organisme de droit public qui, à son tour, assure le financement des organisations syndicales peut comporter de graves dangers pour l'indépendance de ces organisations⁵⁴.

⁴⁵ Voir Recueil 2006, paragr. 855.

⁴⁶ Voir Recueil 2006, paragr. 859.

⁴⁷ Voir Recueil 2006, paragr. 861.

⁴⁸ Voir Recueil 2006, paragr. 862.

⁴⁹ Voir Recueil 2006, paragr. 685.

⁵⁰ Voir Recueil 2006, paragr. 687.

⁵¹ Voir Recueil 2006, paragr. 689.

⁵² Voir Recueil 2006, paragr. 683.

⁵³ Voir Recueil 2006, paragr. 466.

⁵⁴ Voir Recueil 2006, paragr. 470.

Discrimination antisyndicale

Alors que la plupart des pays dotés de ZFE reconnaissent le droit des travailleurs des ZFE de s'organiser dans les limites fixées par la loi, dans la pratique, le droit des travailleurs des ZFE de s'organiser librement et de participer à des activités syndicales est restreint dans de nombreuses ZFE en raison des pratiques discriminatoires antisyndicales adoptées par les employeurs. Celles-ci incluent la mise à pied, la suspension, le transfert, la liste noire, le harcèlement, l'intimidation et les agressions physiques à l'encontre des dirigeants et des membres des syndicats, et l'obligation pour les travailleurs de s'affilier à des associations et à des syndicats parrainés par l'employeur. De telles pratiques sont particulièrement prononcées au moment de la formation des syndicats. Le problème est accentué lorsque les travailleurs des ZFE ne jouissent pas de sécurité d'emploi car cela permet aux employeurs de se débarrasser facilement des travailleurs impliqués dans des activités syndicales. Les principaux problèmes concernant des actes de discrimination antisyndicale dans les ZFE sont une protection législative inadéquate contre la discrimination antisyndicale, les représailles contre les syndicalistes, les listes noires des dirigeants syndicaux, le harcèlement et la violence.

Au Salvador, les travailleurs dans les ZFE sont confrontés à l'exploitation, aux mauvais traitements, à la violence verbale, aux menaces et au harcèlement sexuel. La zone franche du secteur textile se caractérise par sa politique antisyndicale et les licenciements des travailleurs qui tentent d'exercer leurs droits syndicaux. Au Nicaragua, les licenciements et les pressions exercées sur les syndicalistes sont très fréquents, de même que les violations du droit d'organisation et de négociation collective qui se produisent tout au long du processus d'organisation, depuis la phase de lancement jusqu'au moment où elle sera pleinement opérationnelle, bien que des petites améliorations aient eu lieu grâce à une plus grande implication du ministère du Travail. En Indonésie, les chercheurs de la FITTHC ont rapporté que toutes les usines avaient pris des mesures antisyndicales alors que les syndicats représentaient les travailleurs dans la plupart des usines étudiées. Les dirigeants syndicaux ont également exprimé leur inquiétude de voir les employeurs refuser les relations d'emploi aux travailleurs afin d'affaiblir les syndicats. Les travailleurs qui sont devenus membres du syndicat ont été intimidés, mis à pied ou n'ont pas vu leur contrat prolongé, la direction envoyant ainsi le message clair aux travailleurs qu'elle n'approuvait pas l'affiliation syndicale. Au Maroc, les travailleurs des ZFE ont trop peur de créer des syndicats car ils craignent de perdre leur emploi. En Namibie, les employeurs ont généralement été très hostiles aux syndicats, refusant de les reconnaître ou de les laisser mener leurs activités sur les lieux de travail, et en particulier dans les ZFE. Au Belize, les ZFE ont été caractérisées par la violation systématique des droits fondamentaux des travailleurs. En Jamaïque, il n'y a pas de syndicats dans les ZFE en raison des pratiques antisyndicales qui ont toujours empêché la création de syndicats. Les «maquillas» (ZFE) situées à la frontière nord du Mexique signent souvent des «contrats de protection». Ces contrats sont des accords conclus entre une entreprise et un syndicat qui n'existe que sur papier. Les travailleurs qui s'organisent sont victimes d'actes d'intimidation et de répression de la part des «syndicats de papier» et du gouvernement. Ceux qui tentent de défendre leurs droits sont étiquetés comme des auteurs de troubles et risquent d'être mis sur une liste noire par l'entreprise. Au Costa Rica, il n'y a pratiquement pas d'organisation syndicale dans les ZFE et les rares travailleurs syndiqués sont victimes de harcèlement et de licenciement abusif.

Encadré 8: Jurisprudence du CLS sur la discrimination antisyndicale

- La discrimination antisyndicale est une des violations les plus graves de la liberté syndicale puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats⁵⁵.
- Un mouvement syndical réellement libre et indépendant ne peut se développer dans un climat de violence et d'incertitude⁵⁶.
- Nul ne doit faire l'objet d'une discrimination ou subir un préjudice dans l'emploi de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes et les responsables de tels actes doivent être punis⁵⁷.
- La protection contre les actes de discrimination antisyndicale s'applique autant aux membres des syndicats et aux anciens responsables syndicaux qu'aux dirigeants syndicaux en place⁵⁸.
- La pratique consistant à établir des listes noires de dirigeants et militants syndicaux met gravement en péril le libre exercice des droits syndicaux et, d'une manière générale, les gouvernements devraient prendre des mesures sévères à l'égard de telles pratiques⁵⁹.
- La liberté syndicale ne peut s'exercer que dans une situation de respect et de garantie complets des droits fondamentaux de l'homme, en particulier du droit à la vie et du droit à la sécurité de la personne⁶⁰. Le droit à la vie est la condition de base de l'exercice des droits consacrés dans la Convention n° 87⁶¹.
- Les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe⁶². Tous les États ont le devoir indéniable de promouvoir et de défendre un climat social où le respect de la loi règne en tant que seul moyen de garantir et de respecter la vie⁶³.
- Lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, le CLS a considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans retard car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions⁶⁴.
- L'absence de jugements contre les coupables entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales⁶⁵.

⁵⁵ Voir Recueil 2006, paragr. 769.

⁵⁶ Voir Recueil 2006, paragr. 45.

⁵⁷ Voir Recueil 2006, paragr. 772.

⁵⁸ Voir Recueil 2006, paragr. 775.

⁵⁹ Voir Recueil 2006, paragr. 803.

⁶⁰ Voir Recueil 2006, paragr. 43.

⁶¹ Voir Recueil 2006, paragr. 42.

⁶² Voir Recueil 2006, paragr. 44.

⁶³ Voir Recueil 2006, paragr. 58.

⁶⁴ Voir Recueil 2006, paragr. 50.

⁶⁵ Voir Recueil 2006, paragr. 52.

Négociation collective

La plupart des pays dotés de ZFE reconnaissent le droit des travailleurs de négocier collectivement leurs conditions de travail avec l'employeur. Cependant, dans les pays où le droit des travailleurs des ZFE de s'organiser n'est pas reconnu par la loi, le droit de négocier collectivement avec l'employeur n'est pas non plus reconnu. Les principaux problèmes en matière de négociation collective dans les ZFE sont ceux liés à la reconnaissance de l'agent négociateur, aux restrictions sur la portée de la négociation collective, au refus de négocier et à la promotion de la négociation collective dans les ZFE.

Au Ghana, «Blue Skies Products (Gh) Ltd», une entreprise de transformation de fruits de la ZFE qui emploie plus de mille travailleurs, a toujours refusé de reconnaître le syndicat des travailleurs de l'entreprise, le «Food and Allied Workers Union» (FAWU), une filiale de la «Ghana Federation of Labour» (GFL). Le syndicat a organisé les travailleurs et a reçu un certificat de négociation collective en février 2004, mais n'a toujours pas été en mesure de négocier avec l'entreprise. Bien que le ministère du Travail ait délivré un certificat de négociation collective au FAWU, il en a aussi donné un à la «Blue Skies Staff Association», que la «Ghana Federation of Labour» (GFL) a décrit comme un syndicat jaune. L'affaire a été portée devant le tribunal pour décider quel syndicat devrait représenter les travailleurs.



L'affaire est passée devant le tribunal en octobre 2010, sans notification préalable envoyée au FAWU. Le département du Procureur général a soudainement annoncé l'abandon de l'affaire, sans fournir aucune explication. «Blue Skies» avait déposé plusieurs plaintes contre la GFL et le FAWU pour retarder la reconnaissance de son syndicat de travailleurs. Les affaires étaient toujours en cours à la fin de l'année 2010.

Au Nigéria, le mode concret de négociation collective est déterminé par chaque secteur et reflète le caractère des relations collectives dans chaque secteur syndical. Par exemple, le syndicat national des travailleurs des produits chimiques, du caoutchouc, de la chaussure, du cuir et des produits non métalliques (National Union of Chemical Rubber Footwear Leather and Non-Metallic Products Employees) organise des cycles de négociation de 2 ans avec la partie prenante équivalente des employeurs sur la plate-forme du Conseil national industriel conjoint (National Joint Industrial Council) du secteur. Les règles de fond accordées sur cette plate-forme sont contraignantes pour les ZFE au sein du secteur. D'autre part, dans le secteur du pétrole et du gaz, il n'y a pas de Conseil national industriel conjoint (National Joint Industrial Council) et aucun accord spécifique aux ZFE n'a été conclu avec les entreprises du pétrole.



Au Sri Lanka, la création en 1994 des conseils de travailleurs, encouragée par les employeurs et le Comité d'investissement (Board of Investment - BOI), a entravé la création de syndicats libres et indépendants, de même que l'exercice du droit de négociation collective. Les conseils ont été mis en place sans consulter les syndicats. Ils sont sous le contrôle du Comité d'investissement et leurs membres ne sont pas élus librement.

Au Togo, toutes les négociations relatives aux conditions de travail dans les ZFE sont menées bilatéralement par les délégués du personnel regroupés au sein du «Comité des délégués du personnel» et les employeurs regroupés dans «l'Association des employeurs de la ZFE» sous la supervision générale de la Société d'Administration des Zones Franches (SAZOF). Les deux parties ont conclu l'accord du 1^{er} Juin 1996, considéré comme la convention collective sectorielle de la ZFE, et la révision des salaires de 2008. Elles ont remporté un certain succès, mais les acteurs traditionnels des négociations collectives, à savoir les organisations de travailleurs et d'employeurs librement choisis, ont été remplacés par ces regroupements particuliers qui ne sont pas compatibles avec les principes énoncés dans les Conventions 87 et 98 de l'OIT. La légitimité et la capacité de ces acteurs à défendre, dans une négociation collective, les droits et les intérêts matériels, moraux et sociaux des travailleurs des ZFE peuvent être remises en question. La grande majorité des travailleurs ne reconnaît pas leur légitimité, surtout lorsque la loi en vigueur accorde expressément ce rôle aux organisations syndicales professionnelles. Le «Comité des délégués du personnel» n'a pas les mêmes avantages que les organisations syndicales en termes d'affiliation, de solidarité syndicale, de pression, de lobbying et d'expérience syndicale. Depuis 2006, quelques tentatives de véritable dialogue social tripartite ont eu lieu et la volonté de la SAZOF a ouvert la voie à un développement timide, mais positif, de l'activité syndicale dans les ZFE. Grâce à l'appui de l'OIT et du ministère togolais du Travail et de la Sécurité sociale, la révision des textes spécifiques relatifs à la ZFE a été entreprise dans le but d'éliminer les obstacles à la liberté syndicale. Des négociations sont également en cours avec la participation active des organisations syndicales des ZFE pour l'approbation d'une nouvelle convention collective sectorielle.

Aux Philippines, des chercheurs de la FITTHC ont trouvé dans une usine que le syndicat avait organisé avec succès un nombre suffisant de travailleurs pour répondre aux exigences de négociation collective avec l'employeur. L'employeur a réagi en menant une campagne soutenue de harcèlement contre les membres du syndicat, culminant avec la fermeture de l'usine par l'employeur et la mise à pied de 800 travailleurs avec effet immédiat. Une affaire est actuellement en cours devant le Tribunal du travail. Les chercheurs de la FITTHC ont également enregistré l'utilisation d'organes de représentation des travailleurs influencés par la direction, y compris des conseils de gestion du travail et des coopératives de salariés, et ce dans juste un peu moins de la moitié des usines étudiées.

Au Maroc, en novembre 2010, la direction de «APM Terminals» dans le port de Tanger avait licencié quatre membres du syndicat des travailleurs du transport. Le syndicat avait juste atteint le seuil légal du nombre d'affiliations qui devait lui permettre de négocier une convention collective avec l'employeur.

Encadré 9: Jurisprudence du CLS sur la négociation collective

- Des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi⁶⁶.
- Le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent, et les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal⁶⁷.
- Les travailleurs temporaires doivent pouvoir négocier collectivement⁶⁸.
- Les questions qui peuvent être sujettes à la négociation collective comprennent: le type d'accord qui peut être proposé aux travailleurs ou le type d'accord industriel devant être négocié par la suite, le salaire, les allocations et indemnités, les horaires de travail, les congés annuels, les critères de sélection en cas de mise à pied, le champ d'application de la convention collective, l'octroi de facilités syndicales, y compris un accès au lieu de travail plus large que celui prévu par la législation, etc.⁶⁹
- Une législation prévoyant que le ministère du Travail a la faculté de fixer des normes relatives aux salaires, aux horaires de travail, aux périodes de repos et de congé et aux conditions de travail, les conventions collectives devant s'en tenir à ces normes et ces aspects importants des conditions de travail étant ainsi exclus du domaine de la négociation collective, n'est pas en harmonie avec l'article 4 de la Convention n° 98⁷⁰.
- La négociation volontaire des conventions collectives et, donc, l'autonomie des partenaires sociaux à la négociation constituent un aspect fondamental des principes de la liberté syndicale⁷¹.
- L'article 4 de la Convention n° 98 n'impose aucunement à un gouvernement de rendre obligatoire la négociation collective de même qu'il n'est pas contraire à cet article d'obliger les partenaires sociaux, en vue d'encourager et de promouvoir le développement et l'utilisation des mécanismes de la négociation collective, à entrer en négociation sur les termes et les conditions d'emploi. Les autorités publiques devraient toutefois s'abstenir de toute ingérence indue dans le processus de négociation⁷².

⁶⁶ Voir Recueil 2006, paragr. 880.

⁶⁷ Voir Recueil 2006, paragr. 881.

⁶⁸ Voir Recueil 2006, paragr. 906.

⁶⁹ Voir Recueil 2006, paragr. 913.

⁷⁰ Voir Recueil 2006, paragr. 919.

⁷¹ Voir Recueil 2006, paragr. 925.

⁷² Voir Recueil 2006, paragr. 928.

- Il est important que les employeurs et les syndicats participent aux négociations de bonne foi et n'épargnent aucun effort pour parvenir à un accord, des négociations véritables et constructives étant nécessaires pour établir et maintenir une relation de confiance entre les parties⁷³.
- Les accords doivent être obligatoires pour les parties⁷⁴.
- Les employeurs devraient reconnaître les organisations représentatives de travailleurs dans une branche particulière aux fins de la négociation collective⁷⁵. La reconnaissance par un employeur des principaux syndicats représentés dans son entreprise ou du plus représentatif d'entre eux constitue la base même de toute procédure de négociation collective des conditions d'emploi au niveau de l'établissement⁷⁶.

Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

La discrimination en matière d'emploi et de profession est un enjeu majeur dans les ZFE, où la majorité de la main-d'œuvre est composée de jeunes femmes et de migrants. Ces groupes sont plus susceptibles de souffrir de discrimination. Les femmes dans les ZFE à travers le monde se voient refuser l'accès à l'emploi et à la formation, reçoivent des salaires plus bas ou sont limitées à certaines professions en raison de leurs projets de maternité, sans tenir compte de leurs capacités et compétences. Dans la plupart des ZFE, il existe une discrimination en matière d'équité salariale et d'égalité de traitement entre les travailleurs et les travailleuses. Les travailleurs migrants des ZFE sont plus susceptibles que les travailleurs locaux de souffrir de pratiques discriminatoires.



© OIT / M. Crozet

⁷³ Voir Recueil 2006, paragr. 935.

⁷⁴ Voir Recueil 2006, paragr. 939.

⁷⁵ Voir Recueil 2006, paragr. 954.

⁷⁶ Voir Recueil 2006, paragr. 953.

Encadré 10: Instruments pertinents de l'OIT sur la discrimination

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951: Cette convention fondamentale exige des pays qui la ratifient d'assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le terme «rémunération» est défini au sens large et comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Cette convention fondamentale définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Elle exige des États qui la ratifient de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. Cela inclut la discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

À Madagascar, le salaire moyen des travailleuses des ZFE est inférieur de 8% dans les emplois peu qualifiés et de 20% dans les postes de direction si on le compare à celui des hommes. Bien que les droits des femmes enceintes et des jeunes mères soient généralement respectés, des pratiques discriminatoires persistent, telles que le refus d'embaucher des femmes enceintes, des pertes d'emplois et le refus d'accorder un congé de maternité. En Namibie, comme exemple de discrimination inverse, une ZFE emploie un grand nombre de travailleurs asiatiques dont les salaires sont plus élevés que ceux de leurs homologues namubiens. À l'Île Maurice, les ZFE emploient 15.000 travailleurs étrangers venant principalement de Chine, d'Inde, du Bangladesh et du Sri Lanka. En raison de barrières linguistiques et de restrictions imposées par les employeurs, les travailleurs immigrés sont victimes d'une discrimination évidente et n'ont souvent pas de contrat formel. Au Sri Lanka, la discrimination entre travailleurs et travailleuses dans les usines d'articles de sport et de loisirs est très répandue. À cet égard, la recherche montre que, durant le processus de recrutement, la direction a favorisé des travailleurs qui n'étaient pas mariés. Quatre entreprises ont effectué des tests de grossesse et les femmes enceintes n'ont pas été recrutées. Au Belize, les femmes sont confrontées à des inégalités et à une discrimination au travail du fait de la mauvaise application de la législation du travail dans les ZFE. À cet égard, le taux de chômage des femmes est beaucoup plus élevé que celui des hommes et leur salaire représente 52% de celui des hommes. Les femmes sont plus concentrées dans les emplois peu rémunérés et peu qualifiés.

Abolition du travail forcé ou obligatoire

L'élimination du travail forcé ou obligatoire reste un grand défi dans les ZFE où le travail et les heures supplémentaires obligatoires sont fréquents et leur recours généralisé. Certaines conditions de travail dans les ZFE peuvent être assimilées à du travail forcé.

Un rapport publié en 2010 par la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les normes fondamentales du travail au Salvador a dénoncé que plusieurs des 67.000 travailleurs, la plupart des femmes, employés dans les 15 ZFE du pays souffraient de conditions de travail épouvantables qui pouvaient être assimilées à du travail forcé et que les conditions de travail étaient comparables à l'esclavage. À l'Île Maurice, les conditions de travail des migrants bangladais ont été décrites comme une forme d'esclavage moderne. Le FMI a dénoncé des cas dans la ZFE de Batam en Indonésie où les travailleurs sont échangés comme des marchandises, à un pas seulement de la traite des êtres humains. Ces travailleurs sont embauchés par l'intermédiaire d'une agence d'emploi et signent généralement un contrat avec cette agence qui les tient pour responsables et leur réclament des montants élevés, s'ils viennent à perdre leur emploi.

Encadré 11: Instruments pertinents de l'OIT sur le travail forcé

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930: Cette convention fondamentale interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire qui est défini comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Des exceptions sont prévues pour tout travail exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire, pour tout travail faisant partie des obligations civiques normales, ou pour tout travail exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957: Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique; en tant que mesure de discipline du travail; en tant que punition pour avoir participé à des grèves; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Abolition du travail des enfants

Le travail des enfants est une réalité dans de nombreux pays du monde entier qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT ou ne les appliquent pas efficacement. Des recherches présentent des cas de travail des enfants dans des ZFE.

En Équateur, dans le domaine du travail des enfants, il existe des pratiques proches de l'esclavage, du travail forcé et de la servitude, en particulier dans les plantations de bananes et de fleurs, et dans les secteurs d'extraction d'or et d'huile de palme. Ces pratiques concernent généralement des enfants issus de familles et de milieux pauvres. Au Mexique, les travailleurs mineurs des «maquilas» (ZFE) sont généralement des filles juste en dessous de l'âge minimum. Elles commencent à travailler à l'âge de 12 ou 13 ans. Elles fournissent de faux certificats de naissance ou mentent sur leur âge.

Encadré 12: Instruments pertinents de l'OIT sur le travail des enfants

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973: Cette convention fondamentale spécifie l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) et l'âge minimum pour les travaux dangereux à 18 ans (16 ans sous certaines conditions strictes). Il prévoit la possibilité de spécifier, en une première étape, un âge minimum de 14 ans (12 ans pour les travaux légers) là où l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées.

Convention (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999: Cette convention fondamentale définit un «enfant» comme une personne de moins de 18 ans. Elle exige des États qui la ratifient d'éliminer les pires formes de travail des enfants qui comprennent toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants; les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. La convention exige des États qui la ratifient de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Elle exige également des États d'assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants.

© OIT/N.C.



