



Organisation
internationale
du Travail

Revitalisation des Syndicats: Organiser les nouvelles formes de travail y compris les travailleurs des plateformes numériques



Journal international de recherche syndicale

Volume 11, N° 1-2 (2022)

Le *Journal international de recherche syndicale* (JIRS) est la publication de référence du Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT. Il s'agit d'un journal multidisciplinaire, destiné à diffuser la recherche internationale sur le travail, l'économie et les politiques de développement durable. Il cible parmi ses lecteurs les organisations syndicales, les professionnels, les chercheurs, les ministères du travail et les universitaires dans tous les domaines relatifs aux mandats de l'OIT au sein du monde du travail, comme les relations professionnelles, la sociologie, le droit, l'économie et les sciences politiques. Le JIRS est publié en anglais, en français et en espagnol et chaque édition se concentre sur un thème spécifique.

Directrice: Maria Helena André

Coordinateur: Mamadou Kaba Souaré

Comité éditorial: Michael Watt, Grayson Koyi, Mohammed Mwamadzingo, Ariel Castro, Amanda Villatoro, Hilma Mote

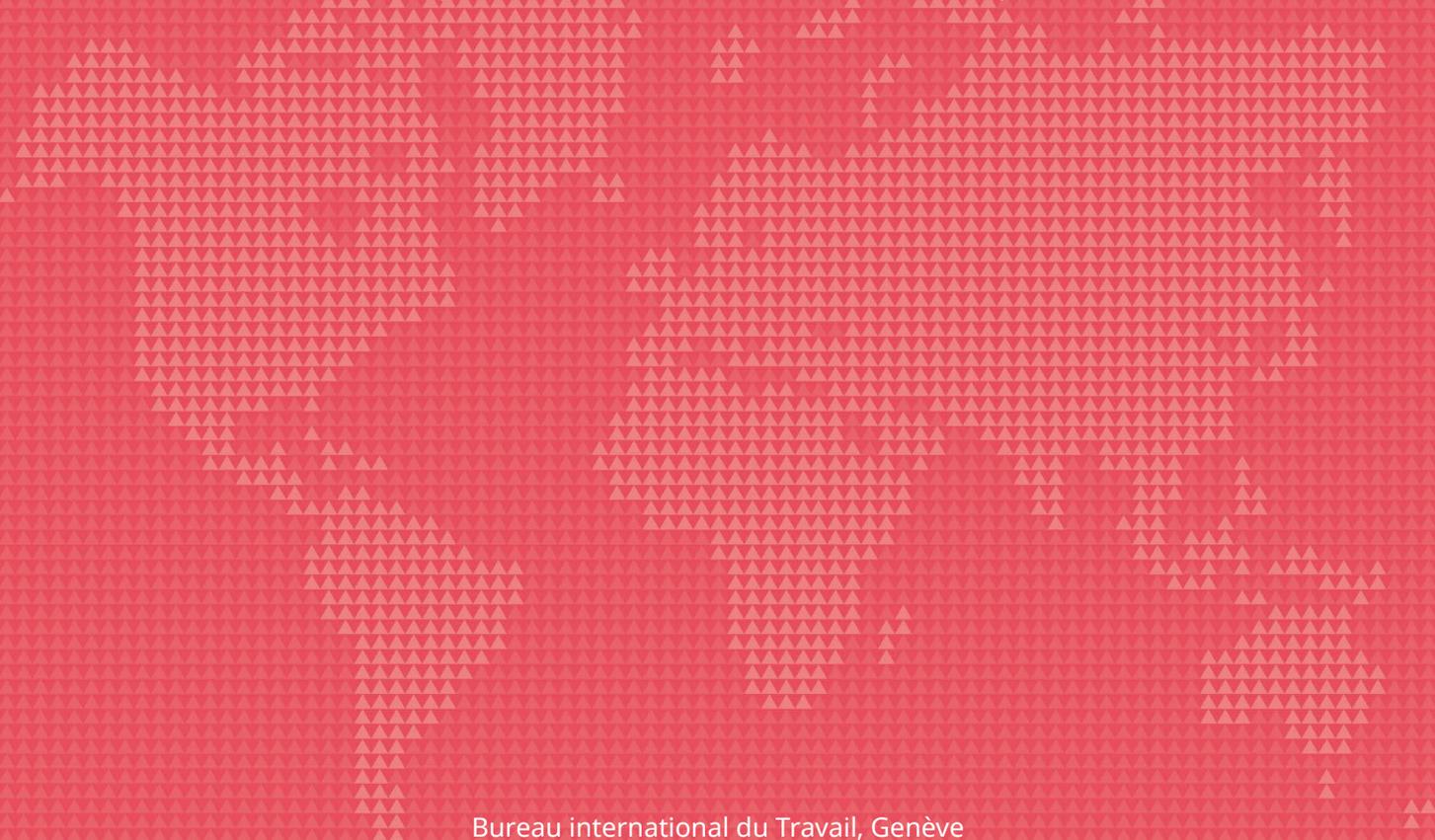
Editeurs: Teresa Lander (Edition anglaise), Jean-Luc Martinage (Edition française), Jaime Roda and Raquel Mora Garcia de Oteya (Edition espagnole)

Bureau des Activités pour les Travailleurs

Journal international de recherche syndicale

Volume 11, N° 1-2 (2022)

**Revitalisation des Syndicats:
Organiser les nouvelles formes
de travail y compris les travailleurs
des plateformes numériques**



Bureau international du Travail, Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) 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 Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@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. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Revitalisation des Syndicats: Organiser les nouvelles formes de travail y compris les travailleurs des plateformes numériques. Genève, Bureau international du Travail

ISBN 978-92-2-037951-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-037950-9 (pdf Web)

ISSN 2076-9830 (imprimé)
ISSN 2076-9849 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers*, ISBN 978-92-2-037949-3 (imprimé) ISBN 978-92-2-037948-6 (pdf Web); et en espagnol: *La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales*, ISBN 978-92-2-037953-0 (imprimé) 978-92-2-037952-3 (pdf Web)

Données du catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Conception et présentation par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Italie)

Sommaire

► Préface

Maria Helena André

vii

► Résumé exécutif

xi

► La revitalisation des syndicats: gérer au mieux les incertitudes, les changements et la résilience au sein du monde du travail

Rafael Peels et Mohammed Mwamadzingo

1

Cet article évalue six approches innovantes de la revitalisation des syndicats par le prisme de l'aptitude des syndicats à gérer le changement. Il présente un cadre de «gouvernance triple A», basé sur trois piliers: l'anticipation (la capacité à comprendre la dynamique du changement qui peut impacter les futurs émergents), l'agilité (la capacité de l'ensemble de l'organisation à faire face à l'incertitude et au changement) et l'adaptation (la capacité de traduire l'anticipation et les savoirs organisationnels en mesures concrètes et en stratégies visant à créer le changement désiré). Il présente en outre plusieurs outils participatifs, démocratiques et non normatifs auxquels les syndicats peuvent recourir pour réfléchir et agir sur la revitalisation: il s'agit notamment de l'analyse d'horizon, de la roue des futurs, de l'immunité au changement et de l'analyse rétrospective (backcasting).

► L'unité et la revitalisation des syndicats en Afrique

Kwasi Adu-Amankwah et Kwabena Nyarko Otoo

19

Cet article parcourt l'histoire du syndicalisme organisé en Afrique, de la popularité et du pouvoir des années 1980 à la désaffection et à l'éclatement en une multitude de syndicats au niveau régional, sous-régional et national dans les années 1990 et celles qui ont suivi. Il analyse les répercussions de la grande rivalité entre les deux principales organisations syndicales en termes de stabilité financière, de densité de membres et de représentation au sein de l'Union africaine et des organismes internationaux.

► **Du vin nouveau dans de vieilles bouteilles: organiser les travailleurs de l'économie des plateformes et la négociation collective**

Agnieszka Piasna et Wouter Zwysen

35

Les technologies numériques ont conduit à des changements en profondeur dans l'organisation du travail et de l'emploi. La mise en relation de l'offre et de la demande de travail par l'intermédiaire de la technologie a créé des marchés du travail en ligne où les emplois de divers niveaux de qualification sont divisés en missions, allant des microtâches à des missions plus importantes, qui sont ensuite confiées à des travailleurs souvent considérés comme des entrepreneurs indépendants. Les plateformes numériques de travail sont à l'avant-garde de cette évolution. Cet article présente un examen non exhaustif des récentes formes d'organisation et de mobilisation des travailleurs des plateformes à travers l'Europe, dans le but de cartographier les variations actuelles des stratégies syndicales face au changement technologique, et de distinguer de manière analytique les tendances émergentes dans les formes de représentation de la main-d'œuvre des plateformes.

► **Le militantisme numérique pour redynamiser les syndicats**

Michele Ford et Aim Sinpeng

49

Le changement technologique revêt une importance vitale pour l'avenir des syndicats. D'une part, l'essor rapide de l'économie des plateformes et la déconcentration du travail industriel font planer une menace énorme sur leur existence même. D'autre part, les outils numériques ouvrent une pléthore de possibilités d'engagement syndical pour les membres existants ainsi que pour travailleurs des secteurs traditionnels et émergents à faible taux de syndicalisation. Cet article se penche sur les expériences de onze organes syndicaux de pointe dans six pays de la région Asie-Pacifique.

► **Les réponses des syndicats pour organiser les travailleurs sur les plateformes numériques: une étude sur six pays**

Shyamali Ranaraja

63

Cet article examine l'évolution de la dynamique concernant la relation d'emploi dans l'économie numérique, ainsi que ses effets pour l'adaptation constante de la liberté d'association et la protection du droit des travailleurs à s'organiser dans la région Asie-Pacifique. L'analyse s'appuie sur des entretiens réalisés avec des syndicats dans six pays cibles, choisis pour représenter différentes juridictions légales et différentes situations démographiques. Tous les syndicats interrogés travaillant principalement avec des travailleurs des plateformes numériques de travail, et en particulier les plateformes liées à la livraison et aux déplacements, l'article se concentre sur la manière dont les syndicats surmontent les défis que posent l'organisation et la protection de ces travailleurs.

► **Donner une voix aux chauffeurs des plateformes et les représenter en Afrique sub-saharienne: un moyen de redynamiser les syndicats?**

Angela D. Akorsu, Jacqueline Wambui Wamai et Akua O. Britwum

97

Cet article cherche à étudier dans quelle mesure les nouveaux acteurs et les stratégies non conventionnelles façonnent la représentation collective et l'expression des travailleurs des plateformes. S'appuyant sur des sources secondaires, l'article soutient systématiquement que les approches syndicales traditionnelles seules ne suffiront pas à combler le déficit de représentation. La nécessité d'une approche holistique impliquant les réponses des syndicats, d'autres acteurs et stratégies, est présentée comme un choix politique.

► **Redynamisation des syndicats aux États-Unis: appel en faveur d'un programme au sein du mouvement syndical pour aider les travailleurs qui s'auto-organisent**

Jon Hiatt

113

Alors qu'ils représentaient un tiers de la main-d'œuvre à leur apogée en 1955, et toujours 20 pour cent en 1983, les syndicats ne représentent plus que 10,3 pour cent des travailleurs américains aujourd'hui. Une tendance importante est apparue avec l'auto-organisation des travailleurs et la formation de nouveaux syndicats indépendants, avec peu ou pas d'implication ou de soutien de la part des syndicats existants. Pour avoir un impact significatif, le mouvement syndical doit créer un programme solide, spécialisé et axé sur la base – un programme de soutien aux travailleurs qui s'auto-organisent (Labor SWOS) – afin de répondre, sans les supplanter, aux besoins de ces travailleurs auto-organisés. L'article plaide pour que les syndicats des États-Unis jouent un rôle de soutien majeur dans ce moment unique et favorisent ainsi leur propre revitalisation.

► **Les défis que rencontre le syndicalisme pour organiser les nouvelles formes de travail**

Marilane Teixeira

125

Cet article décrit les caractéristiques structurelles du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes, où le modèle historiquement prédominant est la subordination aux intérêts de l'accumulation du capital et des grandes entreprises transnationales. Ce modèle produit un niveau élevé d'informalité, d'emploi indépendant; il entraîne la raréfaction des emplois ainsi que de fortes inégalités sociales, ethniques/ raciales et sexuelles, marquées par des disparités dans les revenus du travail et exacerbées par les nouvelles formes de la division internationale du travail.

Préface

Maria Helena André

Directrice, Bureau des activités pour les travailleurs
(ACTRAV) de l'OIT



L'édition 2022 du *Journal international de recherche syndicale* paraît à un moment critique, marqué à la fois par des crises pluridimensionnelles qui affectent de nombreux pays du monde et par une recrudescence de l'attractivité et de l'influence des syndicats dans la réponse à ces crises.

Après le long marathon de la réponse à la pandémie de COVID-19, les conséquences se font encore sentir dans le monde du travail. En outre, les tensions géopolitiques, les conflits armés, le changement climatique et les catastrophes naturelles, les crises énergétique, alimentaire et financière, continuent d'exacerber les inégalités et les violations des droits des travailleurs et des syndicats à travers le monde. Depuis que la pandémie a éclaté, les syndicats ont fait preuve de résilience et d'adaptabilité, ce qui leur a permis de mieux gérer les crises et de réduire au minimum leur impact sur les travailleurs et la société en général. Ainsi, après des décennies de déclin de la syndicalisation, les expériences de revitalisation syndicale présentées dans cette édition nous rappellent que les organisations de travailleurs sont et restent des acteurs majeurs pour la réalisation de la paix, de la justice sociale et du travail décent pour tous.

Du point de vue de l'OIT, nous sommes fermement convaincus que le mouvement syndical peut être revitalisé. C'est pourquoi, en 2019, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT a lancé un ambitieux programme de soutien à cette revitalisation partout dans le monde dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. L'édition 2022 du *Journal international de recherche syndicale* fait partie d'une série de publications développée par ACTRAV pour contribuer à la revitalisation du mouvement syndical. Ce numéro a pour but de :

- ▶ stimuler la discussion et la recherche sur l'enjeu de la revitalisation au sein du mouvement syndical;
- ▶ partager les bonnes pratiques et les stratégies du monde entier en matière de mobilisation et d'organisation des travailleurs dans les nouvelles formes de travail, y compris les travailleurs des plateformes;
- ▶ et de formuler des recommandations en vue de bâtir des organisations de travailleurs fortes, représentatives et résilientes.

Trois messages sont à retenir de l'édition 2022 du *Journal international de recherche syndicale*.

Premièrement, un **nouvel élan pour le travail des syndicats**, qui jouent un rôle important dans la défense des droits des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Face aux crises multiples que connaît le monde du travail et à un avenir de plus en plus incertain, les syndicats demeurent une voix forte pour la justice sociale et le travail décent.

Deuxièmement, dans un environnement de plus en plus difficile en raison des crises politique, économique, énergétique et climatique, **l'unité et la coopération entre syndicats sont essentielles** au sein des pays mais aussi, bien sûr, entre les régions et au niveau international.

Troisièmement, les syndicats doivent saisir ce moment unique pour **élargir leurs effectifs grâce à des stratégies innovantes visant à attirer et à syndiquer davantage de travailleurs dans les nouvelles formes de travail**, en particulier ceux du secteur numérique où les jeunes sont surreprésentés. Le recrutement de jeunes est une préoccupation majeure pour un mouvement syndical vieillissant; s'ils s'engagent vraiment, les jeunes peuvent aussi ouvrir une voie importante pour accroître les adhésions et renforcer les syndicats. Cependant, cela passe par une amélioration des compétences et de la connaissance de l'impact de l'économie numérique sur les marchés du travail dans le monde entier.

Enfin, je souhaite remercier les auteurs qui ont contribué à cette édition du *Journal* avec des sujets d'une grande actualité dans ce contexte de crise à l'échelle mondiale. Nous espérons que les idées et les recommandations présentées dans cette édition inciteront les organisations syndicales, les chercheurs et les responsables politiques à conforter le mouvement syndical. Je tiens également à féliciter mes collègues d'ACTRAV qui ont contribué à la production de ce numéro.

Nous espérons vivement que ce recueil de recherches favorisera, et peut-être même provoquera, des actions visant à renforcer le mouvement syndical en tant qu'acteur du changement pour garantir le travail décent et la justice sociale pour tous.

Maria Helena ANDRÉ
Directrice, ACTRAV

Revitalisation des Syndicats: Organiser les nouvelles formes de travail y compris les travailleurs des plateformes numériques

Résumé exécutif



Introduction

Depuis 2019, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a lancé un programme ambitieux pour contribuer à la revitalisation des syndicats dans le monde. Cette édition du *Journal international de la recherche syndicale* vise à atteindre cet objectif en diffusant les meilleures pratiques en matière de stratégies innovantes que les syndicats peuvent adopter pour renforcer leurs organisations, ainsi que des recommandations pour bâtir des syndicats forts, représentatifs et résilients dans le monde. Cette édition 2022 comporte huit articles et se divise en trois parties.

La première partie présente le concept de revitalisation, ses défis et ses opportunités, et les expériences réalisées par les syndicats partout dans le monde pour répondre aux crises multidimensionnelles dont souffrent les pays, et qui aggravent les inégalités et les violations des droits des travailleurs et des syndicats.

La deuxième partie se concentre sur la coopération et l'unité entre syndicats, qui est une condition préalable essentielle pour renforcer les syndicats. L'expérience du continent africain est un bon exemple des défis de l'unité et de la coopération syndicale dans le monde.

Enfin, la dernière partie porte sur les défis pour mobiliser et organiser les travailleurs dans les nouvelles formes de travail, notamment sur les plateformes numériques où les jeunes sont sur-représentés. Cette économie numérique représente pour les syndicats à la fois une opportunité de renforcer le nombre de leurs adhérents, et un défi pour améliorer leurs connaissances en matière de nouvelles technologies.

Ce résumé exécutif commence par un aperçu de la revitalisation des syndicats (section A), qui est suivi par le défi de l'unité et de la coopération, avec l'expérience de l'Afrique (section B). La section C souligne la nécessité pour les syndicats de saisir l'occasion d'élargir le nombre de leurs membres en organisant les nouvelles formes de travail et les travailleurs des plateformes et il y a ensuite un ensemble de recommandations à l'adresse des syndicats (section D).

A. Un aperçu de la revitalisation des syndicats

La revitalisation des syndicats: gérer au mieux les incertitudes, les changements et la résilience au sein du monde du travail

Rafael Peels

*Spécialiste principal des activités des travailleurs
ACTRAV (OIT)*

Mohammed Mwamadzingo

*Directeur de programme,
Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (CIFOIT), Turin*

Cet article évalue six approches innovantes pour revitaliser les syndicats, par le biais de la capacité des syndicats à traverser les changements. Il présente le « cadre de gouvernance

du triple A » qui se fonde sur les trois piliers de l'anticipation (la capacité à comprendre les dynamiques du changement qui peuvent avoir un impact sur les futurs émergents), l'agilité (la capacité, pour l'ensemble de l'organisation, de réagir à l'incertitude et au changement) et l'adaptation (la capacité de l'organisation à traduire les anticipations et l'apprentissage organisationnel en actions et en stratégies concrètes pour créer les changements souhaités). Il présente également un certain nombre d'outils participatifs, démocratiques et non prescriptifs pour visualiser graphiquement les résultats futurs, que les syndicats peuvent utiliser pour réfléchir et agir sur leur chemin vers la revitalisation: le tour d'horizon, la roue des futurs, la résistance aux changements et la prévision axée sur l'objectif.

Les principales conclusions et leurs implications pour les politiques et les actions des syndicats

- ▶ Les syndicats ont une grande expérience pour faire face à l'incertitude et au changement. Ils ont besoin d'utiliser cette expérience pour renforcer leur résilience face à un avenir de plus en plus incertain.
- ▶ Cependant, certaines des approches syndicales ne sont pas toujours globales ni intégrées. Une nouvelle approche possible pourrait être de faire des expériences, par exemple dans le contexte du COVID-19, pour chercher à comprendre le résultat et ensuite éventuellement, le développer à plus grande échelle.
- ▶ Les syndicats peuvent choisir de cibler l'un des trois A: l'anticipation, l'agilité, ou l'adaptation. Si, par exemple, l'ouverture de l'organisation pose problème, les syndicats pourront cibler la socialisation, par exemple avec des actions de sensibilisation, ou contacter d'autres organisations pour construire de larges coalitions (approche de l'agilité).
- ▶ Il existe dans le monde de bonnes pratiques vis-à-vis des approches innovantes pour revitaliser les syndicats: elles peuvent être classées en six domaines thématiques principaux:
 - **COVID-19:** Les fédérations de syndicats du Kazakhstan ont négocié un paquet de mesures spéciales pour les salariés touchés par le COVID-19, avec notamment des compensations égales au salaire minimum pour les travailleurs en quarantaine; une prime pour le personnel médical; et des avantages en nature pour les familles nombreuses.
 - **Attirer de nouveaux membres:** En Argentine, l'association du personnel de l'économie des plateformes organise les travailleurs de l'économie des plateformes par le biais d'un nouveau syndicat soutenu par les principales fédérations syndicales.
 - **Les emplois, les secteurs et les sujets émergents:** En Jordanie, les syndicats ont travaillé avec le gouvernement pour aider les réfugiés syriens à passer de l'économie informelle à l'économie formelle. En Australie, les syndicats ont mis en place un recrutement virtuel sur les réseaux sociaux, des podcasts et sont présents sur la plateforme TikTok.

- **De plus en plus, les syndicats organisent les travailleurs et plaident en faveur de leurs droits dans les secteurs émergents.** Dans le domaine du sport, les syndicats ont fait des campagnes pour obtenir des conditions de travail décentes lors des grands évènements sportifs internationaux, par exemple pour le respect de la sécurité et de la santé au travail lors des jeux olympiques de Tokyo de 2021. Les syndicats reprennent de plus en plus le sujet de la non-discrimination, en intégrant des dispositions relatives au genre dans les conventions collectives, en faisant des campagnes en faveur de l'égalité de rémunération et ont montré leur solidarité avec la communauté des lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenre, intersexe et queer (LGBTQ+).
- **La gouvernance interne des syndicats:** les syndicats du Malawi ont réalisé une évaluation interne pour évaluer la durabilité des syndicats, et remédier à des éléments clés de la revitalisation: le renforcement de la démocratie interne, le rétablissement de la confiance auprès des travailleurs et de la société.
- **La voix des travailleurs et le dialogue social:** de nouveaux sujets sont intégrés à l'agenda du dialogue social, comme la reprise après le COVID-19, la transformation structurelle, la politique industrielle, le commerce et le travail, l'action climatique et les compétences numériques. Des conventions collectives qui couvrent les travailleurs des plateformes ont été adoptées, par exemple, pour les coursiers à vélo en Autriche, les cyclistes UberEATS en Suisse et les travailleurs domestiques indépendants au Danemark.
- **La formation de coalitions et les campagnes:** Dans de nombreux pays du monde, le paysage syndical se caractérise par la prolifération et la fragmentation des syndicats. On peut toutefois observer de nombreux exemples de renforcement de la coopération entre syndicats: au Bénin, au Botswana et à Maurice par exemple, les principaux syndicats ont mis en place un conseil conjoint des syndicats, ou une déclaration conjointe, une charte ou un accord, pour collaborer dans les forums nationaux de dialogue social.

Il est évident que les syndicats entreprennent beaucoup d'actions stratégiques intéressantes et innovantes pour se revitaliser, qui ne sont pas toujours formellement réalisées; il existe un potentiel de réflexion stratégique plus systématique et une perspective de revitalisation des syndicats.

B. L'unité syndicale et la coopération

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,

Institut de recherche et de politique du travail, Congrès des syndicats (TUC-Ghana)

Ce document explique l'histoire du syndicalisme en Afrique, depuis la popularité et le pouvoir dans les années 1980 à la désaffection et l'émiettement en multiples syndicats aux niveaux régional, sous-régional et national dans les années 1990 et après. Il analyse l'impact de la rivalité entre les deux principales organisations syndicales en termes de stabilité financière, de taux de syndicalisation et de représentation auprès de l'Union africaine (UA) et des institutions internationales.

Les principales constatations et implications pour les politiques et l'action des syndicats

- ▶ Au niveau régional, beaucoup de syndicats adhèrent à la fois à l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) et à l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA).
- ▶ Au niveau sous-régional, des centres syndicaux autonomes coexistent avec les formations régionales des fédérations syndicales internationales pour aider les syndicats sectoriels dans différents pays.
- ▶ Au niveau national, il existe quelques centres nationaux relativement importants; il y a dans les pays dont la population est relativement réduite des syndicats assez petits. Il existe de multiples syndicats nationaux dans de nombreux pays africains, surtout en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale.
- ▶ La dispersion de ces organisations régionales, continentales et de la diaspora se traduit par une fragmentation et un affaiblissement de la voix et de la représentation des travailleurs africains dans le monde auprès des institutions régionales et mondiales, notamment l'UA, l'OIT, les Nations Unies, l'Organisation mondiale du commerce et les institutions financières internationales.

L'un des aspects importants de cette quête de l'unité syndicale africaine, est qu'elle permettrait de renforcer l'unité africaine et les institutions africaines, et de faire avancer les intérêts communs des travailleurs africains et du peuple africain. L'unité de la CSI-Afrique et de l'OUSA permettrait d'encourager fortement la coopération entre syndicats et l'unité au niveau national, d'optimiser les ressources et de mobiliser les travailleurs pour faire face aux défis que sont le déficit de travail décent et les inégalités sur le continent.

C. L'organisation des nouvelles formes de travail, notamment les travailleurs des plateformes

Du vin nouveau dans de vieilles bouteilles: organiser les travailleurs de l'économie des plateformes et la négociation collective

Agnieszka Piasna

Chercheuse principale,

Institut syndical européen, Bruxelles, Belgique

Wouter Zwysen

Chercheur principal,

Institut syndical européen, Bruxelles, Belgique

Les technologies numériques ont suscité de profonds changements dans l'organisation du travail et de l'emploi. La mise en relation de l'offre de travail et de la demande par le biais de la technologie a créé des marchés du travail en ligne où des emplois de différents niveaux de compétences sont divisés en tâches, qui vont de micro-tâches à des missions plus importantes, avant d'être attribuées virtuellement à des travailleurs souvent considérés comme des sous-traitants indépendants. Les plateformes numériques sont les pionnières de ces changements. Cet article présente un examen non exhaustif des récentes formes d'organisation et de mobilisation des travailleurs des plateformes en Europe, dans le but de répertorier les différentes stratégies des syndicats vis-à-vis des changements technologiques actuels, et d'analyser les tendances émergentes dans les formes de représentation des travailleurs des plateformes.

Les principales conclusions et leurs implications pour les politiques et l'action des syndicats

- ▶ Les syndicats ont changé et se sont adaptés aux nouveaux acteurs du marché du travail que sont les plateformes de travail en ligne, et aux nouvelles pratiques d'organisation.
- ▶ Les plateformes en ligne ont fait preuve de réticences à engager des négociations lorsque les travailleurs n'étaient pas formellement syndiqués ni soutenus au niveau institutionnel; mais différents obstacles, comme le statut d'emploi et l'atomisation de cette main d'œuvre volatile entravent les stratégies durables pour créer une base stable d'adhérents dans l'économie numérique.
- ▶ Les syndicats traditionnels ont donc utilisé leurs ressources existantes et leurs capacités d'organisation pour former de nouveaux réseaux et de nouvelles alliances, puisque les luttes des travailleurs des plateformes reposent essentiellement sur les questions qui ont depuis toujours été au centre des négociations collectives: une rémunération équitable, une durée du travail décente, une protection sociale et des droits au travail.

Fondamentalement, les expériences d'organisation ont débouché sur des négociations collectives pour les travailleurs des plateformes dans plusieurs secteurs et diverses

juridictions, ce qui prouve que la synergie entre « les capacités d'organisation des « anciens » et la spontanéité pleine d'imagination des « nouveaux » est un moyen efficace de résister au nouvel assujettissement des travailleurs de l'économie des plateformes.

Le militantisme numérique pour redynamiser les syndicats

Michele Ford et Aim Sinpeng

*Université de Sydney,
Sydney Australie*

Le changement technologique est crucial pour l'avenir des syndicats. Leur existence même est fortement menacée par développement rapide de l'économie des plateformes et le décentrage du travail dans l'industrie, alors que les outils numériques offrent aux syndicats une multitude d'opportunités pour renouer les liens avec leurs membres, et en créer de nouveaux avec les travailleurs des secteurs traditionnels et des secteurs émergents où le taux de syndicalisation est faible. Ce document examine les expériences de 11 syndicats importants dans six pays de la région Asie-Pacifique.

Les principales constatations et leurs implications pour les politiques et l'action des syndicats

- ▶ Les stratégies de présence numérique des syndicats de la région Asie-Pacifique se concentrent essentiellement sur les réseaux sociaux et les applications de messagerie, ainsi que sur les courriels et les sites Internet.
- ▶ Facebook est la plateforme la plus populaire parmi les syndicats, les syndicats indonésiens y sont les plus présents. Les syndicats ne font qu'un usage limité de Twitter, la deuxième plateforme la plus populaire.
- ▶ Les syndicats obtiennent des niveaux d'engagement beaucoup plus élevés sur les plateformes de messagerie directe qu'ils utilisent de façon intensive pour leurs communications internes, même si la qualité de ces interactions représente un défi.
- ▶ Tous les syndicats qui ont fait l'objet de l'enquête estiment que les avantages de la communication numérique (sensibilisation aux principaux problèmes liés au travail, amélioration de la capacité à communiquer avec leurs membres) sont plus importants que les défis associés à leur utilisation (l'absence de compétences techniques nécessaires, le faible niveau d'engagement des membres).
- ▶ Ce sont l'Australie et l'Indonésie qui ont les stratégies de présence numérique les plus sophistiquées: elles se caractérisent par un ciblage sur les principaux problèmes liés au travail et sur d'autres grandes questions sociales (l'égalité en matière de mariage, les réfugiés, le changement climatique et la violence contre les femmes).
- ▶ Une stratégie de présence numérique réussie a des implications importantes en matière de ressources (l'achat de matériel, la création de contenus et les systèmes de gestion des contenus, la formation du personnel et des compétences).

- ▶ Le défi essentiel est d'atteindre les membres; la plupart des activités numériques des organisations consiste à envoyer des informations sur plusieurs plateformes numériques, avec peu d'interactions avec leurs membres ou le public en général, et une utilisation limitée des outils d'analyse des plateformes, de la collecte des données des contacts des personnes ou des enquêtes en ligne.

Les implications sont claires. Pour les syndicats d'aujourd'hui, le recours aux technologies numériques n'est plus un choix, mais une nécessité. La capacité et l'envie de s'engager dans les technologies numériques n'ont jamais été aussi élevées, même dans les contextes où les ressources numériques sont les moins disponibles: cela représente une opportunité sans précédent de se lancer dans le monde du numérique. Le vrai défi auquel les syndicats sont maintenant confrontés est de savoir comment profiter au mieux des technologies numériques pour atteindre leurs objectifs. Les syndicats qui réussissent leur engagement dans les technologies numériques sont ceux qui ont le personnel et les stratégies appropriés pour utiliser les outils numériques afin d'avancer vers leurs objectifs.

Les réponses des syndicats pour organiser les travailleurs sur les plateformes numériques: une étude sur six pays

Shyamali Ranaraja

Avocat,

Katugastota, Sri Lanka

Ce document examine les changements de dynamique dans les relations d'emploi de l'économie numérique, et ses conséquences sur l'adaptation continue de la liberté d'association et la protection du droit des travailleurs à s'organiser dans la région Asie-Pacifique. Cette analyse se fonde sur des entretiens avec des syndicats de six pays cibles de la région, choisis pour représenter différents systèmes juridiques et différentes tendances démographiques. Comme tous les syndicats qui ont fait l'objet d'un entretien ont surtout travaillé avec les travailleurs des plateformes numériques, et surtout les plateformes de livraison et de transport, ce document se concentre sur les défis de l'organisation et de la protection de ces travailleurs.

Les principales constatations et leurs implications pour les politiques et les actions des syndicats

- ▶ Il est plus facile d'identifier et de contacter les chauffeurs des courses partagées et les livreurs des plateformes; les syndicats peuvent identifier les employeurs à l'intérieur des frontières du pays et négocier avec eux en fonction des systèmes législatifs.
- ▶ Cependant, il n'y a pas eu de rapport sur des tentatives pour organiser d'autres types de travailleurs, comme ceux du commerce en ligne ou les microtravailleurs; les syndicats ont déclaré qu'il n'y avait aucune possibilité d'identifier ces travailleurs, et même s'ils l'avaient été, il est peu probable qu'ils aient souhaité adhérer à un syndicat ou s'organiser collectivement.

- ▶ Il n'y a aucun signe que les syndicats aient utilisé la technologie que ces travailleurs utilisent eux-mêmes pour obtenir et effectuer des travaux (l'Internet, les plateformes numériques et les réseaux sociaux).
- ▶ Les recommandations à l'issue des entretiens réalisés et des études sur l'économie numérique au sens plus large comprennent une exploration plus vaste du travail avec plusieurs modèles d'organisations par les syndicats, en raison des contraintes réglementaires auxquelles sont confrontés les travailleurs des plateformes, et un élargissement du cadre réglementaire pour mieux tenir compte des relations d'emploi des travailleurs des plateformes.

