

L'unité et la revitalisation des syndicats en Afrique

Kwasi Adu-Amankwah

Secrétaire général, Organisation régionale africaine de la
Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique)

Kwabena Nyarko Otoo

Directeur, Labour Research and Policy Institute,
Trades Union Congress (Ghana)



Introduction

L'émergence du syndicalisme organisé a coïncidé avec la lutte pour la décolonisation de l'Afrique. Les puissances coloniales – essentiellement l'anglaise et la française – ont activement encouragé la formation de syndicats. Cet encouragement venait de la nécessité de concentrer l'attention des travailleurs exclusivement vers les relations professionnelles et non pas vers l'agitation politique. Afin d'atteindre cet objectif, les syndicats britanniques et français ont été mis à contribution pour aider les syndicats à se développer en Afrique. Les syndicats qui ont émergé étaient organisés à l'image des syndicats métropolitains. Lorsque la lutte pour l'indépendance s'est intensifiée, les syndicats africains ont rompu leurs liens avec leurs homologues européens. Étant donné qu'ils représentaient les éléments les plus organisés de la société, les syndicats sont devenus le point de ralliement pour les manifestations de masse en faveur des politiciens professionnels qui se battaient pour l'indépendance. Ce sont les syndicats qui ont accéléré le rythme de la lutte plus que toute autre force sociale.

Une fois l'indépendance obtenue, les syndicats avaient gagné les cœurs et les esprits des gens et des politiciens autochtones qui gouvernaient les états africains. La reconnaissance des gens et des politiciens a apporté des avantages aux syndicats: notamment l'affiliation obligatoire au syndicat, qui garantissait que tous les travailleurs étaient automatiquement membres des syndicats, et dans les pays africains anglophones, un système de prélèvement direct¹ de la cotisation syndicale sur les salaires des travailleurs, qui garantissait la solidité des finances des syndicats. Dans les pays francophones, les syndicats recevaient un financement direct de l'état sous forme de contribution annuelle provenant du budget.

La dernière manifestation de la bienveillance que l'état accordait aux premiers syndicats d'Afrique fut la garantie d'une protection juridique, qui faisait d'eux les seules centrales syndicales, ou les centrales syndicales nationales, du pays. C'est ainsi qu'au Ghana, selon la loi, le Trades Union Congress (TUC) et ses 17 syndicats affiliés étaient les seuls syndicats qui pouvaient agir dans le pays. Le Congress of Trade Unions de Zambie (ZaCTU) et d'autres syndicats bénéficiaient d'un statut similaire. Le paysage syndical se caractérisait donc par une unité garantie par la loi. Dans la plupart des pays, les lois sur les relations professionnelles ne permettaient pas l'émiettement que l'on connaît actuellement.

Mais cela signifiait que les syndicats avaient perdu leur indépendance dans la plus grande partie de l'Afrique. En réalité, beaucoup d'entre eux sont devenus des appendices de l'état, étroitement intégrés aux régimes de parti unique qui dirigeaient les pays africains peu après leur indépendance. Les syndicats sont devenus des syndicats d'état au lieu d'être des syndicats qui défendaient les travailleurs. Au Ghana, le drapeau officiel du TUC Ghana a été remplacé par le drapeau du parti au pouvoir en 1964. La fraternité des syndicats unis

¹ Système de déduction automatique: la déduction automatique et le transfert de la cotisation due au syndicat.

est devenue si étroitement liée aux partis uniques qui dominaient la politique et les états africains que la défense des travailleurs a été reléguée au second plan et en a pâtit.

Ce n'est qu'au début des années 1980 que l'emprise du pouvoir étatique sur les syndicats a commencé à s'atténuer. Le continent était en proie à une crise économique qui l'affaiblissait, avec des niveaux d'endettements très élevés, et le Fonds monétaire international et la Banque mondiale lui ont imposé des programmes d'ajustement structurels. Ces programmes comportaient un volet de suppression massive d'emplois dans le secteur public. Ils ont mis fin à l'industrialisation destinée à se substituer aux importations, et ont, au contraire, encouragé la libéralisation des importations. Les entreprises d'état ont été vendues au secteur privé, la plupart du temps à des capitaux étrangers. Ces mesures ont eu de graves conséquences sur les effectifs des syndicats, même si ces derniers ont fortement protesté contre les mesures des programmes d'ajustement structurel. Les régimes militaires qui ont mis en œuvre ces programmes n'avaient que très peu de liens avec les syndicats établis; dans certains pays, ils y étaient ouvertement hostiles. Les syndicats ont protesté, mais ils ont été traités avec brutalité.

À la fin des années 1980, les manifestations des syndicats ont coïncidé avec l'émergence de mouvements en faveur de la démocratie, qui demandaient la fin de la dictature du parti unique et des régimes militaires. Les syndicats sont devenus des éléments essentiels de la lutte pour la démocratie dans les années 1990, tout comme ils avaient lutté pour l'indépendance dans les années 1950 et 1960. Les syndicats du Congo, du Mali et du Niger ont été parmi les premiers à couper leurs liens avec les partis au pouvoir. Le mouvement en faveur d'une démocratie multipartite, au sein duquel le ZaCTU a joué un rôle décisif, a permis d'élire l'ancien président général du ZaCTU, Frederick Chiluba, président de Zambie. La veille de l'instauration de la quatrième République du Ghana, le TUC Ghana s'est déclaré indépendant des partis qui voulaient gouverner le pays.