Inspection du travail

L'application correcte et efficace de la législation du travail dépend d'une inspection du travail efficace, avec des inspecteurs du travail qui examinent la façon dont les normes nationales du travail sont appliquées sur le lieu de travail et qui offrent des conseils sur la façon d'améliorer l'application de la législation nationale du travail. Dans de nombreux pays, les systèmes d'inspection du travail sont sous-financés et manquent de personnel. En ce qui concerne les ZFE, le manque général de ressources matérielles et humaines, le manque de formation des inspecteurs du travail et l'absence d'un cadre juridique leur donnant le pouvoir d'agir dans l'intérêt général constituent les principaux problèmes existants.

Au Nicaragua, les inspecteurs du travail ont souvent rencontré de nombreux problèmes pour accéder aux ZFE. Toutefois, l'approbation de la loi 618, la «Loi générale sur la santé et la sécurité au travail» a contribué à améliorer cette situation. Grâce à cette loi, le rôle du ministère du Travail du Nicaragua a été renforcé et les inspecteurs du travail ont le droit de visiter les ZFE à tout moment et sans préavis. Au Maroc, le Code du travail exige que les inspecteurs du travail appliquent les dispositions du droit du travail. Toutefois, les organisations syndicales ont dénoncé la passivité et l'incapacité de l'inspection du travail. Elles affirment que les inspecteurs du travail ne peuvent pas avoir librement accès aux ZFE et qu'ils ne satisfont pas les travailleurs qui leur demandent de visiter les lieux de travail. Au Salvador, le gouvernement n'alloue pas suffisamment de ressources à une inspection et une surveillance adéquates en vue d'assurer le respect du droit d'organisation et de négociation collective dans les ZFE. En outre, des inspecteurs

du travail sont accusés de corruption. Au Togo, l'article 30 du décret n° 90/40 du 4/04/1990 qui interdit l'accès aux ZFE à toute personne extérieure a gravement limité les contrôles réalisés par les inspecteurs du travail en vue de faire respecter la législation du travail. Au Nigéria, les inspections du travail sont pratiquement inexistantes en raison de l'hostilité manifestée par la direction des ZFE, mais aussi du nombre limité d'inspecteurs du travail, qui représente à peine 19% du nombre exigé par la loi. À Madagascar, le nombre d'inspecteurs du travail est très limité et ceux-ci manquent de formation. Au Sri Lanka, le nombre d'inspections du travail reste très faible malgré la réorganisation du ministère du Travail et la révision du système d'inspection réalisée avec l'appui de l'OIT de 2003 à 2006. En Indonésie, il n'existe aucun véritable système efficace pour effectuer des inspections du travail dans les ZFE car il y a une pénurie d'inspecteurs du travail. En Haïti, l'inspection du travail est inexistante et la structure au sein du ministère des Affaires sociales n'est pas opérationnelle.

Encadré 13: Instrument pertinent de l'OIT sur l'inspection du travail

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947: Cette convention exige des États qui la ratifient de maintenir un système d'inspection du travail dans l'industrie et le commerce. La convention définit une série de principes concernant la détermination des domaines de la législation couverts par l'inspection du travail, les fonctions et l'organisation du système d'inspection, les critères de recrutement, le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail, ainsi que leurs pouvoirs et obligations.

Protection sociale dans les ZFE

Selon l'OIT, 80% de la population mondiale ne bénéficie d'aucune protection sociale adéquate. La protection sociale est un droit de l'homme consacré par les principaux instruments internationaux protégeant les droits de l'homme, tels que la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 ou le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966. L'absence de protection sociale adéquate est un grand déficit de travail décent pour les travailleurs des ZFE, en particulier pour les femmes. L'objectif des interventions de protection sociale est de réduire l'insécurité au travail, de garantir des conditions de sécurité au travail, de maintenir les revenus et d'assurer un accès adéquat aux soins et aux services sociaux. Les interventions peuvent inclure la sécurité sociale et des allocations de chômage, les régimes de protection de la maternité, la promotion des systèmes de retraite, la santé au travail et les politiques de lutte contre le VIH/SIDA, etc.

Licenciement

Le licenciement est une expérience traumatisante pour un travailleur. Il est synonyme de perte de revenus, conduit à la perte de l'estime de soi et a un impact direct sur le bien-être de la famille du travailleur. Les entreprises des ZFE sont souvent soumises à des influences extérieures et à des changements dans la chaîne de production mondiale. La demande extérieure de produits peut varier. Les accords commerciaux régionaux ou bilatéraux peuvent avoir un impact sur l'organisation des ZFE. Des crises économiques peuvent se déclarer et affecter les entreprises des ZFE. Ainsi, les emplois dans les ZFE sont très souvent des emplois précaires. Tout cela est aggravé par le désir de nombreux employeurs des ZFE de maximiser leurs profits en imposant aux travailleurs des mauvaises conditions de travail et des objectifs de production élevés. De plus, l'utilisation généralisée des contrats temporaires signifie que l'emploi prend simplement fin à l'expiration des contrats, évitant ainsi les sanctions de l'employeur pour licenciement. Cela contribue également à une forte rotation du personnel dans les ZFE. Finalement, de nombreux travailleurs perdent souvent leur emploi à la suite d'actes de harcèlement et de discrimination antisyndicale. Les travailleurs sont donc arbitrairement licenciés à cause de leurs activités syndicales ou, pour les travailleuses, tout simplement parce qu'elles sont enceintes.

Encadré 14: Instrument clé de l'OIT sur l'emploi

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982: Cette convention consacre le principe qu'un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment: l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail; le fait d'avoir déposé une plainte contre un employeur; la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale; l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident; l'absence du travail pendant le congé de maternité. Si un travailleur individuel est licencié, il ou elle doit avoir le droit de se défendre contre les allégations formulées. En cas de licenciement collectif, les gouvernements doivent chercher à encourager les employeurs à consulter les représentants des travailleurs et à trouver des alternatives aux licenciements massifs (comme un gel des embauches ou des réductions du temps de travail). La convention couvre également les questions relatives à l'indemnité de départ, à la durée du préavis, aux procédures de recours contre le licenciement, à l'assurance chômage et aux avertissements préalables à envoyer aux autorités en cas de licenciements massifs.

Au Sri Lanka, les entreprises sont connues pour fermer leurs portes sans avertissement et laisser les travailleurs sans compensation, sans remboursement des arriérés ou de l'assurance nationale. Au Nicaragua, les principaux problèmes sont les licenciements, les menaces constantes envers les travailleurs et les comportements antisyndicaux des employeurs. Dans le contexte actuel de crise mondiale, l'instabilité de l'emploi a considérablement augmenté dans le pays et 31 entreprises des ZFE ont demandé au ministère du Travail une fermeture indéterminée, affectant ainsi de nombreuses travailleuses. De nombreuses plaintes en 2007, 2008 et 2009 étaient liées à la fermeture soudaine d'entreprises sans paiement de compensation, une situation qui a mené à d'importants conflits de travail. L'une des principales revendications des syndicats est d'avoir une législation qui garantisse la création d'un fonds en cas de fermeture d'entreprises. Au Salvador, la loi ne prévoit pas la réintégration des travailleurs licenciés abusivement en raison de leur appartenance ou de leurs activités syndicales. Au Guatemala et au Nicaragua, des entreprises ont fermé leurs portes sans préavis et sans payer d'indemnités aux travailleurs.

Sécurité sociale

Les systèmes de sécurité sociale garantissent un revenu minimum en cas de chômage, de maladie, d'accident, de vieillesse et de retraite, d'invalidité, de responsabilités familiales telles que la grossesse, la garde d'enfants et la perte du soutien de famille. Pour les employeurs, la sécurité sociale contribue à maintenir une main-d'œuvre stable qui s'adapte au changement. Dans un monde globalisé, où les gens sont de plus en plus exposés aux risques économiques mondiaux, une politique nationale de protection sociale élargie peut offrir un rempart solide contre la plupart des effets sociaux négatifs des crises. Les travailleurs des ZFE du monde entier sont exposés à une forte rotation du personnel et sont plus vulnérables à l'instabilité de l'emploi en raison de facteurs extérieurs. Les travailleurs des ZFE sont souvent licenciés et mis à pied, et la plupart d'entre eux ne bénéficie pas de couverture sociale lorsque cela se produit.

Encadré 15: Instruments pertinents de l'OIT sur la sécurité sociale

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952: Cette convention établit la norme minimum pour le niveau des prestations de sécurité sociale et les conditions dans lesquelles elles sont accordées. Elle couvre les neuf branches principales de la sécurité sociale, à savoir les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les prestations aux familles, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants. Pour veiller à ce qu'elle puisse être appliquée dans toutes les circonstances nationales, la convention offre aux États la possibilité de la ratifier en acceptant, au début, les obligations d'au moins trois de ses neuf branches et, par la suite, les obligations découlant des autres branches, ce qui leur permet d'atteindre progressivement tous les objectifs fixés. Le niveau des prestations minimum peut être déterminé par rapport au niveau des salaires dans le pays concerné. Des exceptions temporaires sont également prévues pour les pays dont l'économie et les installations médicales ne sont pas suffisamment développées, ce qui leur permet de limiter la portée de la convention et la couverture des prestations accordées.

Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012: Cette recommandation fournit aux Membres des orientations pour: a) établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale; b) mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale. Les socles de protection sociale devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes: (a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui réponde aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité (b) sécurité élémentaire du revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires; (c) sécurité élémentaire du revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité; (d) sécurité élémentaire du revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale.

Au Nicaragua, tous les travailleurs des ZFE qui travaillent dans une relation formelle d'emploi sont couverts par le système de sécurité sociale en vigueur dans le pays. Cependant, il existe des tendances importantes à l'externalisation des tâches, en particulier dans les centres d'appels. Les travailleurs externalisés sont privés de avantages offerts par la sécurité sociale. Au Salvador, en 2008, les ministères du Travail et de l'Économie ont conclu que près de 10.000 travailleurs dans les ZFE n'avaient pas bénéficié de sécurité sociale et d'autres indemnités auxquelles ils avaient légalement droit. En Indonésie, les chercheurs de la FITTHC ont constaté que des travailleurs employés par l'intermédiaire d'agences privées s'étaient vu refuser un certain nombre de droits et d'avantages. Les travailleurs ont déclaré qu'ils n'avaient pas reçu de salaire pour la période de leur congé annuel, qu'ils n'avaient pas touché les indemnités de départ à la fin de leur période d'emploi, qu'ils n'avaient pas reçu de contrat écrit et d'indemnités de maladie. Les travailleurs ont dit aux chercheurs que l'entreprise recrutait du personnel permanent pendant la haute saison, mais que ces travailleurs étaient souvent licenciés à la fin de leur période d'essai de 3 mois parce que l'employeur n'avait plus besoin d'eux. Les employeurs ne payaient pas le salaire minimum ou ne se conformaient pas aux dispositions de la sécurité sociale pendant cette période d'essai. Au Maroc, les syndicats affirment que de nombreux travailleurs des ZFE ne sont pas déclarés à la Caisse nationale de sécurité sociale. Au Togo, le fait que de nombreux travailleurs des ZFE sont des travailleurs temporaires fait qu'ils ne bénéficient pas de la prime sociale de risque.

Salaires

Dans les ZFE, l'accès à un salaire adéquat et régulier n'est pas garanti. Les salaires tendent à être similaires ou même parfois plus élevés que les salaires payés dans les autres secteurs de l'économie. Toutefois, cela n'implique pas nécessairement que ces revenus soient des salaires décents. La situation varie, selon les ZFE, dans le même pays et dans tous les secteurs. Les travailleurs des ZFE peuvent perdre leur salaire lorsque leur employeur fait faillite ou qu'une entreprise ferme ses portes.

Encadré 16: Instruments pertinents de l'OIT sur les salaires

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949: Cette convention stipule que les salaires seront payés en monnaie ayant cours légal et à intervalles réguliers; dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable. Les travailleurs doivent être libres de disposer de leur salaire à leur gré. En cas d'insolvabilité de l'employeur, le salaire doit bénéficier de la priorité dans la répartition des actifs liquidés.

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970: Cette convention demande aux États qui la ratifient de s'engager à établir un système de salaires minima permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima qui ont force de loi.

Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992: Cette convention prévoit la protection des créances salariales en cas d'insolvabilité et de faillite au moyen d'un privilège ou par une institution de garantie.

Selon une recherche menée par la FITTHC aux Philippines, au Sri Lanka et en Indonésie, pas une seule des 83 entreprises couvertes par l'étude ne paie un salaire décent aux travailleurs et beaucoup d'entre elles emploient des travailleurs en leur payant moins que le salaire minimum légal. Au Sri Lanka, les chercheurs ont constaté que les salaires étaient basés sur des objectifs de productivité, bien que la loi sri-lankaise stipule clairement que les travailleurs doivent être payés en fonction du nombre de jours prestés et non en fonction du nombre de pièces produites. Dans une usine, les travailleurs voyaient leur salaire de base réduit s'ils n'atteignaient pas les objectifs fixés unilatéralement par la direction. Dans une autre usine appartenant à la même entreprise, les travailleurs ne recevaient aucune rémunération incitative si la totalité du quota n'était pas atteint. Toutefois, les travailleurs ont indiqué que les objectifs fixés unilatéralement par la direction étaient impossibles à atteindre et qu'ils n'avaient donc jamais reçu de bonus. Dans deux autres usines, les travailleurs étaient forcés de prêter des heures supplémentaires non payées jusqu'à ce qu'ils atteignent les objectifs de productivité fixés par la direction. Au Maroc, les syndicats se plaignent que les salaires déclarés sont souvent inférieurs aux salaires effectivement versés. Au Togo, les salaires des travailleurs permanents ont connu une évolution progressive. Toutefois, les travailleurs temporaires sans qualifications spécifiques n'ont pas droit aux indemnités et il est prouvé que le congé maladie est déduit de leur salaire. Ils gagnent, par conséquent, moins que le salaire minimum. Au Nicaragua, le salaire minimum ne couvre pas la moitié des besoins élémentaires mensuels. La «Commission

tripartite du travail sur les zones franches d'exportation» a conclut un accord pour assurer une augmentation progressive des salaires en une série d'étapes jusqu'en 2013⁷⁷.

Temps de travail

La recherche montre que les heures supplémentaires excessives et obligatoires, souvent en violation de la législation nationale, sont très répandues et sont une réalité dans presque tous les pays dotés de ZFE. Beaucoup de travailleurs des ZFE font des heures supplémentaires excessives pour survivre ou se conformer aux exigences industrielles de l'entreprise sous la menace d'un licenciement. Des heures longues et imprévisibles ont un impact sur la capacité des travailleurs à concilier travail rémunéré et obligations domestiques.

Encadré 17: Instruments pertinents de l'OIT sur le temps de travail

Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919: Cette convention fixe la norme générale à 48 heures de travail par semaine, avec un maximum de huit heures par jour.

Convention (n° 47) des quarante heures, 1935: Cette convention établit le principe de la durée de travail à 40 heures par semaine.

Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921: Cette convention définit la norme générale selon laquelle les travailleurs devront jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970: Cette convention stipule que les travailleurs auront droit à un congé annuel payé dont la durée ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.

Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990: Cette convention requiert des États qui la ratifient de prendre des mesures exigées par la nature du travail de nuit pour assurer la protection des travailleurs de nuit. Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. La convention exige également que des alternatives au travail de nuit soient offertes aux femmes pour des périodes déterminées pendant et après la grossesse.

En Indonésie, les chercheurs de la FITTHC ont trouvé que les heures supplémentaires excessives étaient la norme dans les usines de confection d'article de sport et de loisirs vu que les travailleurs de toutes les usines inspectées prestant entre 10 et 40 heures supplémentaires par semaine. Une usine présentait les plus hauts taux d'heures supplémentaires obligatoires, les travailleurs déclarant qu'ils étaient régulièrement forcés de travailler 40 heures supplémentaires par semaine. Les travailleurs de toutes les usines ont signalé que le nombre d'heures supplémentaires augmentait au fur et à mesure que

⁷⁷ Voir la section sur "Le dialogue social dans les ZFE".

l'échéance se rapprochait, atteignant le moment où 35 à 40 heures supplémentaires par semaine devenaient la norme. Les travailleurs ont rapporté que ceux qui ne parvenaient pas à atteindre les objectifs de production étaient parfois soumis à des violences physiques et mentales. Au Sri Lanka, des entrevues menées avec des travailleurs ont révélé qu'un certain nombre d'entreprises forçait les travailleurs à prêter des heures supplémentaires. Par exemple, les travailleurs d'une usine ont déclaré qu'ils étaient forcés de travailler entre 90 et 100 heures supplémentaires par mois. Les travailleurs devaient obtenir l'approbation préalable de la direction avant de quitter l'usine s'ils n'étaient pas d'accord de prêter des heures supplémentaires. Les travailleurs ont déclaré que toutes les demandes de quitter l'usine étaient refusées et que la direction harcelait verbalement les travailleurs qui en faisaient la demande. Dans une autre usine, les travailleurs ont déclaré qu'ils travaillaient 100 à 130 heures supplémentaires par mois. Une fois encore, ceux qui refusaient de faire des heures supplémentaires étaient victimes de harcèlement verbal et de violence de la part des superviseurs et de la direction. Aux Philippines, les chercheurs ont noté que 24% des travailleurs interrogés dans plusieurs entreprises inspectées ne recevaient aucune rémunération supplémentaire ni même l'indemnité minimum légale pour ces heures supplémentaires. En Indonésie, les travailleurs ont rapporté que lorsque les échéances approchaient, les heures supplémentaires forcées augmentaient de façon spectaculaire. 6% des travailleurs interrogés ont déclaré qu'ils n'avaient reçu aucune compensation pour les heures supplémentaires qu'ils avaient prestées. 18% avaient reçu un paiement pour ces heures supplémentaires, mais pas au taux des indemnités prévues par la loi philippine. La majorité des travailleurs interrogés travaillaient au moins 2 heures supplémentaires par jour et de nombreux travailleurs étaient également forcés de travailler pendant les jours de repos. Dans une usine, la journée normale de travail était de 12 heures, de 6h à 18h, mais à l'approche des échéances les travailleurs étaient forcés de travailler 2 heures supplémentaires par jour. Au Nicaragua, bien que le Code du travail prévoie que la durée hebdomadaire de travail est de 48 heures, le nombre moyen d'heures de travail dans les ZFE est beaucoup plus élevé. Dans un sondage organisé dans 5 entreprises, 71,5% des travailleurs interrogés ont répondu qu'ils faisaient des heures supplémentaires. Au Nigéria, la journée de travail dans les ZFE est en général plus longue qu'à l'extérieur de ces zones, et les jours fériés et les congés sont accordés à contrecœur, en particulier par les entreprises chinoises. À Madagascar, presque toute la main d'œuvre travaille aux alentours de 10 heures par jour et des heures supplémentaires de nuit sont constamment ajoutées. La loi 24/2007 sur les ZFE prévoit que les dispositions du Code du travail relatives au travail de nuit pour les femmes ne sont pas applicables aux ZFE.

Santé et sécurité au travail

La Constitution de l'OIT établit le principe que les travailleurs doivent être protégés contre les maladies et les lésions imputables à leur emploi. Beaucoup de ZFE n'offre pas des environnements de travail sûrs, de nombreuses entreprises opérant dans de mauvaises conditions de santé et de sécurité. Les instruments de l'OIT repris ci-dessous sont des outils essentiels pour permettre aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de définir des bonnes pratiques et d'établir des normes de santé et de sécurité maximales sur les lieux de travail.

Encadré 18: Instruments pertinents de l'OIT sur la santé et la sécurité

Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son Protocole de 2002: Cette convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé des travailleurs, ainsi que les mesures que doivent prendre les gouvernements et les entreprises afin de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, et d'améliorer les conditions de travail. Le Protocole prévoit l'établissement et la révision périodique des conditions requises et des procédures d'enregistrement et de déclaration des accidents et des maladies professionnelles, et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985: Cette convention prévoit la mise en place de services de santé au travail au niveau des entreprises investis de fonctions essentiellement préventives et chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne le maintien d'un milieu de travail sûr et salubre.

Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006: Cette convention vise à promouvoir une culture préventive de sécurité et de santé et à parvenir progressivement à maintenir un milieu de travail sûr et salubre. Elle demande aux États qui la ratifient de développer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, une politique nationale, un système national et un programme national de sécurité et de santé au travail.