La conclusion à laquelle aboutit ce document justifie la déclaration selon laquelle les syndicats doivent se montrer plus proactifs pour identifier et contacter tous les types de travailleurs sur les plateformes numériques, et pas seulement ceux qui sont facilement visibles et reconnaissables, pour améliorer et protéger les droits collectifs.

Donner une voix aux chauffeurs des plateformes et les représenter en Afrique sub-saharienne: un moyen de redynamiser les syndicats?

Angela D. Akorsu

*Département des études sur le travail et les ressources humaines,
Université de Cape Coast, Cape Coast, Ghana*

Jacqueline Wambui Wamai

*Réseau international des avocats qui assistent les travailleurs (ILAW),
Kenya*

Akua O. Britwum

*Département des études sur le travail et les ressources humaines,
Université de Cape Coast, Cape Coast, Ghana*

Ce document cherche à explorer dans quelle mesure de nouveaux acteurs et des stratégies non-conventionnelles façonnent la représentation collective et la voix des travailleurs des plateformes. À partir de sources secondaires, ce document défend de façon systématique l'idée que les approches syndicales traditionnelles ne suffiront pas à elles seules à combler le déficit de représentation. Il est nécessaire d'adopter une approche plus holistique comprenant les réponses des syndicats et d'autres intervenants, et des stratégies sont recommandées en tant qu'options de politiques.

Les principales constatations et leurs implications pour les politiques et les actions des syndicats

- ▶ La plupart du temps, l'organisation des chauffeurs des plateformes commence par leur mobilisation et la mise en place d'outils et d'objectifs spécifiques pour maintenir la cohésion du groupe – une logique d'appartenance au groupe, avec des effets politiques cumulatifs aboutissant au déploiement de stratégies différentes pour susciter l'influence politique.

- ▶ L'organisation des chauffeurs des plateformes s'est traduite par une offre pour qu'ils deviennent membres des syndicats – une offre fondée sur le besoin d'influence politique des chauffeurs, influence que les syndicats ont fournie depuis des années.
- ▶ Ces stratégies d'organisation initiées par la base des chauffeurs offrent des voies permettant aux syndicats de soutenir et de formaliser les actions collectives des travailleurs des plateformes pour qu'ils en tirent des avantages.

Fondamentalement, les approches traditionnelles des syndicats ne suffiront pas à elles seules à combler le déficit de représentation des chauffeurs des plateformes. L'organisation de ces derniers se différencie des formes traditionnelles d'organisation et révèle même des nuances dans les stratégies et les acteurs par rapport à d'autres formes d'organisation de l'économie informelle. Il est nécessaire d'adopter une approche plus holistique, comme la souplesse des syndicats vis-à-vis de structures inclusives qui fournissent une plateforme où cette transformation peut intervenir: une transformation nécessaire pour redynamiser les syndicats sur le continent.

Redynamisation des syndicats aux États-Unis: appel en faveur d'un programme au sein du mouvement syndical pour aider les travailleurs qui s'auto-organisent

Jon Hiatt

Conseiller principal, Réseau international des avocats qui assistent les travailleurs (ILAW), et Professeur invité, Berkeley Labor Center; Université de Californie à Berkeley, Berkeley, Californie (États-Unis)

Après un chiffre maximum d'un tiers de la main d'œuvre syndiquée en 1955, et plus de 20 pour cent de travailleurs encore syndiqués en 1983, il ne reste plus que 10,3 pour cent de travailleurs qui sont encore membres d'un syndicat aux États-Unis. Une tendance significative à l'auto-organisation des travailleurs a émergé, avec la formation de nouveaux syndicats indépendants, qui n'impliquent que très peu, voire aucune participation ni aucun soutien de la part des syndicats existants. Pour avoir un impact significatif, le mouvement syndical doit créer un programme de fond, dédié, et ciblant la base – un programme de soutien aux travailleurs qui s'auto-organisent (Labor SOWS) – pour répondre à leurs besoins, sans les supplanter. Cet article demande aux syndicats des États-Unis de jouer un rôle majeur de soutien dans ce moment exceptionnel et par la même occasion, de favoriser sa propre revitalisation.

Les principales conclusions et implications pour les politiques et l'action syndicales

- ▶ Chez Amazon, Starbucks, Appel Stores, Google et beaucoup d'autres employeurs, les travailleurs se lancent tous seuls dans des initiatives collectives importantes.
- ▶ Pour la première fois depuis des années, le mouvement syndical a une vraie opportunité de soutenir des millions de travailleurs qui s'auto-organisent pour devenir membres d'un syndicat; toutefois, à court terme, la plupart de ces travailleurs établiront leurs propres syndicats indépendants.

- ▶ Au niveau national, le programme Labor SOWS devrait contribuer à l'organisation, la communication, le travail juridique et la recherche avec un mécanisme de financement dédié et approprié, pour développer un modèle de première convention collective.
- ▶ Les mouvements locaux de travailleurs doivent être formés et soutenus financièrement pour fournir une formation en matière de création de coalitions, de recherche d'employeurs et d'organisation de la base.

Ces exemples ne fournissent pas un plan d'action clair, mais ils montrent l'importance pour les syndicats d'aider les insurrections venues de la base. Le mouvement syndical actuel est face à une opportunité extraordinaire de mettre ses propres intérêts immédiats de côté et d'aider les millions de travailleurs qui cherchent à mettre en place leurs propres syndicats, en reconnaissant qu'à court terme, l'addition de ces nouveaux syndicats sur les lieux de travail et les conventions collectives qu'ils vont négocier ne peuvent qu'aider à améliorer les normes du travail dans l'ensemble de l'économie, et que sur le long terme, cet élan peut se traduire par une volonté, pour beaucoup d'entre eux, de rejoindre des syndicats plus forts, établis depuis plus longtemps, dans leurs régions.

Les défis que rencontre le syndicalisme pour organiser les nouvelles formes de travail

Marilane Teixeira

Conseillère pour les syndicats, Centre pour les études syndicales et l'économie du travail (CESIT) UNICAMP, Brésil

Cet article décrit les caractéristiques structurelles du travail en Amérique latine et aux Caraïbes, où prédominent historiquement la subordination aux intérêts du grand capital, et aux grandes entreprises transnationales, ce qui a engendré un niveau élevé de travail informel, d'emplois indépendants, la rareté des emplois, et de très fortes inégalités sociales, ethniques, raciales, et entre les femmes et les hommes, qui se caractérisent par des disparités de revenus qui sont encore exacerbées par les nouvelles formes de division internationale du travail.

Principales constatations et implications pour les politiques et l'action des syndicats

- ▶ Le défi pour les syndicats consiste à élaborer un agenda permettant d'inverser la précarité du travail et d'élargir la représentation à toutes les formes d'organisations du travail, pour assurer des droits universels et la protection sociale.
- ▶ Traditionnellement, seuls les travailleurs ayant un emploi formel ont eu accès à des syndicats, ce qui exclut les travailleurs dans des situations de grande vulnérabilité et dans les secteurs à faible productivité.
- ▶ Les travailleurs qui exercent leurs activités chez eux ou dans l'informalité n'ont aucune couverture sociale et il leur est très difficile de s'organiser en syndicat.

Les syndicats s'efforcent évidemment de faire face aux changements et aux défis posés par les nouvelles formes d'organisation du travail grâce à un renouvellement des pratiques syndicales. Certes, ces dernières sont nécessaires et devraient donc être encouragées et renforcées, mais elles ne sont pas suffisantes en soi et exigent une réponse plus large. Le défi pour les syndicats consiste à élaborer un agenda permettant d'inverser la précarité du travail et à réfléchir à l'avenir du travail, tout en décidant comment élargir la représentation à toutes les formes d'organisations du travail, pour assurer les droits universels et la protection sociale.

D. Recommandations générales pour les syndicats

- ▶ L'unité et la coopération entre syndicats sont importantes pour renforcer les effectifs des syndicats, leur parole et leur influence à tous les niveaux. Au niveau national, les syndicats doivent chercher à aller vers l'unité en collaborant au sein du mouvement syndical pour obtenir des positions communes, élargir la syndicalisation aux groupes en situation de vulnérabilité, et élargir l'organisation et l'action collective afin de répondre à des objectifs stratégiques, comme la création d'emplois décents, les déficits de travail décent, les bas salaires, l'impact du changement climatique, l'absence de protection sociale, etc.
- ▶ Instaurer des mécanismes collectifs permanents au sein des syndicats pour améliorer la démocratisation des espaces syndicaux, en impliquant les jeunes, les femmes, et les groupes de personnes vulnérables, notamment de travailleurs migrants et de personnes handicapées.
- ▶ Les syndicats doivent adopter des stratégies innovantes pour mobiliser et organiser les travailleurs qui travaillent dans les nouvelles formes de travail, comme ceux de l'économie des plateformes.
- ▶ Lorsque la législation nationale ne reconnaît pas le droit aux travailleurs numériques de s'affilier à un syndicat, ces derniers peuvent explorer d'autres mécanismes, comme les comités d'entreprise, pour créer une plateforme collaborative avec les employeurs afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail, qui servira de tremplin à l'organisation formelle des travailleurs.
- ▶ Former de nouveaux réseaux et des alliances avec les associations émergentes, comme les travailleurs qui s'autoorganisent.
- ▶ Utiliser les outils de communication numérique pour atteindre la main d'œuvre en ligne dispersée, mais constamment connectée.
- ▶ Identifier les talents au sein des syndicats qui peuvent contribuer à créer une stratégie numérique robuste et à développer les capacités de communication numérique; cela peut comprendre des membres ou même du personnel auxquels on n'avait pas envisagé d'attribuer ce rôle, mais qui ont les connaissances nécessaires et s'intéressent à l'engagement sur les médias numériques.

- ▶ Cibler les revendications des travailleurs qui existent depuis longtemps, comme un salaire décent, la sécurité et la santé, l'absence de discrimination, la durée du travail, en reconnaissant les points communs qui existent entre le travail sur les plateformes et d'autres formes de travail précaire.
- ▶ Les syndicats peuvent chercher à élargir au niveau judiciaire la définition habituelle de la relation d'emploi par rapport au travail sur les plateformes. Les recours au nom de l'intérêt général ou des initiatives similaires peuvent s'avérer avantageux pour les travailleurs et les syndicats.
- ▶ Garantir à tous ceux qui travaillent dans des conditions de vulnérabilité l'accès à une protection sociale au travail.

La revitalisation des syndicats: gérer au mieux les incertitudes, les changements et la résilience au sein du monde du travail

Rafael Peels

Spécialiste principal des activités des travailleurs
Bureau des Activités pour les travailleurs (ACTRAV), OIT

Mohammed Mwamadzingo

Directeur de programme
Centre international de formation de
l'Organisation internationale du Travail (CIF-OIT), Turin



Introduction

L'incertitude plane véritablement sur l'avenir du travail. Le monde du travail est confronté à de multiples transformations dans un contexte de changements s'opérant sur les marchés du travail, provoqués par les progrès technologiques, le changement climatique, la mondialisation et les évolutions démographiques. Les conséquences de la pandémie de COVID-19, l'aggravation des tensions géopolitiques, les catastrophes et les conflits armés ont encore exacerbé ces réalités. De plus, les déficits de travail décent et la multiplication des violations des droits des travailleurs et des syndicats ont encore aggravé la situation.

Malgré tout, les syndicats n'ont pas été créés par désespoir, mais pour faire face aux défis auxquels étaient confrontés leurs membres et la société en général. Les travailleurs et leurs organisations sont aux avant-postes pour élaborer des réponses politiques aux puissants moteurs de changement du monde du travail, même durant la pandémie de COVID-19, et lors de la reprise après la pandémie. Autrement dit, les syndicats font preuve de résilience et trouvent des moyens innovants et efficaces pour prospérer, apporter des services aux travailleurs et les représenter. Les syndicats continuent de faire ce qu'on attend d'eux, en contribuant à construire des économies et des sociétés plus fortes, plus durables et plus égalitaires. Ils le font de multiples façons, en fournissant des services de qualité à leur membres actuels et à de nouveaux membres, en améliorant leurs capacités à analyser et à comprendre les nouvelles réalités du monde du travail, afin d'influencer les politiques de développement socioéconomique durable. Les syndicats travaillent également avec les gouvernements et les organisations d'employeurs afin de développer un environnement propice au dialogue social, fondé sur la confiance et le respect de leurs droits et de leur indépendance.

Ce document s'appuie sur les recherches précédentes engagées par le Bureau de l'OIT pour les activités des travailleurs (ACTRAV), publiées en 2019 sous le titre «Trade Unions in the Balance» (Visser 2019). Ces recherches exploraient l'évolution du nombre d'adhérents aux syndicats dans le monde ces dernières décennies, et suggéraient en conclusion quatre scénarios possibles pour l'avenir des syndicats: (1) la marginalisation, c'est-à-dire une baisse du taux de syndicalisation et le vieillissement des syndicats; (2) la dualisation, avec des syndicats qui défendent leurs positions actuelles et s'occupent de leurs membres les plus proches; (3) le remplacement, qui met l'accent sur la concurrence entre les syndicats et d'autres acteurs, comme les organisations non gouvernementales (ONG), les mouvements sociaux, les états, les employeurs et d'autres organismes intermédiaires; ou (4) la revitalisation, qui voit les syndicats utiliser des tactiques innovantes et créer des coalitions pour se renforcer en tant qu'acteurs forts, pertinents, démocratiques et représentatifs afin d'organiser et d'aider la «nouvelle main d'œuvre instable» du Nord et du Sud.

Ce document se concentre sur le quatrième scénario: la revitalisation des syndicats. Son objectif est d'illustrer les exemples innovants dans le monde, à partir de six thématiques: (1) les syndicats adoptent de nouvelles politiques ou révisent leurs politiques afin de remédier à la crise provoquée par la pandémie de COVID-19; (2) les syndicats de certains

pays mettent en œuvre des stratégies innovantes pour améliorer leurs services, attirer de nouveaux membres et garder leurs anciens membres; (3) les syndicats mobilisent les travailleurs dans les emplois, les secteurs et les thèmes émergents; (4) la gouvernance interne des syndicats; (5) les voix des travailleurs et le dialogue avec eux; et (6) la mise en place de coalitions et de campagnes.

Ce document traite donc de la façon dont les syndicats procèdent véritablement au processus de revitalisation au sein leurs organisations en lien avec ces six thématiques, leur objectif global étant de se transformer et de s'adapter aux changements des dynamiques sur les marchés du travail, aux besoins de leurs membres en particulier et des travailleurs en général, tout en se positionnant pour l'avenir. Ce document porte donc sur la question suivante: comment les syndicats réussissent-ils à gérer incertitudes et évolutions?

Pour répondre à cette question, nous examinons différentes approches, stratégies ou les outils que les syndicats peuvent utiliser et ont utilisé pour faire face à ces changements et s'orienter vers leur revitalisation. Ce document passe en revue différentes méthodes: l'expérimentation, des approches formelles vers l'innovation, la réflexion stratégique et la prospective; et la façon la plus efficace d'utiliser tous ces éléments pour répondre aux besoins spécifiques des différents contextes syndicaux.

Ce document est divisé en cinq parties, y compris cette introduction. La partie 2 est consacrée à la question des incertitudes, du changement et de la résilience, et introduit un cadre que les syndicats peuvent s'approprier: le cadre de gouvernance du triple A. La partie 3 donne un aperçu d'expériences positives innovantes de revitalisation des syndicats dans le monde en fonction de six axes thématiques, et la partie 4 porte sur l'élément commun à ces expériences diverses: la capacité des syndicats à faire face au changement pour se redynamiser. La dernière partie tire les conclusions, donne un aperçu des leçons apprises et suggère une voie pour avancer.

Incertaines, changements et résilience au sein du monde du travail: les implications pour les syndicats

Les discussions de l'OIT sur l'avenir du travail, qui se sont traduites par l'adoption de la Déclaration du centenaire de 2019 (OIT 2019a), et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable, et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, adopté en 2021 (OIT 2021a), ont souligné la nécessité de se pencher plus sérieusement sur les incertitudes, les changements et la résilience. Les discussions de l'OIT sur l'avenir du travail portaient essentiellement sur les tendances de long terme et sur les moteurs du changement, comme la dynamique démographique, la mondialisation et les changements technologiques et environnementaux. Récemment, des facteurs supplémentaires d'incertitude et de changement ont émergé, allant de la pandémie de COVID-19, à l'augmentation des conflits politiques, au recul des droits humains, jusqu'à l'augmentation de l'inflation et aux pénuries alimentaires mondiales.

Ces crises récentes constituent une bonne illustration de l'impact de l'incertitude. Elles mettent en lumière le manque de clarté et de visibilité sur l'évolution des marchés du travail, le respect des droits des travailleurs et sur le syndicalisme dans la période à venir. Cette prise de conscience de l'incertitude, autrement dit de la nature imprévisible et indéterminée de la réalité pour les travailleurs et leurs organisations, est directement liée à l'idée de changement. Pour les syndicats, il est essentiel de reconnaître que le contexte des travailleurs et de leurs organisations fluctue constamment, avec différents degrés et différents types d'évolutions. Les changements peuvent être spécifiques, comme la transformation ou le repositionnement, ou aussi être modérés, comme dans le cas des modifications ou des transitions.

La prise de conscience de l'incertitude et des évolutions, induit la nécessité de gérer cette incertitude et ces changements de façon proactive et positive. Voilà pourquoi il est important de prendre en compte le concept de résilience, comme le souligne la Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017 (OIT 2017). Cette recommandation définit la résilience comme étant «la capacité d'un système, d'une communauté ou d'une société exposés à des aléas de résister à leurs effets, de les résorber, de s'y adapter, de se transformer en conséquence, et de s'en relever rapidement et efficacement, notamment en préservant et en rétablissant les structures et fonctions essentielles au moyen de la gestion des risques»¹. Cette définition comprend plusieurs éléments, à commencer par une notion positive de l'incertitude et du changement, vus par le prisme de la résilience, c'est-à-dire la capacité à rebondir, à faire face, à résister ou à sortir plus fort de la crise; mais aussi la notion d'anticipation, de se préparer pro activement aux risques pour les gérer.

Ce document utilise le cadre de gouvernance du triple A², axé sur trois piliers clés que les syndicats confrontés à l'incertitude, au changement et à la résilience doivent prendre en compte. Ces piliers sont **l'anticipation**, **l'agilité** et **l'adaptation**. Ces trois A font référence aux capacités complémentaires de l'organisation qui sont nécessaires pour avancer dans un monde de plus en plus incertain et volatile.

L'anticipation est la capacité à comprendre les dynamiques de changement qui peuvent impacter les futurs émergents. **L'agilité** est la capacité, pour l'ensemble de l'organisation, de réagir à l'incertitude et au changement en remettant en cause les mentalités, en s'ouvrant à l'innovation et à l'expérimentation, et en renforçant la volonté de remettre en question les hypothèses sur la «façon habituelle d'agir», et l'avenir prévisible. **L'adaptation** est la capacité de l'organisation à traduire les anticipations et l'apprentissage organisationnel en actions et en stratégies concrètes pour créer les changements souhaités. Cela peut se faire de façon conventionnelle, en mettant en œuvre des plans stratégiques et des feuilles de route. Mais l'adaptation peut aussi comprendre des projets pilotes, de l'expérimentation

¹ Voir https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_854195/lang--fr/index.htm pour approfondir ce concept à la lumière de la recommandation n° 205.

² Le cadre de gouvernance du triple A est emprunté à Ramos, Uusikyla et Luong (2020) et a ensuite été aménagé pour le contexte syndical dans Ramos et al., à paraître.

ou des prototypes permettant de tester de nouvelles idées et d'accélérer les innovations au sein de l'organisation, une réorganisation ou une nouvelle conception des services destinés aux travailleurs. Ce cadre de gouvernance du triple A sera utilisé dans la partie 4 pour évaluer les expériences diverses de revitalisation des syndicats.

Revitalisation des syndicats: les bonnes pratiques venant du monde entier

Dans le cadre du projet de recherche d'ACTRAV sur **Les syndicats en transformation: des acteurs du changement** et sa mise en œuvre dans le programme et budget de l'OIT pour les syndicats, plusieurs expériences positives de transformation des syndicats ont été recueillies dans le monde (OIT n.d.). Les discussions avec des dirigeants syndicaux dans le monde ont permis d'identifier six piliers essentiels pour redynamiser les syndicats. Il s'agit de: (1) l'adoption par les syndicats de nouvelles politiques ou de politiques révisées destinées à répondre à la crise liée à la pandémie de COVID-19; (2) dans certains pays, les syndicats ont mis en place des stratégies innovantes pour améliorer leurs services afin d'attirer de nouveaux membres tout en gardant les anciens; (3) la mobilisation des travailleurs dans les emplois, les secteurs et les thèmes émergents; (4) la gouvernance interne des syndicats; (5) la voix des travailleurs et le dialogue avec eux; et (6) la création de coalitions et les campagnes. Nous discuterons, dans les paragraphes qui suivent, d'une série d'illustrations de la revitalisation des syndicats dans le monde, organisées autour de ces six domaines.

Les syndicats durant la pandémie de COVID-19

Dans le monde, beaucoup de syndicats ont été aux avant-postes pour élaborer des mesures de réponse à la crise du COVID-19 et à la reprise. Par le biais de différents types de dialogue social, les syndicats ont négocié la protection des travailleurs de première ligne (par exemple en matière de sécurité et de santé au travail), ou l'extension de la protection sociale aux travailleurs indépendants ou occasionnels; ils ont fait campagne contre les violations des droits des travailleurs et des syndicats; défendu les droits des catégories de travailleurs vulnérables, comme les travailleurs migrants; ou négocié des programmes d'aide pour les secteurs les plus durement touchés (comme le tourisme, les soins aux personnes, les transports, le commerce de détail) (OIT, 2021b). Les syndicats ont considéré que la crise était un signal d'alarme pour contribuer à reconstruire en mieux et faire avancer l'agenda social et celui du travail; ils ont demandé une meilleure reconnaissance et une participation effective à l'élaboration des politiques. La pandémie de COVID-19 a eu un impact important sur la négociation collective. Pour ce faire, les syndicats ont renforcé leurs capacités de négociation de conventions collectives promouvant les droits fondamentaux, des salaires minimaux appropriés, et une durée maximale du travail, des prestations de santé et une protection sociale pour tous, et la sécurité et la santé au travail (voir l'encadré). Alors que dans de nombreuses régions, les négociations collectives étaient remises en cause, dans d'autres, les négociations formelles et/ou informelles ont augmenté et les syndicats ont fait d'énormes progrès pour développer leurs capacités numériques (OIT, 2021c).

Encadré. quelques exemples de résultats obtenus par les syndicats grâce au dialogue social durant la crise du COVID-19

Allemagne: IG Metall et Gesamtmetall ont signé une convention collective comprenant des dispositions sur le chômage partiel et ont obtenu 80 pour cent de la rémunération nette; huit jours de congé payé pour que les parents puissent s'occuper de leurs enfants de moins de 12 ans et cinq jours de congé parental rémunéré pour s'occuper de leurs enfants, qui ne seront pas déduits de leurs congés annuels.

Italie: le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé un accord le 14 mars 2020 pour alléger la réglementation en matière de télétravail et garantir la santé et la sécurité des travailleurs qui ne pouvaient pas travailler de chez eux.

Kazakhstan: les fédérations de syndicats du Kazakhstan ont négocié avec le ministre de l'emploi et de la protection sociale un paquet de mesures spéciales pour les salariés touchés par le COVID-19, avec notamment des compensations égales au salaire minimum pour les travailleurs en quarantaine; une prime pour le personnel médical; des délais de paiement pour les prêts bancaires et les services publics et des avantages en nature pour les familles nombreuses.

Malawi: le congrès des syndicats du Malawi a demandé instamment aux employeurs de plus de 1000 salariés de répartir leurs travailleurs en plusieurs équipes pour réduire la congestion devant la menace du COVID-19.

Paraguay: les syndicats CUT, CUT-A, CNT, CGT, CESITP* ont proposé ensemble au gouvernement une réduction des prix des carburants et des prix des transports publics, des contrôles sur les médicaments et l'alimentation, une réduction de la TVA sur un panier de produits de base, la suspension de l'impôt sur le revenu pour les jeunes travailleurs, la protection de l'emploi, le non-paiement de salaires inférieurs au salaire minimum, etc.

Suède: le 18 mars 2020, Unionen, le syndicat des cols-blancs suédois, et la Confédération des entreprises suédoises se sont mis d'accord sur une convention collective sur le travail de courte durée valable pour l'ensemble du pays.

* CESITP: Central Sindical de Trabajadores del Paraguay; CGT: Central General de Trabajadores del Paraguay; CNT: Central Nacional de Trabajadores; CUT: Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay; CUT-A: Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay Auténtica.

Source: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_767974/lang--fr/index.htm

Effectivement, la pandémie a incité les syndicats à utiliser les outils numériques, pas seulement pour participer au dialogue social, mais également pour contacter leurs membres. Les syndicats en Ukraine constituent un exemple intéressant: par le biais de leur campagne «Stop à la pandémie de la baisse des salaires», ils ont plaidé sur les réseaux sociaux et les plateformes en ligne en faveur d'une augmentation des salaires et de la

protection des travailleurs, tout en soulignant les risques pour la sécurité et la santé au travail durant la pandémie, avec des vidéos, des journaux, des programmes de radio, des webinaires etc. (Andreeva, à paraître). La caravane des droits au travail organisée par les syndicats du Kirghizistan en est un autre exemple. Elle s'adressait surtout aux jeunes dont la situation durant la pandémie de COVID-19 s'est encore plus détériorée qu'avant. Les syndicats ont décidé de passer au numérique, ont produit des vidéos d'animation sur les droits au travail destinées aux réseaux sociaux, organisé des webinaires pour les jeunes militants syndicaux afin de renforcer leurs connaissances en matière de normes nationales et internationales du travail, développé des agents conversationnels par le biais desquels les membres des syndicats pouvaient simplement et rapidement obtenir des réponses à leurs questions sur le droit du travail et les syndicats, et une application pour les téléphones mobiles qui permettait aux membres des syndicats d'accéder rapidement à leurs services, de se parler entre eux et de contacter les représentants syndicaux. Ces activités ont créé un militantisme complètement nouveau pour beaucoup de syndicats et leur ont permis de rester connectés à leurs membres durant les confinements (Andreeva, à paraître).

Il est possible de citer des expériences positives similaires en Afrique où, malgré les défis énormes dus au COVID-19 et un accès souvent limité aux technologies numériques (le «fossé numérique»), le passage de nombreux syndicats au «syndicalisme numérique» a eu des répercussions positives: «Maintenant, grâce à la technologie numérique, il est beaucoup plus facile d'organiser des manifestations, cela a amélioré les prises de décisions parce qu'on peut facilement se consulter sans organiser une réunion physique comme on le faisait avant. En pleine pandémie de COVID-19, les syndicats étaient en mesure, grâce à un simple clic, de partager largement des informations, de mettre en place des campagnes et de mobiliser les travailleurs pour certaines causes.» (CSI Afrique, 2021, dans Chinguwo a, à paraître).

En dépit des énormes pressions sur l'adhésion aux syndicats et sur les recettes des cotisations des membres avec la pandémie, certains syndicats ont réussi à augmenter le nombre de leurs adhérents, souvent à la suite de négociations collectives réussies. Ce fut le cas au Malawi, et aussi au Mozambique, où un syndicat rassemblant des travailleurs de l'économie informelle est parvenu à une augmentation substantielle de ses membres durant la pandémie. Cela a été rendu possible parce que le syndicat, par le biais du dialogue social, a obtenu un accord avec les autorités municipales et le conseil municipal stipulant que pour obtenir une place sur les marchés, la personne devrait être membre du syndicat (Chinguwo b, à paraître).

Aux États-Unis, dans un contexte très différent mais tout aussi compliqué, les syndicats ont réussi à obtenir des évolutions positives durant la pandémie, en organisant les travailleurs et en créant de nouveaux syndicats dans des lieux de travail comme Amazon, Starbucks et Apple. Cette évolution est apparue en même temps qu'une grande vague de militantisme sur les lieux de travail aux États-Unis, lancée dans le sillage de la pandémie de COVID-19 et qui s'explique en partie par l'augmentation de la demande de travailleurs en raison de la «grande démission» (Sherman, 2022; Molla, 2022; Thorbecke et Isidore 2022).

Des stratégies innovantes pour améliorer les services et élargir le nombre de membres

La deuxième dimension de la revitalisation des syndicats consiste en leur capacité à proposer des services innovants et à élargir leurs membres à des groupes de travailleurs traditionnellement sous-représentés, comme les travailleurs de l'économie informelle, ceux des plateformes, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie rurale, etc.

Il existe de nombreux exemples de syndicats ayant organisé les travailleurs de l'économie informelle pour les intégrer dans les structures formelles du mouvement syndical (OIT, 2019b). En Jordanie, les syndicats ont travaillé avec le gouvernement pour aider les réfugiés syriens à passer de l'économie informelle à l'économie formelle. Le gouvernement a installé un bureau dans les locaux des syndicats pour faciliter l'accès des réfugiés à des permis de travail. Dans le cas du Sénégal, un syndicat a été créé pour les travailleurs de la sécurité privée, en vue d'entamer des négociations collectives afin de régulariser les travailleurs de l'économie informelle et d'améliorer leur accès à la protection sociale. En Ouzbékistan, les syndicats ont organisé les travailleurs saisonniers pour leur permettre de devenir temporairement membres de deux syndicats. Les syndicats ont également modifié leurs statuts pour permettre, par exemple, aux travailleurs de l'économie informelle de devenir membres.

L'un des domaines les plus difficiles, mais aussi les plus dynamiques, pour les syndicats a été le travail sur les plateformes ou l'économie des plateformes. En Argentine, l'association du personnel de l'économie des plateformes organise les travailleurs de l'économie des plateformes par le biais d'un nouveau syndicat soutenu par les principales fédérations syndicales. En Indonésie, les chauffeurs de motos et de taxis ont établi avec plusieurs syndicats un Comité d'action pour les transports en ligne, qui a engagé un dialogue avec les entreprises et le gouvernement pour mieux réglementer le secteur. Au Danemark, les syndicats ont signé une convention collective avec une plateforme numérique de travail dont le propriétaire était danois, sur les questions comme le passage du statut de travailleur indépendant à celui de travailleur salarié, la couverture par une assurance et la résolution des différends. Dans le cas du Kenya, les travailleurs du transport de l'économie informelle «Matatu operators» utilisent une application sur les téléphones mobiles pour avoir accès à une assurance santé nationale (Chinguwo, a, à paraître).

En 2020 en Colombie, le Syndicat national des travailleurs de l'industrie agricole (Sintrainagro), la Fédération nationale unitaire des syndicats de l'agriculture (Fensuagro), la Fédération des syndicats des travailleurs agricoles de Colombie (Festacol), le Syndicat des travailleurs de l'Agribusiness de Colombie (Sintragroindcol) et le Syndicat national des travailleurs de l'agriculture (Sintragropecuarios) ont mis en place une stratégie pour attirer les travailleurs ruraux non-salariés, qui s'est traduite par une augmentation du nombre d'adhérents de 8,1 pour cent. La stratégie de croissance des syndicats a consisté à concevoir et à proposer de nouveaux services, comme des cours de formation complémentaire, en partenariat avec

des centres de formation comme le Service national d'apprentissage (SENA) et l'Université coopérative de Colombie.

De même, il est essentiel d'organiser les jeunes travailleurs pour que les syndicats continuent d'être aussi pertinents pour les travailleurs de demain que pour ceux d'aujourd'hui. Pour les syndicats australiens, les centres pour les jeunes travailleurs sont un guichet unique permettant aux jeunes travailleurs d'apprendre leurs droits au travail et d'obtenir des conseils personnalisés ou une assistance juridique. En outre, les syndicats ont mis en place un recrutement virtuel sur les réseaux sociaux, des podcasts et sont présents sur la plateforme TikTok. Au Bahreïn, les syndicats ont élaboré une application pour téléphones mobiles afin de mobiliser et de recruter les jeunes travailleurs au chômage dans le pays, pour établir, entre autres choses, une alliance à l'échelle de la nation avec plusieurs organisations de la société civile. Les syndicats de Serbie utilisent une application pour téléphone mobile librement accessible qui cible les jeunes travailleurs. Cette application propose un quiz éducatif amusant sur le droit du travail. Il est essentiel que ces nouveaux membres soient également intégrés dans les structures syndicales et dans les postes de direction, et que leurs identités et leurs priorités soient prises en compte dans l'organisation et les tactiques du syndicat.

Pour répondre à la problématique de la migration, les syndicats de la République de Moldova ont commencé à établir des collaborations avec les syndicats des pays de destination des travailleurs moldaves migrants, y compris Israël et la Roumanie, afin de garantir la protection des migrants moldaves qui travaillent à l'étranger. Au Kirghizistan, les syndicats ont commencé à organiser les travailleurs kirghizes migrants. Le syndicat des travailleurs kirghizes migrants a été fondé en 2019, et s'est concentré sur plusieurs domaines essentiels, comme une formation sur le droit du travail avant le départ, la mise en place d'une base de données électronique des membres et des partenariats (par le biais d'un accord de coopération) avec les syndicats russes qui organisent et protègent les travailleurs migrants dans la Fédération de Russie. Au Kirghizistan comme en République de Moldova, ces collaborations se sont avérées efficaces pour réduire les conséquences négatives de la crise du COVID-19 pour les travailleurs migrants (Andreeva, à paraître).