La démocratisation du continent s'est accompagnée de la nécessité de démocratiser les syndicats. La libéralisation politique et économique s'est étendue au front des relations professionnelles. Le droit du travail a été modifié, et a libéralisé les relations professionnelles. Le monopole des syndicats existants, comme le TUC du Ghana, le Labour Congress du Nigéria (NLC), et le ZaCTU, a pris fin avec l'adoption de nouveaux codes du travail. Cette évolution s'est produite alors que les politiques d'ajustement structurel avaient également supprimé les protections dont bénéficiaient les travailleurs. Une inflation galopante et la modération salariale ont abouti à une baisse des salaires réels. Les syndicats existants étaient impuissants pour améliorer le sort des travailleurs du continent. Ils ont rapidement perdu de leur attrait et se sont scindés: les travailleurs mécontents ont quitté les syndicats établis pour en créer de nouveaux. Les démagogues qui promettaient la lune en plein chaos en ont profité, avec pour résultat l'émergence d'une multitude de syndicats atomisés, ayant un faible nombre d'adhérents et peu de ressources financières pour protéger les travailleurs et défendre leurs droits et ceux de la classe ouvrière.

Le mouvement syndical en Afrique

Au niveau régional

Le paysage syndical régional en Afrique se caractérise par l'existence de deux grandes organisations régionales: l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI – Afrique) et l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA). Outre ces deux organisations, il existe un secrétariat régional de la Fédération syndicale mondiale (FSM). Un ensemble de syndicats au Bénin, au Sénégal et en Afrique du Sud, ainsi que quelques autres sont liés ou ont un lien avec la Fédération syndicale mondiale (FSM). Il existe également quelques organisations syndicales sous-régionales et des formations régionales des fédérations syndicales mondiales.

L'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) a été créée en 1973, sous les auspices de l'Organisation de l'Unité africaine (OUA) (devenue maintenant l'Union africaine (UA)), pour donner une voix indépendante aux travailleurs africains. L'OUSA résulte de la fusion de la l'Union syndicale panafricaine et de la Confédération syndicale africaine. Ces deux organisations régionales reflétaient les différences existant au sein du mouvement syndical international dans les années 1960 et 1970, résultant de la guerre froide. Leur existence et leurs positions inflexibles sur les questions africaines et internationales ont gravement remis en cause l'unité du mouvement syndical émergeant sur le continent ².

L'organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) a été fondée pour proposer un cadre d'unité à tous les travailleurs africains, indépendamment de toute idéologie, sensibilité ou affiliation politique. L'OUSA a joué un rôle éminent dans les années 1970 et 1980, lorsque la guerre froide était à son apogée. Il y avait dans ses statuts une clause qui interdisait à ses organisations membres de s'affilier à d'autres organisations syndicales internationales. Actuellement, l'OUSA compte 88 organisations nationales affiliées de 54 pays africains, et revendique 25 millions d'adhérents.

En raison de ses origines, l'OUSA a rapidement été reconnue par les structures de l'Organisation de l'Union africaine (OUA). Elle garantissait la présence de travailleurs africains dans les comités techniques spécialisés sur le développement social, le travail et l'emploi et d'autres forums de l'Unité africaine, y compris plus récemment, le Conseil économique, social et culturel de l'Union africaine. L'OUSA était également reconnue par l'OIT depuis le début des années 1990, en tant que représentante des travailleurs africains. Elle entretenait des relations avec la Fédération syndicale mondiale (FSM), la Confédération syndicale arabe, et la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU). L'OUSA entreprend des activités et des projets en matière d'éducation, de prévention et de résolution des conflits,

² La Fédération syndicale africaine plaideait contre l'affiliation des syndicats africains aux organisations syndicales internationales dans le cadre de la politique de non-alignement d'un certain nombre d'états africains. La Confédération syndicale africaine considérait, à l'inverse, que les syndicats africains devaient librement s'associer aux organisations syndicales internationales de leur choix.

de sécurité et de santé au travail et sur le VIH/SIDA, le dialogue social, le travail décent et l'emploi, la protection sociale, les migrations et les crises financières et économiques mondiales.

La CSI-Afrique résulte de la réunification de l'organisation régionale africaine de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL-ORAF) et de l'Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains (ODSTA). Ces deux organisations régionales faisaient partie respectivement de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération mondiale du Travail (CMT). La CSI-Afrique a été fondée par 86 centres syndicaux nationaux avec un nombre total d'adhérents ayant payé leurs cotisations de 8 891 928 travailleurs, provenant des adhérents de l'ancienne CISL-ORAF et de l'ODSTA, et de trois centres syndicaux nationaux indépendants de la région africaine déjà affiliés à la CSI.

La mission de la CSI-Afrique est de renforcer les syndicats en Afrique et de leur permettre de parler d'une voix unie en faveur de tous les travailleurs africains, afin d'instaurer un environnement de travail sain et sûr et une vie décente pour tous, en luttant contre toutes les formes d'exploitation et de discrimination. La CSI-Afrique représente les Africains dans les délégations syndicales internationales lors des consultations et des réunions de haut niveau des agences multilatérales, du G20 et des Nations Unies, y compris celles qui ont trait à la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. La CSI-Afrique représente également les travailleurs africains au sein du groupe des travailleurs de l'OIT et du comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi.

La CSI-Afrique a 105 affiliés (même si un nombre important d'entre eux ne sont pas dans une situation favorable) de 52 des 54 pays d'Afrique, à comparer avec les 88 syndicats affiliés à l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) dans l'ensemble des 54 pays africains. Il y a un nombre considérable de chevauchements parmi les affiliés des deux organisations; 50 affiliés de 45 pays sont affiliés aux deux. De plus, la CSI-Afrique compte 38 affiliés qui ne sont pas membres de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), alors que l'OUSA ne compte que 12 affiliés qui ne sont pas membres de la CSI-Afrique.