Au Nicaragua, les maladies professionnelles sont très fréquentes. Un élément positif dans les entreprises est l'existence de commissions mixtes de santé et de sécurité impliquant les travailleurs et les employeurs. Au Maroc, les syndicats considèrent que de réels problèmes existent en matière de santé et de sécurité au travail. Les accidents sont fréquents, étant donné les matériaux et les produits utilisés dans les unités de production, certains d'entre eux étant très toxiques. L'équipement de protection contre les risques est inadéquat et les travailleurs ne sont pas suffisamment conscients des risques qu'ils encourent pour leur santé. Les syndicats considèrent que le nombre insuffisant d'inspections sur les lieux de travail demeure un obstacle à l'amélioration des normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail. Les syndicats se plaignent que les maladies professionnelles et les accidents de travail ne sont pas suffisamment reconnus, et que les comités de santé et de sécurité au travail n'existent pas ou ne jouent aucun rôle, même si l'article 336 du Code de travail marocain prévoit l'obligation de les créer. Au Togo, la ZFE est essentiellement industrielle et les décès, les accidents du travail et les maladies professionnelles sont très fréquentes. Les risques encourus sont physiques et sociaux (par exemple, la fatigue due aux heures supplémentaires de travail et les charges de travail trop exigeantes, le manque d'équipements de protection, l'exposition à des vibrations, les environnements de travail inadéquats, les irritations de la peau ou des yeux, les problèmes respiratoires, l'exposition à des substances dangereuses, les problèmes de menstruation, le stress et les problèmes sexuels), ainsi qu'ergonomiques, et les travailleurs souffrent de graves dommages aux os et articulations. Les syndicats dénoncent la tendance claire des employeurs à se concentrer sur la maximisation des profits au détriment du respect des mesures de santé

et de sécurité au travail. L'article 174 du Code du travail du Togo stipule qu'il doit y avoir un comité de sécurité et de santé au travail dans chaque entreprise. Cependant, il est très rare de trouver des entreprises qui l'aient mis sur pied. Au Nigéria, l'état de la sécurité et de la santé au travail dans les ZFE varie beaucoup. Dans le secteur du pétrole et du gaz, des procédures et des mécanismes standard de respect des questions de sécurité et de santé au travail sont en place, alors que la situation dans le secteur de la production est plus diversifiée. Certaines entreprises semblent être plus préoccupées par le respect des procédures de sécurité et de santé au travail lorsqu'un syndicat a obtenu sa reconnaissance.

Protection de la maternité

La grossesse et la maternité sont des moments difficiles pour les femmes qui travaillent. Les femmes enceintes doivent bénéficier du temps suffisant pour accoucher, récupérer et soigner leur enfant. Elles ont aussi besoin de protection pour s'assurer qu'elles ne perdront pas leur emploi en raison de la grossesse ou du congé de maternité. Beaucoup de femmes dans les ZFE subissent des fortes pressions de la part de la direction des entreprises qui les incitent à quitter leur emploi et elles doivent subir des contrôles et des tests de grossesse lors de leur recrutement. À de nombreuses reprises, la CEACR a commenté la pratique déloyale que constituent les tests de grossesse obligatoires dans le processus d'embauche. Dans le rapport de la CEACR de 2000, dans ses commentaires adressés au gouvernement de la République dominicaine et du Salvador, la commission a fait part

© OIT/M. Crozet



de ses préoccupations concernant les tests de grossesse imposés comme condition pour obtenir ou conserver un emploi dans les ZFE. En 2007, la CEACR a examiné un cas de test de grossesse obligatoire au Brésil et a découvert que cette pratique était en violation de la Convention 111 de l'OIT. Par la suite, l'OIT a aidé le Brésil à mettre en place un nouveau système de respect de la législation incluant de lourdes amendes. Le système est devenu un modèle pour d'autres pays.

Encadré 19: Instrument clé de l'OIT sur la protection de la maternité

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 : Cette convention est la norme internationale du travail la plus à jour sur la protection de la maternité⁷⁸. Elle prévoit un congé de maternité de 14 semaines aux femmes auxquelles cet instrument s'applique. Des prestations en espèces doivent être assurées aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé de maternité et doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable; le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations. La convention exige également que les États qui la ratifient adoptent les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant, et assurent une protection contre la discrimination fondée sur la maternité. Elle interdit également à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou son congé de maternité ou pendant une période suivant son retour de congé, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. À l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. Elle prévoit également pour la femme le droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière du temps de travail pour allaiter son enfant.

L'article 9 de la convention stipule l'obligation pour les États membres d'adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris l'interdiction des tests de grossesse dans le cadre des procédures de sélection d'emploi, sauf dans des circonstances particulières très limitées.

Au Nicaragua, la présence des organisations syndicales dans les entreprises des ZFE a contribué à l'amélioration des pratiques en matière de protection de la maternité. À cet égard, les femmes enceintes dans certaines entreprises ont acquis un droit de priorité à l'entrée et à la sortie des ZFE, n'ayant plus à faire la queue dans les longues files d'attente. Cependant, les conditions de travail et le type d'activité dans les ZFE affectent considérablement les femmes enceintes et les cas de fausses couches sont fréquents. La discrimination à l'encontre des femmes enceintes est encore très répandue

⁷⁸ Les instruments pertinents antérieurs, la Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919 et la Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952 sont toujours en vigueur dans certains pays.

lors du recrutement. Au Maroc, les organisations syndicales affirment unanimement que certaines entreprises dans les ZFE ne respectent pas la durée du congé de maternité et que la direction fait pression sur les femmes enceintes pour qu'elles quittent leur emploi. Au Nigéria, la tendance est d'éviter le plus possible le travail des femmes et le congé de maternité en est la cause. Au Sri Lanka, dans les recherches menées par la FITTHC, les travailleuses ont révélé que certaines entreprises avaient effectué des tests de grossesse et que les femmes enceintes n'avaient pas été recrutées. Les travailleuses qui étaient enceintes jusqu'à sept mois étaient obligées de continuer à exécuter l'ensemble des tâches, sans aucune prise en compte de leur santé et de celle de leur enfant. Aux Philippines, toutes les travailleuses qui ont été interrogées ont déclaré que les employeurs n'avaient pas respecté la loi en matière de congé de maternité payé et certaines travailleuses ont déclaré qu'elles ne bénéficiaient d'aucune indemnité de congé de maternité. La plupart des entreprises n'avaient pas offert de congé monoparental tel que requis par la législation nationale en vigueur.

VIH/SIDA sur le lieu de travail

La pandémie du VIH/SIDA est devenue l'un des problèmes essentiels sur le lieu de travail. En plus de l'impact sur les femmes et les hommes et leurs familles, elle affecte le monde du travail à bien des égards, notamment sous la forme de la discrimination et de la stigmatisation des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA. Les maladies en milieu de travail sont fréquentes dans les ZFE et le fait d'être infecté par le VIH/SIDA est un facteur supplémentaire de discrimination. Il semblerait que le soutien aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA dans les ZFE à travers le monde ne constitue pas une préoccupation majeure.

Encadré 20: Instrument clé de l'OIT sur le VIH/SIDA

En 2001, le BIT a adopté le Recueil de directives pratiques du **BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail**⁷⁹. Celui-ci contient les principes d'élaboration des politiques et des directives pratiques pour des programmes au niveau de l'entreprise, de la communauté et national.

Recommandation (n° 200) concernant le **VIH et le SIDA et le monde du travail, 2010**: Cette norme est le premier instrument juridique sanctionné internationalement visant à renforcer la contribution du monde du travail à l'accès universel à la prévention, au traitement, aux soins et au soutien dans les cas de VIH. Il contient des dispositions sur des programmes de prévention qui pourrait sauver des vies et sur des mesures antidiscriminatoires au niveau national et du lieu de travail. Il souligne également l'importance des activités d'emploi et de génération de revenus pour les travailleurs et les personnes vivant avec le VIH, notamment en termes de poursuite du traitement.

⁷⁹ <http://www.ilo.org/gb/publications/KD00015/lang--en/index.htm>

Au Nigéria, il est difficile d'évaluer la mesure dans laquelle les entreprises des ZFE se sont senties concernées par l'atténuation de l'impact du VIH/SIDA. Les syndicats affirment qu'il se pourrait très bien qu'il n'y ait aucune préoccupation en faveur du soutien à apporter aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA et encore moins en faveur de l'amélioration de la qualité de vie des travailleuses et des épouses de travailleurs vivant avec le VIH/SIDA.

Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Les salaires, le temps de travail, la protection de la maternité et les différents arrangements pour adapter la vie professionnelle aux exigences de la vie en dehors du travail sont des éléments essentiels de la relation de travail et de la protection des travailleurs. Les travailleurs des ZFE dans le monde entier, et principalement les femmes, sont confrontés à la discrimination des sexes et sont souvent contraints de rester dans les ZFE dans des conditions très difficiles car ils n'ont pas d'autre possibilité d'emploi ou qu'ils doivent refuser un emploi en raison de l'impossibilité de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Les heures supplémentaires dans les ZFE et les nombreuses violations en matière de protection de la maternité jouent un rôle crucial et persuadent de nombreuses femmes de quitter leur emploi dans les ZFE.

Encadré 21: Instrument clé de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales

Convention (n ° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

Dans le but d'instaurer une réelle égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, la convention stipule que chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de le l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. La convention exige également que les gouvernements tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités et développent ou promeuvent des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et des installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

À l'Île Maurice, des initiatives positives sur la mise sur pied de structures d'accueil dans les ZFE ont vu le jour. Au Nicaragua, la Commission tripartite du travail sur les ZFE a discuté des moyens de faciliter le travail de ceux qui ont des responsabilités familiales. Toujours au Nicaragua, les syndicats ont obtenu le droit pour les mères qui allaitent de prendre 15 minutes de pause toutes les trois heures pour allaiter leurs bébés.

Harcèlement sexuel et violence fondée sur le sexe

Le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe sont des préoccupations majeures de santé et de sécurité au travail dans les ZFE. D'une manière générale, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est caractérisé par: des avances sexuelles importunes ou un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle; des commentaires inappropriés; des contacts physiques non désirés et inutiles; des regards et des gestes lascifs; des invitations compromettantes; des requêtes ou des demandes de faveurs sexuelles; des menaces explicites et implicites si des faveurs sexuelles ne sont pas accordées. La Conférence internationale du Travail a adopté en 1985 une résolution sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi qui stipule que: «le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est préjudiciable aux conditions de travail des employés et aux perspectives d'emploi et de promotion. Des politiques de promotion de l'égalité devraient donc inclure des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel».

La violence contre les femmes est un acte de violence fondée sur le sexe qui cause ou est susceptible de causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique aux femmes, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté. Les femmes représentent un pourcentage important de travailleurs dans des emplois où la violence est potentiellement plus importante. Elles sont particulièrement exposées aux risques que courent les travailleurs migrants et sont souvent privées de pouvoir individuel et collectif lorsqu'elles se retrouvent dans des emplois atypiques et précaires. Les femmes dans les ZFE sont particulièrement exposées à cette violence.

Dialogue social dans les ZFE

Le dialogue social peut être défini comme n'importe quel type de négociations, de consultations ou d'échanges d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions de politique économique et sociale. Le dialogue social peut être un processus tripartite, avec le gouvernement comme partie officielle au dialogue, ou il peut consister en des relations bipartites entre les organisations syndicales et les organisations d'employeurs. Il peut avoir lieu au niveau national, régional ou de l'entreprise.

Le dialogue social est un instrument de promotion de meilleures conditions de vie et de travail et de justice sociale, de résolution de problèmes économiques et sociaux, d'encouragement à la bonne gouvernance et de réalisation de la paix et de la stabilité sociale et industrielle. Certaines conditions favorables sont nécessaires pour organiser un bon dialogue social. Des organisations représentatives des travailleurs fortes et indépendantes doivent exister et avoir la capacité de s'engager efficacement dans des processus de dialogue social.

Deux conventions fondamentales du travail de l'OIT sont primordiales, à savoir **les Conventions 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective**⁸⁰. L'État joue un rôle majeur dans la promotion de ces conditions par la ratification de ces conventions et leur

⁸⁰ Voir la section sur «Les droits des travailleurs dans les ZFE».

respect dans la pratique. L'État joue également un rôle de soutien essentiel au processus de dialogue social à travers la mise en place des cadres juridiques et institutionnels qui permettent aux organisations de travailleurs de participer efficacement.

L'état du dialogue social dans les ZFE varie d'un pays à l'autre, mais la négociation collective est en général assez rare dans les ZFE. Pour les travailleurs des ZFE qui se trouvent dans des relations triangulaires en raison de l'utilisation généralisée des agences d'emploi, la négociation collective est pratiquement impossible.

Encadré 22: Instruments pertinents de l'OIT sur le dialogue social

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 La convention stipule que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981: Des mesures adaptées aux circonstances nationales devront être prises en vue de promouvoir la négociation collective.

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971: La convention stipule que les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976: Cette convention prioritaire explique la signification des «organisations représentatives des employeurs et des travailleurs» et exige des États qui la ratifient de s'engager à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, la soumission aux autorités nationales compétentes des normes de l'OIT nouvellement adoptées, le réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations, les rapports sur les conventions ratifiées, et les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu, et des consultations auront lieu au moins une fois par an.

Au Sri Lanka, une des caractéristiques des ZFE est le manque de dialogue social. En particulier, le dialogue social tripartite a été très limité au sein du Conseil national consultatif du Travail (National Labour Advisory Council). En Indonésie, le gouvernement élabore un mécanisme de mise en place de comités locaux tripartites de travail dans les ZFE pour servir de plateformes locales de dialogue social. À Madagascar, un comité bipartite de suivi se réunit une fois par mois pour aborder les problèmes sociaux et économiques liés aux ZFE. Au Nigéria, les autorités des ZFE ainsi que la plupart des entreprises opérant dans les zones ont toujours fait échouer toute forme significative de dialogue social tout en favorisant les pratiques déloyales de travail. Le ministère fédéral du Travail et de la Productivité a essayé de créer un semblant de bonne pratique des relations professionnelles. Celles-ci, cependant, ont été plutôt faibles et il y a une absence totale de structures ou de mécanismes tripartites au sein de la dynamique des relations de travail et d'emploi dans la zone. La ZFE de Calabar est le seul site où a été tentée une certaine pratique tripartite de relations professionnelles. Au Togo, toutes les négociations relatives aux conditions de travail dans les ZFE sont conclues bilatéralement par les délégués du personnel regroupés au sein du Comité des délégués du personnel et les employeurs regroupés au sein de l'Association des employeurs des ZFE, sous la supervision générale de l'autorité de gestion de la ZFE.

Au Nicaragua, la Commission tripartite du travail sur les ZFE a été une initiative importante et positive. Elle a été proposée au gouvernement en 2006 en tant qu'organe de règlement des conflits du travail qui avaient lieu dans les ZFE au Nicaragua. Le gouvernement a



© OIT/K. Cassidy

considéré la proposition de manière positive, mais n'a pas soutenu sa concrétisation. En 2007, avec le changement de gouvernement, le Secrétaire exécutif de la Commission nationale des ZFE a demandé aux organisations syndicales de lancer le projet. En mars 2007, le premier ordre du jour du dialogue tripartite au sein de la Commission tripartite du travail sur les ZFE a été établi. Il y avait 12 points de discussion, à savoir:

- les problèmes avec le ministère du Travail du Nicaragua, et en particulier l'application de l'article 45 du Code du travail, l'inspection du travail, les procédures administratives, le salaire minimum, la journée de travail, les congés, etc.
- la création du Tribunal du travail
- le développement de la stratégie sur la responsabilité sociale des entreprises
- la révision des objectifs de production
- la représentation des syndicats et des employeurs au sein de la Commission nationale sur les ZFE.

La crise mondiale a eu un impact très important au Nicaragua et a causé la fermeture de nombreuses entreprises dans les ZFE, augmentant ainsi le taux de chômage. La Commission tripartite du Travail sur les ZFE a contribué de façon significative à définir une politique de stabilité de l'emploi et de promotion des investissements avec la participation des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Dans le contexte de la crise mondiale, un Accord national d'urgence économique et du travail a été signé en mars 2009, couvrant cinq engagements:

- la promotion de la stabilité de l'emploi et le respect des droits des travailleurs et des conditions de travail, avec des relations de travail saines sur les lieux de travail
- la préservation des emplois actuels et l'établissement des conditions pour aider à la préservation de l'investissement
- la création de la Commission tripartite du travail sur les ZFE
- la fixation du seuil du salaire minimum pour les ZFE au cours de la période 2009-2011
- l'ouverture d'économats pour fournir aux travailleurs à faible revenu des produits alimentaires de base.

Compte tenu de la persistance de la crise économique mondiale et le succès de l'Accord national d'urgence économique et du travail, la Commission tripartite du travail sur les ZFE a signé un autre accord intitulé «Concertation sociale et du travail de la Commission tripartite du travail sur les ZFE». Les représentants des travailleurs, des employeurs et le gouvernement ont signé ce nouvel accord dans lequel neuf points ont été considérés, notamment:

- le développement de politiques sociales visant à mettre les travailleurs des ZFE sur la voie d'un travail décent, dans le plein respect des normes fondamentales du travail de l'OIT

- la préservation de l'investissement direct étranger et la façon d'en attirer davantage, le renforcement de la stabilité de l'emploi et l'amélioration des conditions salariales, ainsi que la définition des seuils du salaire minimum pour les ZFE en 2011-2013
- la promotion d'un programme de logements sociaux
- la poursuite de l'ouverture d'économats dans les entreprises opérant dans les ZFE pour assurer la distribution d'au moins 40.000 colis de nourriture par an
- le développement de centres de loisirs pour les travailleurs et leurs familles
- la création de «Coopératives d'épargne et de crédit» dans chacune des entreprises pour encourager l'épargne et faciliter le crédit à un taux d'intérêt bas. Certains organismes et programmes gouvernementaux, tels que l'Institut nicaraguayen pour la promotion des coopératives, apporteront leurs conseils à ce sujet.

Dans le cadre du programme de l'ALEAC-RD (Accord de libre-échange d'Amérique centrale), «Accord de développement par le biais du renforcement des capacités dans les domaines du travail et de l'environnement dans les pays de l'ALEAC», il était demandé à l'OIT de laisser la Commission tripartite du travail sur les ZFE mettre en œuvre et exécuter des projets et des programmes de l'OIT liés aux ZFE. En juillet 2010, une commission de la santé a été intégrée dans l'accord afin d'assurer une assistance sanitaire aux travailleurs, et de prévenir les maladies et les risques pour la santé.

L'OIT considère comme un succès la relation qui s'est établie entre les travailleurs et les employeurs avec la médiation du gouvernement, grâce à la mise sur pied de la Commission tripartite du travail sur les ZFE. Les représentants des organisations des travailleurs considèrent que l'accord constitue une avancée significative pour les conditions de vie et de travail des travailleurs dans les ZFE. L'évaluation de la gestion des ZFE est également positive parce qu'ils considèrent que les conditions se sont améliorées, même si les travailleurs et les employeurs doivent toujours continuer à travailler ensemble pour améliorer la situation.

2) Veuillez préparer une liste des déficits de travail décent détectés dans les ZFE de votre pays dans le cadre des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT en suivant la structure du chapitre.

a) La création d'emplois

- La quantité d'emplois créés
- La qualité des emplois créés
- Les politiques de formation professionnelle

b) Le plein respect des principes et des droits au travail

- La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale
- L'abolition du travail forcé et obligatoire
- L'abolition du travail des enfants
- Autre: l'inspection du travail

c) L'extension de la protection sociale

- Le licenciement
- Les prestations de sécurité sociale
- Les salaires
- Le temps de travail
- La santé et la sécurité au travail
- La protection de la maternité
- Le VIH / SIDA
- Les travailleurs ayant des responsabilités familiales
- Le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe

d) La promotion du dialogue social

- Le dialogue social dans les ZFE



Chapitre 4:

Réponses syndicales: engagement dans les débats sur les politiques

Les ZFE soulèvent des questions importantes et posent des défis majeurs aux syndicats. Leur réponse à ces défis se situe essentiellement à deux niveaux, à savoir, impliquer les gouvernements dans une politique de développement des ZFE et organiser les travailleurs des ZFE. Ce chapitre est consacré à l'examen des principaux problèmes des politiques liées aux ZFE d'un point de vue syndical.

Les gouvernements à travers le monde se sont engagés dans une politique d'expansion des ZFE. Cela soulève un certain nombre de questions, entre autres, en matière de développement industriel, de rentabilité de l'investissement direct étranger (IDE), des questions de liens avec l'économie nationale en amont et en aval, du transfert de technologie et de l'alignement avec le droit commercial de l'OMC. Cependant, la principale question à laquelle il faut répondre est de savoir si la création de ZFE est la meilleure option politique pour une stratégie nationale industrielle durable.

Le débat politique sur les ZFE doit déterminer si la mise en place de ZFE est la meilleure façon de créer des emplois plus nombreux et meilleurs, d'offrir des opportunités de travail décent et de développer le pays d'accueil. Le débat doit également identifier les conditions dans lesquelles les ZFE existantes peuvent produire des résultats socio-économiques favorables pour le pays d'accueil.

La stratégie des gouvernements de développer des ZFE s'est avérée efficace pour attirer les investissements et créer des emplois. Cependant, à long terme, très peu de pays dotés de ZFE sont parvenus à améliorer la qualité des emplois créés. De nombreux pays dotés de ZFE ont prévu que leurs ZFE stimuleraient la croissance économique et l'industrialisation, mais très peu sont parvenus à créer les liens en amont et en aval nécessaires pour obtenir un impact économique plus large en termes de développement industriel. En termes généraux, les ZFE sont restées principalement des lieux de transformation et d'assemblage de composants importés requérant très peu de matériaux, de biens et de services locaux. Le développement des relations de travail et des ressources humaines restent deux des aspects les plus problématiques des opérations dans les ZFE. L'absence de structures crédibles et efficaces des relations travailleurs-employeurs est une source d'instabilité dans les ZFE, ce qui peut nuire à leur capacité de fournir une plate-forme d'exportation compétitive au niveau international et d'obtenir des améliorations en matière de salaires et de conditions de travail.