Mobiliser les travailleurs dans les emplois, les secteurs et les thèmes émergents

La troisième dimension de la revitalisation des syndicats est la capacité de ces derniers à atteindre les travailleurs dans des emplois et des secteurs émergents et à intégrer de nouvelles thématiques dans leur agenda. De plus en plus, les syndicats organisent et défendent les droits des travailleurs dans des secteurs émergents et des secteurs en croissance, allant de l'économie du soin, à l'économie verte et à l'économie bleue (voir la section «La Voix des travailleurs et le dialogue social» ci-dessous), ou à l'économie des plateformes (voir la section «Des stratégies innovantes pour améliorer les services et développer le nombre de membres» ci-dessous), aux sports et aux jeux, pour n'en citer que quelques-uns. Plus récemment, le syndicat UNI Global Union a lancé une campagne sur les

conditions de travail et l'organisation dans le secteur mondial des jeux (UNI Global Union 2022a). Dans le domaine du sport, les syndicats ont mené des campagnes pour obtenir des conditions de travail décentes lors des grands événements sportifs internationaux, par exemple pour le respect de la sécurité et de la santé au travail lors des jeux olympiques de Tokyo de 2021, sur le travail forcé pour la Coupe du monde de la FIFA au Qatar en 2022, ou les violations des droits humains la veille du Grand Prix de formule 1 de Bahreïn (UNI Global Union 2019; 2021a; 2021b). Le Mouvement des 15 dollars en est un autre exemple: il s'agit d'une large coalition de syndicats, d'organisations de la société civile et d'autres défenseurs du travail aux États-Unis, qui font campagne pour une augmentation du salaire minimum. Cette campagne cible les travailleurs les plus précaires gagnant des revenus faibles dans des secteurs comme le nettoyage ou la restauration rapide; les différences de salaires en fonction du genre, de la race ou de l'identité (Rushe, 2021). Des actions similaires ont été entreprises dans d'autres régions du monde (UNI Global Union 2022b).

Pour ce qui est des sujets émergents, les syndicats prennent de plus en plus position sur un ensemble de questions, comme la non-discrimination, les multinationales et les chaînes d'approvisionnement mondiales, et la transition juste vers les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies (voir la section «La Voix des travailleurs et le dialogue social» ci-dessous).

Les syndicats reprennent de plus en plus le sujet de la non-discrimination, en intégrant des dispositions relatives au genre dans les conventions collectives, en animant des campagnes en faveur de l'égalité de rémunération et la transparence des salaires, en instaurant des comités de femmes et en introduisant des quotas pour les femmes dans les postes de direction. À ce sujet, on considère que les syndicats du Brésil figurent parmi les leaders des actions syndicales féministes (Castro, 2017). De même, les syndicats ont montré leur solidarité avec la communauté des lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenre, intersexe et queer (LGBTQ+), et sont en première ligne du mouvement pour créer des lieux de travail sûrs et inclusifs, exempts de violence et de harcèlement (CIS, 2021). Le mouvement #MeToo dans le monde s'est avéré une opportunité pour que les syndicats plaident contre la violence et le harcèlement vis-à-vis des femmes et des hommes sur le lieu de travail, par exemple les travailleurs du secteur public en Argentine, ceux du transport au Canada, les travailleurs du secteur bancaire au Brésil, et ceux de l'hôtellerie et de la restauration en Suède (Pillinger, 2017). En 2019, l'OIT a adopté la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019. En Afrique, les syndicats intègrent de plus en plus les intérêts des travailleurs en situation de handicap dans leurs programmes: les syndicats du Malawi ont mis en place une section dont la majorité des membres sont des personnes en situation de handicap; en Zambie, les syndicats ont créé un département en charge de ce sujet; ils intègrent des travailleurs handicapés dans les équipes de négociation des conventions collectives ou donnent des formations pour que les travailleurs en situation de handicap puissent disposer des compétences nécessaires aux postes de direction (Chinguwo b, à paraître).

Dans le monde, les syndicats ont engagé des actions innovantes pour remédier aux problèmes liés à la mondialisation, qui vont des activités de surveillance des multinationales tout au long des chaînes d'approvisionnement, par exemple à travers des processus de diligence raisonnable, des accords cadre internationaux, des campagnes pour l'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux et d'investissement, dans les systèmes d'intégration régionale et les activités de prêt des banques régionales de développement et des institutions financières internationales (Herberg, 2018); Chinguwo a, à paraître).

La gouvernance interne des syndicats

La quatrième dimension de la revitalisation des syndicats est la gouvernance. Non seulement il est essentiel d'avoir une gouvernance interne démocratique pour les activités des syndicats (c'est-à-dire pour obtenir des résultats) mais aussi pour asseoir sa crédibilité auprès des travailleurs et du public en général. À partir d'une série de webinaires organisés par ACTRAV dans plusieurs régions du monde, Chinguwo (a, à paraître) a souligné les principaux défis et aussi les expériences positives de gouvernance interne des syndicats: le renforcement de la démocratie au sein du syndicat; l'amélioration de la représentation et de la participation aux décisions internes de certaines catégories de travailleurs, par exemple, les travailleurs migrants, les jeunes ou les femmes; le renforcement des capacités administratives, techniques des syndicats et de la recherche; le bon fonctionnement des structures syndicales au niveau de la base; le renforcement de la responsabilité financière et de la transparence; ainsi que l'indépendance financière.

À titre d'illustration: au Ghana ou au Vietnam, les syndicats ont mis la gouvernance tout en haut de leur agenda interne en donnant la priorité aux performances réelles des syndicats et des dirigeants syndicaux, en agissant en connaissance de cause, avec intégrité, transparence et responsabilité. Pour le Malawi, les syndicats ont réalisé une évaluation interne afin d'évaluer la durabilité des syndicats, en remédiant à des éléments clés de la revitalisation: le renforcement de la démocratie interne, le rétablissement de la confiance auprès des travailleurs et de la société, l'intensification des efforts pour organiser les travailleurs de l'économie informelle et d'autres catégories de travailleurs vulnérables, le renforcement de la coordination entre les syndicats, la réunification avec les syndicats dissidents, et le développement de moyens viables pour la mobilisation des ressources (Chinguwo b, à paraître).

La région Moyen Orient et Afrique du Nord (MENA), a connu depuis 2011 une volonté forte de démocratisation au sens large, avec le «printemps arabe». Les syndicats ont souvent joué un rôle central dans ces soulèvements populaires, qui se sont ensuite traduits par une volonté de démocratiser le mouvement syndical lui-même, au sein des confédérations nationales existantes ou en créant de nouveaux syndicats, en renforçant la participation et la représentation des travailleurs et l'indépendance vis-à-vis des gouvernements (Majed et El Mouallem, à paraître).

La voix des travailleurs et le dialogue social

Le cinquième axe de la revitalisation des syndicats est que les travailleurs puissent s'exprimer de façon inclusive et effective et qu'il existe un dialogue social sur les questions importantes pour les travailleurs.

Parmi les résultats des séries de webinaires d'ACTRAV sur la transformation des syndicats, qui se sont tenus dans plusieurs régions du monde, les participants ont souligné la nécessité d'incorporer de nouveaux sujets à l'agenda du dialogue social, comme la reprise après le COVID-19, la transformation structurelle, la politique industrielle, le commerce et le travail, l'action climatique, les compétences numériques, etc. «Les syndicats ne peuvent plus voir leur mandat comme une simple organisation des travailleurs pour les représenter sur les questions de pouvoir d'achat. Les questions de genre, de culture, d'origine ethnique, de migration, de changement climatique, de développement durable, et de violence sexuelle contre les femmes, sont extrêmement importantes et doivent être incluses dans le dialogue social». (Confédération syndicale de l'Afrique de l'Est EATUC, 2021 dans Chinguwo, a, à paraître).

Par exemple, les Objectifs de développement durable (ODD) se sont avérés une plateforme importante pour l'engagement des syndicats sur des sujets qui n'étaient pas nécessairement tout en haut de leur agenda sur le dialogue social. En Colombie, les syndicats ont participé à des forums alternatifs de dialogue social, par exemple aux niveaux municipal et départemental, sur des questions comme le développement des compétences, la planification territoriale ou les situations d'après-conflit. Dans la Fédération de Russie, la participation des syndicats au dialogue social national a permis d'adopter une nouvelle législation sur le télétravail, ce qui est bien sûr pertinent dans le contexte actuel du COVID-19.

Il existe aussi de bons exemples de syndicats qui ont intégré un ensemble de questions liées aux technologies dans le dialogue social, comme le droit à la déconnexion, la protection des données et la gestion algorithmique, ou l'introduction d'une surveillance technologique des travailleurs sur leur lieu de travail. Il existe plusieurs exemples de conventions collectives qui couvrent les travailleurs des plateformes, par exemple, les coursiers à vélo en Autriche, ceux d'UberEATS en Suisse et les travailleurs domestiques indépendants au Danemark (OIT, 2021d; UNI Global Union 2021c). Un accord récent entre le gouvernement espagnol et les partenaires sociaux sur les droits des travailleurs face à la gestion algorithmique garantit plus de transparence et contribue également à atténuer le risque de décisions algorithmiques injustes et discriminatoires (de Stefano et Taes, 2021).

La transition juste est également un sujet important qui a été repris par des syndicats et a été progressivement intégré dans le dialogue social. Il existe plusieurs exemples au niveau de l'Union européenne pour la mise en place d'un «dialogue social vert», par exemple dans la construction durable. Les syndicats belges ont établi une «base de données sur les négociations collectives vertes» qui regroupe des conventions collectives contenant des clauses écologiques avec des partenaires qui vont de l'Australie au Canada, du Royaume Uni aux États-Unis et portent sur les marchés publics écologiques, la gestion des déchets, l'ajustement des effectifs, la formation et la protection des lanceurs d'alerte (OIT, 2018).

La formation de coalitions et les campagnes

La sixième dimension de la redynamisation des syndicats est le fait que les syndicats rejoignent de grandes coalitions et des campagnes avec d'autres acteurs, comme la société civile, les ONG ou le secteur privé.

Dans de nombreux pays du monde, le paysage syndical se caractérise par la prolifération et la fragmentation. On peut toutefois observer de nombreux exemples de renforcement de la coopération entre syndicats, malgré l'existence de fractures entre les organisations. Au Bénin, au Botswana et à Maurice, les principaux syndicats ont mis en place un conseil conjoint des syndicats, ou une déclaration conjointe, une charte ou un accord, pour collaborer dans les forums nationaux de dialogue social. En Lituanie et en Ukraine, les syndicats ont établi une collaboration transfrontalière pour mener des campagnes conjointes, et un accord bilatéral de coopération pour améliorer le recrutement et la représentation des chauffeurs de camions ukrainiens dans des syndicats d'Ukraine et de Lituanie. Au niveau national également, les tentatives du gouvernement ukrainien pour réformer la législation du travail et celle relative aux syndicats ont donné à ces derniers l'élan nécessaire pour parler et agir de façon unifiée (Andreeva, à paraître).

Comme nous l'avons vu auparavant, la mobilisation des travailleurs a joué un rôle important dans les soulèvements populaires qui revendiquaient une démocratisation dans plusieurs pays de la région MENA. Dans de nombreux états, les travailleurs ont créé de grandes coalitions, en liaison active avec les organisations de la société civile et le public en général (Majed et El Mouallem, à paraître).

Il existe dans le monde beaucoup de bons exemples de collaboration des syndicats avec les organisations d'employeurs pour gérer ensemble les situations de crise résultant de différents types de conflit (par exemple la violence de longue durée) et les catastrophes (par exemple les ouragans, les séismes, les inondations). Il existe des exemples pour tous les stades du cycle de conflits, pour la Côte d'Ivoire, le Kenya, le Népal, la Nouvelle Zélande, le Japon, les Philippines, les Bahamas et le Sri Lanka (OIT, 2022).

La transition juste est un autre domaine sur lequel les syndicats ont fait campagne aux côtés d'acteurs non étatiques. En Afrique du Sud, par exemple, les syndicats ont fait campagne avec les ONG et les mouvements sociaux pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il mette en place des stratégies de transition juste. Aux États-Unis, des groupes de travailleurs et de justice environnementale ont collaboré pour influencer les réponses réglementaires et les pratiques de l'industrie afin qu'elles respectent les objectifs climatiques, notamment sur le sujet de l'efficacité énergétique ou sur l'inclusion de normes du travail dans les projets d'achats publics. Les syndicats ont également collaboré avec d'autres entités de l'économie sociale et solidaire, par exemple pour l'écotourisme ou l'agriculture écologique au Mexique (OIT, 2018).

Les syndicats face au changement

La partie précédente présentait un ensemble d'expériences sur la revitalisation des syndicats dans le monde, mais deux éléments clés sont présents dans ces exemples. Le premier est la capacité à réfléchir de façon critique et à anticiper les changements; le deuxième est la volonté de tenter des expériences et de s'adapter. Cette partie approfondit ces deux éléments essentiels en discutant de la dimension sous-jacente de la revitalisation syndicale, en évaluant dans quelle mesure les syndicats ont été capables de naviguer dans l'incertitude et le changement. Nous utiliserons le cadre de gouvernance du triple A (voir l'introduction) pour examiner les différentes approches, les stratégies et les outils de la revitalisation des syndicats, et comment utiliser ce cadre le plus efficacement pour répondre aux besoins spécifiques des différents contextes des syndicats dont nous avons parlé auparavant³.

Le cadre de gouvernance du triple A en action pour revitaliser les syndicats

À partir des exemples de la section des bonnes pratiques ci-dessus, nous voyons que certains syndicats ont opté pour une **approche d'anticipation** pour leur redynamisation, en cherchant à mieux comprendre les principaux domaines à faire évoluer. Cela se reflète dans le fait d'adopter, par exemple, une méthode de recherche (en tentant de comprendre les tendances et les moteurs de l'industrie des jeux en plein développement), en s'exerçant à une réflexion stratégique sur le long terme et en anticipant (par exemple pour évaluer les défis liés à la mondialisation) les besoins en matière de compétences (par exemple en traitant d'une transition juste).

D'autres illustrations se concentrent sur les dimensions de la socialisation (**l'approche de l'agilité**) qui met l'accent sur un vaste changement de l'organisation, la sensibilisation, le changement des mentalités, l'implication des membres, la construction de larges coalitions avec d'autres organisations, etc. Ouvrir par exemple le syndicat à l'économie informelle ou aux travailleurs migrants, ou introduire des cotisations différenciées ou deux types de membres induit souvent un changement de mentalité substantiel. C'est aussi vrai pour l'action des syndicats envers les services de livraison à domicile, qui ont souvent émergé en concurrence directe avec les membres des syndicats établis (par exemple les chauffeurs de taxi). Dans le domaine de #MeToo ou de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, l'aspect de la socialisation a été central. Cela s'applique aussi aux différents exemples de gouvernance interne, où l'apprentissage organisationnel est primordial.

La troisième approche est celle de la capacité d'agir (**l'approche de l'adaptation**), où l'anticipation et l'agilité se traduisent en décisions stratégiques, en actions, en plans de travail, budgets et ressources. C'est une séquence logique: comprendre – socialiser – agir. Toutefois, l'adaptation peut également précéder l'anticipation et l'agilité, par exemple lorsqu'on se concentre sur une expérimentation ou un prototype en mettant en place des laboratoires de jeunes travailleurs pour construire, co-concevoir et tester de nouveaux outils

³ Cette partie se fonde sur Ramos et al., à paraître.

(par exemple des applications pour téléphones mobiles pour organiser les travailleurs des plateformes). C'est ce qui s'est passé par exemple, dans le contexte du COVID-19, qui a pris de cours la plupart des syndicats. Les syndicats ont réfléchi à ce que signifient ces connaissances pour les crises à venir, et comment élargir les expériences acquises: par exemple les leçons apprises dans le domaine du syndicalisme numérique, le renouveau de l'organisation des travailleurs sur des thématiques comme la santé et la sécurité. C'est également vrai pour les exemples d'organisation des travailleurs chez Amazon ou Starbucks durant le COVID-19, qui créent des apprentissages importants et ont des répercussions indirectes positives sur d'autres situations d'emploi.

Les outils pour s'adapter au changement en vue de redynamiser les syndicats

En fonction du contexte ou des besoins des syndicats, il est possible d'utiliser différentes méthodes pour faciliter le changement au sein du cadre de gouvernance du triple A⁴. Lorsque l'objectif principal est d'anticiper, le plus approprié est de recourir à la prospective, en réfléchissant à l'avenir grâce à l'analyse des tendances, des moteurs de changement (grâce au tour d'horizon, à la roue des futurs, aux trois horizons, aux jokers, aux signaux faibles, etc.), et la mise en place de scénarios (par exemple les archétypes de scénarios, la construction du scénario de Manao, la matrice de l'incertitude 2x2, etc.). Quand l'approche de l'agilité est l'objectif principal, on peut utiliser des méthodes pour «désapprendre» (par exemple U-learn) afin d'aider les organisations à mieux comprendre «comment elles agissent habituellement», et leurs systèmes de croyances individuels et collectifs, en vue de changer la structure des comportements et éviter les obstacles pour changer (par exemple la «résistance au changement»). La méthode de «l'impact collectif» cible l'agilité sociale, où l'on obtient le changement grâce à de multiples organisations, en reconnaissant leurs différentes forces et leurs complémentarités. Cette méthode est pertinente dans le contexte syndical, où les changements sont souvent importants, sociétaux et complexes (par exemple la réforme du droit du travail dans la Fédération de Russie, la démocratisation dans la région MENA, etc.), lorsqu'on est plus efficace ensemble que tout seul. D'autres outils portent sur la socialisation en ciblant les activités expérientielles: les jeux, l'immersion, la réalité virtuelle, les dessins, les collages, les objets, etc. Ces outils peuvent aider à réfléchir, par exemple en imaginant à quoi pourrait ressembler le lieu de travail dans 20 ans, et aussi les services des syndicats dont les travailleurs auront besoin. Lorsque le principal problème est l'adaptation, on peut utiliser des méthodes comme la prévision axée sur l'objectif (backcasting) pour traduire les scénarios futurs en plans d'action. Les syndicats peuvent commencer à faire de petits «paris» ou des changements qui façonnent et permettent d'apprendre pour un coût faible. La création de prototypes ou l'expérimentation sont des moyens d'explorer les espaces émergents, pour imaginer, modéliser et tester de nouveaux services afin de contribuer ensuite à choisir les orientations et les prises de décision au sein du syndicat.

⁴ Pour avoir un aperçu de ces méthodes, voir le Centre de formation de Turin (2017) et Ponce del Castillo (2019).

Les leçons tirées de l'expérience des syndicats

Nous pouvons tirer quatre leçons essentielles des exemples de syndicats que nous avons décrits ci-dessus. La première est que les syndicats disposent d'une vaste expérience pour faire face à l'incertitude et aux changements. Ils doivent s'appuyer sur cette expérience pour améliorer leur résilience à l'avenir.

Ensuite, en tenant compte de leurs besoins spécifiques et du contexte local, les syndicats peuvent se concentrer sur l'un des trois A: l'anticipation, l'agilité ou l'adaptation. Par exemple, si l'ouverture de l'organisation pose problème, les syndicats pourront cibler la socialisation. Si les connaissances sont un problème, l'organisation peut envisager l'anticipation comme réponse. Par contre, s'il est difficile de traduire les prises de conscience en action, le syndicat peut préférer des approches d'adaptation.

Troisièmement, les approches syndicales existantes ne sont pas toujours globales ni intégrées. Par exemple, un syndicat peut vouloir d'abord mieux comprendre un scénario, puis socialiser, et peut-être ensuite passer à l'action. Une autre approche pourrait être d'agir en faisant des expérimentations, par exemple dans le contexte du COVID-19, essayer ensuite de comprendre le résultat, et peut-être après le reproduire sur une plus grande échelle.

Enfin, les syndicats entreprennent beaucoup d'actions stratégiques intéressantes et innovantes, qui ne sont pas toujours formellement réalisées. Il existe donc un potentiel de réflexion stratégique plus systématique et une perspective de revitalisation des syndicats.

Conclusions et la voie à suivre

Dans un contexte où les incertitudes sont multiples, les crises émergent et où il existe un flux constant de transitions, ce document évalue les expériences internationales de revitalisation des syndicats sous l'angle de la capacité de ces derniers à changer.

Ce document montre que les syndicats dans le monde ont une longue expérience des changements qu'ils peuvent utiliser pour se renouveler; d'autres syndicats peuvent aussi se servir de ces expériences. Il n'en demeure pas moins qu'il existe encore des difficultés pour sensibiliser les syndicats à gérer les changements de façon plus globale et formelle, par exemple en élaborant des stratégies de revitalisation.

Comme le contexte et les besoins des syndicats sont différents, ce document leur propose une palette d'outils à utiliser en fonction de leurs besoins spécifiques, afin de réfléchir et d'agir pour revitaliser leur structure. L'avantage de ces outils est (1) qu'ils ne sont pas normatifs, mais qu'ils proposent plutôt aux syndicats un cadre pour les aider à mener cet exercice; (2) qu'ils sont participatifs, en permettant une réflexion de la base grâce à l'implication des travailleurs, des dirigeants syndicaux et d'autres parties prenantes; (3) qu'ils se fondent sur des approches démocratiques, sur un pluralisme dynamique et des méthodes inclusives pour reconnaître les points de vue différents ou divergents; (4) qu'ils sont compatibles avec la

complexité – par exemple l’organisation des travailleurs de l’économie informelle dépend de nombreux paramètres, comme l’état de l’économie, le niveau d’informalisation du marché du travail, la force du cadre juridique, les alliances avec des partis politiques et la démographie, avec une augmentation du chômage des jeunes par exemple; et (5) qu’ils autonomisent, et ne représentent pas seulement une réflexion sur les défis et les opportunités à venir pour revitaliser les syndicats, mais qu’ils offrent aussi la possibilité de traduire ces nouvelles compréhensions en stratégies concrètes et en feuilles de route.

Dans le cadre du travail en cours au sein d’ACTRAV sur «Les syndicats en transition: les acteurs du changement», les recherches futures devraient documenter les expériences de planification stratégique, d’anticipation et d’expérimentation des syndicats dans différentes parties du monde, pour évaluer ce qui fonctionne et dans quel contexte institutionnel, et la façon dont ces nouvelles connaissances peuvent alimenter l’agenda de la revitalisation des syndicats.

Références

- Andreeva, Anna. À paraître. «*Trade Unions in Transformation: Experiences from Europe and Central Asia*». Genève: OIT ACTRAV.
- Castro, Nazaret. 2017. «[CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle](#)». *Equal Times*. 4 octobre 2017.
- Chinguwo, Paliani. À paraître, a. «*Trade Unions in Transition*».
- . À paraître, b. «*Trade Union Revitalization: Experiences and Key Lessons from Southern Africa*».
- CIF 2017, «*A contribution to the future of work centenary initiative. Foresight toolkit. Foresight strategies, tools and techniques to anticipate future scenarios*». Turin.
- CSI. 2022. «[Trade Unions Stand in Solidarity With LGBTIQ Workers](#)». 17 mai 2022.
- De Stefano, Valerio, et Simon Taes. 2021. «*Algorithmic Management and Collective Bargaining*». Bruxelles: Institut syndical européen (ISE).
- Herberg, Mirko, ed. 2017. «[Trade Unions In Transformation. Success Stories From All Over The World](#)». Bonn: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Majed, Rima, et El Mouallem, Hussein. À paraître. «*Trade Union Revitalization: New and Improved Means of Organizing and Servicing Workers in the MENA Region*». Genève: OIT ACTRAV.
- Molla, Rani. 2022. «[How a Bunch of Starbucks Baristas built a Labor Movement: Inside Starbucks’s Successful 21st-Century Union Drive](#)». *Vox*. 8 avril 2022.
- OIT. 2017. «[Recommandation \(n° 205\) sur l’emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#)». Genève.
- . 2018. «[La transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous](#)». Genève.
- . 2019a. «[La Déclaration du centenaire de l’OIT pour l’avenir du travail](#)». Genève.
- . 2019b. «[Organiser les Travailleurs de l’économie informelle en syndicats – Guide à l’intention des organisations syndicales](#)». Genève: OIT ACTRAV.

- . 2020. «Gestion des conflits et des catastrophes: Examen des collaborations entre organisations d'employeurs et de travailleurs». Genève: OIT ACTRAV.
- . 2021a. «Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19». Conférence internationale du Travail, 109^e session.
- . 2021b. «Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19». Genève: OIT ACTRAV.
- . 2021c. «COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue». Genève: OIT ACTRAV.
- . 2021d. «Emploi et questions sociales dans le monde 2021. Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail», Genève.
- . 2022. «Comment faire face aux crises résultant de conflits et de catastrophes: manuel de formation du BIT destiné aux organisations de travailleurs». Genève: OIT ACTRAV.
- . n.d. «Les syndicats comme acteurs du changement».
- Pillinger, Jane. 2017. «La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Le point de vue et la réponse des syndicats». Genève: OIT ACTRAV.
- Ponce Del Castillo, Aïda. 2019. «Anticiper le changement, rester pertinent: Pourquoi les syndicats devraient faire de la prospective: Un guide pratique de la prospective». Bruxelles: ISE.
- Ramos, José, Ida Uusikyla et Nguyen Tuan Luong. 2020. «Anticipatory Governance – A Primer». *PNUD Viet Nam* (blog). 18 février 2020.
- , Gareth Priday, Reanna Browne, et Chimal Abril. À paraître. «Trade Unions Navigating and Shaping Change: Examples of Triple A Governance from Around the World». Genève: OIT ACTRAV.
- Rushe, Dominic. 2021. «Hopefully It Makes History': Fight For \$15 Closes In On Mighty Win for US Workers». *The Guardian*, 13 février 2021.
- Sherman, Natalie. 2022. «Amazon Workers win Battle to Form First US Union». BBC News. 2 avril 2022.
- Thorbecke, Catherine, et Chris Isidore. 2022. «Union Wins Right to Represent Workers at an Apple Store for the First Time». *CNN*. 19 juin 2022.
- UNI Global Union. 2019. «After sustained push from the global labour movement, human rights groups and the ILO, Qatar commits to dismantle Kafala system of modern slavery».
- . 2021a. «Mesures des meilleures pratiques pour protéger la santé du public et des athlètes aux jeux olympiques de Tokyo» (en anglais).
- . 2021b. «New F1 boss urged to launch independent inquiry into Bahrain grand prix as human rights concerns continue».
- . 2021c. «Ubereats contracted riders reach historic agreement in Switzerland».
- . 2022a. «Les travailleurs du secteur des jeux vidéo sont écrasés par les horaires excessifs et les bas salaires». 16 juin 2022.
- . 2022b. «Nettoyeurs et agents de sécurité rebondissent ensemble pour la journée internationale de la justice». 15 juin 2022.
- Visser, Jelle. 2019. «Trade Unions in the Balance». Genève: OIT ACTRAV.

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 Mtagwaba 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».

Du vin nouveau dans de vieilles bouteilles: organiser les travailleurs de l'économie des plateformes et la négociation collective

Agnieszka Piasna

Chargée principale de recherche à l'Institut syndical européen (ETUI)
à Bruxelles

Wouter Zwysen

Chargé principal de recherche à l'Institut syndical européen (ETUI)
à Bruxelles



Introduction

Les plateformes numériques figurent au cœur du débat sur l'avenir du travail, en raison de leur rôle pour faire progresser l'utilisation des technologies numériques en matière d'intermédiation et d'organisation du travail. L'automatisation des fonctions organisationnelles et l'intermédiation du travail en ligne, l'expansion du réservoir de travailleurs disponibles au-delà des frontières géographiques et organisationnelles, ont radicalement transformé les modèles d'entreprise existants, les emplois et la façon d'organiser le travail, et remettent en cause la pertinence des moyens à disposition pour assurer de bonnes conditions de travail et de revenus. (Drahokoupil et Piasna, 2017; Vallas et Schor, 2020; Graham, Hjorth, et Lehdonvirta, 2017). Ce contexte pose un défi majeur pour maintenir le dialogue social et l'organisation des travailleurs des plateformes en ligne. De plus, les plateformes numériques utilisent des solutions inédites comme la gestion algorithmique, la surveillance numérique, le travail à distance et l'externalisation transfrontalière, qui sont de plus en plus adoptées dans l'économie traditionnelle. Il est donc essentiel de tirer des leçons du développement de l'économie des plateformes en ce qui concerne la représentation des intérêts collectifs et la mobilisation sur des marchés du travail en pleine évolution. Il faut examiner les stratégies adoptées par les syndicats pour faire face à ces défis afin de proposer des recommandations pour les actions à adopter à l'avenir.

Cet article explore les préoccupations qui suscitent la résistance des travailleurs dans l'économie des plateformes, leur attitude vis-à-vis de la syndicalisation et les tactiques qu'ils mettent en œuvre pour résister aux pratiques des plateformes en ligne. Afin de mieux appréhender l'importance de l'économie des plateformes dans le monde du travail au sens large, nous la situons dans le cadre des tendances plus larges de développement des marchés du travail sur l'Internet, et de l'adoption des technologies numériques pour organiser et gérer le travail dans différents secteurs traditionnels. Cet article présente un examen non exhaustif des récentes formes d'organisation et de mobilisation des travailleurs des plateformes en Europe, dans le but de répertorier les différentes stratégies des syndicats vis-à-vis des changements technologiques actuels et d'analyser les tendances émergentes dans les formes de représentation des travailleurs des plateformes.

Le monde du travail sur l'Internet

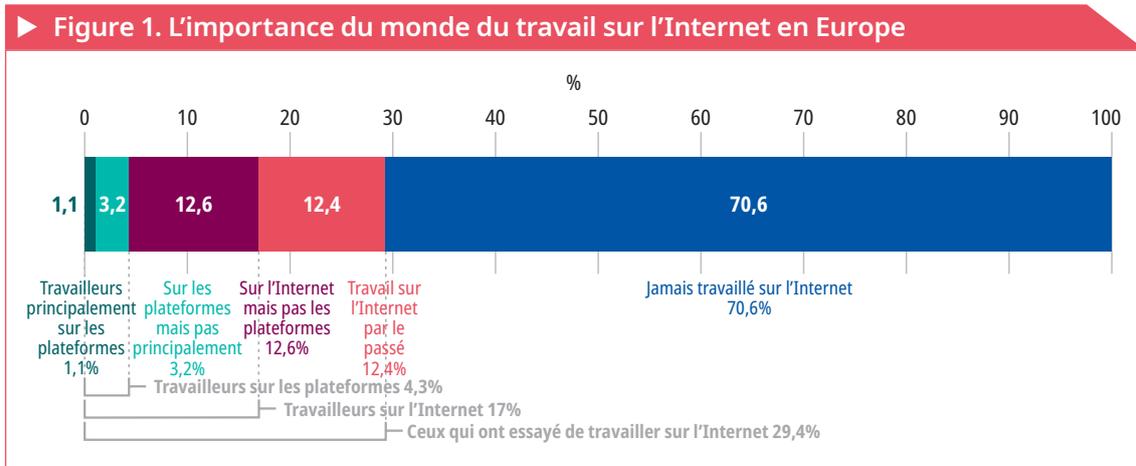
Les technologies numériques ont suscité de profonds changements dans l'organisation du travail et de l'emploi. La mise en relation de l'offre de travail et de la demande par le biais de la technologie a créé des marchés du travail en ligne où des emplois de différents niveaux de compétences sont divisés en tâches, qui vont de micro-tâches à des missions plus importantes, avant d'être attribuées virtuellement à des travailleurs souvent considérés comme des sous-traitants indépendants. Les plateformes numériques sont les pionnières de

ces changements. Ces agents économiques fournissent des infrastructures numériques qui réduisent considérablement les coûts de transaction de la mise en relation des travailleurs avec le travail proposé de façon ponctuelle, en ignorant les frontières. L'instauration d'une gestion par des algorithmes et de la surveillance numérique pour accroître l'efficacité de la réalisation des tâches a suscité des problèmes, notamment en raison des distorsions et de l'asymétrie des informations dues à l'automatisation des fonctions d'encadrement et des ressources humaines, de la protection des données et du recours à des technologies de surveillance intrusives (Drahokoupil et Piasna, 2017; Prassl, 2018).

Beaucoup de bruit pour rien? L'ampleur et l'impact du travail sur les plateformes

La nouveauté des solutions technologiques déployées par les plateformes, et ce qui est peut-être plus important encore, leur impact sur les conditions de travail, ont engendré un large débat politique et le développement de la recherche. La quantité de main d'œuvre qui travaille sur les plateformes ne semble pas impressionnante, même s'il n'y a pas d'accord sur cette question, car elle échappe aux statistiques du marché du travail les plus établies (voir la discussion à ce sujet dans Piasna 2020). Des données transnationales récentes résultant de l'enquête relative au travail sur l'Internet et les plateformes (IPWS) de l'Institut syndical européen (ISE), réalisée en 2021 dans 14 pays de l'Union européenne, suggèrent que 4,3 pour cent de la population en âge de travailler avait travaillé sur des plateformes l'année précédente (Piasna, Zwysen et Drahokoupil, 2022). Des estimations antérieures provenant d'études sur l'économie collaborative et l'emploi (COLLEEM) de la Commission européenne évaluaient ce chiffre à 8,6 pour cent (Urzí Brancati, Pesole, et Fernández-Macías, 2020), ce résultat supérieur s'expliquant par la stratégie d'échantillonnage des utilisateurs de l'Internet qui s'inscrivaient pour participer à des panels en ligne. L'enquête de l'Institut syndical européen montre que le travail sur les plateformes fournit la majorité de leurs revenus à seulement 1 pour cent des Européens.