En tant qu'organisation régionale, la CSI-Afrique, comme ses homologues des Amériques et de la région Asie-Pacifique, dépend de l'allocation régionale de la CSI pour financer une grande partie des activités de son secrétariat. Le montant limité des cotisations de ses membres (qui représente 15 à 20 pour cent de ses revenus totaux) et les subventions et donations constituent ses autres sources de financement. L'OUSA s'appuie pour son financement principal sur les subventions de certains gouvernements africains, les cotisations de ses affiliés, le soutien généreux de quelques affiliés et les dons d'organisations solidaires d'aide etc. Ces deux organisations sont soutenues par l'OIT, la Fondation internationale du travail du Japon, la Confédération suédoise des syndicats, la Confédération suédoise des professionnels (LO-TCO), et LO Norvège pour réaliser leurs projets. La CSI-Afrique gère un certain nombre de projets avec le soutien de diverses

organisations ³, et l'OUSA met en œuvre des projets avec l'aide de la Fédération des syndicats de Chine, l'ACFTU.

La Fédération syndicale mondiale (FSM) a deux bureaux régionaux en Afrique: au Gabon, pour les pays francophones, et en Afrique du Sud, où elle est hébergée par le Syndicat national de l'éducation, la santé et les travailleurs alliés, et par le Syndicat de la chimie, de l'énergie, du papier, de l'imprimerie, du bois et des travailleurs alliés, qui sont affiliés au Congrès des syndicats d'Afrique du Sud (COSATU). Il est difficile de mesurer véritablement le nombre de membres de la fédération syndicale mondiale, car ses affiliés sont des confédérations, ainsi que des fédérations et des syndicats de secteurs.

Étant donné que les préoccupations et les programmes de l'OUSA et de la CSI-Afrique se chevauchent et que nombre de syndicats font partie des deux, on peut raisonnablement se demander pourquoi les deux organisations demeurent séparées. Il est curieux de constater qu'elles n'explorent pas activement la possibilité de fusionner, car cela améliorerait le ciblage, la coordination et la mise en œuvre des services et des avantages dont les travailleurs africains ont besoin. Cela contribuerait grandement à optimiser les ressources et à mobiliser le pouvoir uni des travailleurs africains pour faire face agressivement aux multiples défis rencontrés par les syndicats et les travailleurs du continent. Sinon, si les deux organisations insistent pour rester séparées, il faudrait envisager qu'elles n'aient pas les mêmes membres, pour donner un vrai sens à la pluralité si l'objectif est d'avoir deux organisations.

Une fois encore, depuis la fin de la guerre froide au début des années 1990 et le renouveau démocratique des pays africains, les divisions idéologiques profondes entre les pays et la stratégie de non-alignement adoptée par les pays du Sud pour survivre ont perdu de leur efficacité perçue. Face à la situation actuelle dans le monde, qui tend à creuser les inégalités au sein des états et entre les états, un front syndical régional uni est plus nécessaire que jamais.

Le niveau sous-régional

Il existe aussi des centres syndicaux autonomes au niveau sous-régional en Afrique: le plus actif d'entre eux est le Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC), la Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC), et dans une moindre mesure, l'Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO), l'Organisation syndicale des travailleurs de l'Afrique centrale (OSTAC), la Confédération des syndicats de la Corne de

³ American Center for International Labor Solidarity; l'Organisation de solidarité des travailleurs du Pays Basque; le Congrès du travail du Canada; la Confédération des syndicats chrétiens (Belgique); l'Agence danoise pour le développement des syndicats (DTDA); la Confédération française démocratique du travail (CFDT); la Fondation Friedrich-Ebert (Allemagne); la Confédération générale du travail CGT (France); La Confédération italienne des syndicats; la Confédération générale italienne du travail; La Confédération syndicale des Pays-Bas; la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec; L'union syndicale ouvrière (Espagne); Trade Union Solidarity Centre (Finlande); le Congrès des syndicats (Royaume-Uni); le Programme des Nations Unies pour l'environnement; les Commissions ouvrières (Espagne).

l'Afrique (HACTU), et la Confédération syndicale arabe (qui regroupe certains des travailleurs d'Afrique du Nord avec d'autres de la région méditerranéenne).

Il existe aussi des formations régionales au sein des fédérations syndicales mondiales, qui accueillent et soutiennent les syndicats de secteurs dans différents pays⁴. Les Fédérations travaillent de façon autonome, même si elles essaient de trouver un terrain d'entente entre elles et avec la CSI-Afrique et l'OUSA.

Il existe d'autres syndicats et plateformes de travailleurs africains, comme la Coalition des syndicalistes noirs (qui font partie de la Fédération américaine du travail et du Congrès des organisations industrielles), et d'autres groupements de travailleurs africains dans les pays occidentaux et aux Amériques, qui sont en activité. Le résultat de cette dispersion des organisations régionales/continentales et de la diaspora est la fragmentation et l'affaiblissement de la voix et de la représentation des travailleurs africains dans le monde, dans leurs interventions auprès des institutions régionales et mondiales, comme l'UA, l'OIT, les Nations Unies, l'Organisation mondiale du Commerce et les institutions financières internationales.

Au niveau national

Le niveau national est un espace qui héberge de nombreux syndicats. Il existe un grand nombre de centrales syndicales affiliées aux deux organisations continentales ou liées au secrétariat de la Fédération syndicale mondiale, et d'autres sans affiliation internationale. Il existe de grandes différences en matière de taille, de puissance et d'orientation idéologique ou politique entre ces centres. Il existe aussi des différences au niveau des structures démocratiques internes, des pratiques, de l'indépendance, de la représentativité et de l'efficacité. Certains sont des centres nationaux relativement grands avec plus d'un million d'adhérents à jour de leur cotisation. C'est notamment le cas du COSATU, du Congrès du travail du Nigéria (NLC), de l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA), et de la Fédération des syndicats égyptiens (ETUF). Parmi les autres syndicats comptant plusieurs centaines de milliers de membres figurent la Centrale des syndicats du Kenya (COTU-K), l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), le TUC Ghana, l'Union marocaine du travail (UMT), et le ZaCTU. Il existe aussi des syndicats plus petits qui regroupent quelques milliers ou dizaines de milliers d'adhérents.