Les ZFE promeuvent-elles des liens avec l'économie nationale en amont et en aval?

Les liens entre les ZFE et le reste de l'économie du pays d'accueil sont essentiels pour déterminer si et dans quelle mesure un pays bénéficie de l'établissement de ZFE. Les stratégies et les politiques industrielles jouent un rôle fondamental dans le développement global d'un pays et les gouvernements considèrent les ZFE comme un moyen de développement industriel. À cet égard, les liens en aval (ventes de produits des ZFE sur le marché intérieur) et en amont (achat aux entreprises nationales de produits du marché intérieur et de la sous-traitance par des entreprises des ZFE) sont très importants du point de vue du développement national. Ces liens favoriseraient des synergies entre les industries à l'intérieur et à l'extérieur des zones, de même qu'une cohérence globale de la stratégie industrielle, assureraient le transfert de technologie aux industries locales et stimuleraient la demande intérieure. Cependant, en réalité, la probabilité de liens en amont et en aval est généralement limitée étant donné que les entreprises étrangères cherchent souvent des marchés d'exportation.

La plupart des recherches menées sur les liens entre la ZFE et l'économie nationale montre que la création de liens en amont et en aval est minime. Cependant, il y a quelques exemples positifs de création de liens avec l'économie nationale. Par exemple, en Corée du Sud, où les ZFE ont été créées pour promouvoir le secteur de l'électronique et attirer les investissements directs étrangers, l'Etat a joué un rôle crucial dans l'établissement de ces liens. La part des inputs de l'économie nationale est restée très élevée pendant les années 1980. Toutefois, ces cas sont exceptionnels. Dans la ZFE de Batam en Indonésie, il n'y a pas eu beaucoup de liens commerciaux locaux avec l'économie nationale puisque les employeurs ont généralement préféré importer et réexporter des produits afin de profiter des exonérations fiscales et douanières disponibles. Dans d'autres régions du monde, telles que les ZFE du Nicaragua et du Guatemala, la majorité des inputs sont venus de l'étranger, avec les matières premières et les fournitures locales représentant 6% en moyenne. Dans des pays comme le Sri Lanka, les Philippines ou le Salvador, la part des inputs achetés au niveau national dans les années 1990 allait de 3 à 9%. Les ZFE de la République dominicaine se procuraient seulement 0,0001% des inputs matériels sur le marché intérieur en 2004. Les répercussions sur la technologie sont également rares vu que le type de production peu qualifiée tellement répandue dans les ZFE ne favorise généralement pas le transfert de technologie. C'est une faiblesse capitale du modèle des ZFE parce que les industries locales ont souvent besoin de marchés, de compétences et de transfert de technologie pour améliorer leur productivité et leur compétitivité. Ainsi, les ZFE ne tendent pas à promouvoir une stratégie industrielle nationale intégrée, mais plutôt des «îlots» complètement coupés de l'économie nationale.

Coûts et avantages des ZFE

Le débat sur les avantages des ZFE aborde un certain nombre de questions allant des droits du travail, de la protection de l'environnement et de l'urbanisme à l'impact sur les revenus du gouvernement, l'emploi, le commerce, les recettes en devises et le développement. L'objectif immédiat pour les pays établissant des ZFE est de générer des IDE, des exportations, des devises et de l'emploi. Pour un certain nombre de pays, ces objectifs ont été atteints, notamment en ce qui concerne les exportations. Toutefois,

ces gains doivent être comparés aux coûts nécessaires pour générer les avantages liés à l'établissement des ZFE, en particulier la perte possible de recettes fiscales et tarifaires de même que les investissements nécessaires pour attirer des entreprises dans les ZFE.

La création d'une ZFE affecte les revenus et les dépenses des gouvernements. En termes de dépenses publiques, un important investissement public dans les infrastructures est souvent nécessaire. Les coûts d'infrastructure, y compris des services publics tels que l'électricité et l'eau, peuvent devenir extrêmement élevés, surtout si les bénéfices attendus, tels que l'emploi et l'investissement, sont retardés.

La diversification des exportations est un avantage potentiel des ZFE. L'IDE dans des nouveaux secteurs de production peut contribuer à la diversification des exportations. Un autre avantage potentiel est le transfert de technologie des entreprises étrangères de la ZFE aux entreprises nationales. Le transfert de technologie peut être réalisé grâce à des liens en amont d'un fournisseur de produits à un acheteur et grâce à des liens en aval d'un acheteur de produits à un fournisseur, ainsi que par une formation formelle ou un transfert de personnel d'une entreprise à l'autre. Cependant, des exemples de transfert de technologie dans les ZFE sont rares.

Les ZFE peuvent aussi contribuer indirectement à l'objectif du développement économique en créant des conditions dans lesquelles des politiques en faveur du développement peuvent être mises en œuvre. En générant un apport de devises, les ZFE peuvent contribuer à fournir aux gouvernements la marge de manœuvre budgétaire ou le pouvoir d'achat sur les actifs étrangers, ce qui favorise en fin de compte le développement économique.

Certains gouvernements de pays en développement dotés de ZFE ou intéressés à les mettre en place pensent que des avantages fiscaux généreux sont nécessaires pour soutenir la concurrence dans un monde où le capital peut circuler librement et où la libéralisation des échanges offre la possibilité de déplacer la production. Ces avantages, s'ils ne sont pas correctement évalués, peuvent priver les gouvernements de recettes fiscales sans indemnisation adéquate en retour. À cet égard, certains de ces avantages n'ont pas toujours bien fonctionné. Par exemple, la Namibie a essayé d'attirer l'investissement direct étranger dans sa ZFE de Walvis Bay en offrant aux investisseurs une trêve fiscale indéterminée. Après la promulgation de la loi sur les ZFE en 1995, les autorités s'attendaient à atteindre le chiffre de 25.000 personnes nouvellement embauchées au cours des 5 premières années. Cependant, la ZFE n'avait créé que 400 emplois en 1999.

Impact de la fin de l'Accord multifibres

L'industrie et le marché du vêtement sont les plus grands secteurs d'exportation des entreprises des ZFE. L'élimination de l'Accord multifibres (AMF) et de l'Accord sur les textiles et les vêtements (ATV) a radicalement changé ce secteur dans le monde entier. De nombreuses ZFE avaient été établies suite à l'AMF dont les dispositions permettaient aux entreprises de se déplacer au niveau mondial pour obtenir des quotas-parts dans les différents pays. Cette élimination a eu lieu sur une période de 10 ans, l'AMF prenant fin le 31 décembre 2004.

Le plus grand bénéficiaire de l'élimination des quotas sur les textiles et les vêtements a été la Chine qui dispose d'un grand nombre de travailleurs, à la fois très et très peu qualifiés, et qui a la capacité d'opérer à très grande échelle. Cette dimension opérationnelle rend le pays très attractif pour les grandes entreprises transnationales. La raison du succès

de la Chine dans les exportations de vêtements a été les faibles coûts à l'unité. D'autres pays à très bas salaires, comme l'Inde, le Sri Lanka, le Vietnam ou l'Indonésie, ont également maintenu, voire même étendu, leurs parts de marché à l'exportation après cette élimination. En revanche, des pays comme le Mexique, la République dominicaine, l'Île Maurice, le Lesotho et Madagascar ont vu leurs parts de marché disparaître en raison de la concurrence chinoise. En plus des bas salaires qu'ils pratiquent, les pays gagnants sont des champions de l'application laxiste des normes du travail.

L'élimination de l'AMF a également rendu inefficaces certains accords liés au système des quotas. L'Accord EU-Cambodge, qui liait l'amélioration des normes du travail, telles que supervisées par l'OIT, à l'augmentation des parts des exportations de vêtements du Cambodge vers les États-Unis est devenu inopérant puisqu'il n'y avait pas de quotas à augmenter. Cet accord avait été salué comme un modèle efficace et une source d'inspiration pour l'amélioration des normes du travail.



© OIT / A. Mirza

ZFE et l'Organisation mondiale du commerce

L'Organisation mondiale du commerce (OMC) ne considère pas les ZFE comme un instrument commercial et ne les réglemente pas directement. L'OMC n'a pas de définition des «ZFE» et les questions les concernant n'ont jamais été débattues devant l'Organe de règlement des différends de l'OMC. Les ZFE offrent toutefois des subventions qui sont incompatibles avec les règles de l'OMC, en particulier avec l'Accord sur les subventions et les mesures compensatoires (SMC) qui fait partie de l'Accord de Marrakech instituant l'OMC. Certains prétendent que les ZFE seront finalement éliminées puisque les règles de l'OMC interdisent les subventions à l'exportation accordées par ces zones. Ce n'est cependant pas le cas. Les ZFE continuent de croître dans le monde entier et continueront d'exister.

L'Accord SMC exclut certains pays de l'interdiction des subventions et établit certaines exemptions pour d'autres pays sous la forme de prolongation de la durée pour l'élimination progressive de ces subventions.

À cet égard, l'article 27 de l'Accord SMC exclut les pays les moins avancés (PMA) de l'interdiction des subventions à l'exportation, ceux-ci étant les membres de l'OMC qui entrent dans la définition des PMA des Nations Unies. Ces pays sont l'Angola, le Bangladesh, le Bénin, le Burkina Faso, le Burundi, le Cambodge, le Cap-Vert, la République centrafricaine, le Tchad, la République démocratique du Congo, Djibouti, la Gambie, la Guinée, la Guinée-Bissau, Haïti, le Lesotho, Madagascar, le Malawi, les Maldives, le Mali, la Mauritanie, le Mozambique, le Myanmar, le Népal, le Niger, le Rwanda, le Sénégal, la Sierra Leone, les Îles Salomon, le Togo, l'Ouganda, la Tanzanie et la Zambie.

L'Accord SMC exclut également d'autres pays de l'interdiction des subventions à l'exportation jusqu'à ce que leur PNB par habitant soit supérieur à 1.000 \$. Ces pays sont la Bolivie, le Cameroun, le Congo, la Côte-d'Ivoire, la République dominicaine, l'Égypte, le Ghana, le Guatemala, le Guyana, l'Inde, l'Indonésie, le Kenya, le Maroc, le Nicaragua, le Nigéria, le Pakistan, les Philippines, le Sénégal, le Sri Lanka et le Zimbabwe.

D'autres pays en développement ne sont pas soumis à l'interdiction des subventions à l'exportation pour certains programmes identifiés, sous réserve des exigences de notification, de statu quo et d'approbation préalable. Ces pays bénéficient actuellement d'une prolongation du délai jusqu'au 31 décembre 2013, avec une dernière période de transition de 2 ans prenant fin le 31 décembre 2015. Ces pays sont Antigua-et-Barbuda, la Barbade, le Belize, le Costa Rica, la Dominique, la République dominicaine, le Salvador, les Fidji, la Grenade, le Guatemala, la Jamaïque, la Jordanie, la République de Maurice, le Panama, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et l'Uruguay. Toutefois, cette extension n'est ni inconditionnelle ni automatique, et les pays qui bénéficient d'une poursuite de l'extension doivent subir l'examen annuel du Comité SMC et fournir une description de tous les programmes de subventions à l'exportation en fonctionnement. Les membres de l'OMC qui ont obtenu cette prolongation du délai ont convenu de ne pas demander de nouvelles prolongations après cette date et d'éliminer toutes les subventions à l'exportation à cette date. Après cette date d'expiration, aucune autre extension ne sera prévue. Certains de ces pays ont notifié leurs programmes pour l'établissement de ZFE. À cet égard, et parmi d'autres pays, Antigua-et-Barbuda a notifié son «Free Trade/Processing Zones Programme», le Costa Rica a notifié son «Régime de zone franche», la République dominicaine a notifié sa «Loi

8/90 pour promouvoir la création de zones de libre-échange», la Jamaïque a notifié son «Jamaica Export Free Zone Act» et Maurice a notifié son «Freeport Scheme».

Si l'utilisation de subventions à l'exportation est prohibée, les pays contourneront l'interdiction et chercheront d'autres moyens de créer de nouveaux avantages qui seront compatibles avec les règles de l'OMC. Cela peut même inclure des efforts pour rendre la législation du travail et son application encore plus laxistes de manière à réduire les coûts à l'exportation. Ainsi, les ZFE continueront à exister et à se développer. De plus, si tous les pays ouvrent des ZFE, aucun gouvernement ne se plaindra de l'utilisation de subventions à l'exportation par un autre gouvernement. En d'autres termes, ce ne sera plus considéré comme un problème de distorsion des échanges commerciaux puisque tout le monde aura recours à ces subventions.

Groupe de la Banque mondiale et les ZFE

Une des principales critiques qui peut être adressée à la Société financière internationale (SFI) quand elle promeut les ZFE est le non-respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, comme par exemple au Bangladesh. Pour être considérée pour un financement de la SFI, une entreprise doit répondre à des critères économiques, environnementaux et sociaux de base et doit accepter les termes financiers, mais aussi les Normes de performance de la SFI⁸¹. À cet égard, le client ne dissuadera pas les travailleurs de constituer des organisations de leur choix ou d'y adhérer ni de négocier collectivement, même si le droit national est silencieux sur cette question, et il n'effectuera aucune discrimination ni aucune représailles à l'encontre des travailleurs qui participent à de telles organisations et qui négocient collectivement, et il collaborera avec de tels représentants des travailleurs. Le client respectera les conventions collectives en vigueur et, si ces accords n'existent pas, il se conformera au droit national pour définir les conditions de travail et les modalités d'emploi.

En 2003, l'ancienne FITTHC⁸² et l'ancienne CISL⁸³ avaient prévenu la SFI des mauvaises conditions de travail pratiquées par une grande entreprise de fabrication de vêtements qui ouvrait une nouvelle usine dans une ZFE haïtienne avec le soutien de la SFI. En 2004, la SFI accepta d'inclure une convention de prêt obligeant l'entreprise à respecter la liberté syndicale des travailleurs. Cependant, après quelques mois, l'entreprise licencia 350 travailleurs qui avaient manifesté contre la direction qui refusait de reconnaître ou de négocier avec un syndicat que la majorité des travailleurs avait rejoint. Après plusieurs mois de pression et de médiation, les travailleurs licenciés avaient été réembauchés en 2005. À la fin de 2005, l'entreprise avait négocié une convention collective avec le syndicat, la première pour une ZFE en Haïti. À la suite de cela, la pratique de régler les différends par voie de négociation s'est fermement établie au sein de l'entreprise.

⁸¹ Voir «Le Mécanisme des plaintes en ligne de la SFI » au chapitre 6 «Mécanisme international pour défendre et promouvoir les droits des travailleurs des ZFE»

⁸² Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir

⁸³ La création de la Confédération syndicale internationale (CSI) à Vienne en novembre 2006 mit fin à la division qui avait caractérisée le mouvement syndical international depuis plus d'un siècle. La CSI représente actuellement 175 millions de travailleurs dans 151 pays avec 305 organisations nationales affiliées. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT) ont toutes deux été dissoutes avant la création de la CSI.

Conclusions: plaidoyer syndical en faveur des droits des travailleurs et de l'égalité des sexes dans les ZFE

Les ZFE ont prospéré comme un véhicule de la production mondialisée, comme une stratégie de l'employeur pour des exportations à faible coût et comme une stratégie gouvernementale pour absorber la main-d'œuvre excédentaire et attirer les IDE. En favorisant une course vers le bas, le modèle des ZFE représente une voie minimaliste pour la création d'emplois. Par sa nature même, l'investissement dans les ZFE est précaire et susceptible de quitter le pays rapidement si des conditions plus avantageuses pour la production se présentent ailleurs, y compris des salaires plus bas.

La stratégie des ZFE n'offre pas de solution toute faite pour garantir le travail décent et le développement socio-économique car la nature des ZFE varie beaucoup au niveau international, de même que leurs liens à l'économie nationale et l'état des conditions d'emploi. Cependant, une condition fondamentale pour assurer la capacité de développement social des ZFE est que ces zones soient liées à l'économie du pays hôte de façon à promouvoir un certain niveau de réciprocité et de cohésion. La recherche montre que des liens sont plus susceptibles de s'établir lorsque l'activité des ZFE se concentre sur des secteurs de plus haute technologie, lorsque le marché intérieur est plus grand et peut se diversifier, lorsque le niveau de base du développement industriel est plus élevé et lorsque l'État favorise le développement.

© OIT/M. Crozet



La stratégie de nombreux gouvernements dans les ZFE a été fortement orientée vers les femmes, atteignant jusqu'à 90% dans certains pays. Tous les pays en développement ont recours à la main d'œuvre féminine. Les ZFE sont devenues un tremplin important pour les jeunes femmes qui peuvent ainsi entrer dans l'économie formelle avec des meilleurs salaires que dans l'agriculture ou dans le secteur des employés de maison. Dans leur stratégie d'emploi des ZFE, les gouvernements ne semblent pas prendre en compte les différents profils des travailleurs des ZFE, la nature intensive de la production, l'absence de politiques de développement des ressources humaines et les pratiques sous-développées des relations de travail existant dans les ZFE. Les travailleuses des ZFE connaissent des conditions de vie et de travail différentes, et les déficits de travail décent dans les ZFE ont un impact beaucoup plus fort sur elles.

Les organisations syndicales ont un rôle crucial à jouer dans la promotion des droits de la main-d'œuvre des entreprises opérant dans les ZFE. Elles doivent atteindre et cibler les travailleuses, plaider pour elles auprès des gouvernements et des employeurs des ZFE, et s'attaquer aux facteurs qui rendent les travailleuses des ZFE plus vulnérables à l'exploitation et au déni de leurs droits, compte tenu de leurs multiples identités.

Les initiatives syndicales pour répondre aux spécificités de la main-d'œuvre dans les ZFE peuvent revêtir différentes formes, y compris le plaidoyer, les actions de sensibilisation et de développement des capacités:

- Les syndicats doivent plaider pour le plein respect, en droit et en pratique, des politiques, des lois et règlements protégeant les travailleurs des ZFE afin de réduire leur vulnérabilité sur le lieu de travail.
- Les syndicats doivent impliquer les gouvernements dans les discussions sur les conséquences en matière de genre des politiques des ZFE et lutter pour des questions qui sont particulièrement importantes pour les travailleuses dans ces zones.
- Les syndicats doivent veiller à ce que toutes les législations et réglementations s'appliquent à tous les travailleurs des ZFE, en s'assurant qu'il n'existe aucune pratique discriminatoire fondée sur la race, le sexe ou l'origine ethnique.
- Les syndicats doivent atteindre les travailleurs des ZFE à la fois sur leurs lieux de travail et à l'extérieur; ils doivent les sensibiliser à leurs droits et les aider à les comprendre, par exemple, par l'intermédiaire de campagnes et d'activités de renforcement des capacités.
- Les syndicats doivent assumer leur responsabilité pour s'assurer que les lieux de travail au sein des ZFE sont correctement surveillés et inspectés, et que les spécificités et les besoins de la main-d'œuvre sont pris en compte.
- Les femmes doivent être intégrées dans toutes les structures syndicales et jouer un rôle essentiel dans les activités de plaidoyer et autres activités connexes. Les femmes exigent plus d'espace au sein du mouvement syndical et dans sa structure de prise de décision, mais elles ne parviennent pas à remplir cet espace en raison du manque de temps, le plus souvent à cause de leurs responsabilités familiales.

 Exercice

Cet exercice vous aidera à comprendre les questions importantes que votre syndicat pourrait soulever en s'engageant dans des discussions au niveau politique avec le gouvernement et ses autorités et ministères compétents.

- 1) Dans vos discussions avec votre gouvernement sur les ZFE de votre pays, quels arguments utiliserez-vous pour attirer son attention sur les limites du modèle des ZFE?

- 2) Quel sont les principaux liens en amont et en aval que vous identifiez dans les ZFE de votre pays? Évaluez-vous de façon positive l'impact de la mise en place de ZFE sur l'économie nationale de votre pays?

- 3) Énumérez les coûts et les avantages de la stratégie des ZFE de votre pays, en soulignant les avantages en termes d'IDE, les exportations, le transfert de technologie, la création d'emplois, et les coûts en termes d'exonérations fiscales et d'ensembles de mesures incitatives.

- 4) La Banque mondiale (Société financière internationale) soutient-elle, directement ou indirectement, la réalisation de projets favorables à la promotion des ZFE dans votre pays? Si oui, la SFI respecte-t-elle les droits syndicaux? Comment engageriez-vous un dialogue politique avec la SFI et le gouvernement pour présenter vos griefs au sujet du non-respect des droits syndicaux? Quels arguments politiques avanceriez-vous à cet effet?

- [illegible]



Chapitre 5:

Réponses syndicales – stratégies d'organisation dans les ZFE

Le chapitre 4 aborde la réponse syndicale apportée au modèle des ZFE par le biais de l'engagement politique avec les gouvernements, les employeurs et les organisations intergouvernementales. La deuxième grande réponse syndicale à la création des ZFE consiste à organiser les travailleurs dans ces zones pour leur permettre de promouvoir et de défendre leurs intérêts en tant que syndicats.

Organiser les travailleurs dans les ZFE est l'un des défis majeurs auxquels sont confrontés les syndicats. En raison de la nature des relations professionnelles dans les ZFE, la persévérance et la créativité sont nécessaires pour organiser les travailleurs dans ces zones. Le but de l'organisation des travailleurs dans les ZFE est de créer des syndicats forts pour défendre et promouvoir les intérêts des travailleurs, changer le monde du travail dans les ZFE et aborder les déficits de travail décent grâce à la représentation et à la défense de leurs intérêts par le biais de la négociation collective.