Toutefois, ce n'est pas parce que la quantité de main d'œuvre qui travaille sur les plateformes est encore modeste qu'il faut en sous-estimer l'importance. D'abord parce que le monde du travail sur l'Internet est beaucoup plus vaste que le travail sur les plateformes numériques à lui seul. L'enquête sur le travail sur l'Internet et les plateformes de l'ISE a tenté de mesurer ce phénomène plus large, en l'appelant «le travail sur l'Internet»: elle examine les différents moyens d'obtenir un revenu sur l'Internet en travaillant en tant qu'indépendant, en utilisant des sites ou des applications qui organisent cet échange mais qui ne possèdent pas nécessairement toutes les caractéristiques des plateformes de travail, comme les systèmes d'évaluation ou les mécanismes de traitement des paiements. Les résultats montrent que 17 pour cent des Européens – un chiffre surprenant – ont effectué du travail sur l'Internet ces douze derniers mois et que 29,4 ont essayé de le faire à un moment (voir la figure 1).



Note: dans les 14 pays de l'UE (Allemagne, Autriche, Bulgarie, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Tchéquie). Tous les adultes en âge de travailler.

Source: Enquête relative au travail sur l'Internet et les plateformes (IPWS) de l'ISE

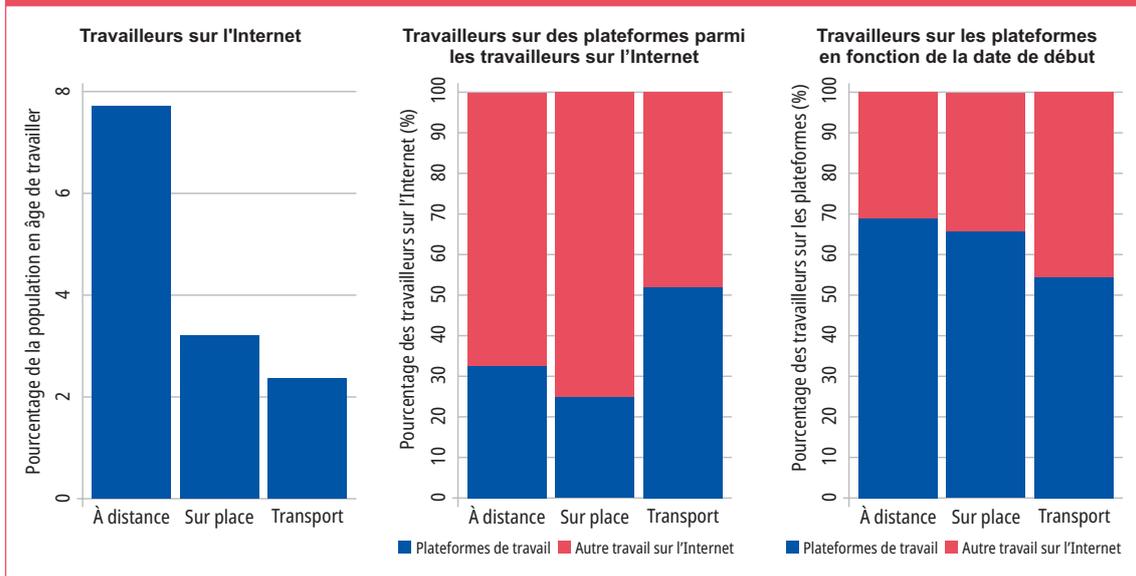
Ce diagramme montre non seulement l'ampleur des marchés du travail en ligne, mais aussi le potentiel important de leur expansion vers les plateformes, qui croît régulièrement, comme on l'a déjà démontré (Prassl, 2018; Urzì Brancati, Pesole, et Fernández-Macías 2020).

Le potentiel de croissance dépend du type de travail sur les plateformes, des types de tâches et de la localisation du travail. Comme le montre le panel de gauche de la figure 2, les services fournis à distance sont le type de travail sur l'Internet le plus courant dans l'Union européenne, et seulement un tiers de ces services sont fournis par l'intermédiaire des plateformes de travail. Le travail sur place, où la mise en relation de l'offre et de la demande se fait en ligne mais le travail ne se fait pas en ligne, comme les travaux de bricolage, le tutorat ou la garde d'enfants, concerne environ 3 pour cent de la population en âge de travailler. Cependant, il n'est organisé par des plateformes de travail que pour un travailleur sur quatre. Le type de travail qui regroupe le plus de travailleurs sur les plateformes est le transport, notamment les services de livraison et les taxis. D'après les données de l'enquête sur le travail sur l'Internet et les plateformes de l'Institut syndical européen, environ la moitié des chauffeurs comptent sur les plateformes pour obtenir des commandes, les autres étant des travailleurs indépendants qui utilisent d'autres outils sur l'Internet pour trouver des clients. L'association AssoDelivery, de l'industrie italienne des plateformes de livraison de produits alimentaires, estime qu'actuellement, seulement 11 pour cent environ de la livraison de produits alimentaires est organisée en ligne, alors que les 89 pour cent restants reçoivent leurs commandes par des canaux traditionnels hors ligne¹.

En dehors de la croissance potentielle des travailleurs qui effectuent sur l'Internet du travail non organisé par des plateformes, on a la preuve du potentiel de croissance des marchés du travail en ligne si l'on regarde le nombre de nouveaux entrants. Le diagramme de droite de la figure 2 montre que selon l'activité, entre un tiers et la moitié des travailleurs de la plateforme ont commencé ce type de travail dans les 12 derniers mois seulement (voir aussi Drahokoupil et Piasna, 2019).

¹ Voir <https://assodelivery.it/settore/>

► Figure 2. Le potentiel de croissance pour différents types de travail sur des plateformes



Note: Le diagramme de gauche montre la part de la population en âge de travailler qui fait du travail sur l'Internet. Le diagramme du milieu montre la part du travail sur l'Internet effectuée par le biais des plateformes de travail. Le diagramme de droite montre les travailleurs des plateformes en fonction de la date à laquelle ils ont commencé à faire ce type de travail. Le travail «à distance» comprend le *clickwork* et le travail professionnel créatif; le travail «sur place» comprend les services comme les travaux de bricolage, la garde d'enfants et le tutorat; et le «transport» comprend les taxis et le travail de livraison. Les estimations sont pondérées.

Source: Enquête sur le travail sur l'Internet et les plateformes (IPWS) de l'Institut syndical européen (ISE).

Enfin, l'économie des plateformes peut être considérée comme la forme la plus extrême de ces tendances qui se répandent aussi dans l'économie traditionnelle. Les entreprises traditionnelles ont recours à certaines des pratiques des plateformes pour gérer leur propre main d'œuvre, par exemple avec une surveillance et un contrôle des travailleurs stricts par le biais d'une gestion algorithmique, la collecte des données et l'optimisation des processus de travail. De plus, l'utilisation du modèle des plateformes qui délègue les tâches à des fournisseurs indépendants aboutit à une plus grande dispersion et à une fragmentation de la main d'œuvre par le biais du travail à distance et de la sous-traitance (Kilhoffer, Lenaerts, et Beblavý, 2017; Prassl, 2018; Sundararajan, 2016). Ces pratiques, surtout lorsqu'elles sont associées à un arbitrage réglementaire, peuvent accélérer la course au moins disant, en termes de normes et de risques économiques assumés par les travailleurs, et créer une concurrence déloyale avec les entreprises qui ne contournent pas le droit du travail.

Toutes les remarques qui précèdent expliquent l'attention actuelle accordée aux politiques et à la recherche sur l'économie des plateformes. Une meilleure compréhension de ce modèle de travail permettra de trouver des pistes pour faire face aux défis à venir, auxquels un segment de plus en plus important de la main d'œuvre sera confronté.

Les nouvelles et les anciennes sources de protestation

Lorsqu'on envisage les perspectives de dialogue social et de représentation collective dans l'économie des plateformes, ou plus largement sur les marchés du travail en ligne, il est essentiel de comprendre les préoccupations qui déclenchent la résistance et les protestations des travailleurs. L'intermédiation technologique introduit beaucoup de nouveaux éléments dans l'organisation du travail, mais a-t-elle fondamentalement transformé les préférences et les revendications des travailleurs et – par extension – exige-t-elle une redéfinition des approches et des cibles des syndicats?

Il est clair que le changement technologique suscite de nouveaux défis, notamment ceux qui sont liés à l'intermédiation et à la gestion algorithmique qui offre de nouvelles opportunités de contrôle et de surveillance. Vandaele (2018) souligne l'augmentation des risques pour la santé et la sécurité due aux méthodes de gestion numérique, l'absence de transparence au niveau des pratiques de surveillance, l'opacité des évaluations et des systèmes de répartition des tâches – tous ces points qui font l'objet de contestation et de résistance de la part des travailleurs des plateformes. On peut cependant assimiler la plupart de ces plaintes aux conflits traditionnels sur l'asymétrie du pouvoir et de l'information, lorsque les décisions sont prises de façon unilatérale, sont souvent masquées par les algorithmes et qu'il n'existe pas de canal pour faire appel des décisions injustes (Wood et al., 2019; Lehdonvirta, 2016). Certaines des nouvelles caractéristiques du travail des plateformes, qui sont vantées comme constituant d'importants avantages, notamment l'extrême flexibilité du temps de travail, font aussi l'objet de résistance de la part des travailleurs, qui montrent une préférence pour des horaires plus réguliers, plus prévisibles, avec un revenu stable (Piasna et Drahokoupil, 2021).

Un grand nombre des pratiques d'emploi et d'organisation du travail des plateformes – comme la production à la maison, le paiement à la pièce et le travail en sous-traitance – remontent au début de l'ère du capitalisme industriel (Joyce et al. 2020; Prassl, 2018; Stanford, 2017). Pour la plupart, ces pratiques sont une nouvelle mouture de la tendance à la marchandisation du travail, qui transfère les risques et les coûts aux travailleurs (Piasna, 2022). Ces plateformes, considérées comme une nouveauté en tant que start-ups technologiques, cachent en fait des vulnérabilités similaires à celles que l'on retrouve dans d'autres formes de travail précaire.

Les revendications et les conflits sur les problèmes de répartition du travail sont donc les plus fréquents, et cette situation est étayée par des éléments de preuves empiriques. L'index de Leeds sur les protestations des travailleurs des plateformes (Leeds Index of Platform Labour Protest) constate que les problèmes de paiement sont, de loin, la cause la plus courante de protestation des travailleurs au niveau mondial (Joyce et al., 2020). Les travailleurs se plaignent de l'absence de paiement, de paiements très faibles, d'une grande quantité de travail non rémunéré, de l'insécurité des revenus et de l'absence de compensation pour l'équipement de travail (Pulignano et al., 2021; Drahokoupil et Piasna, 2019). Vandaele, Piasna et Drahokoupil (2019) ont démontré l'aspect essentiel des problèmes de répartition du travail entre les livreurs de Deliveroo en Belgique, qui ont rejoint la coopérative SMart pour

avoir accès à des règles en matière de salaire minimum et à un système de compensation et qui ont protesté lorsque ces dispositions ont pris fin.

En Europe, et dans l'ensemble de l'hémisphère Nord, la deuxième cause de contestation est le statut d'emploi (Joyce et al., 2020). La pratique habituelle, parmi les entreprises des plateformes, de classer leur main d'œuvre comme des travailleurs ou des sous-traitants indépendants a des conséquences immédiates en termes d'accès aux droits et aux mesures de protection au travail; c'est également le principal obstacle à la syndicalisation (Gebert 2021; Vandaele, 2018). Organiser l'activité des travailleurs indépendants et de ceux travaillant à leur compte peut être considéré comme une violation des règles de la concurrence, ce qui revient à interdire aux travailleurs des plateformes l'accès à une négociation collective en bonne et due forme et à la liberté d'association (Johnston et Land-Lazlauskas, 2019).

Les attitudes et les expériences des travailleurs des plateformes

Les revendications des travailleurs des plateformes sont similaires à celles qu'ont les autres travailleurs depuis longtemps, mais y a-t-il des différences en raison du type de travail que font ces travailleurs? Les plateformes recrutent-elles au sein d'un groupe démographique spécifique? Que savons-nous par rapport à l'attitude vis-à-vis de l'organisation collective? Les recherches existantes montrent que le taux de syndicalisation des travailleurs des plateformes est généralement très bas, mais que leur attitude vis-à-vis de l'action collective et leur propension à s'engager dans des actions collectives sont corrélées à leurs caractéristiques démographiques et socioéconomiques.

Dans une étude approfondie sur des travailleurs de Deliveroo en Belgique, Vandaele, Piasna et Drahokoupil (2019) ont montré que les livreurs n'avaient généralement pas une vision négative des syndicats, et qu'ils ne considéraient pas que les syndicats étaient incompatibles avec le travail sur les plateformes. Leurs avis n'étaient donc pas vraiment différents de ceux de leurs pairs qui exercent leur activité sur le marché du travail traditionnel. Il est important de remarquer que plus leur emploi se détériorait au niveau de la sécurité économique, de l'autonomie par rapport à leur travail et du plaisir pris à travailler, plus les livreurs souhaitaient s'affilier à un syndicat.

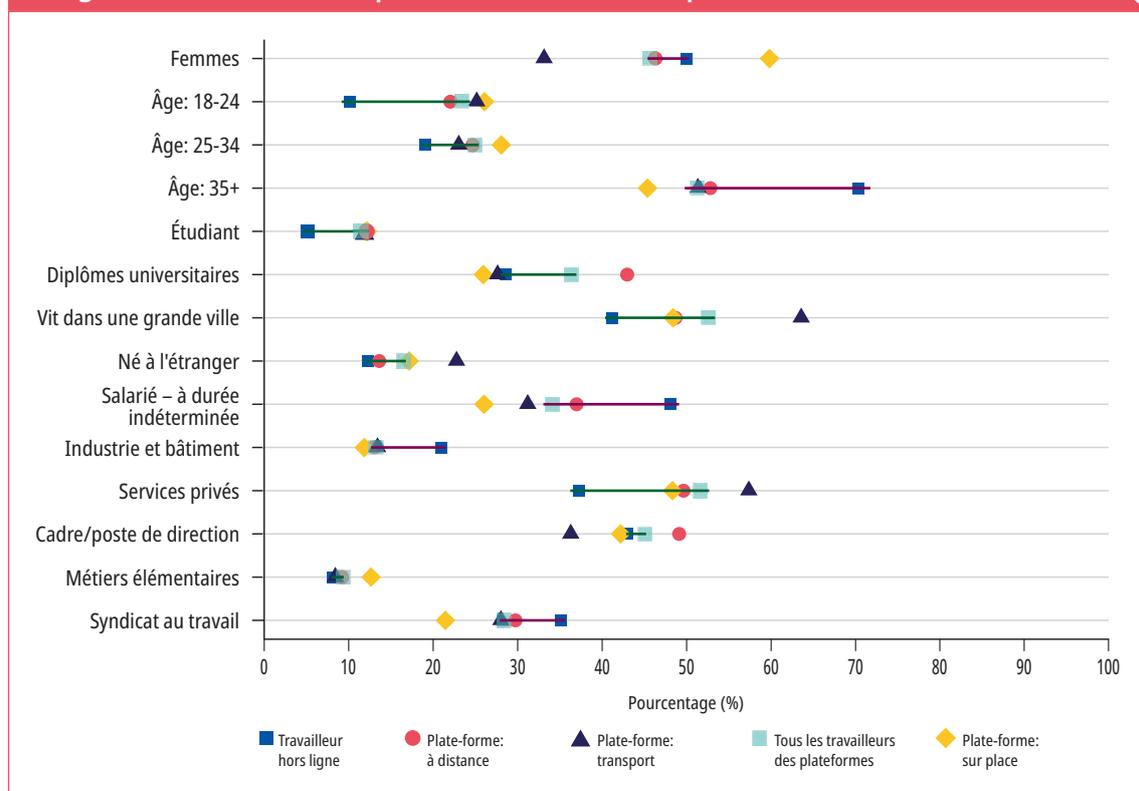
L'enquête sur le travail sur l'Internet et les plateformes (IPWS) de l'Institut syndical européen (ISE) souligne que même si les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs des plateformes comportent d'importantes différences, elles ne sont pas radicalement différentes de celles de la main d'œuvre qui ne travaille pas en ligne mais exerce des activités similaires (Piasna, Zwysen, et Drahokoupil, 2022).

La figure 3 montre les différences entre les travailleurs des plateformes et ceux qui ne travaillent pas en ligne, et les différences entre les travailleurs qui exercent leur activité sur des types de plateformes différents. En moyenne, il y a davantage de travailleurs que de travailleuses sur les plateformes, mais il existe de grandes différences en fonction du type de plateformes: 60 pour cent des travailleurs sur site sont des femmes, alors qu'elles

ne représentent qu'un tiers des chauffeurs. Il y a plutôt davantage de jeunes parmi les travailleurs des plateformes, mais environ la moitié de ces derniers ont 35 ans ou plus. Seule une petite minorité des travailleurs des plateformes sont des étudiants, mais ils sont un peu plus nombreux que les étudiants qui travaillent autrement qu'en ligne. Les travailleurs à distance sur les plateformes, contrairement aux travailleurs sur site, ont plus de probabilité d'avoir des diplômes universitaires. Les travailleurs des plateformes vivent souvent dans de grandes villes, notamment les chauffeurs, car c'est là qu'il y a du travail. Les travailleurs des plateformes sont aussi plus souvent nés à l'étranger, notamment chez les chauffeurs. Ces caractéristiques sociodémographiques indiquent que les travailleurs des plateformes connaissent moins bien les syndicats traditionnels.

Les travailleurs des plateformes qui travaillent également dans l'économie classique sont moins souvent des salariés traditionnels, mais plus souvent des travailleurs temporaires ou indépendants. Cette différence s'accroît encore pour les travailleurs sur site. Concernant leur activité principale, la probabilité que les travailleurs des plateformes travaillent dans des industries traditionnelles est réduite. En effet, ils exercent plus souvent leurs activités dans le secteur des services. Cela explique qu'ils soient moins nombreux à évoquer l'existence d'un syndicat sur leur lieu de travail, notamment pour les travailleurs qui travaillent sur place.

► Figure 3. Les caractéristiques des travailleurs des plateformes



Note: Cette figure montre les pourcentages pondérés des différents types de travailleurs des plateformes et des travailleurs hors ligne, en fonction de caractéristiques sociodémographiques et des caractéristiques de leur travail dans leur principal emploi rémunéré. Cette ligne indique si une caractéristique est plus courante (en vert) ou moins courante (en rouge) parmi les travailleurs des plateformes par rapport aux travailleurs hors ligne.

Source: Enquête IPWS de l'ISE - printemps 2021)

L'organisation et la mobilisation des travailleurs des plateformes en Europe

Dans l'économie des plateformes jusqu'à présent, les protestations ont suivi plusieurs lignes et logiques d'actions convergentes, en dépit de l'hétérogénéité considérable des plateformes et des types de travail. La plupart du temps, les premières actions provenaient de la base, les travailleurs d'une même plateforme s'unissaient sur des points de litige pour organiser des grèves, des manifestations ou des campagnes en ligne ad hoc (voir Johnston et Land-Kazlauskas, 2019). Lorsque les travailleurs de la plateforme sont gérés de façon numérique, et donc constamment connectés, les canaux de communication en ligne comme les forums, les chats ou les groupes sur les réseaux sociaux se sont avérés efficaces pour échanger des points de vue, formuler des revendications, et mobiliser les travailleurs isolés. Un grand nombre de ces initiatives se sont transformées en organisations de base dirigées par des travailleurs, visant essentiellement à élargir cette base (Vandaele, 2018).

Tous les types de travail sur une plateforme nécessitent de disposer de moyens de communication en ligne, étant donné qu'il n'existe pas de lieu de travail physique partagé. Toutefois, le potentiel de création d'une identité et d'une solidarité collectives augmente s'il existe une proximité géographique et des opportunités de rencontres physiques. Il augmente également si l'identité de l'entreprise est visible sur les outils de travail. Ces conditions sont plus facilement réunies pour les plateformes de travail sur site, dont les services sont fournis dans l'espace public, notamment le transport et la livraison. Cela se traduit par l'émergence de multiples initiatives issues de la base dans ce secteur, comme le Collectif des coursiers et coursières en Belgique, le Collectif Coursiers de Bordeaux en France, et Liefer am Limit en Allemagne.

Contrairement au secteur du transport et de la livraison, les caractéristiques du travail à distance sur des plateformes, du travail sur place dans des endroits privés (par exemple la garde d'enfants) ou du travail caché à dessein (par exemple les évaluations mystère), ne facilitent pas l'organisation des travailleurs. Il est cependant possible d'utiliser les outils de communication en ligne et un leadership charismatique pour créer des communautés dans le monde parmi les gens qui ne peuvent être contactés qu'en ligne. On en a un exemple inspirant avec l'Union des YouTubers (YouTubers Union), fondée en 2018 par un créateur de contenu allemand connu, qui a mis en place un groupe sur Facebook pour les personnes qui gagnent leur vie en postant des vidéos sur YouTube et qui étaient mécontentes des politiques de rémunération de l'entreprise.

Depuis 2021, la transformation de l'Union des YouTubers en FairTube, une organisation dûment enregistrée et soutenue par le syndicat allemand IGMetall, constitue une étape supplémentaire emblématique des initiatives provenant de la base: il s'agit de gagner en légitimité et d'améliorer son pouvoir de négociation en tant qu'association institutionnalisée, grâce à la reconnaissance et au soutien de syndicats traditionnels. La création d'alliances entre les initiatives provenant des travailleurs et les syndicats montre le potentiel d'innovation et d'expérimentation qui va bien au-delà du renouveau des capacités

syndicales traditionnelles (Gebert, 2021). Ces efforts peuvent comprendre l'accès à un réseau de soutien structuré, de l'expertise et des ressources matérielles. Les travailleurs des plateformes peuvent mieux s'intégrer dans des syndicats nés spontanément, spécifiques à l'économie des plateformes (comme le syndicat App Drivers and Couriers, qui a commencé en tant qu'association avant d'être intégré dans l'Independent Workers'Union (le syndicat des travailleurs indépendants) de Grande Bretagne, ou en tant que filiale ou branche spécifique à un secteur de certains syndicats traditionnels (comme le 3F Transport au Danemark; la section transport de la Confédération suédoise des syndicats; le syndicat de l'alimentation, des boissons et de la restauration en Allemagne; et la section de l'hôtellerie du plus grand syndicat néerlandais, la Fédération des syndicats néerlandais (Federation of Dutch Trade Union)². Ces stratégies peuvent s'appuyer sur les expériences de mobilisation des travailleurs atypiques, ce qui ouvre aux travailleurs indépendants ou à des groupes professionnels spécifiques comme les artistes la possibilité de devenir membre.

Les syndicats défendent les intérêts des travailleurs des plateformes en s'appuyant sur d'autres parties prenantes, dans le cadre de la logique d'influence postulée par Vandaele (2018). Dans ce sens, l'émergence d'acteurs légitimes des deux côtés de la table de négociation peut faciliter les conventions collectives et les accords. Les organisations d'employeurs qui regroupent les plateformes en ligne peuvent être utiles pour mettre en place des accords sectoriels ou pour plusieurs entreprises, contrairement à une négociation plus fragmentée au niveau d'une entreprise, car il est possible d'étendre la couverture de ces accords sectoriels. Par exemple, de 2021 à 2023, les négociations entre 3F Transport et la Chambre de commerce danoise ont permis de mettre en place un accord sectoriel national pour les livreurs, qui a le potentiel de couvrir une multitude de plateformes.

Le nombre croissant de conventions collectives nationales négociées par les syndicats avec ces multinationales de haute technologie atteste de l'efficacité des «vieux» instruments. Cependant, on a vu apparaître une expérimentation avec des accords transfrontaliers par exemple, comme ceux qui ont été négociés entre l'entreprise basée en Allemagne Delivery Hero et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) en 2018, pour établir le comité d'entreprise d'une SE (Societas Europaeae – Société européenne) réunissant des représentants de chacun des pays européens dans lesquels opère la plateforme.

Les syndicats ont aussi eu tendance à mener des actions en justice, la plupart du temps au sujet du statut d'emploi des travailleurs des plateformes. Les contentieux sont plus fréquents dans les pays où l'on peut obtenir des améliorations importantes comme un salaire minimum, des congés payés et d'autres protections liées à l'obtention d'un statut d'emploi juridiquement reconnu. Les actions en justice sont également utilisées lorsque

² Beaucoup des exemples d'organisation cités ici sont décrits plus en détail sur l'Observatoire des plateformes numériques (<https://digitalplatformobservatory.org/>), une initiative conjointe de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Institut de recherches économiques et sociales de Noisy-le-Grand en France et l'association ASTREES de Paris en France, financée par la Commission européenne.

c'est un prérequis avant d'engager des négociations formelles (Vandaele, 2018; Johnston and Land-Kazlauskas, 2019). Les contestations juridiques peuvent créer un effet de levier sur les plateformes, notamment lorsque le pouvoir de négociation des travailleurs est trop faible pour s'engager dans d'autres voies, mais aussi lorsque de nouvelles dispositions spécifiques au travail des plateformes ont été introduites, comme la «loi sur les livreurs» en Espagne (Loi 9/2021), et que les plateformes ne la respectent pas.

En dépit des nombreux succès obtenus par les travailleurs des plateformes et leurs associations en gagnant leurs batailles juridiques, la voie légale a ses limites car les jugements peuvent être contradictoires, avec des résultats différents selon les juridictions. Ces derniers peuvent également faire l'objet d'un appel, ce qui augmente les incertitudes pour les travailleurs. À cet égard, l'instauration de normes internationales du travail et d'une régulation de l'économie des plateformes permettrait aux politiques nationales de disposer d'une référence plus cohérente et uniforme, quelles que soient les juridictions, notamment en raison de l'activité transfrontalière de nombreuses entreprises des plateformes. C'est la voie qui a été suivie au niveau de l'Union européenne – même s'il faut reconnaître qu'elle ne prend pas encore en compte la totalité des conditions du travail décent – avec une proposition de directive sur l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes.

Conclusion

Le bref aperçu présenté dans cet article montre clairement que les syndicats, et les relations professionnelles de façon plus générale, ont changé et doivent s'adapter aux nouveaux acteurs du marché du travail que sont les plateformes de travail en ligne, et aux nouvelles pratiques d'organisation (Hayter, Fashoyin, et Kochan 2011). À plusieurs reprises, les plateformes en ligne ont fait preuve de réticences à engager des négociations lorsque les travailleurs n'étaient pas formellement syndiqués ni soutenus au niveau institutionnel. Toutefois, différents obstacles, comme le statut d'emploi et l'atomisation de cette main d'œuvre volatile, entravent les stratégies durables pour créer une base stable d'adhérents dans l'économie numérique. Les syndicats traditionnels ont donc utilisé leurs ressources existantes et leurs capacités d'organisation pour former de nouveaux réseaux et de nouvelles alliances, tout en reconnaissant, à juste titre, qu'en dépit de la diversité croissante des questions à l'ordre du jour des négociations en raison des évolutions technologiques, les luttes des travailleurs des plateformes reposent essentiellement sur les questions qui ont depuis toujours été au centre des négociations collectives: une rémunération équitable, une durée du travail décente, une protection sociale et des droits au travail. Les expériences d'organisation ont débouché sur des négociations collectives pour les travailleurs des plateformes dans plusieurs secteurs et diverses juridictions, ce qui prouve que la synergie entre «les capacités d'organisation des «anciens» et la spontanéité pleine d'imagination des «nouveaux» (Hyman et Gumbrell-McCormick, 2017, 557) constitue un moyen efficace de résister au nouvel assujettissement des travailleurs de l'économie des plateformes.

Voici les leçons retenues notamment par les travailleurs des plateformes pour obtenir une représentation collective dans le contexte européen:

- ▶ se concentrer sur les revendications traditionnelles des travailleurs, comme un salaire décent, la santé et la sécurité, l'absence de discrimination et la durée du travail, en reconnaissant ainsi les points communs entre le travail sur les plateformes et les autres formes de travail précaire;
- ▶ créer de nouveaux réseaux et de nouvelles alliances avec les associations émergentes et les initiatives venant de la base;
- ▶ utiliser les outils de communication numériques pour atteindre une main d'œuvre en ligne dispersée, même si elle est constamment connectée;
- ▶ développer le dialogue social, en mettant l'accent sur la multiplicité des employeurs et la négociation sectorielle;
- ▶ tirer profit de l'influence des institutions avant d'élargir la base des membres.

En plus de créer de nouvelles formes de représentation collective, les syndicats ont agi pour revendiquer un cadre réglementaire approprié pour les travailleurs en ligne. Il ne faut pas sous-estimer les initiatives nationales pour réviser la législation du travail, comme cela a été fait en Croatie et en Irlande en 2021, mais il est possible d'avoir un plus grand impact avec des règles et des normes internationales. L'une des initiatives marquantes a été le travail de lobbying entrepris par la CES au niveau européen en faveur d'un cadre réglementaire régissant l'économie des plateformes. Le processus législatif y est déjà bien avancé: la Commission européenne a publié une proposition de directive sur l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes en décembre 2021³. En plus d'agir sur le problème essentiel du statut de l'emploi, la proposition reconnaît l'importance de la mise en place pour les travailleurs d'une infrastructure de communications qui ne soit pas surveillée par la plateforme. Avec l'amélioration de la transparence dans ce secteur de travail et des droits de représentation des travailleurs, cette proposition représente une étape importante vers une organisation collective indépendante des travailleurs et une représentation de leurs intérêts dans le monde du travail sur l'Internet.

Références

- Drahokoupil, Jan, et Agnieszka Piasna. 2017. «Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs». *Intereconomics: Review of European Economic Policy* 52 (6): 335–340.
- . 2019. «Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement». Working Paper 2019.01. Bruxelles: ETUI.

³ Voir [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)397&lang=fr](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)397&lang=fr)

- Gebert, Raoul. 2021. «The Pitfalls and Promises of Successfully Organizing Foodora Couriers in Toronto». Dans *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, édité par Jan Drahokoupil et Kurt Vandaele, 273–288. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Graham, Mark, Isis Hjorth, et Vili Lehdonvirta. 2017. «Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods». *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (2): 135–162.
- Hayter, Susan, Tayo Fashoyin, et Thomas A. Kochan. 2011. «Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century». *Journal of Industrial Relations* 53 (2): 225–247.
- Hyman, Richard, et Rebecca Gumbrell-McCormick. 2017. «Resisting Labour Market Insecurity: Old and New Actors, Rivals or Allies?» *Journal of Industrial Relations* 59 (4): 538–561.
- Johnston, Hannah, et Chris Land-Kazlauskas. 2019. «Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy». Conditions of Work and Employment Series 94. Genève: OIT.
- Joyce, Simon, Denis Neumann, Vera Trappmann, et Charles Umney. 2020. «A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy». Policy Brief 2020.02. Bruxelles: ETUI.
- Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts, et Miroslav Beblavý. 2017. «The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality». CEPS [Centre for European Policy Studies] Research Report, No. 2017/12.
- Lehdonvirta, Vili. 2016. «Algorithms That Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in 'Microwork'». Dans *Space, Place and Global Digital Work*, édité par Jörg Flecker, 53–80. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Piasna, Agnieszka. 2020. «Counting Gigs. How Can We Measure the Scale of Online Platform Work?» Working Paper 2020.06. Bruxelles: ETUI.
- . 2022. «Precariousness in the Platform Economy». Dans *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*, édité par Joseph Choonara, Renato Miguel Carmo, et Annalisa Murgia. Bristol: Bristol University Press.
- Piasna, Agnieszka, et Jan Drahokoupil. 2021. «Flexibility Unbound: Understanding the Heterogeneity of Preferences among Food Delivery Platform Workers». *Socio-Economic Review* 19 (4): 1397–1419.
- Piasna, Agnieszka, Wouter Zwysen, et Jan Drahokoupil. 2022. «The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)». Working Paper 2022.05. Bruxelles: ETUI.
- Prassl, Jeremias. 2018. «*Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*». Oxford: Oxford University Press.
- Pulignano, Valeria, Agnieszka Piasna, Markieta Domecka, Karol Muszyński, et Lander Vermeerbergen. 2021. «Does It Pay to Work? Unpaid Labour in the Platform Economy». Policy Brief 2021.15. Bruxelles: ETUI.
- Stanford, Jim. 2017. «The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives». *The Economic and Labour Relations Review* 28 (3): 382–401.

- Sundararajan, Arun. 2016. «*The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*». Cambridge, MA: MIT Press.
- Urzí Brancati, Maria Cesira, Annarosa Pesole, et Enrique Fernández-Macías. 2020. «New Evidence on Platform Workers in Europe. Results from the Second COLLEEM Survey». Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- Vallas, Steven, et Juliet B. Schor. 2020. «What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy». *Annual Review of Sociology* 46: 273–294.
- Vandaele, Kurt. 2018. «Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe». Working Paper 2018.05. Bruxelles: ETUI.
- Vandaele, Kurt, Agnieszka Piasna, et Jan Drahekoupil. 2019. «'Algorithm Breakers' Are Not a Different 'Species': Attitudes towards Trade Unions of Deliveroo Riders in Belgium». Working Paper 2019.06. Bruxelles: ETUI.
- Wood, Alex J, Mark Graham, Vili Lehdonvirta, et Isis Hjorth. 2019. «Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy». *Work, Employment and Society* 33 (1): 56–75.