Les syndicats qui sont relativement plus petits se situent dans les pays où la population est moins nombreuse. Il existe toutefois un grand nombre de centres syndicaux ou de syndicats nationaux (la plupart d'entre eux sont petits) dans de nombreux pays africains, surtout en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale.

⁴ Les fédérations syndicales mondiales en Afrique comprennent la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment; l'Internationale de l'éducation; la Fédération des journalistes africains, liée à la Fédération internationale des journalistes; IndustriAll; la Fédération internationale des travailleurs domestiques; la Fédération internationale des ouvriers du transport; l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes; l'Internationale des services publics; Union Network International.

La désunion domine souvent sur les lieux de travail et au niveau sectoriel, ce qui aboutit à une pluralité de syndicats qui organisent des groupes de travailleurs similaires, et à l'existence d'une multitude de syndicats pour la même population de travailleurs. C'est ainsi qu'il existe un grand nombre de syndicats d'enseignants dans plusieurs pays, notamment en Afrique de l'Ouest. Plusieurs syndicats organisent les enseignants de l'école primaire; alors que d'autres organisent les enseignants du secondaire et d'autres niveaux d'enseignement.

Un certain nombre de petits syndicats ont survécu grâce à leur dépendance à un donateur ou aux aides du gouvernement. C'est particulièrement le cas dans les pays francophones de l'Afrique de l'Ouest. Dans beaucoup de pays dont la population est relativement réduite (moins de 5 millions d'habitants), de nombreux syndicats nationaux prétendent représenter les intérêts des travailleurs au niveau national. La plupart des grands syndicats et des syndicats de taille moyenne emploient du personnel technique et professionnel pour soutenir l'action syndicale et fournir des services en matière de relations professionnelles, de sécurité et santé au travail, d'aide juridique, d'éducation et de formation, d'organisation, de recherche et de politique, de sécurité sociale et de pensions. En revanche, la plupart des petits syndicats ne sont pas en mesure de mobiliser les ressources internes nécessaires pour engager les ressources humaines indispensables au travail du syndicat.

Indépendamment de ces facteurs, un certain nombre de syndicats réalisent des performances crédibles en termes de capacité d'actions autonomes pour défendre les intérêts des travailleurs. Ces dernières décennies, un certain nombre de syndicats ont entrepris des actions indépendantes contre les employeurs et les gouvernements pour défendre les intérêts des travailleurs. On trouve des exemples notables d'actions syndicales en Afrique du Sud, au Bénin, Burkina Faso, Ghana, Kenya, Malawi, Mali, Niger, Nigéria, Sénégal, en Somalie, au Tchad, en Tunisie, Zambie et au Zimbabwe, entre autres. L'inefficacité de certaines actions syndicales a été largement due à l'absence de construction d'un front uni par les travailleurs de plusieurs centres syndicaux comme au Congo, en Côte d'Ivoire, au Gabon, à Madagascar, en Mauritanie, à Maurice, dans la République démocratique du Congo, et au Togo. Certains centres nationaux se détachent du lot, mais sont incapables d'avoir l'impact nécessaire faute d'agir de concert avec les autres. Il y a même des exemples de syndicats qui vont dans des directions différentes, ce qui nuit aux intérêts des travailleurs en fin de compte.

À la recherche de l'unité syndicale en Afrique

Après la deuxième guerre mondiale et dans les décennies qui ont suivi, le mouvement syndical international se caractérisait par des divisions idéologiques et politiques. Ces divisions existaient également en Afrique, en Amérique du Sud et dans la région Asie-Pacifique. Des années 1950 aux années 1960 et 1970, les principaux protagonistes étaient la CISL et la FSM. Dans les années 1980 et 1990, la CMT a aussi joué un rôle important qui a eu un impact sur les organisations régionales.

En novembre 1959, Kwame Nkrumah, le président du Ghana, a parrainé la formation de l'Union syndicale panafricaine (USPA), en tant que confédération syndicale panafricaine. Il s'agissait d'une tentative pour empêcher les syndicats africains de s'affilier aux confédérations syndicales internationales rivales, la CISL et la FSM. La Confédération syndicale africaine (CSA) a été fondée en 1962 en tant qu'organisation rivale de l'USPA et contrairement à cette dernière, elle a encouragé les syndicats africains à s'affilier aux organisations internationales. En 1973, sous l'égide de l'Organisation de l'Union Africaine (OUA), a été formée l'organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) à partir de la fusion de l'USPA, de la CSA et de l'union syndicale panafricaine. L'OUSA est devenue une organisation faîtière regroupant toutes les tendances syndicales. En tant que centre syndical continental unifié, les statuts de l'OUSA comportaient une disposition (à l'article 8) qui interdisait aux affiliés des syndicats nationaux de rejoindre une confédération syndicale internationale.

Vers la fin des années 1980 et au début des années 1990, la vague de démocratisation qui avait gagné l'ensemble de l'Afrique à la fin de la guerre froide a radicalement transformé les relations entre les organisations syndicales africaines et le mouvement syndical international. Dans un certain nombre de pays, notamment en Afrique de l'Ouest et du Centre, les centrales syndicales nationales uniques qui étaient liées aux partis uniques des états ont vu apparaître un ou plusieurs autres centres. Parallèlement, le mouvement syndical international cherchait à s'installer en Afrique et à intégrer sa classe ouvrière et ses syndicats dans le mouvement syndical mondial.

La CISL-ORAF, initialement créée en 1959, a traversé de nombreuses luttes et des défis existentiels en tant qu'organe d'une organisation des travailleurs africains directement liée au mouvement syndical international. C'était durant la guerre froide, avec la controverse sur les alliances internationales que les états africains et les syndicats devaient préserver dans leurs propres intérêts. Le nombre d'affiliés à la CISL-ORAF est passé de 20 en 1960 à 8 en 1977. L'organisation a été relancée en 1992, avec un secrétariat basé à Nairobi, au Kenya. En dépit de l'article 8 de la constitution de l'OUSA, qui interdisait à ses affiliés d'intégrer des confédérations syndicales internationales, la majorité des affiliés de l'OUSA ont rejoint la nouvelle CISL-ORAF. Andrew Kailembo est devenu son secrétaire général.