Obstacles à l'organisation:

Les syndicats rencontrent de nombreux obstacles dans leurs efforts d'organisation des travailleurs dans les ZFE. Comme on peut le voir au chapitre 3, les conditions de travail dans les ZFE sont caractérisées par des déficits de travail décent. Tous ces *déficits de travail décent* constituent des obstacles à l'organisation des travailleurs dans les ZFE. Ainsi, en se lançant dans une campagne d'organisation, les syndicats pourraient souhaiter examiner les *obstacles, en droit et en pratique*, des différents déficits de travail décent identifiés au chapitre 3. Les obstacles juridiques et pratiques à l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective sont d'une importance cruciale. Toutefois, étant donné que la plupart des travailleurs des ZFE sont des jeunes travailleuses, il est tout aussi important d'examiner les obstacles juridiques et pratiques liés au genre, par exemple, la discrimination et la situation des travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Encadré 23: Examen de la législation et utilisation de certains instruments clés de l'OIT avant d'organiser

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n°158) sur le licenciement, 1982
- Convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n°131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son Protocole de 2002
- Recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale, 2012

L'instabilité des investissements dans les ZFE est un autre obstacle à l'organisation. Comme les ZFE font partie du système de production de la globalisation, l'évolution technologique et les changements dans la structure de l'activité économique ont des effets importants sur la capacité des travailleurs des ZFE à s'organiser. Les changements complexes de la chaîne d'approvisionnement, la menace de délocalisation et les incertitudes de l'économie mondiale constituent des obstacles majeurs à l'organisation.

Les pratiques des employeurs et l'organisation du travail constituent un autre obstacle majeur à l'organisation. En plus des violations des droits des travailleurs énumérés au chapitre 3, l'augmentation du travail précaire et la prolifération d'une main-d'œuvre contractée et externalisées par les agences d'emploi représentent également un obstacle important. Les entreprises évitent les obligations imposées par la loi aux employeurs en contractant le travail à l'extérieur et en empêchant les relations d'emploi. Beaucoup de travailleurs des ZFE ont des contrats à durée déterminée pour quelques mois seulement. Ces travailleurs sont généralement plus réticents à former et à s'affilier à un syndicat.

En raison du taux élevé de rotation chez les travailleurs des ZFE, les syndicats ont des difficultés à assurer la *continuité des syndicats et de leurs dirigeants* dans ces ZFE. Ceci représente également un obstacle majeur. Quand un syndicat est créé dans une ZFE, sa continuité est directement liée à la continuité des dirigeants syndicaux, ce qui est difficile à assurer compte tenu du fait que les licenciements de syndicalistes sont très fréquents et la rotation du personnel très élevée dans ces zones.

La perception des syndicats dans certaines régions a également été un obstacle à l'organisation. Les jeunes travailleurs qui ont peu d'expérience du monde du travail et, même dans certains cas, des zones urbaines peuvent avoir tendance à percevoir les syndicats comme des fauteurs de troubles et des émeutiers plutôt que comme des organisations qui résolvent leurs problèmes. Étant souvent très pauvres, ils ont tendance à rester «en-dehors des problèmes» jusqu'à ce qu'ils soient confrontés aux injustices dans les ZFE. Les syndicats doivent donc relever le défi et être sensibles à cette perception des travailleurs des ZFE.

Un autre obstacle potentiel à l'organisation des travailleurs dans les ZFE est l'*atomisation* des syndicats engagés dans ces zones. L'une des priorités pour les organisations syndicales devrait être de parvenir à une plus grande unité d'action lorsqu'ils ciblent et organisent les travailleurs dans les ZFE. Cela peut même aller jusqu'à collaborer avec des ONG qui partagent les mêmes idées et avec des organisations de femmes pour avoir accès aux travailleurs des ZFE et les organiser.

Cependant, l'obstacle majeur à la syndicalisation des travailleurs dans les ZFE est **la peur** que ressentent ces travailleurs. La crainte d'être licenciés ou mis sur une liste noire en raison d'une affiliation syndicale ou même pour cause de grossesse rend leur organisation très difficile. Trouver des moyens de rassurer les travailleurs et de les aider à surmonter leur peur est donc crucial si les syndicats veulent être en mesure de faire des progrès en matière d'organisation.

Genre: un facteur crucial pour organiser dans les ZFE

Avant de s'engager dans cette organisation, il est absolument nécessaire d'identifier le groupe de travailleurs à organiser, de comprendre leurs spécificités, les problèmes auxquels ils sont confrontés et leur perception de ces problèmes. La plupart des travailleurs dans les ZFE correspondent à plusieurs identités. Ce sont généralement des jeunes femmes qui sont pauvres et qui peuvent aussi être des migrantes. Elles trouvent des emplois dans les ZFE, mais elles ne se voient offrir que du travail précaire à bas salaires et dans des conditions épouvantables. Par conséquent, la dimension du genre doit être au cœur de toute stratégie visant à organiser les travailleurs dans les ZFE.

Le niveau de syndicalisation des travailleuses dans les ZFE est faible. Beaucoup d'entre elles n'ont jamais eu d'expérience syndicale. Les méthodes traditionnelles de recrutement se sont souvent révélées inefficaces avec elles et elles ont parfois développé des formes alternatives d'organisation informelle parallèlement aux syndicats. Les hommes dominent la plupart des syndicats et n'accordent pas toujours assez d'importance aux problèmes et aux préoccupations des femmes. Ils ont tendance à considérer comme secondaires les questions liées à l'emploi des femmes, telles que l'égalité des salaires, les congés de maternité ou les structures d'accueil des enfants. Cela signifie que les syndicats doivent veiller à élaborer des stratégies efficaces pour attirer les travailleuses des ZFE, servir leurs intérêts et examiner leurs préoccupations. Les syndicats doivent également être ouverts à des alliances avec des organisations de femmes qui partagent les mêmes idées et qui sont actives dans les ZFE. Un outil efficace a été d'offrir des services aux femmes des ZFE pour gagner leur confiance. Utiliser des femmes militantes en première ligne de la campagne de syndicalisation est également essentiel si les syndicats veulent atteindre les travailleuses des ZFE.

Opportunités d'organisation

Dans le processus d'organisation, on a tendance à se concentrer sur les défis et les difficultés d'organisation des travailleurs dans une usine en particulier. Toutefois, chaque situation offre aussi aux syndicats des opportunités d'organisation. Ces opportunités peuvent être locales, nationales ou internationales. Il est important de tenir compte de ces opportunités dans toute stratégie syndicale sérieuse d'organisation des travailleurs.

Ainsi, lorsque l'on organise une entreprise dans une ZFE, il faut consacrer du temps à comprendre les opportunités d'organisation qui existent dans cette entreprise en particulier. Ces opportunités peuvent être la dépendance à l'égard de certains marchés extérieurs qui sont favorables aux syndicats, la position dans la chaîne d'approvisionnement, la dépendance à l'égard d'une société mondiale plus favorable aux syndicats, etc. Le syndicat aura plus de chance de réussir une fois qu'il aura pris en compte ces différentes opportunités dans sa stratégie d'organisation.

La mondialisation et l'organisation de l'activité de l'entreprise basée sur une production internationale augmentent la nécessité d'une coopération syndicale internationale au moment de l'organisation des travailleurs dans les ZFE. Une autre possibilité d'organisation serait de mener des campagnes internationales en étroite coopération avec les Fédérations syndicales internationales (FSI-GUF) et la CSI. L'utilisation des Accords-cadres internationaux (ACI) offre une autre occasion d'influencer les pratiques d'emploi dans les ZFE et de construire des syndicats forts.

Les activités de renforcement des capacités et d'autres programmes visant à promouvoir la capacité d'organisation sont une bonne opportunité pour organiser. L'OIT et le mouvement syndical international peuvent mobiliser des ressources humaines et financières à cet effet, y compris le partage d'expertise, des connaissances et du matériel entre le niveau international et les affiliés nationaux.

L'utilisation de nouvelles technologies de communication et des outils des médias sociaux pourrait jouer un rôle dans le processus d'organisation. Des media sociaux comme Facebook ou Twitter peuvent être des outils efficaces pour organiser les travailleurs dans les ZFE. Ils peuvent transformer la communication en dialogues interactifs et aider à coordonner et à diffuser des messages importants sur les avantages de former et de s'affilier à un syndicat. Ils peuvent également être utilisés pour dénoncer les violations des droits syndicaux tout en maintenant un degré élevé d'anonymat personnel et peuvent être très utiles dans le développement des campagnes. Cependant, il est important de comprendre que la plupart des travailleurs des ZFE sont pauvres et n'ont pas nécessairement les moyens ou les connaissances pour savoir comment utiliser ces technologies de l'information.

Une autre possibilité d'organisation est d'entreprendre des campagnes de syndicalisation au sein de la communauté. Que ce soit par l'organisation d'événements communautaires ou des visites au domicile des travailleurs des ZFE. Essayer d'atteindre les travailleurs au sein de la communauté est une stratégie difficile mais importante, surtout lorsque les syndicats se voient refuser l'accès à ces zones.

Stratégies et expériences concrètes d'organisation dans les ZFE

L'organisation est spécifique au contexte. L'organisation dépend de toute une série de problèmes qui varient d'un contexte à l'autre. Elle dépend de l'environnement de travail, du groupe cible des travailleurs, des faiblesses et des forces de l'employeur, des obstacles et des opportunités d'organisation, etc. Par conséquent, il n'existe pas une seule stratégie d'organisation qui convienne à toutes les situations. Les exemples qui seront présentés dans ce chapitre ne sont donc pas considérés comme des modèles d'organisation, mais plutôt comme des inspirations pour pousser les syndicats à l'action. Ces exemples ne doivent donc pas nécessairement être imités; des leçons peuvent être tirées pour inspirer les syndicats à profiter de ces expériences et à développer leurs propres stratégies pour faire face aux défis spécifiques dans les différents pays.

En organisant les travailleurs des ZFE, les syndicats pourraient adopter un large éventail de mesures, y compris l'examen des priorités existantes et des allocations de ressources, l'intensification de la formation syndicale, le développement de la coopération avec d'autres organisations syndicales et la révision de leurs expériences respectives avec des approches différentes d'organisation, l'information du public sur les activités syndicales, l'adoption d'objectifs pour l'augmentation de l'adhésion, et le développement de nouvelles techniques et méthodes d'organisation grâce à une meilleure planification et à des stratégies.

Expériences d'organisation dans les ZFE

Au Sri Lanka, les syndicats utilisent un nouveau plan d'action pour organiser les travailleurs des ZFE. Le plus grand syndicat dans le secteur du vêtement a entrepris des activités d'éducation en organisant des séminaires et des ateliers pour les membres, et a discuté de ce qu'il pourrait faire pour assurer la stabilité du syndicat à long terme. Dans son plan d'action à 5 ans, il a mis l'accent sur le recrutement de nouveaux membres. L'objectif d'environ 5.000 nouveaux membres a été fixé. Le plan se concentre également sur l'éducation et la formation continues des militants, de même que sur l'amélioration de l'image du syndicat par l'organisation d'un festival annuel près des ZFE. Le syndicat dirige des bureaux dans les principales ZFE où des organisateurs expérimentés peuvent aider les travailleurs dans le besoin.

Au Sri Lanka, le syndicat «Free Trade Zones and General Services Employees Union» compte 30 ans d'expérience dans les ZFE. L'organisation de campagnes en faveur des droits des travailleurs, notamment par l'utilisation de plusieurs instruments internationaux, a été l'un des principaux outils utilisés pour s'assurer que les travailleurs soient organisés et pour négocier collectivement dans les ZFE. Le syndicat affirme que les luttes syndicales combinées à la solidarité syndicale internationale et l'utilisation des différents mécanismes internationaux ont été la solution pour obtenir plus de droits pour les travailleurs, les organiser et signer des conventions collectives.

En République dominicaine, le syndicat des travailleurs de la métallurgie organise les travailleurs des ZFE en établissant un contact avec eux en dehors du lieu de travail. Deux ou trois leaders sont identifiés dans chaque usine. Ils obtiennent ensuite les coordonnées personnelles des autres travailleurs sous prétexte de les inviter à une fête. Une fois que le

premier contact a eu lieu lors d'un événement social, les organisateurs rendent visite aux travailleurs à domicile pour discuter du syndicat.

En République dominicaine, un autre syndicat d'une ZFE rapporte que les travailleurs viennent se plaindre au syndicat des mauvaises conditions de travail dont ils sont victimes. Le syndicat leur explique alors les différentes façons qu'il emploie pour organiser les travailleurs dans les ZFE. Il organise généralement des campagnes clandestines et des visites à domicile pour atteindre un grand nombre de travailleurs. Il tient ensuite l'assemblée constituante du syndicat tout en poursuivant la campagne pour augmenter le nombre de membres. Il essaie d'atteindre les majorités nécessaires pour pouvoir négocier collectivement et montre aux travailleurs les résultats de ces conventions collectives comme incitation à adhérer au syndicat. Il affirme que l'aide internationale et la solidarité syndicale internationale, par exemple l'aide qu'il reçoit des syndicats américains, sont déterminantes pour faire pression sur les entreprises et les marques. La Fédération nationale des travailleurs des ZFE déclare que la création d'un syndicat dans les ZFE est très difficile à réaliser, mais possible. Une fois que le syndicat existe et que les travailleurs voient leurs conditions de travail s'améliorer, ils tendent à se rapprocher et à adhérer au syndicat. L'un des services fournis par le syndicat est de donner des conseils en matière d'organisation et de négociation collective. Dans le passé, le syndicat a négocié des conventions collectives qui ont amélioré les conditions de travail et stimulé les campagnes d'organisation.

Une organisatrice en Indonésie explique que la plus grande partie de son travail d'organisation consiste à mettre en place des rendez-vous sociaux avec des collègues de travail pendant le week-end, les après-midi et les jours fériés. Elle prend le temps de parler à ses voisins sur les choses positives que les syndicats apportent aux communautés.

La Fédération Internationale des travailleurs de la métallurgie explique que les exemples de deux de ses affiliés indonésiens sont très importants parce qu'ils montrent qu'avec de la détermination, des objectifs et des stratégies qualitatives et quantitatives appropriées, il est possible d'organiser les travailleurs des ZFE et d'améliorer leurs conditions de travail. Selon cette FSI, le succès de ces syndicats est largement dû à leur engagement global dans l'organisation stratégique en ciblant leur temps et leurs ressources de manière appropriée. Ils ont été en mesure de le faire car ce sont des syndicats nationaux qui travaillent en collaboration les uns avec les autres, partageant des expériences et des stratégies, sans entrer en concurrence au niveau des membres ou du statut, et évitant l'atomisation syndicale. Les affiliés de la FIOM comprennent qu'une planification est nécessaire pour organiser les travailleurs. Il faut sélectionner et se mettre d'accord sur les objectifs d'organisation; et les ressources, tant humaines que financières, doivent être consacrées à cette tâche. Un des affiliés a également quelques petites entreprises coopératives pour les membres qui sont entre deux contrats ou sans emploi. Les entreprises incluent l'entretien de motos, un salon de coiffure, un service de blanchisserie et un atelier de confection. Les travailleurs peuvent se porter volontaires pour donner une éducation de base aux enfants des zones pauvres.

De 2001 à 2008, ces syndicats ont recruté près de 50.000 nouveaux membres et le nombre d'entreprises organisées a augmenté de 131 en 2001 à 364 en 2008. La plupart des travailleurs sont des femmes et les syndicats pensent que les efforts d'organisation doivent être coordonnés par des femmes. Les femmes sont également membres de l'exécutif et sont représentées dans toutes les structures; elles jouent un rôle de premier plan dans la planification et la coordination des campagnes d'organisation. La plupart



des travailleurs sont des travailleurs avec des contrats temporaires qui pourraient être réticents à adhérer à un syndicat. Cela représente un grand défi pour ces syndicats et leur première priorité est d'éliminer l'insécurité et la précarité de l'emploi. C'est une bonne raison en soi pour les travailleurs d'adhérer à un syndicat. Les syndicats entrent en contact avec les travailleurs en organisant une tournée de présentation. Le syndicat s'adresse directement aux travailleurs et leur offre un transport gratuit afin qu'ils puissent participer quand ils en ont envie. Des centaines de non-membres assistent à l'événement pour se renseigner sur leurs droits et sur la façon dont les syndicats les rendront plus forts sur leur lieu de travail. Lors de ces présentations, les syndicats identifient les militants qui pourraient organiser les autres travailleurs de leur usine. Après l'organisation de la journée de présentation, le syndicat constitue des groupes de travail de 2 à 4 personnes. Quand ces personnes retournent à l'usine, elles amènent avec elles des informations sur le syndicat et commencent à organiser les travailleurs. L'accent est mis sur les questions qui sont importantes pour les femmes, tels que la santé et la sécurité ou la législation sur la protection de la maternité. Un travailleur déclare: «J'ai rejoint la tournée de présentation parce que je voulais en apprendre plus sur

l'augmentation du nombre de militants syndicaux et aussi savoir comment m'impliquer. Je vais maintenant demander à mes amis d'adhérer au syndicat».

Au Nicaragua⁸⁴, les stratégies d'organisation ont mis l'accent sur les jeunes travailleurs et les femmes dans les ZFE de la région de la capitale. Les stratégies d'organisation ont été soutenues par des journées de mobilisation, comme une «Journée d'action» à l'entrée de l'une des ZFE. Les syndicats ont également organisé des sessions de formation pour les experts en matière du travail. Elles ont lieu une fois par semaine et sont données dans une université qui travaille en étroite collaboration avec les syndicats. Les syndicats du Nicaragua ont fait appel à l'aide internationale pour l'organisation des travailleurs.

⁸⁴ La **plate-forme du Travail des Maquilas (Mesa Laboral de las maquilas)** était une unité de coordination syndicale qui a été créée en juin 2003 et a été opérationnelle jusqu'en 2008 au Nicaragua. Plusieurs syndicats sectoriels des ZFE ont participé à sa création, de même que des organisations syndicales au niveau national. Bien que la plate-forme n'ait pas réussi à obtenir le concours de tout le secteur des ZFE et n'ait pas obtenu l'approbation du gouvernement et des employeurs, elle a réussi à créer en 2007 la Confédération syndicale des ZFE, qui a été reconnue par le ministère du Travail du Nicaragua en tant qu'organisation affiliée à la CST (Central Sandinista de Trabajadores), une organisation nationale des syndicats.

Ce faisant, ils ont travaillé en étroite collaboration avec la CSI, avec la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA) et avec l'Institut syndical pour l'Amérique centrale et les Caraïbes (Instituto Sindical para América Central y el Caribe - ISACC) qui ont aidé les syndicats à préparer plusieurs sessions de formation pour les travailleurs et à travailler dans l'unité pour élaborer un plan d'action. Le secrétaire général de la Fédération nationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir des ZFE reconnaît que les efforts réalisés pour organiser les travailleurs ont été très difficiles, mais qu'ils ont porté leur fruit grâce à de grandes campagnes. Aujourd'hui, 48 syndicats sont présents dans différentes industries et plusieurs actions ont été réalisées. Dans certaines entreprises, les femmes enceintes peuvent à présent prendre une pause pour déjeuner et quitter l'entreprise dix minutes avant les autres membres du personnel; et les femmes qui ont un enfant peuvent l'allaiter pendant 15 minutes toutes les trois heures.

Les syndicats ont également été en mesure d'éliminer les heures de travail supplémentaires le samedi pour les jeunes qui étudient ce jour-là et ils ont aussi conclu un accord qui permet aux travailleurs qui sont en période d'essai de jouir des mêmes droits que les travailleurs permanents. Les conditions de travail continuent à être très difficiles, mais la création de la Commission tripartite du travail sur les ZFE⁸⁵ fut une grande réussite pour assurer un dialogue durable au niveau national.

Au Nigéria, l'intervention du «Nigeria Labour Congress» (NLC) a joué un rôle important dans les processus conduisant à l'organisation des travailleurs des ZFE. Dans presque tous les efforts positifs de syndicalisation qui ont conduit à la reconnaissance du syndicat par la direction des entreprises dans les ZFE, l'action de grève ou la menace de grève a été un élément commun.

Avec l'aide de la FITTHC, les travailleurs de l'entreprise coréenne de vêtements «Corazon» de San Pedro Sula au Honduras ont réussi à mettre sur pied un syndicat. La plus grande partie du travail devait être effectuée en secret dans les zones



⁸⁵ Pour plus d'information, voir la section «Dialogue social dans les ZFE» du chapitre 3.

où les travailleurs vivaient afin d'empêcher la victimisation et les licenciements. Dès que le syndicat obtint un soutien suffisant et se déclara publiquement, l'entreprise commença à faire pression sur le syndicat en licenciant ses dirigeants. La FITTHC entreprit des démarches auprès du gouvernement, de l'entreprise et des détaillants concernés, ce qui mena à la réintégration des travailleurs licenciés. Cependant, les problèmes ne s'arrêtèrent pas là et l'entreprise continua de faire pression sur ceux qui étaient actifs dans le syndicat en les menaçant, les mettant sur une liste noire, etc. La FITTHC approcha à cinq reprises l'entreprise concernée et les détaillants. Les membres du syndicat restèrent unis et déterminés, et proposèrent finalement une convention collective. Grâce à la pression internationale exercée sur l'entreprise, les négociations s'achevèrent et l'entreprise accepta de signer la convention collective.