Le militantisme numérique pour redynamiser les syndicats

Michele Ford et Aim Sinpeng

Sydney Southeast Asia Centre, The University of Sydney,
Sydney, Australie



Introduction

Si les syndicats veulent véritablement trouver un nouvel élan, il est impératif pour eux d'investir afin d'améliorer leur présence dans l'espace numérique. Ce changement technologique est crucial pour leur avenir. En effet, d'un côté leur existence même est fortement menacée par le développement rapide de l'économie des plateformes et le décentrage du travail dans l'industrie (Visser, 2019). De l'autre, les outils numériques offrent aux syndicats une multitude d'opportunités pour renouer les liens avec leurs membres et en créer de nouveaux avec les travailleurs des secteurs traditionnels et des secteurs émergents, où le taux de syndicalisation est faible.

Traditionnellement, les syndicats ont mis du temps avant de se lancer dans les nouvelles technologies, et les outils de communication numérique ne font pas exception à cette tendance. Toutefois, la pandémie de COVID-19 a très clairement démontré qu'il n'était plus possible pour eux d'envisager un avenir florissant sans qu'ils n'adoptent les outils de communication numérique. Ces technologies sont prometteuses: elles sont bon marché, rapides, adaptables et peuvent aider les syndicats à se connecter avec leurs membres et à en recruter de nouveaux, à mobiliser le soutien et l'influence de l'opinion publique sur les questions sociales et du travail. Toutefois, pour utiliser efficacement ces technologies, les syndicats doivent réfléchir avant d'élaborer la bonne stratégie, afin que leur engagement sur les médias numériques corresponde aux objectifs de leurs organisations et pour bien comprendre les opportunités et les défis associés à cette action.

Les technologies numériques en tant qu'outil de militantisme

Tout comme les réseaux sociaux et l'Internet, les technologies de l'information et de la communication (TIC) offrent des potentialités technologiques comme la possibilité d'accomplir mieux et plus rapidement certaines tâches parce qu'une technologie le permet. Certaines études ont mis en garde contre la possibilité que l'ubiquité des technologies numériques ne remette en cause la dynamique de contestation (Segeberg et Bennett, 2011), et finalement la pertinence des syndicats traditionnels (Bimber, Flanagan et Stohl, 2012). Le militantisme numérique, c'est-à-dire le lancement d'actions directes pour obtenir des changements grâce aux technologies numériques, comportent des avantages et présentent certains défis. Dans cette ère numérique, les organisations traditionnelles que sont les syndicats peuvent prospérer, à condition de rester étroitement connectés à leur base et d'utiliser notamment les outils numériques pour mobiliser un engagement dans le monde réel.

S'engager dans le numérique peut apporter trois avantages essentiels. Tout d'abord, en utilisant les technologies digitales existantes de façon plus sophistiquée, les syndicats peuvent améliorer leur capacité à faire progresser les intérêts de leurs membres grâce à des campagnes de mobilisation et à atteindre des travailleurs non syndiqués. C'est l'un

des principaux avantages permettant d'œuvrer à la redynamisation des syndicats qui, dans le monde entier, ont fait face à une réduction du nombre de leurs membres, au démantèlement de la structure de leurs adhérents et à l'affaiblissement de leurs capacités à mobiliser les jeunes travailleurs (Carneiro et Costa, 2020). Deuxièmement, les TIC proposent un espace aux syndicats et offrent des opportunités pour plaider leur cause et acquérir de nouveaux membres ((Dahlberg-Grundberg, Lundström, et Lindgren, 2016). Grâce aux outils et aux plateformes en ligne, les syndicats sont en mesure de diffuser des informations essentielles en temps réel, d'élargir leur base et de développer des communautés en ligne. Troisièmement, le fait d'intervenir sur des réseaux, au sein d'un environnement plus décentralisé et plus ouvert, oblige les syndicats à plus de transparence dans leur communication et leurs procédures de gouvernance, en utilisant la diffusion plus large que permettent ces moyens de communication (Hogan, Nolan, et Grieco, 2010).

Les avantages d'une implication dans le numérique sont indéniables, mais ils s'accompagnent de nombreux défis quand il s'agit de choisir les stratégies pour s'y engager. Tout d'abord, et c'est essentiel, les syndicats peuvent rencontrer des difficultés pour s'implanter dans l'écosystème numérique. La popularité des réseaux sociaux comme Facebook et Twitter cache d'importantes fractures en matière d'accès aux infrastructures numériques, d'adoption et d'utilisation de ces technologies, dues à des critères socioéconomiques et démographiques, au genre, et au fait de vivre dans des zones urbaines ou rurales. Les inégalités d'accès à l'Internet et aux réseaux sociaux persistent dans nombre de pays. De plus, depuis dix ans, on a constaté une réduction de la liberté de diffusion en ligne dans le monde: ce déclin a été exacerbé par la pandémie de COVID-19 (Shahbaz et Funk, 2020), dont les dirigeants politiques se sont servis pour limiter l'accès aux informations, développer leurs pouvoirs de surveillance en recourant à des technologies intrusives au nom de la santé publique. Les efforts des syndicats pour établir leur profil numérique peuvent aussi les opposer à des personnes malveillantes, parce que les réseaux en ligne sont inondés de fausses informations, de désinformation, de trolls et de cybercriminalité. Il est donc important de connaître les dangers du militantisme en ligne pour préparer les syndicats à faire face à ces problèmes lorsqu'ils surviennent et à élaborer des réponses réfléchies à ces défis.

Le contexte et la méthodologie

Afin de mieux comprendre les pratiques actuelles et l'impact de la numérisation, nous avons étudié les expériences vécues par 11 syndicats importants dans six pays de la région Asie-Pacifique (l'Australie, les Fidji, l'Inde, l'Indonésie, les Philippines et la République de Corée). Ces pays ont été sélectionnés en raison de leurs différents niveaux d'inégalité numérique, de leurs capacités de connexion et d'ouverture. Même dans les pays les plus riches et les plus connectés comme l'Australie et la République de Corée, les populations issues des classes socioéconomiques les plus basses passent beaucoup moins de temps sur les réseaux sociaux et s'y sentent beaucoup moins à l'aise que leurs homologues plus aisés (Kemp, 2021). Dans les pays moins développés, le faible niveau de connectivité

continue à creuser davantage les inégalités. L'Inde est un des pays dans le monde où le fossé numérique est le plus important, les femmes indiennes rurales y sont les plus exclues de l'univers numérique (Sheriff M, 2020). La possibilité de connexion à l'Internet est presque deux fois plus grande pour les Indiens urbains que pour leurs compatriotes ruraux. Le genre a également une influence cruciale. Par exemple, en Inde, les femmes ne représentent que 24 pour cent des utilisateurs de Facebook (Kemp, 2021). La situation de l'Indonésie en matière de disparités pour l'utilisation des réseaux sociaux est similaire, en moins marqué. 62 pour cent des urbains y ont accès à l'Internet, contre seulement 36 pour cent des ruraux. Les utilisateurs de YouTube sont à 46 pour cent des femmes, et à 54 pour cent des hommes, alors que les utilisateurs de Facebook sont à 44 pour cent des femmes et à 56 pour cent des hommes. Aux Philippines, la différence d'accès aux technologies de la 4G entre les citadins et les ruraux est de 14 pour cent. Cependant, les femmes sont plus actives sur les réseaux sociaux. 53 pour cent des utilisateurs de Facebook sont des femmes, ce chiffre est de 65 pour cent pour Instagram et de 76 pour cent sur Twitter (Kemp, 2021).¹

Le contexte syndical dans ces différents pays est également très différent. Il y a d'un côté l'Australie, où les syndicats – dont le nombre de membres se réduit rapidement – continuent à jouer un rôle largement accepté dans les sphères politiques et industrielles. De l'autre, il y a les syndicats des Fidji, de l'Inde, de l'Indonésie, des Philippines et de la République de Corée qui sont tous confrontés à différents niveaux de répression politique par le biais de mesures législatives, et font également l'objet de surveillance et de comportements antisyndicaux. Aux Fidji, aux Philippines et en République de Corée, les gouvernements ciblent également les personnes, parfois avec violence, en raison de leurs activités syndicales. Dans ces six pays, il existe de grandes différences au niveau de la densité des syndicats, de la couverture des conventions collectives et de la taille de l'économie formelle. C'est aux Fidji que la densité des membres est la plus élevée, car 28,6 pour cent des salariés sont syndiqués. Tous les autres pays sont en dessous de la moyenne mondiale de 17 pour cent de membres syndiqués (OIT 2020): c'est en Indonésie que la densité est la plus faible, car les travailleurs syndiqués ne représentent que 5,2 pour cent des salariés (DTUDA et Mondiaal FNV, 2020).

La présence des syndicats sur les réseaux sociaux

Les syndicats qui font l'objet de cette étude concentrent essentiellement leurs stratégies de présence numérique sur les réseaux sociaux et sur les applications de messagerie, ainsi que sur les courriels et les sites Internet. Ils sont quasiment tous présents sur Facebook et quelques autres grandes plateformes, comme Twitter, Instagram, YouTube et WhatsApp. Les autres technologies numériques qui ont été adoptées de façon significative depuis le début de la pandémie de COVID-19 sont celles qui facilitent le travail et l'apprentissage en ligne, comme Zoom (voir le tableau 1).

¹ Il n'existe pas de données sur les Fidji.

► Tableau 1. Les outils numériques utilisés par les principaux syndicats sélectionnés

	Bend	Newsletter	Email	Facebook	Instagram	Messenger	Pétitions/enquêtes	Signal	TikTok	Twitter	YouTube	WhatsApp	WBS Pro	Site Internet	Zoom ou similaire	Système intégré
Australie																
ACTU		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓				✓	✓	✓
Fidji																
FTUC			✓	✓						✓		✓		✓	✓	
Inde																
BMS		✓	✓	✓						✓	✓	✓		✓	✓	
INTUC			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	
SEWA		✓	✓				✓				✓	✓		✓	✓	
Indonésie																
KSBSI		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	
KSPI			✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓	
Philippines																
FFW		✓	✓	✓			✓	✓			✓			✓	✓	
KMU			✓	✓	✓	✓		✓		✓					✓	
Sentro		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓				✓	✓	
République de Corée																
FKTU	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓			✓	✓	

ACTU: Conseil australien des syndicats; BMS: Syndicat indien des travailleurs; FFW: Fédération des travailleurs libres (Philippines); FKTU: Fédération des syndicats coréens; FTUC: Congrès des syndicats des Fidji; INTUC: Congrès national des syndicats indiens; KMU: Mouvement des travailleurs du 1er mai (Philippines); KSBSI: Confédération des syndicats du travail prospère d'Indonésie; KSPI: Confédération des syndicats indonésiens; Sentro: Centre des travailleurs progressifs et unis (Philippines); SEWA: Association des femmes auto-entrepreneuses (Inde).

De façon générale, la différence la plus claire concerne le choix d'utiliser les plateformes des réseaux sociaux ou les applications de messagerie. Dans plusieurs pays, les syndicats utilisent Facebook et YouTube pour diffuser des informations générales, mais préfèrent les applications de messagerie comme Facebook, Messenger, WhatsApp et Bend pour communiquer de manière plus ciblée avec leurs membres. Parmi les 11 syndicats que nous avons étudiés, le Conseil australien des syndicats (Council of Trade Unions ACTU) est celui qui utilise le plus les communications numériques: un grand nombre de personnes le suivent sur quatre plateformes de réseaux sociaux – Facebook, Twitter, Instagram et TikTok – et sont souvent engagées dans ses campagnes et celles de ses affiliés, ACTU ayant aussi une stratégie active et ciblée d'envois de courriels. À l'opposé du spectre numérique, on trouve les syndicats indiens, qui ne se sont lancés dans l'utilisation des technologies numériques au-delà des e-mails que lorsque la pandémie de COVID-19 a interrompu les communications directes.

Les syndicats les plus présents sur Facebook – qui est la plateforme la plus populaire parmi les syndicats – ont été la Confédération des syndicats indonésiens (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, KSPI) et la Confédération des syndicats du travail prospère d'Indonésie (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, KSBSI) avec un taux d'interaction de 2,06 et 2,13 pour cent respectivement. Ces taux d'interaction, qui mesurent la quantité de réactions du public à la quantité d'actions postées par les organisations, montrent que les organisations qui ne postent pas très fréquemment des messages, et n'ont pas d'équipes bien dotées financièrement pour intervenir sur les réseaux sociaux, peuvent quand même créer des communautés engagées en ligne.

Twitter est le deuxième réseau social public le plus populaire, même si, la plupart du temps, les syndicats ne font qu'une utilisation limitée de leurs comptes Twitter. Même ACTU, qui détient de loin le plus grand nombre de tweets et de suiveurs, ne l'utilise que «pour des objectifs très spécifiques», à savoir «présenter des informations aux journalistes, aux politiques et aux experts». Toutefois, la plupart des syndicats de la région n'utilisent Twitter que pour refléter le contenu de leurs messages sur Facebook – dans le cas où ils l'utilisent. C'est le cas même pour le Mouvement des travailleurs du 1^{er} mai (Kilusang Mayo Uno, KMU), le deuxième plus grand utilisateur de cette plateforme. Comme l'a observé un représentant du KMU: «Nous n'utilisons pas Twitter de façon indépendante. Il reflète notre compte Facebook. Les travailleurs n'utilisent pas Twitter, il s'agit plutôt de toucher les classes moyennes, les étudiants, les professionnels, les influenceurs des réseaux sociaux et les grands médias traditionnels qui utilisent Twitter pour publier des informations.»

Les syndicats obtiennent des niveaux d'engagement beaucoup plus élevés sur les plateformes de messagerie directe comme les applications de discussion que sont Messenger et WhatsApp, auxquelles ils ont recours de façon intensive pour leurs communications internes. Dans ce cas, le défi provient de la qualité de ces interactions. D'après un représentant du Congrès national des syndicats indiens (INTUC), «les groupes WhatsApp des hauts dirigeants sont un moyen de communication incroyablement efficace, alors qu'il est difficile de s'en sortir dans de plus grands groupes parce que la plupart des gens dans les groupes WhatsApp se contentent de poster quelques images et des messages, ce qui rend invisible les messages importants. C'est le problème de cette stratégie». Malgré tout, ces applications permettent d'avoir un niveau interne de communication inimaginable auparavant.

Les représentants des syndicats que nous avons étudiés ont identifié sans qu'on leur demande les grands avantages et les principaux défis associés à l'adoption de ces outils de communication numérique (voir le tableau 2).

► **Tableau 2. Les avantages et les défis perçus des communications numériques**

	ACTU	FTUC	BMS	INTUC	SEWA	KSBSI	KSPI	FFW	KMU	Sentro	FKTU
Les avantages											
En tant qu'outil de campagne	✓					✓	✓				✓
Bon pour la marque et la réputation						✓	✓			✓	✓
Permet de créer des réseaux avec d'autres organisations sur les réseaux sociaux										✓	
Capacité à communiquer avec les membres			✓		✓	✓		✓			
Capacité à partager des avis non censurés		✓									
Moyen économique pour communiquer				✓				✓			
Favorise la concision des messages									✓		
Permet d'avoir des retours sur la mise en œuvre des programmes			✓								
Augmente le nombre d'adhérents	✓				✓						
Sensibilise à des problèmes liés au travail				✓				✓	✓	✓	✓
Universalisation et création de communautés	✓	✓		✓							
Engagement de personnes incapables de parler publiquement		✓									
Rapidité de la communication			✓		✓				✓		
Les défis											
Cela peut décourager les actions dans la vie réelle					✓		✓				
Coût de la production d'un bon contenu				✓		✓		✓			✓
Créer de bons contenus pertinents	✓					✓		✓	✓		✓
Rétribution des employeurs contre celle des travailleurs		✓					✓				
Difficulté d'attirer l'attention										✓	
Posts non pertinents sur les pages de dirigeants syndicaux						✓					
Absence de compétences techniques			✓	✓				✓		✓	
Fuites d'informations sensibles		✓									
Faible niveau de connaissances numériques			✓		✓						
Niveaux d'engagement des membres				✓			✓			✓	
Accès des membres à des smartphones			✓		✓						
Maintien de la croissance	✓										✓
Menaces du gouvernement vis-à-vis des membres		✓									
Gestion du temps	✓								✓		
Les armées de trolls									✓		

ACTU: Conseil australien des syndicats; BMS: Syndicat indien des travailleurs; FFW: Fédération des travailleurs libres (Philippines); FKTU: Fédération des syndicats coréens; FTUC: Congrès des syndicats de Fidji; INTUC: Congrès national des syndicats indiens; KMU: Mouvement des travailleurs du 1^{er} mai (Philippines); KSBSI: Confédération des syndicats du travail prospère d'Indonésie; KSPI: Confédération des syndicats indonésiens; Sentro: Centre des travailleurs progressifs et unis (Philippines); SEWA: Association des femmes auto-entrepreneuses (Inde).

Note: les institutions sont répertoriées en fonction de l'ordre alphabétique de leur pays.

Tous estiment que les avantages de la communication numérique sont plus importants que les défis associés à leur utilisation. Le représentant du Congrès des syndicats de Fidji (FTUC) a indiqué, par exemple: «Les réseaux sociaux sont vraiment importants pour obtenir le soutien de la majorité des gens. Les choses se font vraiment rapidement, et les réseaux sociaux sont le moyen le plus rapide de faire passer les messages». Cette perception a encore été renforcée à l'arrivée de la pandémie de COVID-19. Comme l'observe le secrétaire général du syndicat indien des travailleurs (Bhartyo Mazdoor Shabha, BMS):

«La pandémie a réellement modifié notre façon d'utiliser les outils de communication numérique. C'est une nouvelle normalité. Les réseaux sociaux sont utiles, et c'est le mode de communication le plus rapide. Nous avons lancé un programme de sensibilisation à l'éducation numérique, avec le soutien d'une fondation. Nous sommes en train de créer un programme de sensibilisation sur des questions fondamentales comme le code du travail et l'économie des plateformes numériques».

La pandémie a également permis d'améliorer les connaissances numériques des membres du syndicat, et notamment des responsables syndicaux. L'acceptation croissante de Zoom et d'autres plateformes similaires a créé une opportunité d'améliorer la fréquence des réunions entre les différents niveaux du syndicat, et aussi entre syndicats de différents pays. Les dirigeants syndicaux ont parfois eu du mal à s'approprier les différentes technologies. Par exemple, l'équipe média du KMU a indiqué que, durant la première partie du confinement, elle devait enseigner au personnel et aux dirigeants syndicaux comment réaliser des vidéo blogs parce qu'ils ne pouvaient plus se déplacer sur le terrain. Cependant, ces nouvelles compétences, qui s'accompagnent d'un changement d'état d'esprit, représentent une ressource extraordinaire.

Une question de stratégie

Dans une large mesure, le degré de numérisation et de présence sur les plateformes a été déterminé par les ressources et les objectifs des syndicats. Les syndicats les plus stratégiques considèrent généralement que les technologies numériques sont cruciales et font partie intégrante de l'expansion de leurs membres et de leur influence. Pour eux, les outils de communication numérique ne sont pas seulement un moyen permettant de diffuser des informations à leurs membres, mais servent aussi à améliorer l'engagement de leurs membres, en les aidant à mettre en place des campagnes, à recruter de nouveaux membres et à renforcer leurs relations avec leurs affiliés et les parties prenantes externes.

Sur les 11 syndicats étudiés, ACTU sort du lot car ce syndicat possède la stratégie numérique la plus sophistiquée: elle rassemble ses médias numériques, sa communication, ses politiques de sensibilisation et ses campagnes pour favoriser son développement. Pour ACTU, chacun des outils numériques vise un public et des objectifs différents, mais tous travaillent ensemble pour atteindre un objectif intégré. La tâche de son équipe qui travaille sur les réseaux sociaux est de sensibiliser les non-membres à l'univers d'ACTU en ciblant les «problèmes clés» liés au travail, comme le travail précaire, l'égalité salariale, la sécurité et la

santé au travail, ainsi que d'autres grandes questions sociales, comme l'égalité en matière de mariage, les réfugiés, le changement climatique et les violences faites aux femmes. Cette équipe est également très active durant les campagnes électorales.

Au-delà de l'Australie, le syndicat de notre échantillon qui dispose de la stratégie numérique la plus sophistiquée est le KSPI en Indonésie, car il se concentre beaucoup sur le recrutement de membres potentiels. Sa campagne *Ayo Berserikat* (Syndiquons-nous) cherche à encourager les membres existants à être plus actifs, et à dialoguer avec les travailleurs non syndiqués. Comme ACTU, le KSPI lance des campagnes sur les réseaux sociaux au sujet des grands problèmes d'ordre social et de certains conflits du travail spécifiques. Un autre syndicat qui cible délibérément le grand public ainsi que ses membres est la Fédération des syndicats coréens (FKTU). Ce syndicat, conscient des attitudes antisyndicales en République de Corée, se concentre sur la création de contenus visant à améliorer l'image des syndicats. L'expérience du FKTU a également montré l'importance de l'expérimentation et de la souplesse au niveau de l'utilisation des plateformes. Lorsque ses performances sur Facebook ont progressivement décliné avec le temps, ce qui reflétait une baisse générale de la popularité de Facebook en République de Corée, le syndicat a orienté certaines de ses ressources vers YouTube, qui est maintenant la plateforme la plus populaire dans le pays. Le quatrième syndicat qui a une stratégie très pointue pour sa présente numérique est le SEWA. Comme, parmi les travailleuses informelles qui sont membres du SEWA, très peu ont accès à un smartphone – et un grand nombre d'entre elles sont illettrées – il ne sert à rien d'adopter une stratégie numérique à grande échelle. Au contraire, dans une large mesure, le SEWA limite ses communications numériques à celles destinées à ses soutiens extérieurs par le biais de courriels et de son site Internet, et réduit ses communications numériques internes à ses représentantes et aux membres de ses équipes de recherche grâce à WhatsApp².

Il n'est pas surprenant que ce soient ces syndicats-là qui différencient leur image en fonction de leurs publics. D'autres syndicats faisant l'objet de cette étude ont des communications beaucoup plus homogènes. Lorsqu'on a posé la question sur la différenciation entre divers publics, un représentant du syndicat des travailleurs progressistes unis des Philippines (Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa, Sentro) a par exemple répondu ceci:

«Nous n'avons pas vraiment réfléchi à avoir une communication plus ciblée. Pour être honnête, la plupart de notre travail en ligne s'adresse essentiellement à nos membres. Plutôt que de prendre des positions publiques sur certaines questions, qui s'adressent manifestement au grand public et aux dirigeants politiques, la majeure partie de nos communications cible nos membres. Nous consacrons beaucoup d'énergie à communiquer avec nos membres, pour qu'ils s'engagent».

² D'autres syndicats, comme le KSBSI et l'INTUC, s'efforcent d'être présents sur le plus grand nombre de plateformes possibles, avec des niveaux d'efficacité variables. D'autres sont revenus aux campagnes de courriels, car cet outil éprouvé a connu une nouvelle popularité en raison de l'importance croissante du commerce en ligne.

A ce stade, il est important de reconnaître qu'il faut mobiliser un niveau important de ressources pour que les stratégies numériques puissent réussir. Cela comprend l'achat de matériel et de systèmes de gestion de contenus. Il faut aussi s'engager sur plusieurs plateformes et cibler la création de contenus. Tous ces aspects des communications numériques exigent beaucoup de ressources (Schradie 2019). De plus, cette activité numérique est complexe: les syndicats qui disposent de plus de temps, d'argent et de personnel peuvent bien mettre à profit les avantages des outils de communication numérique pour faire entendre leur voix et avoir de l'influence. ACTU dispose de huit postes rémunérés à temps plein qui se consacrent à la communication numérique, dans le cadre d'une «équipe chargée du développement» plus élargie composée de 35 personnes³. Mais bien peu de syndicats, parmi ceux que nous avons étudiés, ont un budget dédié, ou même une équipe dédiée à leur communication numérique. La présence ou l'absence de budget est très visible sur les plateformes visuellement intensives, notamment sur YouTube. ACTU possède une capacité de production interne de vidéos, alors que le KFTU a les moyens de financer la production externe de contenus vidéos auprès de professionnels. Dans une large mesure, les autres syndicats dépendent des compétences et de l'énergie des représentants syndicaux ou de bénévoles.

Toutefois, même s'il est important de disposer des ressources financières et du personnel nécessaires, ce ne sont pas les seuls facteurs de succès. C'est le manque de compétences au sein du personnel et des représentants syndicaux chargés de gérer la présence numérique du syndicat – et non pas le nombre de personnes – qui constitue le principal obstacle au déploiement d'une stratégie numérique efficace. Comme l'a observé un représentant syndical d'un affilié du KSBSI:

«Il faut être vraiment créatif, et avoir beaucoup d'initiative pour faire ça. Il faut intéresser les gens, et tout le monde n'a pas ce talent. Il faut aussi être cohérent. Il faut poster 2 à 3 vidéos en ligne par semaine. Cela exige de la créativité. Et personne au niveau de la confédération ne fait attention à ça.»

Parfois, les syndicats ont recours à des personnes douées qui sont passionnées par les technologies numériques. Le KMU et le KSPI, deux des syndicats qui ont le plus de succès numérique d'après notre étude, s'appuient, dans une large mesure, sur des dons de temps pour leur engagement sur les plateformes. Effectivement, l'engagement global du KMU réussit bien au-delà de son véritable poids, en se concentrant sur la qualité des contenus et la propagation virale de leurs hashtags. Ainsi, ce syndicat mène des campagnes numériques efficaces avec des ressources limitées.

Les menaces pour la sécurité constituent un autre élément à prendre en compte, en raison de la vulnérabilité technique et de la surveillance des gouvernements. Tous les syndicats de cette étude ont connu au moins une forme de cyberattaque, les «fausses informations»

³ Le syndicat qui possède la deuxième plus grande équipe de communication numérique est BMS. Dans son cas, cependant, les membres de l'équipe sont financés par un projet limité dans le temps. À l'autre extrémité du spectre, on trouve l'INTUC, qui s'appuie entièrement sur des bénévoles. Dans un certain nombre de cas, les syndicats ont accès au temps du personnel ou des responsables soutenus par leurs affiliés.

étant la plus courante. Aux Philippines, les trois syndicats qui participaient à notre étude ont fait part de leurs préoccupations parce que non seulement ils étaient contrôlés, mais ils étaient aussi ciblés par des équipes de trolls financées par l'état, qui lançaient des fausses nouvelles dans le cadre de campagnes de dénigrement. Les attaques à la liberté de communiquer en ligne peuvent aussi se faire plus discrètes. Dans le contexte indonésien, les deux syndicats qui participaient à cette étude ont exprimé leurs préoccupations vis-à-vis de la Loi sur l'information et les transactions électroniques, qui comporte des dispositions contre la diffamation qui ont été utilisées contre les syndicalistes. Dans l'un des exemples, un membre du syndicat a été arrêté et accusé d'avoir critiqué son employeur dans un post, avec une image du logo de l'entreprise barré. En Inde, les syndicats ont exprimé les mêmes préoccupations quant aux éventuelles retombées négatives de la réglementation du gouvernement sur les communications numériques pour les militants.

L'une des principales contraintes au niveau de l'impact provient de la difficulté d'atteindre réellement les membres syndiqués. Le syndicalisme numérique n'a pas été largement adopté ni accepté par les militants de base, même dans les contextes où la numérisation est très répandue. Dans une étude portant sur six grands syndicats d'Europe et des États-Unis, Carneiro et Costa (2020) ont montré qu'il était rare que les membres des syndicats contactent leur organisation en ligne. L'un des éléments du problème est qu'une grande partie de leur activité numérique est unidirectionnelle et hiérarchique, les organisations diffusant généralement des informations sur plusieurs plateformes numériques, avec peu d'interactions avec leurs membres ou le public en général. On retrouve des habitudes similaires chez les syndicats que nous avons étudiés. Ces derniers n'utilisent pas très souvent les outils d'analyses disponibles pour évaluer l'efficacité de leur engagement sur les plateformes numériques qui leur permettraient de mieux comprendre dans quelle mesure leur communication atteint sa cible. Effectivement, seuls l'ACTU et le KSPI ont systématiquement recours à l'analyse des plateformes pour identifier les contenus les plus populaires et le langage qui attire le plus, tout en collectant des données de contact grâce à l'enregistrement en ligne et aux enquêtes.

Conclusion

Pour les syndicats d'aujourd'hui, le recours aux technologies numériques n'est plus un choix, mais une nécessité. La pandémie de COVID-19 a semé le chaos dans le monde entier, mais elle a aussi obligé des générations de travailleurs, de syndicalistes et de représentants syndicaux à se lancer dans un monde beaucoup plus numérisé. Les syndicats, confrontés aux confinements et à de longues périodes où les travailleurs travaillaient de chez eux, ont dû recourir de façon importante aux outils de communication numérique pour communiquer en interne et à l'extérieur. La capacité et l'envie de s'engager dans les technologies numériques n'ont jamais été aussi élevées, même dans les contextes où les ressources numériques sont les moins disponibles. Cela représente une opportunité sans précédent de se lancer dans le monde du numérique. Le vrai défi auquel les syndicats sont maintenant

confrontés est de savoir comment profiter au mieux des technologies numériques pour atteindre leurs objectifs. Les syndicats qui réussissent leur engagement dans les technologies numériques sont ceux qui ont le personnel et les stratégies appropriés pour utiliser les outils numériques afin d'avancer vers leurs objectifs. La pandémie a également créé une situation qui a renforcé l'importance de la collectivité des travailleurs, en mettant à nu les nombreuses dimensions des déficits de travail décent.

Au vu de ces défis, les syndicats peuvent améliorer leur engagement dans le monde numérique de la façon suivante:

- ▶ Créer une stratégie numérique décrivant les capacités organisationnelles du syndicat, ses objectifs et ses directives pour l'utilisation des outils de communication numérique.
- ▶ Rechercher des moyens d'améliorer les capacités internes et externes en matière de TIC en tenant compte de la structure et des ressources de l'organisation. Les syndicats peuvent envisager de demander des financements à des organisations philanthropiques, par exemple, pour mettre en place des campagnes sur les réseaux sociaux si le syndicat n'a pas les ressources internes pour cela.
- ▶ Identifier au sein du syndicat les talents qui peuvent contribuer à la mise en place d'une stratégie numérique robuste et développer les capacités en matière de communication numérique. Ces «talents» peuvent être des membres ou du personnel auxquels on n'envisageait pas normalement d'attribuer ce rôle mais qui ont les connaissances nécessaires et l'envie de s'engager sur les médias numériques.
- ▶ Réaliser ou suivre des formations gratuites offertes par les plateformes numériques ou par des organisations de la société civile pour améliorer les connaissances en matière de vie privée, de cybersécurité et des politiques liées à l'action sur les réseaux sociaux.

Les syndicats pourront ainsi tirer profit des technologies numériques pour renforcer leur communication, élargir leur rayonnement, et défendre leurs membres et le public en général de façon innovante – et par ce biais redynamiser leur organisation.

Références

- Bimber, Bruce, Andrew J. Flanagin, et Cynthia Stohl. 2012. «*Collective Action in Organizations: Interaction and Engagement in an Era of Technological Change*». Cambridge: Cambridge University Press.
- Carneiro, Bia, and Hermes Costa. 2020. «[Digital Unionism as a Renewal Strategy? Social Media Use by Trade Union Confederations](#)». *Journal of Industrial Relations* 64 (1): 26–51.
- Dahlberg-Grundberg, Michael, Ragnar Lundström, et Simon Lindgren. 2016. «[Social Media and the Transnationalization of Mass Activism: Twitter and the Labour Movement](#)». *First Monday* 21 (8).
- DTDA (Danish Trade Union Development Agency) et Mondiaal FNV. 2020. «*Labour Market Profile 2020*». Copenhagen: Danish Trade Union Development Agency.

- Hogan, John, Peter Nolan, et Margaret Grieco. 2010. «Unions, Technologies of Coordination and the Changing Contours of Globally Distributed Power». *Labor History* 51 (1): 29–40.
- Kemp, Simon. 2021. «[Digital 2021: Global Overview Report](#)». Datareportal.
- OIT. 2020. «*Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2020*». Genève: Bureau international du Travail.
- Schradie, Jen. 2019. «*The Revolution That Wasn't: How Digital Activism Favors Conservatives*». Cambridge MA: Harvard University Press.
- Seegerberg, Alexandra, et W. Lance Bennett. 2011. «Social Media and the Organization of Collective Action: Using Twitter to Explore the Ecologies of Two Climate Change Protesters». *The Communication Review* 14 (3): 197–215.
- Shahbaz, Adrian et Allie Funk. 2020. «[Freedom on the Net 2020: The Pandemic's Digital Shadow](#)». Washington, DC: Freedom House.
- Sheriff M, Kaunain. 2020. «[NFHS Data Shows Urban-Rural, Gender Gaps in Internet Use](#)».
- Visser, Jelle. 2019. «[Trade Unions in the Balance](#)», Document de travail du BIT ACTRAV.