Tout au long des années 1990, il existait une rivalité considérable entre les deux principales organisations, la CISL-ORAF et l'OUSA, dirigées respectivement par Kailembo et Hassan Sunmonu. Il faut toutefois mettre au crédit de ces deux leaders d'avoir réduit cette rivalité au fil du temps et cherché des voies de coopération. L'OIT et la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine (devenue maintenant le Comité technique spécialisé pour le développement social, le travail et l'emploi) ont proposé aux deux organisations des domaines où elles pouvaient coopérer.

Les deux organisations tiraient leur autorité d'un certain nombre d'affiliés, dont la majorité appartenait aux deux organisations ⁵. La rivalité entre ces deux grandes organisations persistant, l'OUSA a eu tendance à s'aligner plus sur la FSM que sur la CISL au niveau international. La FSM est également restée active sur le continent, avec un nombre limité d'affiliés dans quelques pays comme le Bénin, le Sénégal et l'Afrique du Sud, ce qui a contribué à la désunion dans les rangs du mouvement syndical de l'ensemble de l'Afrique.

L'organisation démocratique syndicale des travailleurs africains (ODSTA) a été créée en 1993 en tant qu'organisation régionale de la CMT, et est devenue la troisième organisation importante du continent. La CISL-ORAF et l'ODSTA ont réuni et soutenu de nouveaux centres syndicaux qui s'étaient séparés des syndicats nationaux affiliés à l'OUSA. La politique de l'OUSA était d'avoir un centre national affilié par pays. Les causes des dissidences au sein des centrales syndicales nationales, qui ont abouti à la multiplication des centrales syndicales et à la formation de nouvelles centrales, sont bien documentées. Il y avait notamment des problèmes de faiblesse de la démocratie interne, de mauvaise gestion des syndicats; des contentieux électoraux; des dirigeants qui se maintenaient au pouvoir; des dirigeants qui s'occupaient de leurs propres intérêts au détriment de ceux de leurs membres; des interférences politiques; et des interférences extérieures des organisations donatrices (CSI-Afrique 2011), entre autres choses. Cette désunion a permis d'exploiter les divergences entre syndicats pour affaiblir les revendications et les intérêts collectifs des travailleurs.

Au début du 21^e siècle, la consolidation du néolibéralisme, qui s'était développé de plus en plus depuis les années 1980, a mis encore plus durement en évidence l'asymétrie entre les intérêts des organisations de travailleurs et ceux des investisseurs étrangers dans les pays industrialisés. Elle a également approfondi les crises dans les pays non industrialisés à la périphérie du capitalisme mondial. Dans l'ensemble, ces tendances de l'économie politique mondiale ont contribué à résoudre certaines des divergences entre les classes ouvrières du monde, et permis d'améliorer la coopération au sein du mouvement syndical international. Sous la direction de Guy Ryder pour la CISL, et de Willie Thys pour la CMT, cette tendance a abouti à l'unification de ces deux organisations avec la création de la Confédération syndicale internationale (CSI) en juin 2006. La CSI rassemblait 176 millions de travailleurs de 312 syndicats affiliés dans 155 pays et territoires dans le monde. La FSM, qui revendiquait environ 80 millions de membres, est devenue minoritaire, ses syndicats affiliés étaient concentrés dans certaines régions d'Europe, du Moyen Orient, d'Afrique et d'Amérique du Sud. La CSI a depuis atteint 200 millions de membres, avec 332 syndicats affiliés dans 163 pays et territoires dans le monde.

⁵ L'OUSA tirait principalement sa puissance du NLC (Labour Congress du Nigéria), de la Centrale des syndicats du Kenya (COTU-K), l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA), la Confédération nationale des travailleurs de la Guinée, l'Union nationale des travailleurs du Mali, la Confédération nationale des travailleurs du Togo, l'Union générale des travailleurs de la Côte d'Ivoire, la Confédération nationale des travailleurs de l'Érythrée, les non affiliés à la CSI: l'ETUF et la Fédération des travailleurs du Soudan. La CISL-ORAF tirait également sa puissance du ZaCTU (Zambie), du ZICTU (Zimbabwe), de la Fédération des syndicats du Swaziland, du TUC Ghana, de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, du Congrès du travail de Sierra Leone, de l'UGTT, de l'UMT, de la CSA Bénin, et du COSATU.

Les organisations régionales de la CISL et de la CMT, la CISL-ORAF et l'ODSTA, ont fusionné pour créer la CSI-Afrique en 2007, à la suite de la fusion de leurs organisations-mères en 2006. Le processus de fusion des deux organisations n'a pas totalement pris en compte l'histoire du syndicalisme sur le continent, qui avait produit l'OUSA et l'attachement fort d'un certain nombre de syndicats établis pour cette organisation. Le processus d'unification, qui se limitait à une négociation étroite de la fusion entre la CISL-ORAF et l'ODSTA, n'a pas pris en compte l'existence de l'OUSA et de certaines formations de la FSM, ni l'incidence qu'auraient ces facteurs sur l'unité générale des travailleurs africains; l'OUSA a donc décidé de ne pas rejoindre le processus d'unification parce qu'elle aurait dû être consulté auparavant, au moment où l'on envisageait la question globale de l'unité syndicale mondiale. Cette revendication était fondée. Cependant, elle n'était pas plus importante que l'unité et la contribution que peut apporter l'unité aux luttes des travailleurs africains.