Un syndicat au Salvador utilise des tracts pour appeler les travailleurs à s'organiser et adapte son calendrier à la disponibilité des travailleurs. Il a mis sur pied un service juridique pour les travailleuses organisées et non organisées. Ce service leur offre de l'aide et des conseils en matière de droit du travail, de droit de la famille et de droit pénal. De cette manière, les travailleuses commencent à s'identifier au syndicat. Celui-ci a également créé un centre de formation où des cours portant sur différentes matières sont donnés aux enfants des travailleuses organisées et non organisées. Tous les trois mois, 280 élèves assistent à ces cours.

En Géorgie, un syndicat aide les travailleurs de différentes façons et, en particulier, les travailleuses. Il soutient leurs efforts pour obtenir un traitement médical ou une assistance juridique et prévient les médias des abus qui ont lieu dans les usines. Le syndicat reconnaît que la solidarité internationale est décisive pour garantir des progrès substantiels dans les ZFE.

Au Maroc, le syndicat UMT rapporte que l'entrée dans les ZFE est totalement interdite. Ainsi, il rencontre les travailleuses en dehors des zones. Il coopère avec les ONG et diverses associations de défense des droits de l'homme pour dénoncer les violations des droits des travailleurs et sensibiliser les travailleurs à l'importance du processus d'organisation.

Au Togo, la CSTT rapporte que l'organisation des travailleurs n'a pas été une tâche facile car elle n'avait pas le droit d'entrer dans les entreprises pour sensibiliser les travailleurs à l'importance d'adhérer à un syndicat. Elle devait demander aux travailleurs de les rencontrer en dehors de leurs heures de travail. Par exemple, elle a donné à quelques travailleurs des cimenteries une formation d'un soir sur les principes et les valeurs du syndicalisme. Le principal défi pour la CSTT était de convaincre les travailleurs de se syndiquer. Les travailleurs décidèrent de créer un syndicat et rédigèrent les statuts avec l'aide de la CSTT. Après le congrès de fondation, les travailleurs syndiqués envoyèrent un courriel à leurs employeurs et à l'organe de gestion de la ZFE pour les informer de la création du syndicat. Depuis lors, le mouvement en faveur des droits syndicaux est devenu de plus en plus fort et un deuxième syndicat a été formé récemment. 219 travailleurs de 12 entreprises participèrent à son congrès de fondation. Les participants au congrès s'engagèrent à soutenir toutes les organisations qui défendent les intérêts des travailleurs. Ils voudraient également établir une structure pour aider les travailleurs licenciés des ZFE. Le nouveau syndicat aidera les travailleurs licenciés à faire valoir leurs droits. Il prévoit de mettre en place une commission pour discuter des prix à la pièce. Le syndicat a également l'intention de se pencher sur le paiement du salaire minimum dans les entreprises des ZFE et de veiller à ce que toutes les hausses de salaires négociées avec les employeurs soient effectivement appliquées. La CSTT-Togo permet aux nouveaux syndicats de se réunir dans ses locaux. Elle s'est engagée

à former leurs membres et prévoit également de rencontrer les employeurs pour leur expliquer que ces nouveaux syndicats ne représentent pas une menace pour leurs intérêts, mais que les syndicats sont des partenaires sociaux qui travaillent en concertation avec les employeurs pour obtenir le respect des droits fondamentaux. La CSTT-Togo demande aux autres organisations syndicales d'être à l'écoute des membres de ces nouveaux syndicats et des travailleurs des ZFE. Au Togo, compte tenu de la réticence de la direction des ZFE, personne n'avait pensé qu'il serait possible de mettre sur pied un syndicat dans les ZFE. Cela s'est cependant avéré possible.

À Madagascar, la Fédération syndicale des travailleurs des ZFE soutient les travailleurs des ZFE lorsqu'ils sont licenciés en raison des campagnes qu'ils organisent. Elle accompagne également les travailleurs sur leur lieu de travail lorsque l'employeur le permet et restaure la confiance en soi des travailleurs quand ils perdent leur emploi. Le syndicat est parvenu à réunir 30.000 travailleurs dans la capitale en 1998 pour sensibiliser les médias et l'opinion publique aux conditions de travail déplorables existant dans les ZFE.

Le Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT a, entre autres, fourni une assistance au «Trade Union Congress of the Philippines» (TUCP). Le TUCP a dû faire face à de sérieux problèmes quand il a essayé de recruter et de syndiquer les travailleurs des ZFE aux Philippines. Avec l'assistance technique de l'OIT, le TUCP a créé une vaste coalition de syndicats, de groupes travaillant dans l'économie informelle, d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'agences gouvernementales. À la suite des efforts déployés par le TUCP et ses partenaires, des observateurs syndicaux ont évalué les conditions de travail dans plus de 70 entreprises. Des activités sont en cours pour diffuser et faire connaître les normes fondamentales du travail de l'OIT. Plus de 133 entreprises ont été syndiquées par le TUCP dans les ZFE.

Quelques enseignements fondamentaux tirés de l'organisation des travailleurs dans les ZFE

En se basant sur les différentes expériences syndicales, on peut tirer quelques enseignements généraux que les syndicats pourraient considérer dans l'élaboration d'une stratégie d'organisation des travailleurs des ZFE, à savoir que:

- Chaque syndicat doit développer ses propres stratégies pour relever les défis spécifiques auxquels il est confronté lors de l'organisation des travailleurs dans les ZFE de son pays. Il n'existe pas de stratégie unique pour organiser les travailleurs des ZFE;
- De nombreux syndicats ont découvert qu'il était important de prendre le temps de planifier une stratégie d'organisation. Une telle stratégie devrait prendre en considération, entre autres facteurs, les défis et les obstacles à l'organisation et les opportunités (internes et externes) d'organisation au sein d'une entreprise particulière. Des questions simples qui pourraient être posées sont les suivantes: Qui sont les travailleurs dans la zone? Quels sont leurs problèmes et les intérêts pour lesquels le syndicat devrait se battre? Où vivent-ils? Quelles sont les forces, les faiblesses et les opportunités d'organisation dans l'entreprise? etc.

- La plupart des travailleurs dans les ZFE sont des jeunes femmes. Un facteur essentiel pour une organisation réussie est de veiller à ce que les femmes soient suffisamment représentées dans les structures syndicales et jouent un rôle central dans l'organisation des ZFE - de la planification à la mise en œuvre des activités.
- Comme la plupart des ZFE rend l'accès aux zones très difficile, les stratégies d'organisation doivent être entreprises tant sur le lieu de travail qu'au niveau de la communauté. Dans les communautés, ceci peut se faire par des visites à domicile, l'organisation d'événements alternatifs d'actions de sensibilisation, l'adaptation aux horaires des travailleurs et à leurs responsabilités en dehors du lieu de travail. Les syndicats doivent faire preuve de flexibilité en termes d'heures de travail pour atteindre les travailleurs des ZFE et les militantes doivent jouer un rôle de premier plan dans l'organisation. Elles doivent être en première ligne lorsqu'elles s'adressent aux jeunes femmes;
- Combiner le militantisme syndical traditionnel et la fourniture de services syndicaux est un moyen efficace d'attirer les jeunes femmes qui n'ont aucune expérience préalable de syndicalisme ou de militantisme social. Par exemple, parallèlement au militantisme syndical de défense de la liberté syndicale dans les ZFE, les syndicats pourraient également fournir une aide juridique aux travailleurs non seulement sur les questions de relations professionnelles, mais aussi sur d'autres questions telles que le droit de la famille ou le droit pénal. Certains travailleurs seraient initialement plus attirés par les services fournis par le syndicat. Sur base de la confiance qui se sera établie, les travailleurs pourront alors envisager d'adhérer aux syndicats et de devenir des militants eux-mêmes;
- Puisque la majorité des travailleurs des ZFE sont des jeunes femmes qui sont pauvres et parfois migrantes, les syndicats doivent accorder une attention particulière à ces identités et ajuster leurs services et les campagnes d'organisation à des questions qui sont prioritaires pour les travailleuses des ZFE, telles que les questions de protection de la maternité ou des responsabilités familiales, etc. Étant donné que les travailleurs sont pour la plupart des jeunes, il est également important de s'adapter à la culture de la jeunesse du pays spécifique, notamment par le biais des événements qui sont organisés et par le langage qui est utilisé dans la publicité faite au syndicat;
- Les travailleurs des ZFE souffrent d'une grande insécurité d'emploi avec des contrats à durée déterminée et des salaires bas. L'une des priorités des travailleurs des ZFE est d'avoir un contrat à durée indéterminée et de voir le salaire augmenter. Les syndicats doivent commencer par s'identifier à ces besoins prioritaires. L'expérience d'organisation montre que les travailleurs sont moins réticents à former et à adhérer à des syndicats s'ils constatent des résultats positifs et tangibles et si leurs conditions de travail sont améliorées.
- Tenir compte de la peur que ressentent les travailleurs des ZFE de perdre leur emploi est crucial. Les syndicats doivent résoudre le problème de cette peur par une multitude d'initiatives. Il s'agit notamment de respecter les sensibilités des travailleurs, de fournir un soutien juridique et matériel aux travailleurs qui sont licenciés à la suite de leur participation à des activités syndicales, d'informer les travailleurs de l'existence du réseau de solidarité internationale du syndicat, d'élaborer des stratégies pour réduire le risque des pertes d'emplois dues aux

activités syndicales, ainsi que de passer du temps à la sensibilisation et au renforcement des capacités des travailleurs des ZFE;

- Les activités de coopération technique peuvent jouer un rôle important dans l'organisation des travailleurs. L'OIT, la CSI et les FSI peuvent aider les organisations syndicales à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies pour organiser les travailleurs dans les ZFE, et peuvent mobiliser des ressources humaines et financières.
- Une plus grande unité d'action syndicale est essentielle à l'organisation des travailleurs dans les ZFE. Au niveau national, les syndicats doivent coopérer les uns avec les autres, partager des expériences et des stratégies, et éviter l'atomisation.
- La mise en réseau avec des ONG qui partagent les mêmes idées, des organisations de femmes, des groupes confessionnels ou des groupes communautaires peut être efficace dans la stratégie d'organisation des travailleurs. Ces groupes peuvent avoir un accès privilégié aux ZFE et peuvent être impliqués dans différents projets humanitaires avec les travailleurs des ZFE. Se mettre en réseau avec ces groupes et travailler ensemble pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs s'est révélé efficace dans certains pays.
- La sécurité personnelle est souvent une préoccupation majeure pour les femmes; le fait que les femmes doivent parfois voyager loin ou utiliser ce qui est considéré comme un transport insécure peut être un obstacle à leur participation à des réunions et à des événements de renforcement des capacités. Dans de tels cas, il faudrait considérer de fournir un transport sûr pour éviter le harcèlement des femmes.
- Dans de nombreux endroits, les femmes ne contrôlent pas leur propre mobilité, des normes sociales et culturelles fortes régissant les interactions sociales entre hommes et femmes. À cause de ces normes, il peut être difficile d'avoir efficacement accès aux femmes ou de les convaincre d'assister aux réunions. Ceci doit donc être compris et pris en compte.
- Il faut s'engager dans un programme public d'information et de sensibilisation afin d'éduquer la communauté et le grand public sur les conditions prévalant dans les ZFE et gagner la sympathie de l'opinion publique pour les luttes des travailleurs dans ces zones.



Exercice

- 1) Quels sont les principaux obstacles que vous rencontrez dans l'organisation des travailleurs dans les ZFE de votre pays? Quelles sont les possibilités d'organisation qui existent dans ces zones?

- 2) Quelles sont les principales forces et faiblesses des travailleurs et du syndicat? Comment le syndicat doit-il surmonter la peur que ressentent les travailleurs?

- 3) Quels sont les enseignements tirés des expériences d'organisation dans le passé?

- 4) Dans vos campagnes d'organisation, quelles organisations contacteriez-vous à tous les niveaux pour recevoir une aide et un soutien? Quels mécanismes internationaux envisageriez-vous d'utiliser?

- 5) En résumé, quels sont les éléments clés de la stratégie d'organisation de votre syndicat?



Chapitre 6:

Mécanismes internationaux pour la défense et la promotion des droits des travailleurs des ZFE

L'un des principaux enseignements tirés par les syndicats engagés dans l'organisation des travailleurs des ZFE est que certaines situations exigent des pressions extérieures pour rendre possible cette organisation. De nombreux syndicats ont exercé cette pression en utilisant différents mécanismes internationaux. Ces mécanismes peuvent être utilisés pour faire pression sur les gouvernements et les employeurs au niveau national afin qu'ils acceptent les normes du travail internationalement reconnues. Ces mécanismes peuvent également être utilisés pour donner une visibilité aux luttes locales des syndicats en faveur des droits des travailleurs. Cette visibilité internationale des violations des droits fondamentaux des travailleurs met la pression sur ceux qui commettent ces violations. Les mécanismes internationaux sont aussi un moyen de générer une solidarité internationale. Les ZFE sont le résultat de la mondialisation de la production et ainsi, lorsque les droits des travailleurs sont bafoués, on peut mobiliser la solidarité internationale en faveur des travailleurs. Cependant, ces mécanismes internationaux ne peuvent pas remplacer l'action et les efforts nationaux. Ces mécanismes internationaux soutiennent plutôt les actions qui se déroulent au niveau national. Ainsi, on ne peut pas simplement dépendre des mécanismes internationaux pour atteindre les objectifs syndicaux. La pression extérieure ne peut que soutenir l'action au niveau national. Ce chapitre présente un aperçu de quelques-uns des principaux instruments internationaux que les syndicats peuvent utiliser dans leur lutte en faveur des droits des travailleurs dans les ZFE.

Utilisation des mécanismes de surveillance⁸⁶ et des programmes de l'OIT

Les syndicats peuvent avoir recours à l'OIT en cas de violation des droits des travailleurs dans les ZFE. Voici, ci-dessous, quelques façons d'utiliser l'OIT, son système de surveillance, ses déclarations et ses programmes pour défendre les travailleurs des ZFE.

⁸⁶ ILOLEX: ILOLEX est une base de données trilingue (anglais, français et espagnol) qui contient les textes des conventions et recommandations de l'OIT, la liste des ratifications, les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale (CLS), les plaintes, les interprétations, les études d'ensemble et de nombreux documents connexes. <http://www.ilo.org/ilolex/english/>

Utilisation du système de contrôle régulier

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Chaque État membre de l'OIT est obligé de présenter périodiquement au Bureau international du Travail un rapport sur les mesures qu'il a prises pour donner effet aux dispositions des conventions qu'il a ratifiées. Des exemplaires de tous les rapports sur l'application des conventions doivent être envoyés aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs qui peuvent faire des commentaires à leur sujet. Les syndicats peuvent également envoyer directement au BIT leurs commentaires sur l'application des conventions ratifiées. Dans ces commentaires, un syndicat peut signaler les violations des dispositions de la convention ratifiée, tant en droit qu'en pratique.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) est l'organe responsable du contrôle régulier de l'application des normes internationales du travail par les États membres. La CEACR est composée de 20 juristes éminents et impartiaux, provenant des États membres et nommés par le Conseil d'administration de l'OIT. La Commission contrôle le respect des normes internationales du travail sur la base des rapports présentés par les États membres sur l'application des conventions qu'ils ont ratifiées et, également, des commentaires des organisations d'employeurs et de

© OIT/J. Maillard



travailleurs. Un calendrier de présentation des rapports a été mis en place pour l'envoi des rapports sur les conventions ratifiées par les États membres. Ce calendrier de présentation des rapports qui couvre toutes les conventions pertinentes pour les ZFE peut être consulté dans le Manuel du BIT sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail⁸⁷ ou sur le site Internet de l'OIT. Les commentaires de la CEACR sont publiés dans un rapport annuel discuté dans la Commission de l'application des normes lors de la Conférence internationale du Travail.

Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail

La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail est un organe tripartite composé de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. La commission examine le rapport annuel de la CEACR qui est soumis à la Conférence internationale du Travail (CIT)⁸⁸. La Commission invite les représentants de certains gouvernements à assister à sa séance et examine les mesures prises par l'État membre pour donner effet aux dispositions de la convention qu'il a ratifiée. Sur la base de cette discussion, la Commission rédige ses conclusions qui peuvent inclure des recommandations sur les mesures que le gouvernement doit prendre pour assurer l'application des exigences d'une convention. Les discussions et les conclusions de la Commission sont publiées dans son rapport. Grâce à ce mécanisme, les violations des droits des travailleurs des ZFE peuvent être soulevées à la CIT.

Utilisation des procédures spéciales de l'OIT

Comité de la liberté syndicale (CLS)

Le CLS est un organe tripartite de neuf membres désignés parmi les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs membres du Conseil d'administration; il se réunit trois fois par an et examine les plaintes faisant état de violations des principes de la liberté syndicale. Le CLS examine les plaintes même si l'État membre en cause n'a pas ratifié les conventions se rapportant à la liberté syndicale. Ceci est dû au fait que tous les États membres de l'OIT ont l'obligation, en vertu de leur adhésion à la Constitution de l'OIT, de reconnaître le principe de la liberté syndicale. Par conséquent, si votre pays n'a ratifié aucune convention sur la liberté syndicale, vous pouvez toujours déposer une plainte auprès du CLS en cas de violations des principes de la liberté syndicale. Les plaintes doivent être déposées par écrit, dûment signées et accompagnées de preuves à l'appui des allégations concernant des cas précis d'atteintes aux droits syndicaux. Les plaintes peuvent être déposées par les syndicats qui sont:

- Une organisation nationale directement intéressée à la question;
- Une organisation internationale de travailleurs jouissant du statut consultatif auprès de l'OIT;

⁸⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192621.pdf

⁸⁸ Les États membres de l'OIT se réunissent chaque année lors de la Conférence internationale du Travail qui se tient à GENÈVE, Suisse. Chaque État membre est représenté par une délégation composée de deux délégués gouvernementaux, d'un délégué employeur et d'un délégué travailleur et de leurs conseillers respectifs.

- Une organisation internationale de travailleurs lorsque les allégations sont relatives à des questions affectant directement les organisations membres de cette organisation internationale.

Les plaintes doivent être adressées au Directeur général de l'OIT, CH-1211, Genève 22, Suisse.

Le rapport du CLS est soumis au Conseil d'administration de l'OIT pour approbation et les recommandations sont transmises à l'État membre concerné. Le gouvernement de cet État peut ensuite être invité à rendre compte sur la mise en œuvre de ces recommandations.

Les principes énoncés par le CLS sont compilés dans le Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT⁸⁹ et fournissent des orientations pour les décisions à prendre sur les cas futurs de même nature. Plusieurs plaintes concernant la violation des droits syndicaux des travailleurs dans les ZFE ont été soumises à l'examen du CLS au cours des deux dernières décennies. En cas de doute sur la validité d'un cas de violation de la liberté syndicale, les syndicats doivent consulter le Recueil avant de déposer une plainte officielle.

L'OIT a également d'autres procédures particulières, à savoir la procédure de **Réclamation** régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, ainsi que la procédure de **Plainte** régie par les articles 26 et 34 de la Constitution de l'OIT. Pour être efficace, l'utilisation de ces procédures exige une étroite coordination avec votre confédération syndicale internationale et concerne normalement des cas très graves et répétés de violations des droits des travailleurs.

Utilisation des Déclarations pertinentes de l'OIT

Deux déclarations de l'OIT peuvent également être utiles dans les cas de violations des droits des travailleurs des ZFE. Ce sont la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et son suivi⁹⁰

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions, à savoir: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Dans le cadre du suivi de cette Déclaration, les gouvernements des pays qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales sont tenus de soumettre des rapports à l'OIT. Ces rapports doivent donner des informations sur l'état de leur législation et de

⁸⁹ http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090632/lang--en/index.htm

⁹⁰ <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

© OIT/M. Crozet



leur pratique concernant les questions traitées dans la convention, et préciser dans quelle mesure les dispositions de la convention ont été appliquées. Les organisations syndicales peuvent commenter ces rapports ou envoyer leurs commentaires directement à l'OIT.

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale⁹¹

Les principes énoncés dans cette Déclaration sont destinés à guider les entreprises sur la manière dont elles devraient appliquer les normes internationales du travail dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, et les relations professionnelles. Ils visent à guider toutes les entreprises, qu'elles soient multinationales ou nationales, publiques, mixtes ou privées, ainsi que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les pays d'origine et d'accueil. Le paragraphe 2 de la Déclaration stipule que *«son objectif est d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever»*. La Déclaration est organisée en cinq sections (politique générale, emploi, formation, conditions de travail et de vie, relations professionnelles) et son texte vise à promouvoir la cohérence entre les politiques publiques et privées afin d'assurer un impact positif maximum pour protéger les droits au travail. Adoptée en 1977, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT a été modifiée en 2000 afin de

⁹¹ Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a préparé un guide d'action pour les travailleurs sur la «Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale», appelée la Déclaration sur les EMN de l'OIT: Qu'y a-t-il pour les travailleurs dans cette Déclaration?

renforcer la nécessité pour les entreprises de prendre un engagement total en faveur du respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Dans sa section sur les relations professionnelles, la Déclaration exhorte les gouvernements qui n'ont pas ratifié les Conventions 87 et 98 de l'OIT de le faire et d'appliquer, dans toute la mesure du possible, par le biais de leurs politiques nationales, les principes qu'elles incarnent. Elle stipule que là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

La Déclaration stipule que les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Elle prévoit également que les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective. Les paragraphes 50 et 51 de la Déclaration exigent que les entreprises multinationales facilitent la négociation collective, et le paragraphe 53 stipule que les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation, et de nuire au processus de négociation collective.