Les réponses des syndicats pour organiser les travailleurs sur les plateformes numériques: une étude sur six pays

Shyamali Ranaraja

Avocat, Katugastota, Sri Lanka



Introduction

Le nouveau millénaire a connu un développement rapide de l'économie numérique, moyen préféré pour organiser les activités économiques et socioculturelles habituelles. Kenney et Zysman (2016) décrivent comment l'accès aux technologies numériques a facilité la vie des personnes et des ménages en leur offrant davantage de choix, ce qui a provoqué des changements importants dans les achats et le comportement des consommateurs. On dit que les technologies numériques ont aidé les entreprises à gérer leurs activités en ligne, en mettant le monde à leur portée, ce qu'elles n'auraient jamais pu faire via les modèles économiques traditionnels. On dit également que les technologies numériques ont contribué à transformer le monde du travail. Il y a toutefois un autre aspect de l'économie numérique qui reçoit moins d'attention, le recrutement par les syndicats. Pour ces derniers, le défi consiste à organiser les travailleurs de l'économie numérique, pour utiliser ses avantages potentiels tout en réduisant ses conséquences négatives.

Afin d'identifier les réponses appropriées que les syndicats pourraient mettre en place pour organiser l'économie numérique, ce document examine les changements de dynamique dans les relations d'emploi de l'économie numérique et leurs conséquences sur l'adaptation continue de la liberté d'association et sur la protection du droit des travailleurs à s'organiser dans la région Asie-Pacifique. Cette analyse se fonde sur des entretiens avec des syndicats de six pays: le Bangladesh, l'Inde, la Malaisie, la Mongolie, le Sri Lanka et la Thaïlande. Ces pays ont été choisis pour représenter différents systèmes juridiques et différentes tendances démographiques, afin d'examiner l'impact de plusieurs dispositions relatives au travail numérique sur les questions essentielles de la recherche sur la liberté syndicale et la négociation collective, pour élaborer des recommandations plus larges sur l'action des syndicats et des gouvernements. Toutefois, comme tous les syndicats qui ont fait l'objet d'un entretien ont surtout travaillé avec les travailleurs des plateformes numériques, et surtout les plateformes de livraison et de transport, ce document se concentre sur la façon dont les syndicats surmontent les défis créés par l'organisation et la protection des travailleurs engagés sur ces plateformes numériques.

Les questions qui ont permis cette exploration portent sur cinq grands niveaux.

1. Quelles sont les modalités de travail que l'on peut constater dans l'économie numérique (y compris sur les plateformes numériques) dans ces six pays?
2. Quelles sont les réponses des syndicats pour organiser les travailleurs des plateformes de la région, et y a-t-il des exemples spécifiques en fonction des pays?
3. Dans quelle mesure les approches des syndicats correspondaient-elles aux opportunités et aux défis associés aux plateformes numériques?
4. Y a-t-il des exemples de «créativité en matière d'organisation» des travailleurs au sein des syndicats pour faire face au travail des plateformes?
5. Comment les syndicats répondent-ils à la perte de l'assurance/la protection sociale, à la gestion par les algorithmes et à l'érosion du travail décent que l'on peut associer au travail sur les plateformes numériques?

Les conclusions auxquelles ce document aboutit apportent une justification à l'idée que les syndicats doivent être plus proactifs pour identifier et contacter tous les types de travailleurs des plateformes numériques, et pas seulement ceux qui sont facilement reconnaissables et visibles, pour obtenir une amélioration de leurs droits collectifs et de leur protection.

L'économie numérique et le monde du travail: le contexte

On peut considérer que la technologie qui a stimulé la croissance de l'économie numérique est le développement de logiciels faciles à utiliser et disponibles librement, le développement de l'intelligence artificielle, la disponibilité de l'informatique et du stockage dans le *cloud*, et la technologie des chaînes de bloc. Simultanément, et de façon similaire, sont apparues la connectivité à haute vitesse et des solutions pour stocker un très grand nombre de données, qui ont permis l'échange de grandes quantités de données et d'informations entre les clients et les entreprises, à faible coût et à une vitesse jusqu'à présent inimaginable. Le développement du matériel informatique a permis de mettre sur le marché des appareils intelligents à un prix abordable pour les clients et les entreprises, ce qui a facilité la croissance rapide de l'économie numérique.

L'économie numérique a également eu un impact sur l'emploi de multiples façons (OIT 2021).

- ▶ Les plateformes numériques ont introduit une gestion algorithmique des processus de travail et de la performance, en automatisant la répartition et l'évaluation du travail et le calcul de la rémunération.
- ▶ Les opérations sur les plateformes ont modifié l'organisation du travail en déplaçant la responsabilité de l'investissement en actifs immobilisés et les frais d'exploitation vers les travailleurs, ce qui a réduit les risques pour les plateformes. Par exemple, les biens d'équipement, comme les ordinateurs connectés aux plateformes en ligne ou les véhicules sur des plateformes de localisation, qui devraient traditionnellement relever de la responsabilité de l'opérateur de la plateforme, sont au contraire fournis par les travailleurs eux-mêmes, qui supportent également les coûts du carburant, de la maintenance, de l'achat de licences et les frais de l'Internet.
- ▶ Les plateformes ont modifié les relations d'emploi traditionnelles: elles ont généralement un petit nombre de travailleurs qui est directement salarié par la plateforme, et une nombreuse main d'œuvre en sous-traitance (souvent dans des endroits très éloignés) qui effectuent les tâches sur la plateforme fournies par l'opérateur. Les travailleurs en sous-traitance sont généralement considérés comme des travailleurs indépendants ou des sous-traitants indépendants par les plateformes et les organismes de réglementation du travail, et les paiements de ces travailleurs sont régis par les conditions du contrat de services fixées par l'opérateur, et ne comprennent généralement aucun avantage ni aucune protection.

- ▶ Les plateformes numériques de travail ont également créé un nouveau modèle d'externalisation du travail vers une main d'œuvre mondiale dont les compétences et l'expertise peuvent ne pas être disponibles localement ou sont plus rentables; en même temps, les plateformes en ligne ont également permis aux entreprises des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du commerce de détail d'élargir leur clientèle et d'améliorer leur efficacité; depuis la pandémie de COVID-19 notamment, beaucoup de ces entreprises se sont tournées vers les plateformes de livraison pour poursuivre leurs activités.

Il apparaît cependant que, comme toute technologie ou innovation, l'économie numérique a des conséquences à la fois positives et indésirables. Elle soulève des problèmes de concurrence, de confidentialité des données, de protection sociale et de protection du travail des travailleurs de l'économie numérique, de sûreté et de sécurité pour les clients, et de fiscalité pour les gouvernements – ce qui exige une réévaluation des lois et des réglementations existantes. Cette technologie peut également amplifier les problèmes de développement préexistants, notamment les inégalités, au niveau mondial et national. Les autorités de régulation ont mis du temps à réagir aux premiers défis: comme le résume succinctement un commentateur: «C'est une vieille ... histoire: commencez à mettre quelque chose en place, laissez le législateur et les juges mettre dix ans avant de comprendre ce qui se passe, et il sera alors trop tard pour détricoter tout ce que [l'entreprise] a réalisé.» (Smith, 2019).

Le défi consiste donc à ce que les gouvernements et les régulateurs réagissent rapidement pour instaurer des normes et des limites permettant de tirer profit des avantages potentiels de l'économie numérique tout en réduisant ses effets négatifs.

L'impact sur les syndicats et le nombre de leurs adhérents

L'OIT considère que l'émergence des plateformes numériques en ligne est l'une des transformations majeures pour la main d'œuvre et les conditions de travail qui est apparue durant cette décennie. Cette nouvelle forme de travail a bouleversé non seulement les modèles économiques existants, mais aussi le modèle d'emploi sur lequel s'appuyaient les modèles économiques: la relation traditionnelle de «maître à serviteur». Il ne fait aucun doute que les travailleurs se sont tournés vers le travail sur les plateformes car elles leur offraient l'opportunité de travailler de partout aux horaires de leur choix, et d'accepter l'offre qui leur convenait, ou de multiples emplois simultanément (OIT 2021).

S'engager dans ces formes de travail comporte cependant de nombreux risques en termes de sécurité et de situation professionnelle, par exemple les travailleurs gagnent-ils un revenu approprié et bénéficient-ils d'une protection sociale, d'une protection de leur santé et d'autres avantages – bref, l'économie numérique va-t-elle créer des emplois décents? Ces questions sont devenues d'autant plus pertinentes avec la pandémie mondiale de COVID-19

actuelle, en raison des pertes d'emplois rapides et massives, des ravages subis par des secteurs économiques florissants, qui ont eu un impact sur les moyens de subsistance, avec l'augmentation de la pauvreté qui en a découlé pour les groupes les plus vulnérables de tous les pays.

On a pu également constater que l'augmentation rapide du travail dans l'économie numérique est un des facteurs qui se rajoute au stress des syndicats et des organisations de travailleurs, qui sont confrontés à de nouvelles et à d'anciennes menaces dans de nombreux endroits du monde. Visser (2019) identifie le déclin de l'industrie, l'évolution de la technologie, la numérisation et la mondialisation comme des facteurs qui ont transformé l'emploi, l'adhésion aux syndicats, et envisage quatre avenir possibles pour le mouvement syndical:

- ▶ **la marginalisation** – la baisse des taux de syndicalisation et le vieillissement des syndicats;
- ▶ **la dualisation** – la défense des positions actuelles et des services accordés aux membres les plus proches;
- ▶ **le remplacement** – un processus de remplacement des syndicats par d'autres acteurs, comme les organisations non gouvernementales (ONG), les mouvements sociaux, les états, les employeurs et d'autres agences intermédiaires;
- ▶ **la revitalisation** – des tactiques et des coalitions innovantes pour renforcer les syndicats en tant qu'acteurs forts, pertinents, démocratiques et représentatifs pour organiser et apporter des services à la «nouvelle main d'œuvre instable» (c'est ainsi que l'appelle Visser) du Nord et du Sud.

Une étude récente a décrit ainsi l'impact de la croissance de l'économie numérique sur la main d'œuvre:

Les conséquences délétères potentielles des plateformes sur les marchés du travail sont énormes et dépassent leur importance en tant que source d'emploi actuelle. Il y a eu différentes tentatives de la part des syndicats, des coopératives, des comités d'entreprises ainsi que des outils sur l'Internet pour maîtriser le travail sur les plateformes, mais nous n'en sommes qu'au tout début et il y a encore beaucoup à inventer. Les partisans des plateformes défendent l'idée que le travail sur les plateformes peut présenter un avantage économique pour les catégories de personnes socialement marginalisées, notamment les chômeurs, les personnes isolées géographiquement et les réfugiés, même si cela ne semble pas avoir eu d'effets importants dans le cas d'Uber (Hall et Krueger, 2018).

Reste à savoir lequel des quatre scénarios de Visser va se produire dans des environnements spécifiques, ou verra-t-on une combinaison de ces résultats se mettre en place? Cela reste à voir. Il semble toutefois évident que les syndicats devront prévoir plusieurs possibilités pour rester pertinents et aider leurs membres à surmonter les nombreux défis qu'ils vont probablement rencontrer dans l'économie numérique, notamment en travaillant sur les plateformes numériques.

La transformation des relations d'emploi dans l'économie numérique

La plupart des législations sur le travail se fondent sur les relations d'emploi traditionnelles de «maître à serviteur», fondées sur un contrat de travail. Une grande partie de l'attention de l'OIT dans son premier siècle d'existence a été consacrée à garantir aux travailleurs de ne pas être exploités ni défavorisés, en définissant les paramètres de la relation d'emploi traditionnelle en y incluant «les relations de travail déguisées¹» pour tenter de remédier au déséquilibre du pouvoir de négociation entre les employeurs et les travailleurs. Plus récemment, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, a cherché à clarifier les ambiguïtés qui existent pour déterminer si les modalités de travail constituent une relation de travail, tout en reconnaissant, ce qui est plus important, que d'autres éléments vont probablement remettre en cause le concept traditionnel d'employeur et de travailleur à l'avenir. Le préambule de la recommandation n°198 fait donc référence à l'idée traditionnelle selon laquelle le droit du travail «vise notamment à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail», tout en reconnaissant que les orientations internationales sur la portée de la relation de travail devraient rester utiles dans le temps, et que «dans le cadre de prestations de services transnationales, il est important de déterminer qui est considéré comme un travailleur dans une relation de travail, quels sont les droits du travailleur et qui est l'employeur». Toutefois, même cette recommandation n'avait pas prévu à quel point les relations d'emploi seraient transformées par l'économie numérique.

La Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail reconnaît que les membres ont besoin de travailler individuellement et collectivement pour «relever les défis et saisir les opportunités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques, notamment le travail via les plateformes» en se fondant sur «le tripartisme et le dialogue social», mais réaffirme la continuité de «la pertinence de la relation de travail » (OIT 2019). Cette déclaration se fonde sur de larges consultations avec ses membres tripartites et des experts, et reconnaît que le travail sur les plateformes numériques s'étendra probablement à l'avenir. L'OIT reconnaît également que «les plateformes de travail numériques fournissent de nouvelles sources de revenus à de nombreux travailleurs dans différentes parties du monde, mais le caractère fragmenté du travail dans différentes juridictions internationales complique le contrôle du respect du droit du travail applicable. Le travail est parfois mal rémunéré, souvent en dessous du salaire minimum en vigueur, et aucun mécanisme officiel n'est en place pour lutter contre

¹ Déguiser une relation d'emploi consiste à lui donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi ou d'échapper à la fiscalité et aux obligations en matière de sécurité sociale. Il s'agit donc d'un acte qui vise à dissimuler ou à déformer la relation de travail en la revêtant d'un autre aspect juridique ou en lui donnant une autre forme. La relation de travail déguisée peut aussi correspondre à une situation où l'on dissimule l'identité de l'employeur en désignant comme employeur un intermédiaire, afin de libérer l'employeur véritable de toute implication dans la relation de travail et surtout de toute responsabilité vis-à-vis des travailleurs (Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006).

les traitements inéquitables» et recommande l'élaboration d'un «système de gouvernance internationale pour les plateformes numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter» (Commission mondiale, 2019). Cette déclaration résume donc le dilemme de l'économie numérique et des plateformes numériques: étendre les principes du travail décent élaborés dans le cadre des relations de travail à l'économie numérique et aux plateformes numériques, qui sont construites sur le refus de reconnaître cette relation de travail.

La portée et le recours au travail en ligne et sur les plateformes sont maintenant mondiaux, mais il n'existe aucune définition uniforme ou universelle pour les travailleurs qui fournissent des services dans l'économie numérique. La plupart des systèmes juridiques ne contiennent des dispositions sur les conditions d'emploi et les droits au travail, que lorsqu'il existe une relation d'emploi, même si la définition de ce que constitue une relation d'emploi diffère d'un endroit à l'autre. Il est également difficile de réguler les modalités de travail dans l'économie numérique, en raison de la distance physique, géographique et numérique entre le travailleur et le fournisseur de ce travail (qui devrait être l'employeur dans les relations de travail traditionnelles): tout utilisateur de l'économie numérique peut cacher l'endroit où il est et son identité en recourant à des réseaux personnels virtuels et lorsque les utilisateurs et les fournisseurs de travail numérique ne sont connectés qu'au travers de la technologie, et sont souvent situés dans des juridictions différentes, l'application du droit du travail devient problématique, et dans la plupart des cas, impossible au-delà des frontières nationales.

Dans certains cas, la nature du travail réalisé par ces travailleurs dans l'économie numérique dépasse même la portée des tâches exigées d'un travailleur dans une relation d'emploi traditionnelle. Par exemple, on peut demander aux travailleurs de l'économie numérique de participer au traitement et à l'organisation des données de base nécessaires au bon fonctionnement de la plateforme; les opérateurs des plateformes ont non seulement réduit les coûts en étant en mesure d'avoir recours à une offre virtuellement illimitée de travailleurs des plateformes, mais ils ont aussi éliminé la nécessité d'avoir des travailleurs supplémentaires pour saisir des données et gérer des systèmes aux prix les plus bas. Ces données sont essentielles pour l'apprentissage machine et la formation des algorithmes pour l'automatisation future (CNUCED, 2019). Par exemple, pour les chauffeurs à la demande et les plateformes de livraison, les chauffeurs injectent également des données dans la base de données de l'entreprise en plus de transporter des gens. Ces données sont ensuite utilisées pour automatiser la gestion des opérations de l'entreprise, comme la répartition des chauffeurs et l'augmentation des prix, sans que les chauffeurs soient conscients de fournir ces services supplémentaires à l'opérateur de la plateforme; les chauffeurs ne reçoivent aucune compensation supplémentaire pour ce travail, et sont souvent désavantagés pour avoir fourni cette information en temps réel (Chen et Qui, 2019).

En raison de la nature même du travail dans l'économie numérique, il n'existe pas de données précises sur le statut d'emploi des travailleurs, même si les recherches disponibles montrent que quasiment aucun travailleur des plateformes n'a une relation de travail

traditionnelle (Hauben, Lenaerts et Kraatz, 2020, 24). En réalité, la plupart des opérateurs des plateformes veillent à ce que les conditions publiquement disponibles pour s'inscrire sur leur plateforme soulignent que les travailleurs (comme les chauffeurs de courses partagées, les fournisseurs de services de taxi) sont des «travailleurs indépendants» ou des «conducteurs tiers indépendants».

La terminologie utilisée par les opérateurs des plateformes est clairement destinée à supprimer tout point d'intersection entre les opérateurs des plateformes et les travailleurs sur ces dernières. DiDi (un opérateur de plateformes de taxi à la demande en Chine et en Mongolie) a notamment élargi cette clause de non-responsabilité pour inclure dans son [contrat d'adhésion des chauffeurs](#) le droit d'être indemnisé par le travailleur si une autorité estime que la relation de travail est une relation d'employeur à salarié, et qu'on exige de lui de payer les avantages dus aux salariés en cas de reconnaissance d'une relation d'emploi. On peut douter que cette indemnisation se produise, ou qu'elle puisse être demandée juridiquement, mais il est notable de constater que l'opérateur de la plateforme a considéré que cet élément était suffisamment important pour qu'il soit spécifiquement mentionné dans l'accord.

Il est donc clair que les opérateurs des plateformes vont tenter d'éviter qu'on suppose que leurs plateformes entretiennent des relations d'emploi avec les travailleurs de l'économie numérique.

L'impact de la pandémie sur l'économie du travail numérique

En 2020, le taux mondial d'emploi avait atteint 6,5 pour cent, soit 1,1 pour cent de plus que l'année précédente; en Asie centrale et en Asie du Sud, l'augmentation dépassait 1,3 pour cent (ONU, 2021). Le nombre de personnes sans emploi dans le monde a augmenté de 33 millions, pour atteindre 220 millions. On prévoit que ce chiffre se réduise à 205 millions. Même si le chômage a légèrement baissé en 2022, ce qui signale une éventuelle reprise économique après la pandémie, les Nations Unies prévoient que le taux mondial de chômage restera au-dessus de son niveau de 2019, qui était de 5,4 pour cent, au moins jusqu'en 2023.

Il est intéressant d'observer que certaines des personnes qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie sont peut-être devenues des travailleurs des plateformes dans l'économie numérique. Un rapport récent de l'OIT indique «qu'il y a eu une augmentation de la demande et de l'offre de travail sur les plateformes numériques de 2017 à 2020. Le début de la pandémie de COVID-19, avec le passage au travail à distance et au télétravail qui en a résulté, a abouti à une augmentation de la demande pour ce genre de travail de la mi-avril à juin 2020, contrairement aux années précédentes. Ces chiffres montrent que l'offre a augmenté plus vite que la demande, y compris durant la crise du COVID-19» (OIT, 2021).

Cette tendance pourrait avoir un impact négatif sur la capacité des travailleurs à trouver du travail et à gagner des revenus substantiels. D'autres caractéristiques du travail sur les plateformes, comme le fait de ne pas être éligible à une couverture sociale, a également posé des difficultés importantes aux travailleurs des plateformes durant la pandémie, notamment pour ceux qui travaillent sur des plateformes géolocalisées, et notamment pour les femmes, qui sont confrontées à des risques pour la sécurité et la santé au travail qui ont été exacerbés par la pandémie.

L'analyse au niveau des pays

Les pays suivants ont été sélectionnés pour approfondir l'étude sur l'impact de l'économie numérique sur les relations d'emploi et leurs conséquences pour les syndicats: le Bangladesh, l'Inde, la Malaisie, la Mongolie, le Sri Lanka et la Thaïlande. À l'exception de l'Inde et de la Malaisie, ces pays ont adopté une approche traditionnelle pour définir ce qu'est un employeur, un salarié et la relation d'emploi, ce qui exclut les relations d'emploi non traditionnelles de la couverture par la législation nationale du travail. L'Inde et la Malaisie ont reconnu les relations de travail de l'économie numérique, comme le travail sur les plateformes et les travailleurs des plateformes, pour leur fournir une sécurité sociale. Cette approche est relativement récente, et l'impact pratique et la mise en œuvre de ces dispositions, ainsi que les limites de cette couverture, ne sont pas encore très clairs. Il existe toutefois une intention claire d'élargir la couverture d'au moins certaines prestations aux travailleurs de l'économie numérique dans ces deux pays, où les plateformes numériques se développent rapidement, ainsi que d'autres types de travail numérique, intention qui est bienvenue, et peut servir d'exemple à d'autres pays qui cherchent à résoudre les problèmes pour assurer la protection mise en place pour les relations d'emploi traditionnelles et les étendre aux dispositions de travail émergentes dans l'économie numérique.

Au niveau de l'organisation des travailleurs numériques, la plupart des plateformes considèrent ces travailleurs comme des entrepreneurs indépendants; dans tous les pays étudiés dans ce rapport (sauf pour la Thaïlande), cette classification interdit aux travailleurs de former un syndicat ou d'adhérer à un syndicat et d'engager une négociation collective. «Même lorsque l'adhésion à un syndicat est possible, la prédominance de dispositions de travail atypiques peut présenter des difficultés pour obtenir une reconnaissance effective par les syndicats et une négociation. Les travailleurs des plateformes sont donc confrontés à de multiples défis lorsqu'ils tentent de faire valoir des revendications et de créer une structure collective afin d'obtenir une relation d'emploi durable et légale». (Visser, 2019). Le droit de créer et de s'affilier à un syndicat dépend souvent de la relation d'emploi direct avec un seul employeur, et la nature même de l'économie numérique rend improbable la mise en place d'une relation d'emploi directe.

Organiser les travailleurs de l'économie numérique: les expériences des syndicats dans six pays

Des représentants syndicaux de chacun des pays ont été interrogés après avoir reçu une note d'information identifiant les domaines de discussion sur lesquels porterait l'entretien (les notes sont annexées à ce document). Comme les domaines de discussion étaient à peu près comparables pour chacun des pays, les réponses sont groupées sous la question respective afin de faciliter la discussion. Il faut toutefois observer que tous les syndicats interrogés se sont presque uniquement concentrés sur l'économie des plateformes, et surtout sur les services de réservation des taxis et les plateformes de livraison sur les applications. C'était probablement dû à la visibilité et au grand nombre de personnes travaillant dans ces secteurs; la plupart des syndicats ont déclaré qu'ils s'étaient concentrés sur l'organisation de ces travailleurs pour que ce soit une voie d'entrée permettant d'organiser les travailleurs de l'économie numérique de façon plus générale. Cette approche peut être considérée comme un moyen pratique pour engager les efforts visant à résoudre les nombreux problèmes auxquels les travailleurs numériques sont confrontés, car il est plus probable que les syndicats seront en mesure de lancer des campagnes pour obtenir des réformes et de meilleures conditions de travail pour les travailleurs des plateformes numériques locales – une approche qui pourrait ensuite être étendue aux autres travailleurs de l'économie numérique qui sont moins accessibles et pour lesquels la probabilité d'organiser des actions collectives contre les opérateurs des plateformes et les entreprises de commerce numérique est plus faible. Il semble trop difficile d'essayer d'organiser d'autres types de travailleurs sur des plateformes transfrontalières, en raison des difficultés à toucher ces travailleurs et du fait que les opérateurs de ces plateformes sont situés en dehors de la juridiction nationale. Les discussions se sont donc concentrées sur les travailleurs des plateformes numériques qui opèrent localement dans chacun des pays. Les réponses des syndicats de ces six pays sont résumées ci-dessous, à partir des mêmes questions qui ont été posées à tous les participants.

La protection disponible pour les travailleurs de l'économie numérique, notamment en ce qui concerne leur syndicalisation

Seulement deux pays, l'Inde et la Malaisie, ont élargi la couverture de la législation sur l'emploi aux travailleurs de l'économie numérique, qui sont généralement considérés comme des travailleurs indépendants ou des autoentrepreneurs. En Thaïlande, un décret royal récent ciblant l'économie numérique contenait des dispositions destinées à protéger les droits des consommateurs et à obliger les opérateurs des plateformes à être enregistrés et à payer des impôts. Cependant, aucune disposition n'a été prise au sujet des droits des travailleurs de l'économie numérique et il est peu probable qu'on en prenne actuellement. En Mongolie, une nouvelle loi sur le travail a été adoptée en juillet 2021; elle contient des dispositions spécifiques relatives aux contrats d'emploi, à la période d'essai, au travail saisonnier et au travail à distance, mais les travailleurs de l'économie numérique ne sont

pas couverts par cette loi, car il n'y a aucun accord sur l'emploi avec les opérateurs des plateformes permettant aux travailleurs de bénéficier des droits et des protections de la loi. Ce projet de loi a fait l'objet d'une révision qui a duré neuf ans, et ses dispositions visaient surtout à encourager la formalisation de l'emploi des éleveurs, des travailleurs agricoles ruraux et des travailleurs domestiques, plutôt que d'étendre la couverture aux travailleurs de l'économie numérique.

L'Inde est en train de consolider 44 éléments de la législation du travail du gouvernement central en les répartissant dans quatre codes du travail exhaustifs: (a) le Code sur les salaires, 2019 (Code on Wages); (b) le Code sur la sûreté et la santé des travailleurs et les conditions de travail, 2020 (OSHW Code); (c) le Code sur les relations professionnelles, 2020 (IR Code); et (d) le Code sur la sécurité sociale, 2020 (Social Security Code)². Certains des codes en sont encore à différents stades de l'adoption, mais le Code sur la sécurité sociale s'applique pour la première fois à certains types de professions et de travailleurs, comme les travailleurs des plateformes et les travailleurs non syndiqués qui recevront des prestations de sécurité sociale. La portée du terme «employé» a été élargie pour comprendre les travailleurs contractuels, et pour exiger des employeurs qu'ils versent des cotisations à la sécurité sociale (par exemple le versement de cotisations à un fonds de prévoyance) pour ces travailleurs. Les recours au nom de l'intérêt général déposés par la Fédération indienne des travailleurs des transports sur application visent à ce que les travailleurs des plateformes soient traités comme des travailleurs non syndiqués dans le cadre de la Loi sur la sécurité sociale des travailleurs non syndiqués, 2008, ce qui leur permettrait de bénéficier de toutes les prestations de sécurité sociale inscrites dans cette loi; les syndicats ont défendu l'idée que le fait de ne pas obtenir ces prestations serait une violation du droit des travailleurs à travailler, à avoir des revenus, et le droit à l'égalité des chances garantis par la constitution (Anand, 2020). S'ils réussissent, cette initiative renforcera la position des travailleurs des plateformes, qui doivent donc être reconnus comme tels pour bénéficier des avantages liés à l'emploi.

La Malaisie a mis en œuvre deux programmes pour que les travailleurs des plateformes et d'autres travailleurs puissent bénéficier de la sécurité sociale avec le programme de sécurité sociale pour les autoentrepreneurs, inscrit dans la loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants de 2017. Il s'agit d'un régime obligatoire pour les travailleurs indépendants qui inclut explicitement les chauffeurs des plateformes et apporte une protection aux autoentrepreneurs, qui sont assurés contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents durant les activités professionnelles. Cette dernière disposition autorise les travailleurs indépendants et les personnes qui ne

² Le Code de la sécurité sociale amalgamait les éléments suivantes de la législation centrale sur le droit du travail: (a) la loi sur l'indemnisation des salariés, 1923; (b) la loi sur l'assurance publique des salariés, 1948; (c) la loi sur le Fonds de prévoyance des salariés, 1956; (d) la loi sur les bureaux de placement (Notification obligatoire des postes disponibles), 1959; (e) la loi sur les prestations de maternité, 1961; (f) la loi sur le versement de la prime de départ, 1972; (g) la loi sur la caisse de prévoyance des travailleurs du cinéma, 1981; (h) la loi sur la taxe destinée à la caisse de prévoyance des travailleurs du bâtiment et de la construction, 1996; et (i) la loi sur la sécurité sociale des travailleurs non syndiqués, 2008.

bénéficient pas d'une cotisation normale pour la retraite (i-Saraan) dans le cadre du Fonds de retraite des salariés, de contribuer volontairement à leur retraite tout en recevant des cotisations supplémentaires du gouvernement (Kidd, 2020).

Ces initiatives de deux pays différents envisagent la question de la protection des travailleurs de l'économie numérique par le biais de la fourniture d'une sécurité sociale, probablement grâce à la capacité à pouvoir disposer d'une protection sociale sans que celle-ci soit uniquement destinée aux travailleurs qui ont une relation d'emploi.

L'impact sur les membres des syndicats actuels du tournant croissant vers l'économie numérique

Dans chacun des pays, on estime que les membres des syndicats, et particulièrement les nouveaux arrivants sur le marché du travail non syndiqués acceptaient de plus en plus du travail dans l'économie numérique. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette tendance: l'impact de la pandémie (dans les six pays), la réticence des jeunes à accepter des normes dépassées sur les lieux de travail, et leur envie de pouvoir choisir tout seuls leurs conditions de travail (Malaisie), la plus grande flexibilité du travail numérique et sur les plateformes (pour tous les pays), l'idée de pouvoir potentiellement gagner davantage dans l'économie numérique, et l'absence de contrôle par des supérieurs et des directeurs qui restreignent traditionnellement la liberté sur le lieu de travail. Les conditions de travail sont difficiles et la plupart des travailleurs ne savent rien des algorithmes et des critères technologiques utilisés par les plateformes pour calculer les salaires et les commissions, mais les travailleurs relativement plus jeunes préfèrent la flexibilité d'avoir du travail quand ils le veulent et seulement le temps qu'ils veulent, pour atteindre leurs aspirations limitées.

Les représentants des syndicats de Malaisie ont souligné que les travailleurs ne s'étaient pas rendu compte que les opérateurs des plateformes leur avaient transféré le coût de l'équipement et du capital, et les risques du travail sur les plateformes et dans l'économie numérique. Leurs cyclistes et les chauffeurs ont également un risque plus élevé d'accidents, de non-paiement du prix de la course, d'annulations et n'ont aucun système de sécurité sociale formel ou informel en cas d'urgence. Cependant, beaucoup de ces jeunes travailleurs ne souhaitent pas se pencher sur ces problèmes qu'ils considèrent comme improbables pour eux pendant un certain temps, et ne voient que la flexibilité et la liberté de déterminer leurs propres horaires de travail et les routines sur les plateformes en les considérant comme un avantage. Les représentants syndicaux ont déclaré que les syndicats ne pouvaient pas être du même avis et qu'ils étudiaient des mécanismes permettant d'offrir une sécurité sociale et une assurance maladie à ces travailleurs. Les responsables des syndicats ont déclaré qu'ils collaboraient avec des organisations internationales pour sensibiliser les travailleurs des plateformes numériques aux avantages d'adhérer à un syndicat et aux droits des travailleurs, comme les soins médicaux et la sécurité sociale.

L'un des principaux problèmes semble être l'obstacle juridique interdisant aux adhérents aux syndicats qui avaient perdu leur emploi (en raison de la pandémie ou pour tout autre

motif) de rester adhérents du syndicat, car seuls les travailleurs et les employés qui ont un contrat d'emploi ont normalement droit à devenir membre d'un syndicat. Au Sri Lanka, un adhérent au syndicat doit être un travailleur, et les non-travailleurs ne peuvent avoir de mandat syndical que dans des circonstances limitées. Même s'il semble probable que les travailleurs au chômage qui passent à l'économie des plateformes numériques ne seront pas autorisés à adhérer à un syndicat ou à rester adhérent, les syndicats du Sri Lanka ne considèrent pas cela comme une menace significative pour le nombre de leurs adhérents, probablement parce qu'il est peu probable qu'une autorité intervienne pour empêcher ces travailleurs d'être adhérents.

Seule l'Inde permet aux travailleurs de l'économie numérique, aux travailleurs informels et aux travailleurs en sous-traitance d'adhérer à un syndicat (cela semble justifié par la définition des «travailleurs non syndiqués», même si on ne sait pas clairement si ce droit a été établi au niveau judiciaire). Dans la plupart des autres pays, les chauffeurs des plateformes ou les travailleurs du commerce numérique ont formé des associations professionnelles et se sont ensuite affiliés à un syndicat ou à une fédération de syndicats pour faire campagne en faveur des droits des travailleurs (par exemple au Sri Lanka).

L'impact de la pandémie du COVID-19 sur les membres des syndicats

La plupart des syndicats ont observé qu'à cause de la pandémie, leurs membres et d'autres travailleurs continuaient à perdre leur emploi, mais que leurs gouvernements respectifs ne prenaient aucune initiative particulière pour créer des emplois ni pour donner des indemnités de chômage à ces travailleurs. La plupart des membres qui ont perdu leur emploi ont cherché à rejoindre l'économie des plateformes, mais comme l'augmentation du nombre de travailleurs signifie que les gains vont baisser pour chacun de ces travailleurs, il y a des incertitudes sur le fait qu'ils puissent continuer à travailler dans l'économie numérique.