Au niveau national, les états africains couverts de dettes ont été aspirés par l'ordre économique et politique du néolibéralisme. Les institutions financières internationales ont conseillé aux gouvernements africains, et dans une certaine mesure les ont contraints, à déréguler leur marché du travail en réformant le droit du travail. Les nouvelles lois du travail favorisaient, notamment, la multiplicité des syndicats ou le pluralisme syndical au niveau des entreprises, des secteurs et au niveau national, ce qui a gravement remis en cause l'unité syndicale.

Combinés, le déclin du nombre de membres et la fragmentation des syndicats tant au niveau national que continental, ont affaibli les syndicats du continent. Les syndicats ne sont plus en mesure de répondre aux besoins de leurs membres comme ces derniers l'espéraient. Les droits des travailleurs sont violés en toute impunité par les investisseurs locaux et étrangers. Beaucoup de travailleurs africains n'ont pas droit aux prestations de base comme la sécurité sociale, les pensions et l'assurance médicale, alors que ces avantages sont prévus dans les conventions de l'OIT ratifiées et dans la législation nationale du travail.

L'impact des divisions et de la désunion

Au niveau régional/continental, les deux principales organisations syndicales du continent n'ont pas été capables de mettre en place une représentation commune et concertée au sein des structures de l'Union africaine, ni une collaboration avec les institutions et les organes mondiaux. Ces deux organisations ont une représentation relativement faible et disparate au sein des structures de l'Union africaine et pour défendre les intérêts les plus importants des travailleurs africains. Il n'y a quasiment pas de voix unie au niveau international face aux institutions financières internationales et aux autres agences multilatérales. Les institutions financières internationales ont eu un impact négatif profond sur l'emploi et les conditions de travail en Afrique, mais les syndicats ne sont pas intervenus auprès d'eux de façon cohérente. La désunion au niveau régional donne un mauvais exemple aux affiliés nationaux et aux autres organisations. Les activités des deux principaux organes régionaux ne sont pas coordonnées et ont souvent des objectifs contradictoires. Au niveau du continent, aucune organisation

ne s'élève pour mettre en place des campagnes fortes de défense des travailleurs africains. Les deux organisations coopèrent un peu au sein de l'OIT et de l'Union africaine, mais sont incapables de créer les synergies et les influences nécessaires que pourrait avoir une organisation unie agissant en faveur des travailleurs africains.

Les deux organisations régionales sont faibles financièrement, ce qui reflète la faiblesse financière et la dépendance de la plupart de leurs affiliés, qui ont un nombre d'adhérents et une densité relativement faibles. Ces deux organisations essaient d'avoir accès aux mêmes ressources, qui pourraient être utilisées avec beaucoup plus d'efficacité au profit des travailleurs africains si elles fusionnaient. Les deux organisations dépendent essentiellement des ressources extérieures qui restent viables: la CSI-Afrique dépend de la CSI et l'OUSA d'un certain nombre de gouvernements africains. Cela a encouragé une mentalité de dépendance, qui limite les possibilités de planification et de réalisation indépendantes au sein des deux organisations. Les possibilités de pérennisation des projets qui sont essentiellement financés par des sources externes sont réduites, et souvent ces projets ne s'attaquent pas aux défis fondamentaux auxquels les travailleurs sont confrontés.

Au niveau national, la multiplicité des centres nationaux et des syndicats remet en cause leur représentativité. La densité syndicale est déjà faible dans la plupart des pays africains, avec à peine plus de 10 pour cent de la main d'œuvre qui est syndiquée. Le grand nombre de centres et de syndicats nationaux a des implications sur la représentativité de ces derniers.

L'une des conséquences majeures de cette multiplicité des centres nationaux et des syndicats sectoriels est que ces organisations sont faibles, numériquement et financièrement; elles deviennent financièrement dépendantes, comme on peut le voir dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale. Cela détruit leur indépendance et leur capacité à servir les intérêts de leurs membres. Leur multiplicité réduit la force des syndicats au niveau industriel et sectoriel, et sape également leur force et leur capacité au niveau national. Le manque d'autonomie financière des syndicats réduit la probabilité que les centres nationaux, auxquels les syndicats sont affiliés et doivent payer des cotisations, soient financièrement autonomes. Quand il y a beaucoup de syndicats, le nombre d'adhérents à chacun d'entre eux va de quelques milliers à quelques dizaines de milliers de travailleurs. Dans le petit nombre de pays où il n'y a pas trop de centres, les centres nationaux peuvent avoir plusieurs centaines de milliers d'adhérents et quelques syndicats peuvent atteindre plus d'1,5 million de membres.

L'absence d'autonomie financière des syndicats les expose à l'influence et la manipulation des employeurs, des gouvernements ou des donateurs étrangers, qui peuvent vouloir obtenir des sphères d'influence pour différents objectifs. Les syndicats qui sont corrompus par les employeurs, les gouvernements et/ou des donateurs étrangers, ou sont manipulés par eux, sont peu susceptibles d'être réellement au service des intérêts de leurs membres. Nous pouvons le constater devant l'incapacité des syndicats à s'opposer aux violations de plus en plus criantes des droits des travailleurs dans l'ensemble du continent et à la vulnérabilité croissante des travailleurs africains.

Là encore, faute d'autonomie financière, les syndicats ne sont pas en mesure de recruter du personnel technique qualifié pour servir leurs membres. Cela a une incidence sur la capacité des syndicats à fournir un ensemble de services à leurs affiliés ou à leurs membres – l'éducation, la recherche, la négociation, la sécurité sociale et les pensions, la communication, l'information et les campagnes, l'aide juridique et les autres activités qui peuvent être appropriées.

Un nombre considérable de syndicats n'ont qu'un nombre réduit de membres, ce qui ne leur permet pas d'être financièrement autonomes et les rend dépendants des donateurs ou des gouvernements pour perdurer en tant qu'organisations. Même dans les cas où les centres nationaux sont suffisamment grands pour financer leur propre administration, les moyens limités et un syndrome de dépendance qui s'est installé au fil du temps les font dépendre en partie d'un soutien financier externe pour la mise en œuvre d'activités importantes.