La Déclaration fait également référence aux politiques contractuelles (avec une section sur la sécurité de l'emploi) ainsi qu'aux salaires, aux conditions de travail, à l'âge minimum, à la sécurité et à la santé. Elle se termine par une liste de 69 normes (Conventions et Recommandations) qui constituent l'épine dorsale des principes directeurs pour les entreprises, les syndicats et les gouvernements.

La mise en œuvre de la Déclaration est supervisée par des enquêtes périodiques, tous les quatre ans, à travers lesquelles les parties constituantes de l'OIT fournissent des informations sur la suite qu'elles ont donnée aux principes de la Déclaration. Il y a eu huit enquêtes à ce jour.

En ce qui concerne les ZFE, la septième enquête⁹² sur la suite donnée à la Déclaration entre 1996 et 2000 a examiné l'état du respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective dans les entreprises multinationales des ZFE. L'enquête a révélé que les travailleurs des entreprises multinationales dans les ZFE de plusieurs pays éprouvaient des difficultés à organiser des syndicats.

Le suivi de la Déclaration est actuellement en cours d'examen à l'OIT de sorte que les enquêtes ont été suspendues. Veuillez contacter le Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT pour obtenir de l'information et de l'aide si vous souhaitez utiliser la Déclaration pour défendre les droits des travailleurs dans votre pays.

⁹² Le Groupe de travail constate que la réponse à cette question conduit globalement à s'interroger sur l'efficacité de l'application de la Déclaration sur les EMN dans les ZFE et recommande l'exploration de nouveaux moyens pour la promotion de ses principes dans de tels contextes. Le Groupe de travail recommande donc que des études et consultations, combinées aux programmes en cours au Bureau, soient menées pour promouvoir l'application de la Déclaration par les entreprises multinationales dans les ZFE. Il recommande en outre que la question de l'effet du travail et de l'emploi sur les opérations des EMN dans le contexte des industries privatisées et déréglementées soit traitée comme une question distincte dans la huitième enquête.

Utilisation des programmes par pays pour la promotion du travail décent de l'OIT⁹³

Les programmes par pays pour la promotion du travail décent de l'OIT (PPTD) sont des instruments pour promouvoir le travail décent dans le cadre des stratégies nationales de développement des pays et pour mettre l'expertise de l'OIT, ses instruments, son plaidoyer et sa coopération au service des parties constituantes tripartites afin de faire avancer l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Les PPTD sont rédigés par les gouvernements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux et avec le soutien entier de l'OIT. Ils sont organisés autour d'un certain nombre de priorités et de résultats. Le dialogue social et le tripartisme sont appelés à jouer un rôle central dans leur planification et leur mise en œuvre, et des lignes budgétaires sont définies pour des activités de coopération technique. Par exemple, le programme par pays pour la promotion du travail décent (PPTD) du Nigéria a été élaboré par le gouvernement et les partenaires sociaux en novembre 2005, puis revalidé en 2009. Le PPTD du Nigéria incluait des domaines prioritaires tels que la création d'emplois (en particulier pour les femmes et les jeunes par le biais de l'auto-emploi), la réduction de la traite des êtres humains et du travail des enfants, la prévention et l'atténuation de l'impact du VIH/SIDA dans le monde du travail, l'amélioration de l'administration du travail, la ratification des Conventions de l'OIT et la sécurité sociale. Toutefois, le PPTD du Nigéria n'incluait pas de référence au phénomène des ZFE dans le pays ni de disposition spécifique dans sa formulation, ce qui est critiqué par le NLC (Nigeria Labour Congress). Pour recevoir plus d'aide sur l'utilisation de tous les mécanismes de l'OIT présentés ci-dessus, veuillez contacter le Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT⁹⁴.

Utilisation d'autres mécanismes internationaux

Utilisation des Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE⁹⁵ à l'intention des entreprises multinationales⁹⁶ sont des recommandations, non contraignantes juridiquement, pour assurer un comportement responsable de leur part, principes auxquels ont adhéré 42 gouvernements⁹⁷ représentant toutes les régions du monde et 85 pourcent de l'investissement direct étranger. Ces 42 gouvernements adhérents se sont engagés à encourager les entreprises opérant sur leur territoire à respecter ces recommandations, partout où elles exercent leurs activités. De plus, les Principes directeurs s'appliquent également aux entreprises de pays non adhérents pour leurs opérations à l'intérieur des pays qui adhèrent aux Principes directeurs. Selon les Principes directeurs, les entreprises qui relèvent de leur champ d'application sont également tenues d'encourager leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et sous-traitants, à mettre en œuvre des principes compatibles. Les Principes directeurs font partie de «La Déclaration de l'OCDE et les Décisions sur l'investissement international et les entreprises multinationales» et ont été mis à jour à plusieurs reprises

⁹³ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm>

⁹⁴ <http://www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm>

⁹⁵ Organisation pour la coopération et le développement économiques

⁹⁶ <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>

⁹⁷ 34 économies de l'OCDE plus l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie.



© OIT/M. Crozet

depuis leur première adoption en 1976. La quatrième et dernière mise à jour a eu lieu en 2011 à l'occasion du 50^{ème} anniversaire de la réunion ministérielle de l'OCDE.

Les Principes directeurs mis à jour comprennent des nouvelles recommandations sur les droits de l'homme et la responsabilité des entreprises en ce qui concerne leurs chaînes d'approvisionnement. Ils préconisent que les entreprises respectent les droits de l'homme dans tous les pays où elles opèrent, de même que les normes environnementales et du travail, avec des processus de diligence raisonnable en place pour s'assurer que cela se réalise effectivement. La section Emploi et Relations professionnelles des Principes directeurs mis à jour fait explicitement référence aux normes fondamentales du travail de l'OIT et ajoute une nouvelle clause sur les salaires, obligeant les entreprises multinationales à offrir les meilleurs salaires, avantages et conditions de travail possibles en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais au moins suffisants pour répondre aux besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. La version remise à jour des Principes directeurs a également mis en place un nouveau processus plus strict en matière de plaintes et de médiation.

Chaque pays adhérant aux Principes directeurs est tenu d'établir un Point de contact national⁹⁸ (PCN) qui est responsable de leur promotion. Certains gouvernements n'ont toutefois pas réussi à établir un PCN efficace. Le PCN est obligé de contribuer à la solution de problèmes qui sont portés à son attention et à en assurer le suivi conformément à des étapes bien définies en vue de la résolution du problème en question. La procédure permet aux syndicats de présenter au PCN des cas concernant le comportement d'une

⁹⁸ http://www.oecd.org/document/3/0,3746,en_2649_34889_1933116_1_1_1_1,00.html

entreprise en rapport avec les Principes directeurs. Pour obtenir de l'aide sur l'utilisation de ce mécanisme, veuillez contacter la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE⁹⁹.

Pacte mondial

Le Pacte mondial des Nations Unies¹⁰⁰ est un réseau qui a été officiellement établi à l'initiative du Secrétaire général des Nations Unies en juillet 2000. Le Bureau du Pacte mondial et six agences des Nations Unies¹⁰¹ sont au cœur du réseau du Pacte mondial des Nations Unies. Les participants du Pacte mondial sont des entreprises, des gouvernements, des syndicats, des ONG et des organisations de la société civile ainsi que des institutions académiques, des agences de développement, des municipalités et des organisations qui traitent des questions de responsabilité sociale des entreprises. Le Pacte mondial est une initiative basée sur le choix volontaire des entreprises à s'engager dans un mode responsable de conduite des affaires. Il les invite officiellement à en devenir membre.

À cet égard, les entreprises désireuses d'y participer sont priées d'envoyer une lettre au Secrétaire général de l'ONU, exprimant leur soutien au Pacte mondial et à ses principes¹⁰². L'entreprise doit alors introduire des modifications dans ses opérations, de manière telle que le Pacte mondial et ses principes fassent partie intégrante de la stratégie de l'entreprise.

L'entreprise est supposée promouvoir publiquement le Pacte mondial et ses principes via des outils de communication. Dans ce contexte, l'entreprise est supposée publier dans son rapport annuel ou dans un rapport similaire de l'entreprise une description de la façon dont elle soutient le Pacte mondial et ses dix principes. Cette politique de communication demande aux participants de discuter de leur progrès avec leurs parties prenantes sur une base annuelle - par exemple, pour décrire les actions concrètes que les participants ont entreprises afin de mettre en œuvre les principes du Pacte mondial au cours des années précédentes, mesurer les résultats ou faire une déclaration de soutien continu en faveur de l'initiative. Si un participant ne publie pas de rapports annuels, une communication concernant les progrès peut être faite en utilisant d'autres canaux alternatifs, tels que le site web de l'entreprise, des communiqués de presse ou des publications officielles.

Accords-cadres internationaux

Un accord-cadre international (ACI) est un instrument négocié entre une entreprise multinationale et une FSI¹⁰³ afin d'établir une relation continue et de s'assurer que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle opère. L'aspect spécifique qui distingue les ACI des initiatives de responsabilité sociale des entreprises est qu'ils résultent d'une négociation avec les représentants internationaux des travailleurs.

⁹⁹ <http://www.tuac.org/en/public/index.phtml>

¹⁰⁰ <http://www.unglobalcompact.org/>

¹⁰¹ Organisation internationale du Travail (OIT), le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI).

¹⁰² Le Pacte mondial était basé à l'origine sur neuf principes subdivisés en trois catégories: les droits de l'homme, les normes du travail (normes fondamentales du travail de l'OIT) et l'environnement, avec un nouveau principe sur la corruption ajouté en 2004.

¹⁰³ <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>

Les accords ne se substituent pas aux négociations directes entre les entreprises et les travailleurs au niveau national ou du lieu travail. Ils fournissent simplement un cadre pour que ces négociations se déroulent dans un esprit constructif et avec un seuil minimum.

Voici le contenu de base d'un accord-cadre international:

- Les normes fondamentales du travail de l'OIT¹⁰⁴ et d'autres questions comme les salaires, la sécurité et la santé au travail ou le développement des compétences et la formation, qui varient d'un accord à l'autre.
- La plupart des ACI font référence à la chaîne complète d'approvisionnement, même si les fournisseurs ne sont pas parties à ces accords. À cet égard, les entreprises s'engagent généralement à informer l'ensemble de leurs filiales, fournisseurs, contractants et sous-traitants au sujet de l'accord et à faire pression sur les fournisseurs pour qu'ils mettent en œuvre les principes énoncés dans l'ACI. Une des grandes difficultés de la mise en œuvre des ACI dans les chaînes d'approvisionnement est le fait qu'il est souvent difficile de savoir quelles entreprises produisent des biens pour une multinationale spécifique. À cet égard, la divulgation de la localisation des fournisseurs est très importante et les FSI ont réussi à négocier ce point avec certaines entreprises.

Il existe des cas positifs où les entreprises signataires d'un ACI ont utilisé ces instruments pour susciter des améliorations dans le comportement de leurs fournisseurs. Certaines entreprises signataires d'un ACI ont choisi de mettre fin à leur contrat avec des fournisseurs qui violaient les termes de l'accord. Par exemple, Bosch a arrêté sa relation avec un fournisseur sud-africain après que ce dernier ait violé les termes de l'accord. De même, Umicore a déclaré qu'il avait mis fin à sa relation d'affaires avec un fournisseur congolais qui avait violé un code de conduite qui faisait partie de l'ACI.

La plupart des ACI incluent des mécanismes de suivi impliquant la participation des syndicats. Ces mécanismes incluent des actions spécifiques de la part de la direction et des représentants des travailleurs, telles que la diffusion de l'accord à travers toute l'entreprise ou l'élaboration de programmes communs de formation. La plupart des ACI incluent des mécanismes qui permettent à la FSI de soulever le cas si une entreprise ne respecte pas les termes de l'accord.

Accord-cadre FITTHC-INDITEX

L'Accord de la FITTHC avec INDITEX est un exemple unique d'un accord-cadre international qui s'applique exclusivement à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. L'accord est basé sur l'hypothèse que la FITTHC travaillera avec INDITEX¹⁰⁵ tout au long de sa chaîne d'approvisionnement pour développer des systèmes efficaces de relations professionnelles basées sur le travail décent et s'appuyant sur le dialogue social. Dans l'accord, INDITEX s'engage à mettre en œuvre et à insister sur le respect des dispositions tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et sur tous les sites, qu'ils soient gérés par INDITEX ou par ses fabricants et fournisseurs externes. Les fabricants et les fournisseurs externes qui sous-

¹⁰⁴ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; et la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

¹⁰⁵ Industrial del Diseño Textil SA (INDITEX) est la plus grande entreprise espagnole et le plus grand groupe mondial de mode.

traitent du travail pour INDITEX sont responsables du respect des dispositions de l'accord par les sous-traitants. Les fabricants, les fournisseurs et leurs sous-traitants externes sont tenus de désigner un représentant de la direction pour assumer la responsabilité de la mise en œuvre et de l'application des dispositions énoncées dans l'accord.

L'Accord FITTHC-INDITEX inclut le droit pour tous les travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement, et interdit le travail des enfants, le travail forcé et les pratiques discriminatoire. Il prévoit le versement d'un salaire de subsistance, impose des restrictions sur les heures de travail, insiste sur des lieux de travail sûrs et salubres, et promeut la sécurité de l'emploi, sans traitement abusif.

La FITTHC et INDITEX travaillent ensemble pour aider les fournisseurs de l'entreprise à respecter les termes de l'accord. Cela a souvent mené à des interventions conjointes dans des situations où les travailleurs avaient été licenciés après s'être affiliés à un syndicat. Dans ces cas, la priorité initiale a été d'assurer la réintégration des travailleurs, le paiement des salaires pour la période de licenciement et l'introduction de systèmes efficaces de relations professionnelles dans les usines concernées. À cet égard, on estime que plus de 2.000 travailleurs licenciés pour avoir exercé leur droit d'association ont été réintégrés grâce à l'intervention conjointe de la FITTHC et d'INDITEX dans des pays comme le Cambodge, le Bangladesh, le Pérou et la Turquie. Cette approche a été un moyen efficace de résoudre des conflits dans la chaîne d'approvisionnement du secteur du vêtement.



À la suite de l'accord-cadre international, les fournisseurs d'INDITEX qui ont fait des efforts pour mettre en œuvre cet accord et qui ont conclu des accords de reconnaissance avec les syndicats sont considérés comme prioritaires lorsqu'il s'agit de décider qui poursuivra des relations d'affaires avec l'entreprise. Certaines entreprises ont même reçu des augmentations significatives de commandes à la suite de l'introduction de systèmes efficaces de relations professionnelles dans leurs usines. INDITEX a également cessé d'utiliser des «merchandisers» et passe maintenant les commandes directement avec les usines. Pour recevoir plus d'information à ce sujet, veuillez contacter IndustriALL¹⁰⁶.

Codes de conduite

Un code de conduite ou code de pratique du travail est une déclaration écrite des principes adoptés volontairement par une entreprise afin d'exprimer son engagement à un type particulier de conduite des affaires. Sa mise en œuvre dépend entièrement de l'entreprise concernée. Les entreprises qui adoptent des codes de conduite sont généralement censées affecter des membres du personnel à l'application des dispositions du code et faire rapport sur les politiques, programmes et performance de sa mise en œuvre. De même, elles devraient également revoir le code de conduite au niveau décisionnel le plus élevé de l'entreprise et définir son application comme une obligation contractuelle pour les fournisseurs et sous-traitants. Une pratique bien établie est que les travailleurs concernés par le code soient mis au courant de ses dispositions et qu'ils aient une forme ou autre de procédure de plainte confidentielle. Ces codes de conduite ont cependant leurs limites. Même si les syndicats peuvent être impliqués dans certains d'entre eux, ils estiment généralement que ces codes sont principalement des exercices de relations publiques de l'entreprise et qu'ils sont inefficaces pour résoudre les violations des droits du travail.

Diverses initiatives impliquant de multiples parties prenantes ont vu le jour parallèlement aux codes de conduite. Ces initiatives impliquent des entreprises d'approvisionnement, des syndicats et des ONG. Vous trouverez ci-dessous des exemples de ces initiatives aux multiples intervenants :

- *Ethical Trading Initiative*¹⁰⁷: L'Initiative de commerce éthique (Ethical Trading Initiative-ETI) est une alliance d'entreprises, de syndicats et d'organisations bénévoles qui travaillent en partenariat pour améliorer la vie des travailleurs dans le monde entier.
- *Fair Labor Association*¹⁰⁸: L'Association pour le travail juste (Fair Labor Association-FLA) est une coalition d'entreprises socialement responsables, de collèges, d'universités et d'organisations de la société civile visant à améliorer les conditions de travail dans les usines à travers le monde. La FLA a développé son propre code de conduite pour les lieux de travail, basé sur les normes fondamentales du travail de l'OIT, et a établi des processus de surveillance, de correction et de vérification.
- *Social Accountability International*¹⁰⁹: Responsabilité sociale internationale (Social Accountability International-SAI) est une organisation non-gouvernementale

¹⁰⁶ <http://www.industrialunion.org/>

¹⁰⁷ <http://www.ethicaltrade.org/>

¹⁰⁸ <http://www.fairlabor.org>

¹⁰⁹ <http://www.sa-intl.org/>

internationale impliquant de multiples parties prenantes qui vise à améliorer les lieux de travail et les communautés par la mise en œuvre de normes socialement responsables. La SAI travaille en partenariat avec des syndicats, des ONG locales, des initiatives impliquant de multiples parties prenantes, des organisations environnementales et des organisations caritatives de développement.

- *Worker Rights Consortium*¹¹⁰: Le Consortium pour les droits des travailleurs (Worker Rights Consortium-WRC) est une organisation indépendante de surveillance des droits des travailleurs qui mène des enquêtes sur les conditions de travail dans les usines à travers le monde afin de défendre les droits des travailleurs qui fabriquent des vêtements et d'autres produits. Le WRC mène des enquêtes indépendantes et publie des ouvrages sur les usines qui produisent pour les grandes marques.

Cadre de référence des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme¹¹¹: «Les Principes Ruggie»

Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé en juin 2011 les «Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence 'Protéger, respecter et réparer'» des Nations Unies¹¹² proposés en mars 2011 par le Représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales. Le Représentant spécial avait présenté précédemment, en 2008, le Cadre de référence «Protéger, respecter et réparer». Les principes directeurs visent à fournir une norme mondiale pour la prévention et le traitement des risques d'impacts négatifs sur les droits de l'homme liés aux activités des entreprises. Ils décrivent comment les États et les entreprises devraient appliquer le cadre de 2008, et donnent des recommandations détaillées pour sa mise en œuvre. Le cadre a été déjà utilisé dans la révision de normes importantes telles que les Normes de performance de la SFI ou les Principes directeurs de l'OCDE.

Le principe 12 des Principes directeurs stipule: «La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail». Le Principe 14 des Principes directeurs stipule: «La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure».

¹¹⁰ <http://www.workersrights.org/>

¹¹¹ <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

¹¹² <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>

Normes de performance de la SFI et son mécanisme de traitement des plaintes en ligne

La SFI, l'institution de financement du secteur privé du Groupe de la Banque mondiale¹¹³, a déclaré en 2003 que tous les emprunteurs devraient être tenus de se conformer aux normes fondamentales du travail et que la SFI les inclurait dans la nouvelle politique de sauvegarde en cours de développement. La «Norme de performance 2: Main d'œuvre et conditions de travail» (NP2) reprend explicitement les huit conventions fondamentales de l'OIT et rend obligatoire le respect des normes fondamentales du travail pour toutes les entreprises clientes.

Les syndicats ont formulé plusieurs recommandations pour l'amélioration de la NP2 lors d'un processus de révision qui a commencé en 2009 et s'est terminé par l'adoption d'une politique révisée par le Conseil d'administration de la Banque mondiale en mai 2011, la «Norme de performance 2: Main d'œuvre et conditions de travail» (NP2)¹¹⁴. Les normes comprennent une nouvelle formulation exigeant que les sociétés emprunteuses examinent des alternatives aux licenciements de travailleurs, tels que des programmes négociés de réduction du temps de travail, des programmes de renforcement des capacités des travailleurs ou des travaux de maintenance à long terme durant les périodes de faible production dans le cas de ralentissement de l'activité, une protection renforcée pour les travailleurs migrants et un mécanisme amélioré d'examen des questions de violations des droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Les normes révisées sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Au fil des années, les organisations syndicales ont informé la SFI de 27 cas de non-respect possible de la part d'entreprises dans lesquelles la SFI avait investi. Ces cas concernaient des allégations de refus de respecter la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que des allégations de discrimination sexuelle et de travail des enfants. Ces cas se sont présentés dans diverses régions en développement et à économie émergente où la SFI a des opérations en Afrique, en Asie, en Europe centrale et orientale, et en Amérique latine. Après que les organisations syndicales aient soulevé plusieurs cas où elles estimaient que les nouvelles exigences n'étaient pas appliquées intégralement, le département du Développement Social et Environnemental de la SFI a accepté de créer un mécanisme de plaintes en ligne, multilingue et simplifié. L'expérience a démontré que, alors que certaines plaintes recevaient une réponse rapide et que des mesures étaient prises en vue de résoudre les problèmes identifiés, dans d'autres cas, les réponses se faisaient anormalement attendre et aucune action substantielle n'était entreprise pour remédier aux problèmes sérieux.