Toutefois, les personnes interrogées estiment généralement que les travailleurs des plateformes numériques disent qu'ils gagnent mieux leur vie que ceux qui ont des relations d'emploi traditionnelles comparables (Malaisie, Sri Lanka); cela peut provenir de la non-application des déductions obligatoires pour la sécurité sociale et des déductions des impôts sur ce que gagnent les travailleurs de l'économie numérique, alors que les autres travailleurs voient leur salaire réduit à cause de ces prélèvements.

Dans ce contexte, il est intéressant d'observer qu'il existe des initiatives dans d'autres pays, comme les coopératives de travailleurs à Londres, Royaume-Uni, qui se sont rassemblés pour former des plateformes de livraison dont la propriété est locale, pour répondre à la prolifération des plateformes mondiales (Islington Council, 2021). Il est peu probable que ces plateformes deviennent aussi populaires et rentables que les plateformes mondiales, mais elles peuvent attirer des clients parce que les propriétaires exploitant ces plateformes sont des gens de la région, qui font la promotion de concepts comme la durabilité et la fierté locale pour aider les entreprises locales.

L'impact du travail sur les plateformes numériques sur les activités des syndicats et la négociation collective

Les dispositions liées au travail numérique ont un double impact sur les travailleurs, comme on peut le voir dans la discussion avec les syndicats des différents pays qui ont répondu. Tout d'abord, dans de nombreux pays, le fait d'avoir une relation d'emploi est une condition préalable pour exercer le droit à la liberté d'association en formant ou en rejoignant un syndicat. En l'absence de relation d'emploi, les dispositions juridiques ne reconnaissent pas aux travailleurs de l'économie numérique le droit d'adhérer à un syndicat. Même si le respect de cette disposition ne peut pas être surveillé ni appliqué par une autorité réglementaire en raison de difficultés pratiques, en cas de remise en cause des conditions de travail ou de tout autre problème, le travailleur devra d'abord prouver qu'il a le droit d'être membre d'un syndicat avant que sa plainte puisse être acceptée. Sinon, l'incapacité du travailleur d'aller en justice l'empêchera probablement de demander et d'obtenir une aide quelconque.

Deuxièmement, les syndicats semblent aussi se concentrer sur les programmes de sensibilisation destinés aux travailleurs des plateformes, qui sont plus facilement accessibles, comme les chauffeurs de courses partagées et les livreurs, plutôt qu'aux travailleurs en ligne, qui travaillent chez eux de façon indépendante, ce qui rend leur organisation, ou même la communication avec eux, difficile. Même si aucune enquête auprès des travailleurs n'a été prévue pour cette recherche, les données empiriques fournies par les représentants syndicaux montrent que ces travailleurs ne sont généralement pas conscients de leurs droits juridiques liés à l'emploi dans l'économie des plateformes et ne savent pas du tout s'ils ont le droit ou non de s'affilier à un syndicat. Une enquête récente sur les plateformes numériques de travail (Berg et al., 2018) recommande un certain nombre d'initiatives pour surmonter les défis que rencontrent les syndicats pour communiquer avec les travailleurs des plateformes transfrontalières, notamment la création d'un mécanisme permettant aux travailleurs d'évaluer les plateformes qui fournissent du travail. Toutefois, dans le contexte d'une offre croissante de travailleurs de ce type en raison de la pandémie, notamment dans la région étudiée, il sera difficile pour les syndicats d'utiliser ces mécanismes.

En ce qui concerne la négociation collective, aucune reconnaissance des syndicats n'est obligatoire pour négocier dans plusieurs de ces pays, ce qui fait que l'application de la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, relève d'un accord mutuel et non pas d'un droit. Le Sri Lanka, où l'employeur a l'obligation de reconnaître un syndicat s'il regroupe plus de 40 pour cent de sa main d'œuvre pour pouvoir négocier, a été critiqué par les chercheurs et par l'OIT parce que son seuil pour reconnaître les syndicats est arbitraire et impraticable. Même lorsque le droit de reconnaissance existe, les dispositions peuvent donc être différentes d'un pays à l'autre pour garantir ce droit.

Les législations nationales de tous ces pays prévoient la négociation collective, et ces dernières sont devenues courantes sur les lieux de travail, dans les industries et au niveau national. Cependant, il n'y a aucune convention collective pour couvrir les travailleurs des plateformes numériques dans les six pays de l'étude, et aucun syndicat n'a cherché à en mettre en place. Au Sri Lanka, un groupe de chauffeurs qui travaillaient pour une plateforme

ont créé une association avec l'assistance de syndicats traditionnels. Cependant, ils n'ont pas tenté de s'enregistrer en tant que syndicat, mais ils ont été actifs en tant qu'association enregistrée auprès du gouvernement local (YouCab.lk 2019). Ils ont réussi à négocier avec l'opérateur de la plateforme et ont conclu un protocole d'accord sur plusieurs aspects des conditions de travail, tout en se concentrant sur l'augmentation du nombre de leurs membres³. Même si des rumeurs ont circulé sur le fait que l'opérateur d'une autre plateforme de chauffeurs avait introduit une assurance vie et une assurance maladie pour les chauffeurs, les travailleurs n'étaient pas au courant de cette assurance, et ont déclaré qu'ils avaient plus besoin d'une assistance que d'une assurance, puisque c'étaient eux qui supportaient les dépenses élevées de fonctionnement de la plateforme.

Aider les travailleurs du numérique à obtenir des droits et la liberté d'association

À l'exception de l'Inde, la plupart des pays n'envisagent pas la possibilité d'enregistrer une association de travailleurs des plateformes en tant que syndicat, puisque les travailleurs eux-mêmes se considèrent comme des travailleurs indépendants ou qu'ils sont exclus de la législation sur l'emploi. Cependant, beaucoup d'organisations ont conçu d'autres stratégies pour atteindre les travailleurs de l'économie des plateformes numériques, et les encourager à s'organiser d'une façon ou d'une autre.

- ▶ **Au Bangladesh**, les syndicats traditionnels aident les travailleurs des plateformes à faire du lobbying auprès du gouvernement et des opérateurs des plateformes pour obtenir les droits fondamentaux liés à l'emploi. Récemment, les syndicats ont aidé l'Union des chauffeurs de courses partagées de Dhaka à présenter six revendications au gouvernement: (1) mettre fin à tout type de harcèlement par la police; (2) reconnaître que les chauffeurs des applications sont des travailleurs; (3) instaurer une commission de 10 pour cent au lieu de 25 pour cent pour tous les types de courses; (4) organiser des places de parking pour les véhicules de courses partagées à Dhaka, Chittagong et Sylhet; (5) exempter les véhicules de courses partagées de la liste de l'impôt sur le revenu anticipé en tant que transport public; et (6) rembourser les impôts perçus l'année précédente auprès des propriétaires des véhicules figurant sur la liste (Dhaka Tribune, 2021). Le gouvernement n'a pas encore répondu, mais le fait que l'union des chauffeurs a été capable de mener avec succès une grève de 24 heures indique le pouvoir de négociation qu'elle détient.
- ▶ **La Malaisie** incite les jeunes travailleurs de l'économie numérique à rejoindre les syndicats, quel que soit leur statut d'emploi. Même si ces jeunes travailleurs ne sont pas intéressés par des avantages sur le long terme mais qu'ils cherchent plutôt à gagner le maximum d'argent, l'intention du syndicat est de tenter de leur donner des perspectives sur le long terme en négociant avec le gouvernement.

³ Ce protocole d'accord ne correspond pas à la définition d'une convention collective dans la législation pertinente du Sri Lanka, car les travailleurs ne sont pas considérés comme des salariés de l'organisation de l'opérateur, qui lui-même ne se considère pas comme un employeur.

- ▶ **La Mongolie** a introduit une application numérique mise en place par la Confédération des syndicats de Mongolie (CMTU), qui peut être téléchargée sur un téléphone mobile. Cette application contient des informations sur la section syndicale la plus proche et sur d'autres questions similaires, et cible principalement 30 pour cent des travailleurs, ceux qui entrent dans la catégorie des travailleurs indépendants et travaillent comme éleveurs dans des zones éloignées, que l'on ne peut pas contacter directement. La numérisation qui s'est produite après la pandémie a aidé dans ce sens, car la plupart des travailleurs ont été forcés d'améliorer leurs compétences en matière de technologies de l'information et des communications, et même les négociations collectives se font virtuellement.
- ▶ **La Thaïlande** organise les travailleurs des plateformes par le biais des réseaux sociaux et de pétitions en ligne en créant des réseaux avec des organisations de la société civile. L'organisation de militants a aidé un syndicat de 500 livreurs de nourriture à lancer une campagne en ligne sur le site de [Change.org](https://www.change.org) pour persuader les opérateurs des plateformes de leur fournir une assurance médicale. Cette pétition a recueilli 4 000 signatures.

Certains des syndicats ont indiqué que, même s'ils n'avaient pas de données précises, le nombre d'adhérents aux syndicats avait été impacté négativement par la pandémie et qu'il était probable qu'il continuerait à se réduire à cause de la croissance de l'économie numérique: d'abord, parce que les travailleurs qui sont passés à l'économie numérique à la suite de leur perte d'emploi durant la pandémie ou pour d'autres raisons, déménagent souvent de leurs lieux de travail précédents pour réduire les coûts du travail sur les plateformes (par exemple déménager vers un lieu où il y a plus de demande de services sur les plateformes ou du commerce en ligne): ils ne pouvaient donc plus continuer à être membres du syndicat; ensuite, ces travailleurs n'avaient pas le droit de rester membres puisqu'ils ne faisaient plus partie de la catégorie des travailleurs. Les syndicats ne savent pas très bien s'ils ont le droit de faire campagne en leur nom, et les encourage plutôt à former des collectifs et des associations qui pourront ensuite être affiliés d'une façon ou d'une autre à un syndicat.

Le droit de tous les travailleurs et tous les employeurs à constituer des organisations de leur choix «sans distinction d'aucune sorte» est reconnu à l'article 2 de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Un travailleur de l'économie numérique doit donc être en mesure d'adhérer à un syndicat, indépendamment de toute relation d'emploi. Toutefois, même lorsque la convention a été ratifiée, des restrictions au niveau national peuvent faire en sorte qu'il est difficile pour les travailleurs et les syndicats de déterminer si les travailleurs de l'économie numérique sont également protégés. Par exemple, la constitution du Sri Lanka prévoit le droit fondamental de tout citoyen à former et à adhérer à un syndicat, mais des restrictions de ce droit fondamental dans la législation préexistante conditionnent ce droit d'adhérer à un syndicat à l'existence d'un contrat de travail. Le droit des travailleurs de l'économie numérique à devenir membres d'un syndicat doit donc être déclaré sans ambiguïté, afin de mieux protéger leurs droits dans l'emploi.

Conclusions et recommandations: surmonter les difficultés pour organiser les travailleurs de l'économie numérique

Conclusions

Le résumé des discussions avec les représentants des syndicats des six pays qui précède a souligné qu'il existait une distinction dans les efforts visant à organiser les travailleurs en fonction de leur visibilité: tous les syndicats se sont concentrés sur les chauffeurs des courses partagées et les livreurs, parce qu'il est plus probable d'identifier ces travailleurs et relativement plus facile de les contacter; la capacité à identifier les employeurs et à négocier avec eux à l'intérieur des frontières du pays en fonction des systèmes législatifs est également une raison de se concentrer sur ces travailleurs, contrairement à la communication avec des opérateurs de plateformes en dehors des frontières nationales. Il n'y a pas eu de rapport sur des tentatives pour organiser d'autres types de travailleurs, comme ceux du commerce en ligne ou ayant un statut indépendant; la réponse à la question spécifique qui demandait si le syndicat qui répondait avait tenté d'organiser ces travailleurs a été qu'il n'y avait aucune possibilité de les identifier, et même s'ils l'avaient été, il est peu probable qu'ils aient souhaité adhérer à un syndicat ou s'organiser collectivement, car ils n'étaient pas confrontés aux mêmes problèmes que les chauffeurs de courses partagées ou les livreurs. Il n'y a aucun signe que les syndicats aient utilisé des technologies que ces travailleurs utilisent eux-mêmes pour obtenir et effectuer des travaux (l'Internet, les plateformes numériques et les réseaux sociaux) pour encourager les travailleurs et les aider à s'organiser et à rejoindre un syndicat.

Les réponses aux questions relatives à cette recherche se fondent donc sur les réponses des syndicats au sujet des travailleurs des plateformes «hors ligne» qui est leur groupe cible, mais les recommandations englobent la population plus large des travailleurs de l'économie numérique.

Recommandations

La nécessité pour les syndicats de mieux utiliser les technologies numériques: il ressort clairement des discussions que les syndicats des pays objets de l'étude doivent être plus proactifs pour identifier et contacter tous les types de travailleurs sur les plateformes, et pas seulement ceux qui sont facilement reconnaissables et visibles, afin de pouvoir améliorer collectivement leurs droits. L'OIT a reconnu que les «organisations de travailleurs doivent adopter des techniques d'organisation plus innovantes – comme l'utilisation des technologies numériques pour organiser les travailleurs » (Commission mondiale sur l'avenir du travail 2019). Il est possible d'organiser des travailleurs qui ont des lieux de travail différents dans des pays différents grâce aux technologies numériques et lancer de nouvelles formes d'action connectées. La technologie numérique donne aux syndicats la possibilité de se connecter à des travailleurs en dehors des lieux de travail traditionnels et

de leur offrir de nouveaux services, comme l'exploration de données pour concevoir des stratégies efficaces, le partage d'informations au sujet des plateformes d'intermédiation du travail (*crowdworking*) ou les avantages transférables.

La création d'alliances avec d'autres collectifs de la société civile présente des avantages, mais ne peut se substituer à l'organisation des travailleurs, que ce soient des travailleuses indépendantes de l'économie informelle, des travailleurs ruraux ou des travailleurs sur les plateformes numériques. Les travailleurs de l'économie informelle ont souvent pu améliorer leur situation en s'organisant, en travaillant ensemble avec des coopératives et les organisations communautaires. Les syndicats doivent donc adopter des stratégies d'organisation inclusives pour accueillir les travailleurs des plateformes numériques en tant que membres à chaque fois que c'est possible.

Il existe des exemples de réussites dans d'autres pays qui peuvent donner des idées pour syndiquer les travailleurs dans des lieux de travail numériques. Le syndicat espagnol Union general de trabajadores, inspiré par le succès du syndicat allemand IG Metal qui a réussi à organiser les travailleurs qui créaient des contenus sur la plateforme en ligne YouTube, a contacté les personnes qui gagnent leur vie en créant des contenus en ligne, et est en train de mettre en place un syndicat pour les créateurs de contenus et de développer des orientations pour une négociation collective dans le secteur des réseaux sociaux. En Serbie, les syndicats ont protesté contre le gouvernement qui prévoyait d'imposer une augmentation des taxes sur des catégories de travailleurs indépendants comme les traducteurs et ont gagné (Voet, 2021). En Belgique, des techniques d'organisation très basiques ont été utilisées, les syndicats offraient des boissons chaudes et des services de réparation des vélos aux endroits où les livreurs se réunissaient pour lancer l'organisation des travailleurs des plateformes.

Explorer différents modèles d'organisation des travailleurs: lorsque la législation au niveau national ne reconnaît pas le droit des travailleurs du numérique à adhérer aux syndicats, les expériences venant d'autres pays montrent que les travailleurs ont mis en place des comités d'entreprise et d'autres organisations, qui peuvent jouer un rôle utile pour préparer le terrain en vue d'obtenir le droit de créer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat. Les comités d'entreprise peuvent par exemple fournir une plateforme collaborative avec les employeurs pour améliorer la santé et la sécurité, comme cela a été fait au Sri Lanka, avec la société des travailleurs des plateformes numériques. Ces associations, qui ne sont pas des syndicats, ne peuvent pas se substituer à ces derniers, mais peuvent être utiles dans certains environnements juridiques pour permettre aux syndicats d'explorer les mécanismes pouvant servir de tremplin à l'organisation des travailleurs dans chacun des pays.

Chercher à élargir la définition habituelle de la relation de travail auprès des tribunaux:

comme le montrent la série de décisions judiciaires qui ont récemment modifié la définition de la relation de travail pour les opérateurs des plateformes, il est possible pour les syndicats d'autres pays de chercher des interventions similaires en fonction des circonstances dans chaque pays. La plupart des systèmes judiciaires de la région ont fait preuve de souplesse avec une interprétation progressiste des lois en se fondant sur les tendances dans d'autres juridictions; donc, comme en Inde, les recours au nom de l'intérêt général ou des initiatives similaires peuvent être avantageux pour les travailleurs et les syndicats.

Les accords bilatéraux ou multilatéraux au niveau de l'état, fondés sur les normes

internationales: au niveau des états concernés, il faudra résoudre le problème de l'absence de juridiction pour faire appliquer la législation nationale au-delà des frontières. Si les pays qui fournissent des travailleurs du numérique peuvent devenir partie à ces accords avec les états où sont situés et enregistrés les opérateurs et les acteurs de l'économie numérique, la situation pourrait s'améliorer en veillant au respect de normes minimales pour l'emploi de ces travailleurs, quelle que soit la nature de leur relation d'emploi. En outre, l'élaboration de normes internationales peut également servir à définir et à établir des normes pour les travailleurs du numérique, en dépit de l'absence de la protection par les contrats d'emplois habituels ou de relation d'emploi.

Annexe. Notes relatives aux entretiens (complétées par des réponses écrites aux questions)

▶ Bangladesh

Question Syndicat participant: Socialist Labour Front

Le travail numérique/ le travail sur les plateformes numériques a-t-il eu une incidence sur les membres de votre syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des problèmes dus au e-commerce ▶ Les syndicats croient que l'e-commerce exploite les travailleurs ▶ Quand une entreprise d'e-commerce ferme, la direction est transférée dans un autre pays mais on ne s'occupe pas des travailleurs. ▶ Les conditions de travail ne sont pas fixées, il n'y a pas de sécurité de l'emploi ni de syndicats. ▶ Les entreprises d'e-commerce utilisent le marketing pour améliorer leur réputation. ▶ Les chauffeurs de courses partagées sont confrontés à de nombreux problèmes: <ul style="list-style-type: none"> • Ils font des manifestations et tentent de créer une organisation. • Ils disent qu'ils n'ont pas la possibilité de s'organiser dans le cadre de la loi. ▶ Des organisations des chauffeurs de courses partagées ont été créées mais elles ne sont pas enregistrées ni reconnues. ▶ Les syndicats font un travail de sensibilisation, en tant qu'organisations éthiques etc., mais ce ne sont pas des syndicats traditionnels. ▶ Le travail numérique et à la demande est un nouveau domaine d'emploi, qui n'est pas régi par le droit du travail du pays. ▶ La question est: comment faire valoir les revendications des chauffeurs de courses partagées et comment faire reconnaître les 700 000 chauffeurs environ? ▶ Les syndicats essaient d'améliorer le droit du travail sur les conditions de travail dans les secteurs numériques. <ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs sur les plateformes numériques sont-ils traités comme des travailleurs? • quels sont leurs droits? • comment peuvent-ils s'organiser? • quels sont les risques pour eux? • comment peuvent-ils être indemnisés? • s'ils ont des accidents, comment peuvent-ils être aidés? • quelle compensation peut recevoir leur famille en cas de décès?
Est-il vrai que les gens méprisent les travailleurs de l'économie numérique?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les gens considèrent qu'ils n'ont «pas d'autre option». ▶ Le chômage et les incertitudes poussent ces travailleurs à chercher un emploi. ▶ L'idée générale est que n'importe quel travail vaut mieux que le chômage. ▶ Seulement 30 à 40 pour cent des étudiants viennent de familles qui ont de l'argent, mais 60 pour cent des étudiants doivent trouver un boulot. ▶ Cela permet au e-commerce d'exploiter les étudiants sans leur fournir de matériel.
Ces travailleurs veulent-ils adhérer à des syndicats ou à des associations?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les syndicats et les associations essaient d'organiser ces travailleurs, mais rencontrent des problèmes: <ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs ont peur de perdre leur travail si leur employeur apprend qu'ils sont en train de créer un syndicat. • les travailleurs pensent que c'est un emploi temporaire et n'ont pas de sentiment d'appartenance à ce travail. ▶ Le droit du travail ne contient pas de dispositions pour qu'ils créent un syndicat.

Question	Syndicat participant: Socialist Labour Front
Existe-t-il des dispositions pour créer un syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il y a des dispositions pour que tout employé avec un contrat puisse créer un syndicat pour bénéficier des mêmes avantages que tous les autres employés. ▶ Le problème, c'est qu'il y a un contrat (ex. avec Uber), mais pas d'entrepreneur identifiable.
Le gouvernement a-t-il tenté de réguler ce problème?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le gouvernement dit qu'il ne prévoit pas d'élaborer une loi mais affirme qu'il faut réglementer les entreprises d'e-commerce; il n'y a aucune mention des droits des travailleurs ni de leur reconnaissance. ▶ Les syndicats veulent d'abord une reconnaissance des travailleurs des plateformes, pour pouvoir ensuite définir leurs droits. ▶ l'engagement ▶ quel genre de produit ils fournissent ▶ les conditions relatives aux congés, aux jours non travaillés rémunérés etc. ▶ il existe des lacunes entre le droit du travail et l'économie numérique.
Voyez-vous ce secteur grandir?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il grandit très vite. ▶ Les syndicats estiment que, dans très peu de temps, il deviendra le principal secteur de l'économie informelle. ▶ Beaucoup de jeunes partent à l'étranger, parfois illégalement. ▶ L'énorme pression du chômage alimente les entreprises d'e-commerce, notamment auprès de travailleurs instruits mal rémunérés. ▶ Les embouteillages sont un grave problème pour aller au travail, donc beaucoup de travailleurs préfèrent travailler de chez eux. ▶ Si l'emploi augmente, les jeunes ne seront pas contraints d'aller travailler dans l'économie des plateformes. ▶ Cependant, il y a beaucoup de domaines où les travailleurs gagnent un salaire très bas. ▶ Ce sont des emplois lucratifs pour les jeunes jusqu'à leurs 30-35 ans, après, ils ont besoin d'un emploi sûr.
Est-ce que les jeunes cherchent seulement un revenu et pas d'autres avantages?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il y a beaucoup de discussions sur les prestations qu'on peut obtenir. ▶ Les jeunes pensent qu'ils n'ont pas besoin de prestations, parce que ce n'est pas prioritaire à leur âge. ▶ Les syndicats pensent que les jeunes se font exploiter à cause de leur manque de connaissances.

▶ India

Question	Syndicats participants: RSS et BMS*
Avez-vous fait l'expérience de la syndicalisation?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Syndiquer tous les travailleurs de l'économie numérique. ▶ Le problème, c'est que l'emploi permanent devient obsolète. ▶ Le problème en Inde, c'est que tout devient contractuel. ▶ L'avantage de l'Inde, c'est qu'elle a la loi sur les conflits du travail (Industrial Disputes Act 1978 Bangalore). ▶ Le Code de la sécurité sociale tente de définir les travailleurs de l'économie numérique (la loi a été adoptée, son entrée en vigueur est en cours). ▶ D'après le code de la sécurité sociale, tous les travailleurs de l'économie numérique devraient recevoir 6 des 7 prestations de sécurité sociale. ▶ Le régime d'assurance d'état pour les salariés aide aussi les travailleurs de l'économie numérique. ▶ Actuellement, ces travailleurs sont classés dans la catégorie «non organisés». ▶ Les travailleurs de l'économie numérique sont couverts par: <ul style="list-style-type: none"> • la loi sur les conflits du travail • la loi sur les magasins et les établissements commerciaux ▶ L'utilisation du terme «agrégateur» peut créer une confusion juridique, car elle n'est pas comprise dans la catégorie employeur; il est toutefois possible d'établir une relation avec l'employeur, car l'agrégateur doit verser des cotisations. ▶ Le problème est que dans presque tous les secteurs émergents, la syndicalisation est très lente. ▶ Dès que les travailleurs sentiront qu'il y a une absence de prestations ou de l'insécurité, ils contacteront les syndicats. ▶ Les travailleurs d'Uber etc. ont commencé à revendiquer. ▶ Dans certaines catégories, ils enregistrent des syndicats spécifiques, sinon, ils adhèrent aux syndicats généraux.
Y a-t-il des problèmes pour adhérer à un syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Jusqu'à maintenant, il n'y a pas d'interdiction d'adhérer aux syndicats.
Est-ce que certains d'entre eux ont essayé de discuter avec les opérateurs des plateformes pour demander de meilleures conditions de travail ou plus d'information?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le problème c'est la question de la juridiction. ▶ Le problème relève de la compétence du gouvernement de l'état, mais l'employeur relèvera d'une autre juridiction. ▶ Il n'y a pas encore eu d'accords directs écrits.
Les travailleurs ont-ils fondé des coopératives en dehors des syndicats?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cela ne servira à rien, car d'après la loi sur les conflits du travail et la loi sur les syndicats, ils doivent créer des syndicats. ▶ Aucune autre organisation ne sera couverte par la législation du travail. ▶ La plupart des ONG du secteur sont en train de s'enregistrer en tant que syndicats.
Lorsque les autorités du travail sont préoccupées, ont-elles été utiles pour résoudre les conflits?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ En Inde, ce problème n'existe généralement pas, car les syndicats sont bien organisés. ▶ Seulement dans certains endroits, comme les zones économiques spéciales, on décourage les syndicats car les ressortissants étrangers veulent qu'il n'y ait pas de syndicats sur les lieux de travail.

Question	Syndicats participants: RSS et BMS*
Quand il s'agit d'autre chose comme le travail à la maison, est-ce qu'on les a invités à adhérer à un syndicat ou s'occupent-ils eux-mêmes de leurs intérêts?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ceux qui sont syndiqués n'ont pas de problème car les jeunes préfèrent travailler de chez eux. ▶ Cependant, il existe une tendance au retour sur les lieux de travail.
Pour les travailleurs du Cloud pour des employeurs à distance, comment bénéficient-ils des activités des syndicats?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dans la plupart des villes, il y a des entreprises qui externalisent les processus opérationnels. ▶ Les dirigeants de ces entreprises sont basés dans la localité et relèvent de la loi sur les magasins et les établissements commerciaux. ▶ Les relations avec des ressortissants étrangers sont de nature contractuelle, mais les paiements sont versés par les employeurs locaux. ▶ La plupart d'entre eux sont syndiqués et ils disposeront de protections.
La décision récente de la Cour Suprême sur les travailleurs de l'industrie textile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Avant cette décision, plusieurs jugements avaient statué qu'il s'agissait de travailleurs de l'industrie par extension, et qu'ils étaient couverts par les protections. ▶ Les travailleurs à domicile sont également comptés comme des travailleurs de cette industrie. ▶ D'après les nouvelles lois, les travailleurs des chaînes d'approvisionnement sont des employés uniquement de leur employeur direct. ▶ Cela entraîne des problèmes au niveau des accidents et de la sécurité sur le lieu de travail. ▶ C'est aussi un problème parce que l'employeur direct emploiera trop peu de salariés pour que les prestations soient applicables. ▶ S'il y a beaucoup de couches intermédiaires entre le travailleur et les entreprises utilisatrices, les prestations ne seront pas applicables non plus.
Est-ce que les nouveaux codes en cours de mise en place vont permettre de clarifier la loi?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les quatre codes ont été adoptés, mais seul celui de la sécurité sociale reconnaît les travailleurs de l'économie numérique. ▶ La loi générale s'appliquera à ces cas.
Les problèmes en Inde au sujet des tribunaux du travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Si le nombre de salariés est inférieur à 50, ils ne relèveront pas de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail.
Pensez-vous que les travailleurs vont quitter le système?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les travailleurs veulent travailler pour l'économie des plateformes. ▶ Les travailleurs qualifiés vont négocier avec leurs employeurs, mais ce sont les employeurs qui vont négocier avec les travailleurs non qualifiés.
Pourquoi pensez-vous que les employés veulent être des travailleurs de l'économie des plateformes?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les travailleurs hautement qualifiés, très demandés, vont essayer de passer d'une entreprise à l'autre. ▶ Les travailleurs pleinement capables vont changer d'entreprise pour obtenir de petits avantages.

* BMS: Bharatiya Mazdoor Sangh (Union des travailleurs indiens); RSS: Rashtriya Swayamsevak Sangh (Organisation nationale de bénévoles)

▶ Malaisie

Question	Syndicat participant: Malaysian Trades Union Congress
Le travail numérique/ sur les plateformes a-t-il eu une incidence sur les membres de votre syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ À cause de la pandémie, l'économie numérique est un moteur important du développement. ▶ La Malaisie est l'un des premiers pays en développement qui importe des services numériques fournis par des non-résidents. ▶ Près de 4 millions de travailleurs freelance et 700,000 travailleurs travaillent dans les services de réservation des voitures en Malaisie (avril 2021). ▶ Le gouvernement a inclus l'économie numérique dans son douzième plan. ▶ La liberté de choisir son emploi et la flexibilité sont quelques-unes des raisons de la popularité de l'économie des plateformes. ▶ La préoccupation: les droits des travailleurs de l'économie des plateformes ne sont pas protégés par la Loi sur l'emploi de 1955 (Employment Act of 1955) et ils ne perçoivent pas les avantages qui y sont inscrits. ▶ Le travail à la maison et l'économie numérique sont la nouvelle norme en Malaisie. ▶ Exemple: HSBC Malaisie est passée au tout numérique, ce qui a supprimé les emplois d'un grand nombre de personnes (solution pour les travailleurs: se reconverter ou se perfectionner). ▶ Les travailleurs peuvent travailler pour de nombreux opérateurs numériques. ▶ Il est très difficile d'organiser les travailleurs de l'économie des plateformes. ▶ Les syndicats veulent conseiller le gouvernement sur la façon de traiter cette situation.
Vos membres sont-ils passés au travail des plateformes/ dans l'économie numérique?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oui ▶ Les syndicats ne peuvent pas représenter les travailleurs de l'économie des plateformes car la loi de 1955 sur l'emploi ne les classe pas comme des travailleurs. ▶ L'industrie du tourisme a été touchée et son plus grand syndicat a été supprimé ▶ Les travailleurs vont travailler sur les plateformes quand leur emploi est résilié par leur employeur.. ▶ Les syndicats collaborent avec les organisations internationales pour organiser des ateliers de sensibilisation sur l'adhésion aux syndicats et les droits des travailleurs (sécurité de l'emploi /santé /prestations sociales). ▶ Les syndicats présentent les travailleurs/les membres qu'ils rencontrent aux syndicats et aux organisations gouvernementales du secteur pour les aider à participer aux efforts de sensibilisation. ▶ Les syndicats de l'économie des plateformes sont considérés comme des associations professionnelles. ▶ On a l'impression que les travailleurs veulent des horaires flexibles et des contrats de sous-traitance et non pas des contrats d'emploi et c'est là où il y a un conflit. ▶ Les travailleurs augmentent leurs revenus en travaillant pour un grand nombre d'entreprises, mais ils n'ont pas beaucoup de droits. ▶ Les gens quittent les syndicats pour travailler dans l'économie numérique/des plateformes. ▶ Les syndicats ne peuvent pas former de fédérations avec les associations professionnelles.

Question	Syndicat participant: Malaysian Trades Union Congress
Y a-t-il eu des tentatives de discussion avec les propriétaires des plateformes sur le fait de constituer un syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les syndicats peuvent seulement discuter des propositions, car les propriétaires des plateformes savent que les travailleurs ne sont pas couverts par la loi sur l'emploi de 1955. ▶ Les travailleurs peuvent être renvoyés à tout moment et leur rémunération peut aussi être réduite. ▶ Les travailleurs sont considérés comme des prestataires indépendants. ▶ Les associations professionnelles et le parti au pouvoir ont tenu une réunion le 6 septembre 2021 pour examiner les stratégies pour que tous les travailleurs soient protégés par la loi sur l'emploi de 1955. ▶ Exemple: après la décision de la Cour Suprême de Nouvelle-Zélande, un cas récent a été soumis à la Haute Cour et rejeté à cause de l'exemption dans la loi sur l'emploi de 1955. L'affaire est maintenant renvoyée devant la cour d'appel.
Pensez-vous que la situation puisse s'inverser après la pandémie?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nous avons de bonnes raisons d'être optimistes sur le renversement de la situation. ▶ Après la pandémie, l'économie numérique/des plateformes continuera d'exister, mais maintenant, la préoccupation, c'est la reconnaissance et la protection des travailleurs. ▶ Les employeurs se sentent à l'aise avec l'économie des plateformes; le gouvernement a aussi accordé des fonds à l'économie des plateformes. ▶ Le Congrès des syndicats de Malaisie comprend maintenant que l'économie des plateformes et le commerce en ligne sont liés, et que le boom du commerce en ligne est lié à l'économie des plateformes. ▶ Le Congrès estime qu'il faut apprendre à vivre avec l'économie des plateformes. ▶ Mais le Congrès comprend que le pays ne peut pas étouffer les initiatives en matière de commerce en ligne.
Quels sont les droits que réclament les travailleurs de l'économie numérique?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leur démographie est essentiellement jeune (30-40 ans), des gens très forts en technologie. ▶ Les travailleurs veulent garder leur style de vie flexible. ▶ La Malaisie n'a pas de règles pour limiter le nombre d'employeurs à un employeur principal pour les travailleurs de l'économie numérique. ▶ La loi de 1955 sur l'emploi crée des «obstacles» sur le lieu de travail, comme la hiérarchie bureaucratique qui fait qu'on a un directeur et des superviseurs; les travailleurs préfèrent sortir de cet environnement cadré stressant pour avoir un environnement plus libre dans l'économie numérique. ▶ Les avis sont qu'ils ne recherchent pas une approche holistique ni les prestations qui leur sont offertes par la loi sur l'emploi de 1955, comme le fait de travailler pour un seul employeur pendant une longue période; les syndicats doivent adopter une vision à long terme et apporter des indemnités en cas de perte d'emploi, des prestations de vieillesse, des soins de santé, etc. ▶ Le revenu provenant des commissions des travailleurs de l'économie numérique peut être beaucoup plus élevé que le salaire des travailleurs à plein temps (environ 3 000 dollars des États-Unis par mois pour certains travailleurs, ce qu'ils ne gagneraient jamais en tant que salariés). ▶ Il faut toutefois établir un prix plancher pour les commissions, car les dirigeants peuvent les changer à tout moment.