Lors de son quatrième congrès ordinaire à Abuja, au Nigéria en 2019, la CSI-Afrique a adopté une déclaration: *S'unir pour faire la différence*, en partie pour réaffirmer le mandat du mouvement mondial des travailleurs qui est d'organiser ces derniers pour développer leur pouvoir de changer les règles de l'économie mondiale au profit des travailleurs et de leurs familles. Elle a fixé pour objectif d'atteindre la cohésion et l'unité au sein du mouvement syndical au niveau du continent africain durant les quatre prochaines années. La CSI-Afrique a également appelé à l'élaboration d'un programme pour atteindre l'unité entre les syndicats au niveau national, au sein des secteurs et entre les secteurs (CSI-Afrique 2019). Peu de progrès ont été accomplis depuis l'adoption de cette déclaration.

Recommandations

L'un des aspects importants de la quête d'unité syndicale pour les syndicats africains, c'est la valeur du renforcement de l'unité africaine et des institutions africaines pour faire avancer les intérêts communs des travailleurs et des peuples africains. Depuis son intégration dans un système mondial dominé par les pays occidentaux, l'Afrique a connu une perte d'identité. Le continent s'est enlisé dans des crises de gouvernance, des conflits, l'instabilité politique et une caricature de démocratie avec la prédominance d'élections frauduleuses et de violations des droits ou d'absence de droits. L'Afrique est enfermée dans cette situation en grande partie parce qu'elle est dirigée et gérée par des élites qui ne reconnaissent ni la contradiction fondamentale qui existe entre la condition de l'Afrique et les intérêts du capitalisme mondial, ni les avantages que pourrait avoir une action unitaire de l'Afrique dans ses relations avec le reste du monde (Adu-Amankwah, 2010).

Il est urgent d'instaurer un nouveau régime de politiques économiques et de gouvernance politique pour empêcher le continent de s'enfoncer encore plus dans l'insignifiance et la continuité de la souffrance. Il est nécessaire d'avoir une gouvernance qui renforce l'état et son rôle dans le développement économique, sans saborder les marchés et les incitations qu'ils

offrent aux entreprises, ainsi qu'un système de gouvernance qui décourage la corruption des Africains et des agents étrangers, et remédie au pillage à grande échelle des ressources de l'Afrique qui dépouillent les Africains. Il ne sera pas facile d'installer ce système. Cela signifie essentiellement de priver les bénéficiaires puissants du système actuel de politiques vouées à l'échec, des avantages qu'ils en attendent. Cela implique l'existence d'une opposition organisée au statut quo qui apporte d'énormes avantages à quelques-uns et la misère à la majorité des gens. Il faut une opposition organisée, qui peut être mise en place par les éléments de la société qui sont déjà organisés, avec les syndicats en première ligne.

Désunis, les syndicats ne peuvent pas obtenir la transformation des sociétés et des économies africaines. Un mouvement syndical fragmenté peut devenir cohérent en décrivant les maux de la société, mais il ne pourra jamais atteindre l'unité d'action qui oblige à changer le récit que les syndicats tournent collectivement en ridicule. Il est crucial de forger un front uni, avant toute autre chose. Pour y arriver, il faut dissiper l'illusion que des syndicats fragmentés et atomisés qui sont redevables aux gouvernements et aux donateurs étrangers et ne sont pas liés par une idéologie commune, peuvent travailler ensemble d'une manière ou d'une autre pour obtenir un changement durable. Au mieux, ils peuvent parvenir à quelques changements éphémères à la périphérie des problèmes essentiels. Pour obtenir un changement durable de l'ensemble du système, les syndicats fragmentés doivent se consolider en créant des syndicats plus grands, financièrement et opérationnellement indépendants des forces qui prévalent.

Les dirigeants syndicaux et les militants qui se sont engagés à instaurer l'unité doivent activement poursuivre cet objectif pour sortir de la cogitation et des lamentations et agir pour remédier à une situation difficile parfaitement bien identifiée. La quête de l'unité doit cibler des actions à différents niveaux, mondial, continental et régional (CSI-Afrique, OUSA, FSM), au niveau des organisations sous-régionales et des fédérations syndicales internationales. Mais le principal domaine d'action pour les syndicats sera au niveau national, où la désunion d'un très grand nombre de syndicats est très néfaste.

Au niveau mondial, il faut aussi développer des liens avec les travailleurs et les organisations de la diaspora africaine – aux Amériques, aux Caraïbes, en Europe, au Moyen Orient et en Asie.

Au niveau régional, un bon point de départ pourrait être de remédier à l'existence des deux organisations syndicales régionales. Tout en acceptant que l'OUSA et la CSI-Afrique s'inscrivent dans l'histoire du mouvement syndical en Afrique, il est temps d'avancer au lieu d'être piégés dans ce passé. Les défis auxquels nous sommes confrontés doivent nous conduire à remédier consciemment à la question de l'unité du mouvement syndical en Afrique. Certes, les deux organisations se sont mises d'accord pour coopérer, mais elles continuent d'exister en tant qu'organisations séparées, avec des structures représentatives similaires, et chacune prétend représenter les travailleurs africains, ce qui symbolise l'absurdité «d'un seul corps avec deux têtes, et dans ce cas, deux estomacs» (Adu-Amankwah, 2010). Cela affaiblit le leadership et la représentation des travailleurs africains.