La NP2 de la SFI présente des imperfections importantes. La SFI se repose principalement sur les déclarations personnelles des entreprises clientes plutôt que sur un contrôle assuré par son propre personnel. Cela signifie que les syndicats ont un rôle vital à jouer en tant que seule source d'information indépendante capable de vérifier si les entreprises respectent bien la NP2. Cependant, de nombreux investissements de la SFI ont lieu dans des pays où les syndicats indépendants sont limités ou illégaux. Dans les pays

¹¹³ Le Groupe de la Banque mondiale comprend cinq institutions: la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement, la Société financière internationale, l'Agence multilatérale de garantie des investissements et le Centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements.

¹¹⁴ http://www.gcgf.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance_wci_1319577153058

© OIT/M. Crozet



où les syndicats ne sont pas confrontés à de telles restrictions, ils n'ont souvent pas les ressources humaines ou financières pour s'engager dans ce type de contrôle¹¹⁵. Un autre obstacle important au contrôle effectif du respect de la NP2 est l'accès limité à l'information sur les investissements. La SFI publie une annonce sur les investissements 30 jours avant que le projet ne soit présenté au conseil d'administration de la SFI pour approbation. Cela laisse très peu de temps aux syndicats pour en apprendre davantage sur les investissements nouvellement proposés qui peuvent poser problème, pour mener une enquête et pour faire rapport à la SFI dans les premiers stades de la préparation du prêt au cours de laquelle les conditions précises du prêt sont négociées.

Dispositions relatives au travail dans les accords internationaux sur le commerce et les investissements

Les accords internationaux sur le commerce et les investissements incluent un certain nombre de mécanismes destinés à être des leviers pour assurer le respect des droits des travailleurs. Certains de ces accords peuvent servir d'inspiration lorsque l'on insiste pour avoir des leviers et des mécanismes d'application dans d'autres négociations d'accords commerciaux. Les syndicats doivent utiliser la formulation et les dispositions inscrites dans les accords commerciaux internationaux pour faire pression sur les gouvernements et les employeurs afin qu'ils respectent les droits des travailleurs. Ces leviers sont également importants dans les campagnes d'organisation. Les syndicats doivent veiller à ce que les accords commerciaux incluent des procédures pour le traitement des violations des droits des travailleurs, y compris les mécanismes de plainte, de dénonciation et d'application.

¹¹⁵ Le bureau de liaison CSI/Global Unions à Washington DC peut être contacté à tout moment pour obtenir des informations sur les activités de la SFI. Le bureau surveille les activités des institutions financières internationales basées à Washington DC, le Fonds monétaire international et le Groupe de la Banque mondiale.

Certains accords commerciaux bilatéraux ont inclus des dispositions relatives au travail pour réduire les effets négatifs qui peuvent en découler pour les travailleurs. Les dispositions diffèrent d'un accord à un autre. Les États-Unis et l'Union européenne ont utilisé des dispositions relatives au travail, mais avec des approches différentes. D'autres groupements régionaux ont également utilisé des dispositions relatives au travail, le MERCOSUR par exemple. Les résultats de dispositions relatives au travail sont plutôt mitigés, reflétant leur caractère généralement non-exécutoire. Il existe quelques exemples positifs, mais dans de nombreux cas, les dispositions sont restées inutilisées ou n'ont pas mené à des changements majeurs.

Système de préférences généralisées

Le Système de préférences généralisées (SPG) est un mécanisme d'octroi de tarifs douaniers préférentiels aux pays en développement sur une base de non réciprocité. Il s'agit d'une exception à la clause de la nation la plus favorisée, l'une des pierres angulaires du droit commercial de l'OMC. Certains pays industrialisés, en particulier l'Union européenne et les États-Unis, utilisent cette exemption pour promouvoir la conformité à certaines normes et conditions de travail.

Le SPG des États-Unis

Le SPG américain est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1976. Autorisé initialement pour une période de 10 ans, il a été prolongé périodiquement jusqu'en 2000, puis renouvelé jusqu'au 31 décembre 2008. Pour bénéficier des tarifs préférentiels accordés en vertu de cet accord, un pays devait remplir un certain nombre de conditions. Dans les années 1980, le Congrès américain a introduit les droits des travailleurs dans l'accord SPG en précisant que les bénéficiaires de l'accord auraient dû ou devraient prendre des mesures pour respecter les droits internationalement reconnus des travailleurs, y compris le droit d'association et de syndicalisation, la droit de négociation collective, l'âge minimum pour le travail des enfants et l'interdiction du travail obligatoire. Un pays qui manquerait à son engagement dans le cadre du régime SPG perdrait ses tarifs douaniers préférentiels sur tout ou partie de ses exportations vers les États-Unis.

Voici un exemple de l'efficacité du SPG en termes de respect des dispositions relatives au travail: au Swaziland, grâce à la pression exercée par les syndicats américains qui étaient en mesure de faire pression sur le retrait de l'accès préférentiel du Swaziland au marché américain dans le cadre du SPG, les travailleurs des ZFE ont obtenu une amélioration de la législation du travail. Pour recevoir des informations à ce sujet, veuillez contacter l'AFL-CIO¹¹⁶.

Le SPG de l'Union européenne

Les schémas SPG de l'Union européenne sont en vigueur depuis le début des années 1970. Le schéma SPG est mis en œuvre pour des cycles de 10 ans, le cycle actuel ayant débuté en 2006 et venant à échéance en 2015¹¹⁷. Le schéma SPG actuel couvre la disposition générale qui prévoit des réductions tarifaires pour 176 pays et territoires en développement,

¹¹⁶ <http://www.aflcio.org/>

¹¹⁷ Le schéma est mis en œuvre par des règlements applicables pour 3 ans, avec l'actuel schéma expirant le 31 décembre 2011.

l'accord «Tout sauf les armes»¹¹⁸ et le SPG+ par lequel les bénéficiaires potentiels peuvent obtenir comme avantage des préférences commerciales supplémentaires à la condition de s'engager à respecter effectivement les conventions internationales relatives aux droits de l'homme et du travail, y compris les normes fondamentales du travail de l'OIT. L'Union européenne n'a jamais suivi une politique commerciale fondée sur des sanctions, mais plutôt une politique de mesures incitatives axée sur la coopération technique.

Le système définit des mécanismes de sanctions en cas de violation de ces engagements, prenant la forme d'un retrait temporaire du régime préférentiel pour tout ou partie des exportations du pays. Ce retrait s'applique également à tous les accords commerciaux en vigueur, et pas seulement au SPG+. Le mécanisme est déclenché principalement dans les cas de violation grave et systématique des conventions internationales sur la base des conclusions des organes de surveillance ayant compétence en la matière, tels que l'OIT. Ce retrait a été appliqué dans le cas du Myanmar et du Belarus, par exemple. Pour vous aider à utiliser ce mécanisme, veuillez contacter la CES¹¹⁹ ou la CSI.

Les accords de libre-échange des États-Unis¹²⁰

Les États-Unis ont assuré l'incorporation de dispositions relatives au travail dans tous les accords de libre-échange bilatéraux et régionaux depuis 1994. La législation commerciale (Trade Act) de 2002 a rendu obligatoire l'inclusion de dispositions relatives au travail et une référence aux normes du travail dans tous les accords commerciaux auxquels les États-Unis participent. La nouvelle politique commerciale (New Trade Policy) avec l'Amérique, adoptée en mai 2007, stipule que des dispositions spécifiques relatives au travail doivent être incluses dans les accords de libre-échange, portant sur l'obligation d'adopter et de maintenir dans la législation nationale les normes fondamentales du travail de l'OIT et sur l'obligation d'appliquer effectivement les législations nationales relatives au travail contenant ces normes. Des accords qui ont inclus ces exigences sont l'Accord nord-américain de libre-échange, l'Accord USA-Cambodge et l'Accord USA-Jordanie.

Les accords de libre-échange du Canada¹²¹

Le Canada a également signé des accords de libre-échange incluant des dispositions relatives au travail. Ces accords établissent des principes, des objectifs, des institutions et des initiatives visant à éviter le dumping social et à promouvoir les principes fondamentaux du travail et les droits des travailleurs. Ces accords incluent l'Accord de libre-échange Canada-Chili et l'Accord de libre-échange Canada-Costa Rica.

¹¹⁸ «Tout sauf les armes» offre un accès complet au marché de l'Union européenne en termes d'exemption de droits de douane et de quotas, à l'exception des armes et des armements, pour les 49 pays les moins avancés définis par l'ONU.

¹¹⁹ <http://www.etuc.org/>

¹²⁰ Pour plus d'information, veuillez visiter le site: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS_115531/lang-en/index.htm

¹²¹ Pour plus d'information, veuillez visiter le site: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS_115852/lang-en/index.htm

La Déclaration sociale et du Travail du Marché commun du Sud (MERCOSUR)

La Déclaration sociale et du Travail du Marché commun du Sud (MERCOSUR)¹²² est le complément du Traité d'Asunción, signé entre le Brésil, l'Argentine, le Paraguay et l'Uruguay en 1991. Ce document a été signé en décembre 1998 et va plus loin que les conventions fondamentales de l'OIT, couvrant également le dialogue social, la promotion de l'emploi, la protection contre le chômage, la santé et la sécurité, et la protection sociale. La Déclaration a mandaté une commission pour surveiller sa mise en œuvre et recommander des mesures pour en assurer le respect. Les syndicats de la région ont formé le Comité de coordination syndicale du Cône sud et organisent des réunions régulières pour faire pression sur les responsables régionaux dans le domaine des questions sociales et du travail.



© OITV. Kuty

Les accords bilatéraux et régionaux de l'Union européenne¹²³

L'Union européenne (UE) a négocié de nombreux accords bilatéraux. La plupart d'entre eux comprennent des dispositions relatives au travail¹²⁴, mais ne vont pas aussi loin que les accords signés par les États-Unis ou le Canada. L'UE ne poursuit pas une approche fondée sur des sanctions commerciales en matière de normes sociales et du travail, et a toujours mis l'accent sur la coopération et l'assistance techniques. L'UE effectue également des évaluations d'impact sur la durabilité des accords de libre-échange conclus avec des tiers.

L'UE a conclu des accords commerciaux bilatéraux et régionaux avec de nombreux pays hors de l'Union européenne, dont l'Algérie, l'Égypte, Israël, le Liban, le Maroc, l'Autorité palestinienne, la Syrie, la Tunisie, l'Afrique du Sud, la Suisse, le Mexique et le Chili. Elle négocie actuellement des accords commerciaux avec plusieurs autres régions, dont le MERCOSUR, l'Inde, les pays de l'ASEAN (ANASE) et le Canada; elle a récemment conclu des accords avec le Pérou, la Colombie et la Corée du Sud. L'Union européenne participe également à un

¹²² http://www.mercosur.int/msweb/Documentos/Publicados/Declaraciones%20Conjuntas/003671668_CMC_10-12-1998_DECL-DPR_S-N_IN_SocioLaboral.pdf

¹²³ <http://ec.europa.eu/trade/creating-opportunities/bilateral-relations/>

¹²⁴ Pour plus d'information, veuillez consulter: <http://ec.europa.eu/trade/wider-agenda/labour/>

dialogue politique au niveau régional tel que, par exemple, le processus ASEM (Réunion Asie-Europe) et les Sommets UE-Amérique latine et Caraïbes.

Les accords bilatéraux et régionaux contiennent tous un cadre de coopération économique, institutionnelle et sociale. La plupart d'entre eux consacrent un chapitre au développement durable comprenant des dispositions sociales, bien que parfois vaguement définies. On peut trouver des exemples de ceci dans les dispositions sur les normes fondamentales du travail de l'accord UE-Afrique du Sud de 1999; dans les articles contenant des dispositions sociales de l'accord UE-Chili de 2002 qui comprend un chapitre sur la coopération sociale qui encourage la promotion des conventions fondamentales du travail de l'OIT, mais n'est pas obligatoire; ou encore dans le préambule de l'Accord de Cotonou qui contient des références aux aspects sociaux des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux normes fondamentales du travail de l'OIT.

L'UE négocie actuellement des accords de partenariat économique (APE) avec les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) qui sont membres de la Convention de Cotonou signée en 2000. Les négociations sont en cours avec différents groupements sous régionaux parmi les pays ACP. A l'exception des Caraïbes où un APE complet a été paraphé, signé et ratifié, les autres pays ont paraphé des APE intérimaires, mais de nombreux pays ont refusé de les ratifier. Les APE ont été critiqués parce qu'ils promeuvent une libéralisation agressive du commerce qui entraverait le développement industriel dans les pays ACP et mettrait en péril la production agricole et les services, tout en n'incluant pas de dispositions contraignantes et exécutoires concernant les droits fondamentaux du travail.

La CSI et la CES participent aux négociations des accords bilatéraux et régionaux de l'UE et les suivent de près. Elles peuvent être contactées à tout moment pour sensibiliser aux violations des droits syndicaux dans les ZFE et les porter à l'attention des autorités de l'UE.

Accords d'investissement

En 1995, l'OCDE a entamé des négociations visant à élaborer un Accord multilatéral sur l'investissement (AMI). Les négociations ont cependant été interrompues en 1998. L'accord était conçu pour être un traité international autonome avec l'objectif déclaré d'établir un large cadre multilatéral pour l'investissement international, avec des normes élevées pour la libéralisation des régimes d'investissement et la protection de l'investissement, et des procédures efficaces de règlement des différends. La question de savoir s'il fallait inclure des dispositions relatives au travail a été soulevée, mais certains pays engagés dans les négociations s'y sont opposés. Le projet final stipulait que les parties s'engageaient à respecter les normes fondamentales du travail internationalement reconnues et que l'OIT serait l'organe compétent pour définir et traiter des normes fondamentales du travail dans le monde entier. Les négociations sur l'AMI ont échoué et, par conséquent, de nombreux pays ont décidé de conclure plusieurs accords bilatéraux sur les investissements, indépendamment des accords de libre-échange.

Les États-Unis ont signé approximativement 40 accords bilatéraux d'investissement avec des pays en développement¹²⁵. Dans tous ces accords, le préambule stipule clairement que, même si l'objectif principal est d'encourager l'investissement, d'autres facteurs doivent

¹²⁵ http://tcc.export.gov/Trade_Agreements/Bilateral_Investment_Treaties/index.asp

être pris en considération, notamment la stimulation du développement économique, l'amélioration du niveau de vie, la promotion des droits des travailleurs et le respect des règlements sur la santé, la sécurité et l'environnement. En dépit du grand nombre d'accords bilatéraux d'investissement liant les pays d'Amérique latine avec des pays développés ou d'autres pays dans les Amériques, seuls les accords avec les États-Unis contiennent des références explicites au respect des normes internationales du travail.

En ce qui concerne l'Europe, il existe environ 1.200 accords bilatéraux d'investissement entre les États membres de l'UE et des pays tiers. Il n'existe pas de stratégie commune de l'UE en matière d'accords bilatéraux d'investissement qui restent de la responsabilité de chaque État membre. Aucun d'entre eux n'intègre les normes du travail.

Rapports de la Confédération syndicale internationale

Chaque année, la CSI prépare un Rapport annuel des violations des droits syndicaux¹²⁶. La période étudiée s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente et le lancement officiel du rapport a lieu en juin. Le département des Droits humains et syndicaux de la CSI¹²⁷ peut être contacté à tout moment pour inclure dans le rapport annuel les violations des droits syndicaux dans les ZFE. Le département est également disponible pour aider les syndicats dans la préparation des plaintes adressées à l'OIT, pour fournir une assistance dans l'utilisation des différents mécanismes internationaux de promotion des droits des travailleurs et pour aider les syndicats à organiser des campagnes en faveur des droits des travailleurs des ZFE.

La CSI prépare aussi régulièrement, dans le cadre des examens des politiques commerciales du Conseil général de l'OMC, des rapports sur le respect des normes fondamentales du travail reconnues au niveau international. Le département de Politique économique et sociale de la CSI peut être contacté à tout moment à propos des violations des droits syndicaux dans les ZFE qui peuvent être inclus dans ces rapports.

¹²⁶ <http://survey.ituc-csi.org/>

¹²⁷ Réseau des droits humains et syndicaux

 Exercice

Cet exercice vous aidera à vous familiariser avec la base de données de l'OIT contenant des informations pertinentes sur les normes fondamentales du travail et les mécanismes de surveillance, et avec plusieurs instruments qui peuvent être utiles dans la défense et la promotion des droits syndicaux.

- 1) Familiarisez-vous avec la base de données ILOLEX de l'OIT et résumez la situation de votre pays en matière de ratification des conventions fondamentales du travail de l'OIT et des principales conclusions de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale (CLS).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

-
- This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

-
-
-
-
-
-

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) Votre syndicat a-t-il jamais pensé à organiser une campagne pour faire pression ou exercer une influence sur l'inclusion des aspects du travail et des mécanismes d'application dans les accords commerciaux ou d'investissement de votre pays? Comment organiseriez-vous une campagne? Quelles organisations contacteriez-vous à tous les niveaux pour recevoir de l'aide ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

-
- This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice. It consists of approximately 28 evenly spaced, horizontal blue dashed lines extending across the entire width of the page. The background is plain white, providing a clear contrast for the lines. There are no margins, text, or other markings present.



Liens et contacts

LIENS

ACTRAV:	www.ilo.org/actrav
CSI:	www.ituc-csi.org
CSI Afrique:	www.ituc-africa.org
CSI Amérique (CSA-TUCA):	www.csa-csi.org
CSI Asie-Pacifique:	www.ituc-ap.org
GLOBAL UNIONS (FSI):	www.global-unions.org
Groupe de la Banque Mondiale (Société Financière Internationale):	www.ifc.org
INDUSTRIALL:	www.industrialunion.org/
OCDE:	www.oecd.org
OIT:	www.ilo.org
OMC:	www.wto.org

CONTACTS

Confédération Syndicale Internationale

Département des Droits humains et syndicaux:	turights@ituc-csi.org
Département de la Politique Economique et Sociale	esp@ituc-csi.org
Département de l'Egalité:	equality@ituc-csi.org

Fédérations Syndicales Internationales (GUF)

IndustriALL:	info@industrialunion.org
UNI Global Union:	contact@uniglobalunion.org

Organisation Internationale du Travail

ACTRAV:	actrav@ilo.org
---------	--

Bibliographie

- BIT. 2012. *Togo: zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales, Document de travail*, ACTRAV, Geneva.
- . 2012. *Maroc: Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales, Document de travail*, ACTRAV, Geneva
- . 2012. *Madagascar: Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales, Document de travail*, ACTRAV, Geneva
- OIT.1998. *Labour and social issues relating to export processing zones, Report for the discussion at the tripartite meeting of export processing zones-operating countries*, Geneva, 1998.
- . 2006. *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the OIT (fifth revised edition)*, Geneva.
- . 2008. *Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs): Latest trends and policy development in EPZs*, Geneva.
- . 2010. *Good labour practice compilation of labour inspection practices and guidelines for effective labour inspections in export processing zones (EPZs)*, Labour Administration and Inspection Programme, Geneva.
- . 2011. *Export processing zones: comparative data from China, Honduras, Nicaragua and South Africa, Working paper No.21*, Jamie K. McCallum, Industrial and Employment Relations Department, Geneva.
- . 2012. *Nigeria: The state of trade unionism and industrial relations practice in export processing zones, Working Document*, ACTRAV, Geneva.
- . 2012. *India: Trade unions and special economic zones in India, Working document*, ACTRAV, Geneva.
- . 2012. *China: Export processing zones in China: a survey and a case study, Working Document*, ACTRAV, Geneva.
- International Confederation of Free Trade Unions. 2004. *A trade union guide to globalisation*, Brussels
- International Textile, Garment and Leather Workers' Federation. 2011. *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka and the Philippines*, Brussels.
- International Trade Union Confederation. 2008. *Trade union guide: Trade Unions and Bilaterals: Do's and Don'ts*, Brussels.
- . 2010. *International Trade Union Confederation, Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, 2010 (and previous editions)*, Brussels.

- . 2011. *Labour Standards in World Bank Group Lending: Lessons learnt and next steps*, Brussels.
- Singa Boyenge J-P. 2007. *OIT database on export processing zones (revised)*, ILO, Geneva.
- Engman M., Onodera O. and Pinali E. 2007. *Export processing zones: past and future role in trade and development*, OECD, Paris.
- OIT. 2012. *Nicaragua: Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales*, Documento de trabajo, ACTRAV, Ginebra.
- Gopalakrishnan R. 2007. *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: role of the OIT supervisory bodies*, OIT, Geneva.
- Milberg W. and Amengual M. 2008. *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, ILO, Geneva.