Au niveau national, les multiples centres nationaux doivent chercher à avancer vers l'unité, en commençant pour une coopération pleine et entière. Les travailleurs sont confrontés aux défis communs de l'emploi, du déficit de travail décent, des violations des droits, des bas salaires, de la faiblesse de la protection sociale, des inégalités et de l'impact du changement climatique. Il y a les défis de la numérisation et de la technologie, du travail à la maison, de la sécurité et de la santé au travail, des vaccinations, de la baisse des revenus réels et de l'augmentation de la dette publique. Il y a également les problèmes d'organisation de l'économie informelle, l'extension de la protection sociale et la promotion de l'économie sociale, ainsi que le développement des coopératives. Il faut donner comme instruction aux centres nationaux qui sont affiliés à la CSI-Afrique et à l'OUSA de commencer simultanément le processus d'engagement vers l'unité, avec un suivi au niveau régional. Les processus sectoriels peuvent également être encouragés par les fédérations syndicales internationales. Un mouvement syndical uni apportera d'immenses avantages non seulement aux travailleurs, mais aussi aux Africains en général. Une petite minorité puissante de dirigeants syndicaux actuels y perdront: un cadre d'unité doit chercher à répondre à leurs peurs et à leurs préoccupations pour qu'ils ne torpillent pas le processus.

La quête d'unité, bien qu'elle soit proclamée de manière grandiose par les syndicalistes et les amis du mouvement syndical, continuera d'échapper à l'Afrique tant que les champions de l'unité syndicale africaine n'auront pas trouvé des moyens de revenir à l'idéologie. Il suffit de discuter un peu avec les dirigeants syndicaux du continent pour se rendre compte de la quasi-faillite idéologique des syndicats fragmentés du continent. En réalité, l'existence même de ces syndicats issus de scissions qui continuent à vouloir se scinder pour des questions mineures démontre que la plupart des syndicats du continent sont liés par des considérations qui ne vont au-delà des intérêts de leurs dirigeants. Des recherches rigoureuses doivent être faites pour mettre à nu ces tendances intéressées, qui font que certains créent des scissions au sein des syndicats uniquement pour reproduire les tendances dont ils s'étaient plaints auparavant. Cette recherche doit s'appuyer sur une éducation de masse auprès des travailleurs africains, sur l'idéologie des syndicats, les défis communs auxquels l'Afrique est confrontée, et le fait qu'il est indispensable d'avoir de grands syndicats unis et forts pour surmonter ces défis. Le monde dispose maintenant de médias pour l'éducation de masse, et nous devons les utiliser.

Les organisations syndicales mondiales peuvent jouer un rôle de catalyseur dans la quête d'unité syndicale en Afrique. La CSI et la FSM doivent encourager activement leurs affiliés du continent à chercher l'unité. Elles doivent faire des dispenses spéciales dans leurs dispositions administratives et structurelles pour répondre aux demandes d'un mouvement syndical unitaire en Afrique. L'OIT peut fournir un soutien technique aux processus de création de l'unité syndicale. Les financements des partenaires internationaux devraient être dirigés vers la recherche d'unité. Ce financement devrait être utilisé pour la recherche et l'éducation sur l'idéologie et les valeurs syndicales afin de soutenir ce projet d'unité.

Références

- Adu-Amankwah, Kwasi. 2010. «[Prospects and Challenges of Ghana TUC, COSATU and NLC Trilateral Cooperation](#)». Presentation to 1st Trilateral Conference of Ghana TUC/NLC/ COSATU, Accra, Ghana, 4–6 mai 2010.
- CSI-Afrique. 2011. 2^{ème} Congrès, «[Résolution trois, Promouvoir l'unité syndicale africaine à tous les niveaux](#)». Johannesburg.
- . 2019. «[Déclaration du Congrès. «S'unir pour faire la différence](#)». 4^{ème} Congrès CSI-Afrique. Abuja.

Autres lectures

- Appel de Lomé. 2009. «[Outcome Document of ITUC-Africa/ACTRAV Workshop on Freedom of Association and Trade Union Unity](#)».
- Arias, Omar, David K. Evans, et Indhira Santos. 2019. «*The Skills Balancing Act in Sub-Saharan Africa: Investing in Skills for Productivity, Inclusivity, and Adaptability*». Africa Development Forum series. Washington, DC: Banque mondiale. doi:10.1596/978-1-1149-4. Licence: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- Atong, Kennedy, Emmanuel Mayan, et Akhator Odigie. 2018. «*Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda – An African Trade Union Overview*». Lomé: ITUC-Africa.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement). 2021. «*Economic Development in Africa Report 2021. Reaping the Potential Benefits of the African Continental Free Trade Area for Inclusive Growth*». Genève. UNCTAD/ALDC/AFRICA/2021.
- CSI. 2018. «[Renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses: changer les règles](#)». 4^{ème} Congrès mondial, Copenhague, 2–7 décembre 2018. Bruxelles
- CSI-Afrique. 2019. 4^{ème} Résolution du Congrès, «[Organizing: Organization development and unionization](#)».
- Fonteneau, Gerard. 2004. «*Histoire du Syndicalisme en Afrique*». Paris: Karthala.
- Gona, George. 2002. «*Andrew Mtshwaga Kailembo – The Life and Times of an African Trade Unionist*». Nairobi: CUEA Publications.
- Kester, Gerard, et Ousmane O Sidibe, eds. 1997. «*Trade Unions and Sustainable Democracy in Africa*». Aldershot/Brookfield, VT: Ashgate Publishing.
- Mahler, Daniel Gerszon, Nishant Yonzan, Christoph Lakner, R. Andres Castaneda Aguilar, et Haoyu Wu. 2021. «[Updated Estimates of the Impact of COVID-19 on Global Poverty: Turning the Corner on the Pandemic in 2021?](#)» *World Bank Blogs* (blog). 24 juin 2021.
- OIT. 2020. «[Rapport sur l'emploi en Afrique \(Re-Afrique\). Relever le défi de l'emploi des jeunes](#)». Genève.
- UNECA (Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique). 2022. «[Huitième session du Forum régional africain pour le développement durable](#)».
- World Vision International. 2022. «[Africa Hunger, Famine: Facts, FAQs, and How to Help](#)».