Question	Syndicat participant: Malaysian Trades Union Congress
Quelles sont vos recommandations pour enseigner aux travailleurs des plateformes le fonctionnement des plateformes et des algorithmes afin de mieux négocier?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Actuellement, les travailleurs de l'économie numérique collaborent entre eux (preuve anecdotique). ▶ Les syndicats discutent avec les fournisseurs, les dirigeants et les propriétaires de plateformes pour mieux comprendre le fonctionnement des plateformes. ▶ Les syndicats doivent disposer d'informations sur le fonctionnement des plateformes pour commencer à négocier. ▶ Il faut d'abord remédier à la cause principale des prestations minimales dont bénéficient les travailleurs de l'économie numérique.

▶ Mongolie

Question	Syndicat participant: Confédération des syndicats de Mongolie (CMTU)
Le travail numérique/ le travail sur les plateformes numériques a-t-il eu une incidence sur les membres de votre syndicat?	<p>En tant que syndicat, dans quelle mesure vos activités ont-elles été affectées?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ces deux dernières années, le syndicat a connu des difficultés à cause du coronavirus, comme tout le monde. Il a dû transférer ses activités vers le numérique. ▶ L'activité numérique a eu d'énormes conséquences sur le travail, notamment ces deux dernières années. ▶ Ce n'est pas seulement notre propre organisation, mais la nation toute entière qui a dû s'adapter à la situation en utilisant plus souvent les plateformes numériques et les applications, donc la proposition est de travailler et de connecter tous les membres du syndicat en utilisant les réseaux sociaux et les applications. ▶ L'année dernière, elle a produit une application pour le syndicat qui permet de connecter ses membres; les membres peuvent l'utiliser pour contacter le syndicat au niveau du secteur et de l'entreprise. ▶ Dans l'ensemble du syndicat, les membres peuvent obtenir les informations dont ils ont besoin, à tout moment. ▶ 70 pour cent du travail du syndicat est maintenant réalisé sur une plateforme numérique ou un réseau social; même les négociations collectives et les accords collectifs se font maintenant sur les réseaux sociaux. ▶ Nous constatons que le pourcentage de membres syndiqués ne baisse pas autant que dans le pays tout entier; cependant, le niveau d'implication des syndicats baisse dans certains secteurs d'emploi, ce qui peut être lié à l'informatisation de ces emplois (certains éléments comme le calcul des salaires sont fixés au niveau informatique et ne peuvent pas être négociés). ▶ Nous voyons aussi que c'est tout à fait en lien avec les priorités de la CMTU qui négocie activement avec le gouvernement grâce au dialogue social et aux accords de protection pour rappeler au gouvernement de ne pas oublier les problèmes des travailleurs, comme les salaires et la sécurité sociale. ▶ La nouvelle loi du travail a été modifiée en 2021, et l'ensemble de ce processus a pris presque neuf ans, mais la CMTU travaille activement à l'adoption de nouvelles lois sur le travail. ▶ Cette loi du travail comporte plusieurs nouvelles réglementations, comme l'accès à l'économie de l'information et des plateformes numériques. ▶ Elle porte sur les nouvelles tendances comme celles de l'économie numérique, le travail à distance et la numérisation. ▶ Le syndicat estime que cette nouvelle loi est beaucoup plus avantageuse pour l'économie numérique et les travailleurs.

Question	Syndicat participant: Confédération des syndicats de Mongolie (CMTU)
Comment cette nouvelle loi qui a été adoptée en juillet va-t-elle aider les travailleurs de l'économie numérique?	<p>Le processus d'adoption de la loi a-t-il été difficile?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Oui, il a pris neuf ans. ▶ Il a fallu plusieurs gouvernements et plusieurs ministres pour y arriver. ▶ La mise en œuvre de cette nouvelle loi du travail était prévue pour janvier 2022, donc la priorité de la CMTU maintenant est de plaider en faveur de la nouvelle loi et de former des facilitateurs; le syndicat prévoit activement de former tous les dirigeants de la communauté des syndicats et les militants afin de promouvoir cette nouvelle loi.
Cela permettra-t-il aux travailleurs qui passent à l'économie des plateformes de s'affilier à un syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Depuis 2019, l'une des priorités de la CMTU a été de s'occuper du travail dans l'économie de l'information. ▶ L'une de ses priorités est de promouvoir l'économie informelle. ▶ Elle réalise une nouvelle enquête sur l'économie informelle, qui inclut l'économie des plateformes. ▶ La CMTU voudrait travailler activement en coopération avec le gouvernement et les employeurs pour formaliser les travailleurs informels (c'est un projet en cours avec l'OIT et le gouvernement). ▶ Le secteur informel en Mongolie est très vaste, il comprend les éleveurs et les travailleurs des plateformes. ▶ Un autre projet de l'OIT pour formaliser les éleveurs est en cours. ▶ Grâce à ce projet, la CMTU discute activement avec les éleveurs; ils représentent 30 pour cent de la population active de la Mongolie. ▶ La CMTU cible les éleveurs pour les former et les recruter formellement dans le comité des syndicats. ▶ Les éleveurs ne disposent pas de bonnes connexions à l'Internet pour avoir accès à l'économie numérique. ▶ Le projet consiste aussi à développer une application pour les éleveurs et d'autres travailleurs, qu'ils pourront utiliser pour rechercher des comités syndicaux qu'ils peuvent rejoindre; de cette façon, ils peuvent avoir accès à des podcasts et à d'autres informations. ▶ Le syndicat estime que ça marchera. ▶ La semaine avant que ces informations soient rassemblées, le camarade Nyandiwa est allé dans l'une des provinces (sa province d'origine); il a rencontré les éleveurs en personne et ils ont dit que si ce projet fonctionne bien, c'est parce qu'il est vraiment nécessaire pour eux, mais ils sont très occupés, toujours à s'occuper de leur bétail. ▶ La CMTU voit qu'elle peut facilement mettre en œuvre ce projet avec ses organisations affiliées; elle a 36 syndicats affiliés dans 21 provinces, et elle les utilise pour connecter les éleveurs dans les provinces. ▶ Grâce à ce projet, ils ont des discussions actives avec d'autres organisations du gouvernement, et d'autres ONG; l'objectif principal est de les formaliser en formant des syndicats et de les informer sur ce que les syndicats peuvent faire et leurs objectifs. ▶ Tout le monde peut télécharger l'application, et quand ils l'ouvrent, ils peuvent chercher les syndicats qu'ils peuvent rejoindre.
Est-ce qu'un travailleur indépendant peut s'affilier à un syndicat?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tous les éleveurs peuvent s'affilier à un syndicat, parce que chaque province a son syndicat provincial, et chaque province a environ 10 à 20 sous-provinces (som) avec des syndicats qu'ils peuvent rejoindre. ▶ Note: Il semblerait que tout le monde peut s'affilier à un syndicat.

Question	Syndicat participant: Confédération des syndicats de Mongolie (CMTU)
Ont-ils des coopératives avec lesquelles négocier en tant qu'élèves?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ils peuvent signer des conventions collectives au premier niveau (som) avec le gouverneur du som (un som est la division administrative de deuxième niveau, en dessous de la province). ▶ Tous les collectifs ont une convention collective avec le som. ▶ La question des élèves fait partie de cet accord. ▶ Il y a beaucoup d'intérêt à maintenir les travailleurs informels dans le cadre du syndicat.
Ont-ils accès à d'autres marchés et au commerce électronique pour vendre leur production?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le projet vient tout juste de commencer donc le syndicat a choisi deux provinces à titre d'exemple, il est en contact avec le gouverneur de la province et avec les élèves et utilisent les mêmes réseaux sociaux qu'eux. ▶ La technologie est difficile car l'accès à l'Internet n'est pas très bon, mais ils tentent de communiquer avec les élèves en utilisant les mêmes réseaux sociaux qu'eux. ▶ Le service public n'est pas très bon non plus au niveau du som, donc les syndicats essaient de communiquer avec les élèves pour les encourager à rejoindre le syndicat.
Les jeunes adhèrent-ils aux syndicats?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La Mongolie est un pays jeune, mais le taux de chômage chez les jeunes est très élevé, ce qui veut dire que beaucoup d'entre eux rejoignent l'économie des plateformes. ▶ Le syndicat a une commission pour les jeunes et il essaie de discuter avec les jeunes, mais l'un des problèmes qu'il rencontre, c'est que les jeunes ne savent pas ce que c'est qu'un syndicat. ▶ Le directeur et le secrétaire du comité des jeunes ne sont pas des postes permanents, mais ils essaient de créer des liens avec les jeunes qui sont déjà syndiqués. ▶ La tendance est à la numérisation. ▶ Trois ou quatre personnes travaillent dans une entreprise, alors c'est difficile de les faire adhérer au syndicat, et ils ne savent pas ou ne veulent pas adhérer au syndicat. ▶ La camarade Namuun est la secrétaire du comité des jeunes de l'organisation; tous les ans, le syndicat essaie de discuter avec les jeunes, mais c'est difficile, notamment avec la pandémie de coronavirus; toutefois, le syndicat peut les contacter sur les plateformes numériques.
Voient-ils une expansion de l'économie numérique?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ L'économie numérique se développe. ▶ Les jeunes femmes et les autres femmes apprennent à connaître les possibilités de l'économie numérique, alors le syndicat essaie de déplacer son travail vers la sphère numérique autant que possible. ▶ Les perspectives d'emploi indiquent que l'économie numérique est en expansion et continuera de l'être, même après la pandémie.
Les travailleurs de l'économie numérique en ligne peuvent-ils adhérer aux syndicats?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il s'agit d'un nouveau domaine d'activité pour les syndicats. ▶ Les syndicats ont du mal à s'y faire une place. ▶ D'après la nouvelle loi sur le travail, les travailleurs peuvent adhérer aux syndicats et bénéficier de conventions collectives. ▶ Ils n'ont encore aucune expérience pour recruter des travailleurs dans le syndicat et comment leur faire connaître le syndicat. ▶ Le gouvernement a récemment organisé un forum numérique national qui intéresse les jeunes. ▶ La seule préoccupation, c'est de savoir comment le syndicat peut avoir une influence sur les conditions de travail et sur les questions relatives au marché du travail auquel ils participent. ▶ Il peut également recourir à la loi sur le travail et intervenir sur le marché du travail.

Question	Syndicat participant: Confédération des syndicats de Mongolie (CMTU)
Autres questions	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Récemment, le CMTU a participé à la négociation d'une nouvelle série de mesures concernant la protection sociale, donc il négocie activement avec le gouvernement. ▶ Sa priorité est de surveiller la mise en place de la protection sociale, à laquelle les gens n'ont pas eu droit ces vingt dernières années. ▶ Tous les travailleurs, y compris les travailleurs du numérique et du marché informel, peuvent recevoir des prestations dans le cadre des nouvelles mesures de protection sociale. ▶ Tout le monde peut adhérer au régime de sécurité sociale volontaire. ▶ Tous les travailleurs relèvent du ministère du Travail et de la Protection sociale.

▶ Sri Lanka

Question	Syndicats participants: L'association de protection des droits des propriétaires de taxi et des chauffeurs pour l'ensemble de l'île, et deux autres structures, avec l'aide du syndicat national des gens de mer du Sri Lanka (NUSS)
Le travail numérique/ sur les plateformes a-t-il eu une incidence sur les membres de votre syndicat?	▶ Une association de chauffeurs de taxi a été enregistrée en tant que société à responsabilité limitée par garantie; ce n'est pas un syndicat, mais l'association est affiliée au NUSS.
Y a-t-il eu des tentatives pour parler avec les propriétaires des plateformes sur la création de syndicats?	▶ L'association a passé un accord avec l'une des plateformes de transport à la demande (YouCab), et a tenté de discuter avec les autres entreprises, sans succès.
Quels sont les droits que veulent obtenir les travailleurs de l'économie numérique?	▶ Avec la pandémie, les chauffeurs ont eu beaucoup de difficultés, leurs revenus quotidiens ne suffisaient plus à entretenir leur véhicule, gérer les dépenses de fonctionnement et nourrir leurs familles.
Avez-vous un contrôle quelconque sur l'algorithme ou sur les calculs?	▶ Auparavant, l'application de la plateforme indiquait le calcul en temps réel du taux, donc les frais d'attente, les frais supplémentaires, etc. et le calcul final des frais étaient clairs, mais maintenant, on ne voit plus que le calcul final des frais lorsque la course est terminée, et s'il y a une erreur à cause du signal ou de la couverture par le réseau, parfois une distance plus courte est indiquée, et le chauffeur ou le cycliste n'a aucun moyen de remettre ça en cause; l'opérateur de la plateforme s'intéresse plus à la satisfaction des clients qu'aux problèmes des chauffeurs ou des cyclistes.
Autres questions	▶ Ce secteur n'est pas couvert par des réglementations ni des directives de l'état, donc les opérateurs des plateformes donnent la priorité à leurs clients et à leurs propres intérêts aux dépens des cyclistes et des chauffeurs; Il faut qu'il y ait une réglementation de l'état pour rendre la situation plus équitable.

▶ Thaïlande

Question	Syndicat participant: Confédération des travailleurs des entreprises publiques (State Enterprises Workers' Relations Confederation SERC)
Le travail de vos membres a-t-il été modifié pour aller vers le travail sur les plateformes/ dans l'économie numérique?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le syndicat a observé que la numérisation s'est traduite par un changement de nombreux secteurs vers le secteur numérique. ▶ Pour les usines, tout numériser est coûteux, donc peu d'usines ont atteint une numérisation complète. ▶ Il y a plus d'automatisation dans le secteur bancaire, parce que les tâches qui nécessitaient beaucoup de main d'œuvre ont maintenant été remplacées par l'informatisation; le personnel au guichet a été licencié. ▶ Le syndicat a vu des situations où les travailleurs n'arrivaient pas à suivre la numérisation et leur employeur ne voulait pas les former, donc ils sont devenus chômeurs. ▶ La numérisation crée des emplois sur les plateformes. ▶ En Thaïlande, les travailleurs des plateformes sont des travailleurs informels. ▶ Ils ne connaissent pas l'impact que peut avoir un syndicat, car les travailleurs informels ne sont pas reconnus et ne peuvent pas se syndiquer. ▶ Les travailleurs informels ne peuvent pas être protégés, car le syndicat n'est pas assez puissant pour négocier collectivement. ▶ Les livreurs de denrées alimentaires des plateformes ont essayé de se syndiquer pour négocier avec leurs employeurs. ▶ La syndicalisation des travailleurs des plateformes de travailleurs domestiques étrangers en est à ses débuts, le syndicat ne peut pas beaucoup négocier, mais il pense que c'est un début pour protéger leurs conditions de travail. ▶ Durant la pandémie, beaucoup d'entreprises ont souffert, les syndicats ont donc moins de membres. ▶ Certains des travailleurs formels sont devenus informels parce qu'ils sont retournés dans les zones rurales pour continuer l'agriculture sur les terres dont ils ont hérité ou se sont engagés dans le travail sur les plateformes. ▶ Il n'y a pas de cadre juridique ni de loi pour protéger les travailleurs des plateformes. ▶ Le syndicat essaie d'améliorer cette situation grâce à la loi sur les droits des travailleurs numériques, mais il n'est pas satisfait car cette loi est rédigée unilatéralement par les ministres, qui n'ont pas bien compris la position des travailleurs. ▶ Début 2021, le ministère du travail a indiqué qu'avec l'arrivée du travail numérique, il va rédiger une loi fondée sur un taux horaire. ▶ Mais au lieu de protéger les travailleurs des plateformes, le ministère a choisi de promouvoir l'emploi payé à l'heure, ce qui d'après le syndicat, réduira la protection.

Question	Syndicat participant: Confédération des travailleurs des entreprises publiques (State Enterprises Workers' Relations Confederation SERC)
Un décret royal a été rédigé pour protéger les opérateurs des plateformes, mais il ne contient aucune protection pour les travailleurs. Qu'en pensez-vous?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Face à l'économie numérique, le décret royal était destiné à promouvoir les investissements, pour favoriser les entreprises; généralement, ils ne ciblent pas la protection des travailleurs, mais quand ce sera plus développé, cela peut arriver. ▶ Le syndicat cherche des opportunités pour promouvoir la protection des travailleurs par le biais du décret royal. ▶ À cause du gouvernement militaire en Thaïlande et des élections récentes, les gouvernants ne sont pas forcément d'humeur à écouter nos arguments. ▶ La numérisation est un nouveau domaine pour les travailleurs syndiqués et les dirigeants des syndicats, donc ils ne comprennent pas très bien quelle stratégie pourrait les aider à faire une évaluation. ▶ D'habitude, ils n'aident que les travailleurs sur des lieux de travail traditionnels pour les problèmes habituels, et ils n'ont pas les connaissances pour aider les travailleurs de l'économie numérique ou des plateformes. ▶ Actuellement, les syndicalistes sont assez désorientés car ils ne comprennent pas très bien la numérisation. ▶ L'autre problème, c'est qu'il y a cinq ans, certains syndicats ont discuté de la numérisation et se sont mis d'accord sur un transfert de connaissances vers les travailleurs informels, mais ils sont encore trop préoccupés par leurs activités internes pour partager leurs connaissances.
Dans l'ensemble, qu'est-ce qui pourrait être fait pour organiser ces travailleurs? Pensez-vous que des initiatives de financement communautaire pourrait avoir un impact sur les opérateurs des plateformes?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le syndicat pense qu'il y a des restrictions pour se joindre au Solidarity Centre (une ONG internationale). ▶ Il pense que les manifestations sont bonnes pour sensibiliser le public et peuvent susciter un soutien en faveur de la protection. ▶ Toutefois il ne suffit pas de faire des pétitions pour faire pression sur les législateurs pour qu'ils adoptent une loi pour protéger les travailleurs informels. ▶ Il pense que la prochaine étape serait de mobiliser des soutiens et de sensibiliser pour aider les travailleurs formels à se syndiquer et éduquer les travailleurs informels. ▶ Si tous les travailleurs sont unis, ceux qui travaillent dans l'économie des plateformes peuvent gagner en visibilité et en force pour être reconnus. ▶ Le remède consiste à faire en sorte que les gens qui travaillent dans l'économie numérique aient une protection dans le cadre de la loi. ▶ La campagne publique réalisée par le Solidarity Centre est une première étape intéressante, mais les syndicats ont besoin de plus de coopération avec les deux types de travailleurs pour qu'ils se syndiquent et négocient collectivement. ▶ Le problème à l'heure actuelle est que d'après la loi thaïlandaise, les travailleurs sont répartis en plusieurs catégories, et régis par des lois différentes: les travailleurs formels sont régis par une loi sur le travail formel, alors que les travailleurs de l'économie numérique sont régis par la loi sur l'informalité et n'ont pas le droit de se syndiquer. ▶ Le syndicat peut voir que parfois, les travailleurs qui bénéficient de protections ne font pas attention aux travailleurs informels pour les aider. ▶ Une campagne publique est un bon moyen d'aider les gens à comprendre ce problème, mais s'ils veulent que les travailleurs soient protégés, ils doivent agir pour les organiser et s'unir pour exercer un effet de levier et des pressions pour avoir un impact.

Question	Syndicat participant: Confédération des travailleurs des entreprises publiques (State Enterprises Workers' Relations Confederation SERC)
<p>Savez-vous si des travailleurs thaïlandais ont saisi les tribunaux pour se faire reconnaître? Ont-ils essayé d'utiliser des lois pour être reconnus?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le syndicat ne pense pas que cette approche soit utilisée en Thaïlande pour faire reconnaître ces travailleurs par la chambre de commerce thaïlandaise. ▶ Il n'a pas essayé parce que ces travailleurs sont classés comme des travailleurs informels. ▶ Les centres de solidarité des travailleurs Thai ont envoyé une requête au gouvernement pour que les travailleurs informels soient reconnus, mais le gouvernement n'a pas accepté cette requête. ▶ Les travailleurs de l'économie des plateformes ne sont pas protégés par la loi existante.
<p>Quelle est votre expérience en matière de négociation collective et de syndicalisation dans le secteur privé? Est-elle utilisée en Thaïlande et à quels problèmes êtes-vous confrontés?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le syndicat estime que même dans les secteurs publics, on peut voir que beaucoup de travailleurs sont devenus des travailleurs informels travaillant avec des contrats de courte durée, par exemple les travailleurs de la santé, les infirmières, les salariés mineurs, etc. ▶ Ils ne sont pas engagés avec un contrat à durée indéterminée. ▶ Les syndicats de l'industrie pharmaceutique reconnaissent également que l'informalisation des travailleurs du secteur de la santé publique est un problème grave. ▶ Les syndicats pharmaceutiques thaïlandais ont continué à aider les travailleurs à négocier avec le gouvernement pour améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail. ▶ Durant la pandémie, le gouvernement a consacré beaucoup d'argent pour soutenir l'économie et a réduit le budget de la santé publique, donc les contrats temporaires de 3 à 5 ans pour les travailleurs de la santé sont réduits à des contrats d'un an, ce qui donne moins de sécurité de l'emploi aux travailleurs. ▶ Après une négociation avec les autorités de santé publique, ces dernières ont décidé de réinstaurer des contrats de 3 à 5 ans au lieu des contrats d'un an. ▶ Les syndicats ont également recours aux centres de solidarité du travail thaïlandais en tant que plateforme pour négocier avec le gouvernement en présentant des requêtes. ▶ Ces dernières années, les syndicats ont plaidé en faveur des travailleurs informels en ayant recours à la plateforme syndicale, parce que les mesures de sécurité sociale pour les travailleurs formels et informels sont très lacunaires.

Question	Syndicat participant: Confédération des travailleurs des entreprises publiques (State Enterprises Workers' Relations Confederation SERC)
Si vous étiez en mesure de changer la donne, quelles seraient les trois choses les plus importantes que vous demanderiez pour les travailleurs informels?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le syndicat voudrait qu'il y ait plus de syndicats industriels et plus de lois pour promouvoir les syndicats industriels en Thaïlande. Habituellement, ces syndicats sont au niveau de l'entreprise, ce qui ne leur permet pas de faire face à la numérisation du travail tous seuls. ▶ Les lieux de travail traditionnels ont un petit nombre de travailleurs, ce qui veut dire qu'ils ont moins de pouvoir pour négocier. ▶ Les syndicats internes (au niveau de l'entreprise) ne peuvent pas vraiment être efficaces pour aider leurs membres à se montrer solidaires pour aider d'autres travailleurs. ▶ Les syndicats aimeraient que les travailleurs, et surtout les travailleurs formels, soient formés pour avoir des stratégies vis-à-vis des nouvelles formes d'emploi. ▶ Les syndicats doivent penser différemment lors des négociations et faire face aux nouveaux défis de la numérisation et de l'informalisation, et changer de mentalité à l'intérieur du syndicat. ▶ Les syndicats souhaitent un renforcement de la loi avec de nouveaux outils pour protéger l'emploi. ▶ Ils voudraient que le gouvernement protège les travailleurs plutôt que les entreprises. ▶ Par exemple, les travailleurs allemands ont des politiques pour garder les emplois en Allemagne au lieu d'externaliser les emplois. ▶ En Thaïlande, si un travailleur est dans le secteur formel, puis qu'il devient informel, il perd la protection qu'il avait, car les travailleurs informels n'ont aucune protection. ▶ Les syndicats doivent s'assurer que les travailleurs restent dans leur emploi le plus longtemps possible pour garantir leur protection sociale. ▶ Si les syndicats n'obtiennent pas de bonnes conditions de travail et de rémunération, ils ne peuvent pas aider leurs travailleurs.

Références

- Anan, P.Krishnan. 2020. «The Indian Federation of App-based Transport Workers: A case study». *China Labour Bulletin*, 2 novembre 2020.
- Berg, Janine Marie, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et Six Silbermann. 2018. «[Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde](#)». Bureau international du Travail, Genève.
- Chen, Julie Yujie, et Jack Linchuan Qiu. 2019. «[Digital utility: Datafication, regulation, labor, and DiDi's platformization of urban transport in China](#)». *Chinese Journal of Communication*, 12 (3): 274-89.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement), 2019. «[Rapport sur l'économie numérique](#)». New York: Nations Unies.
- Commission mondiale sur l'avenir du travail, 2019. «[Travailler pour bâtir un avenir meilleur](#)». Genève.
- Dhaka Tribune, 2021: «[Riders go on 24 hour-strike with 6 point demand](#)». 28 septembre 2021.
- Hall, Jonathan, et Alan Krueger. 2018. «An Analysis for the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States». *Industrial and Labour Relations Review* 71(3): 705-732.
- Hauben, Harald, Korolien Lenaerts, et Susanne Kraatz. 2020. «*The Platform Economy and Precarious Work*». Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Luxembourg: Parlement européen.
- Islington Council, 2021. «[Islington Council backs new ethical food delivery co-operative Wings](#)». 20 juillet 2021.
- Kenney, Martin et John Zysman. 2016. «The Rise of the Platform Economy». *Issues in Science and Technology* 32(3): 61.
- Kidd, Sun Cheng. 2020. «Conceptualizing the Gig Economy in Malaysia». *Research for Social Advancement* 7: 1-23.
- OIT. 2019. «[Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#)». Genève.
- . 2021. «[Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail](#)». Genève.
- ONU. Nations Unies 2021. «[Rapport sur les Objectifs de développement durable](#)». New York: Nations Unies.
- Visser, Jelle. 2029. «[Trade Unions in the Balance](#)». Genève: OIT ACTRAV.
- Voet, Ludovic. «[Trade unions take on platform companies in the struggle for decent work](#)». *Social Europe*, 7 octobre 2021.
- YouCab.lk (@YouCabLK). 2019. «YOUCAB signs Memorandum of Understanding with the 'All Island Association to Protect the Rights of Taxi Owners and Drivers (AIAPROD)' le 16 mai 2019 à Elevate, Access Towers II». Twitter. 20 mai 2019.

Donner une voix aux chauffeurs des plateformes et les représenter en Afrique sub-saharienne: un moyen de redynamiser les syndicats?

Angela D. Akorsu

Département des Études sur le travail et les ressources humaines
de l'université de Cape Coast, Ghana

Jacqueline Wambui Wamai

«International Lawyers Assisting Workers Network» (ILAW)
Afrique sub-saharienne

Akua O. Britwum

Département des Études sur le travail et les ressources humaines
de l'université de Cape Coast, Ghana



Introduction

Les syndicats, dont le mandat est de représenter tous les travailleurs en tant qu'organisations, sont remis en cause sur deux fronts. Premièrement, ils doivent relever le défi de remplir leurs mandats traditionnels auprès de nouvelles catégories de travailleurs, dont le travail est souvent précaire, et qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés. Parmi ces travailleurs figurent les travailleurs migrants, ceux de l'économie informelle et les travailleurs sur les plateformes. Ces derniers se distinguent en particulier, en raison d'une caractéristique spécifique sur le marché du travail contemporain, qui est l'augmentation de la dépendance à l'Internet, par le biais d'applications et de plateformes de travail; d'où la croissance de l'économie des plateformes. Le travail sur les plateformes est apparu avec la numérisation mondiale des économies, et a créé de nouvelles opportunités de travail pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées, notamment dans les pays en développement dont les économies sont faibles (De Groen et al., 2017; Graham, Hjorth et Lehdonvirta, 2017; Vallas, 2019). Cependant, le travail sur les plateformes est attaqué parce qu'il aggrave les vulnérabilités des travailleurs. Les travailleurs des plateformes appartiennent au groupe plus large des travailleurs atypiques – notamment dans l'hémisphère Sud – dont le travail se caractérise par un déclin de l'emploi traditionnel (autrefois sûr) et une augmentation de l'informalité, d'horaires de travail irréguliers, l'absence d'un emploi et de sécurité sociale (Anderson et Huffman 2021; Britwum 2019; Vallas 2019). Cette évolution souligne qu'il est nécessaire de donner une voix à ces travailleurs et de les représenter, mais l'ambiguïté de leur statut d'emploi remet en cause les moyens traditionnels d'organiser les travailleurs pour représenter leurs intérêts. La plupart du temps, la configuration du travail sur les plateformes ne respecte pas le cadre réglementaire de protection des travailleurs (Rani et Furrer, 2020). De plus, la dispersion des travailleurs en ligne sur plusieurs pays, notamment sur les plateformes de services qui interviennent au niveau mondial comme Upwork, entrave la mobilisation et réduit la capacité d'intervention des syndicats nationaux et les possibilités de couverture par la législation nationale.

Deuxièmement, les syndicats sont confrontés à un défi existentiel en raison des transformations constantes au sein des marchés du travail mondiaux. Par exemple, l'augmentation de la désindustrialisation, du travail atypique et flexible par le biais de la sous-traitance et des délocalisations des pays du Nord, et la croissance de l'économie informelle dans les pays du Sud se sont traduites par une réduction constante de la densité des syndicats dans presque toutes les nations du monde. Ces dernières décennies, on a pu constater les effets dévastateurs de la réduction de la couverture par les syndicats et de leur perte d'influence. Par ailleurs, l'insécurité qui définit le travail au 21^{ème} siècle remet en cause les réglementations utilisées par les syndicats pour organiser et réguler les marchés du travail et les relations d'emploi. Ces facteurs, auxquels s'ajoutent des crises de gouvernance interne, ont conduit certains à prédire que les syndicats n'ont plus aucune utilité et sont en voie d'extinction (Andrae et Beckman, 1998). Toutefois, Visser (2019), au lieu de sonner le glas des syndicats, leur prédit quatre issues possibles, dont leur redynamisation. En faisant

référence aux membres de la Confédération syndicale internationale (CSI), qui s'élèvent à 207,5 millions dans 331 fédérations affiliées dans 163 pays et territoires, il conclut que les syndicats figurent encore parmi les plus grandes organisations bénévoles dans le monde – un fait qui suggère difficilement une extinction totale à l'avenir.

Donc, la redynamisation des syndicats reste une perspective, et les travailleurs des plateformes ont besoin de protection. Les travailleurs des plateformes, reconnaissant leur manque de représentation, se sont auto-organisés, et de nouveaux acteurs et de nouvelles stratégies non conventionnelles ont émergé pour représenter leurs intérêts. Ce qui se passe actuellement pose des questions de durabilité et d'efficacité politique, au sujet du potentiel qu'ont ces organisations de revendiquer des droits pour les travailleurs vulnérables qu'elles cherchent à représenter. Le plus important, cependant, c'est le manque de connaissances sur les voies d'évolution adoptées par ces acteurs émergents et sur leur potentiel de revitalisation du mouvement syndical en Afrique. Ce document cherche donc à répondre aux questions suivantes: quels sont les autres intervenants, en dehors des syndicats, qui émergent pour représenter les travailleurs des plateformes? Quelles sont leurs stratégies? Quelles sont les réponses de certains syndicats? Et quelles sont les voies potentiellement en faveur d'une redynamisation des syndicats?

Ce document est composé de sept parties, y compris l'introduction. La partie 2 présente le contexte de ce document. La partie 3 discute de l'état de la littérature sur l'organisation des travailleurs des plateformes et évoque l'avenir des syndicats. La partie 4 comporte une brève description de la méthode, qui est suivie par la présentation et la discussion dans les parties 5 et 6 de ce qui s'est passé au Ghana, au Kenya, au Nigéria et en Afrique du Sud. La septième et dernière partie présente les conclusions et les réflexions sur ces éléments.

Contexte

Uber a été la première plateforme de chauffeurs de taxi à pénétrer sur le marché africain, c'est elle qui a encore la plus grande part du marché dans tous ces pays. D'après Smit et al. (2019), plus de 4,8 millions de travailleurs africains gagnaient leur vie sur les plateformes numériques en 2019, et l'on s'attend à une augmentation de ce chiffre avec l'amélioration très importante de la disponibilité de l'Internet sur le continent. La croissance de ce secteur des chauffeurs des plateformes en Afrique a été attribuée à l'augmentation de la population, de la demande de taxis sur les plateformes par une classe moyenne en expansion qui peut se les payer, car le confort qu'offre ce secteur permet d'éviter les aléas des systèmes de transports publics mal gérés, et en plus il propose des emplois sur un marché de l'emploi où les taux de chômage sont élevés, notamment chez les jeunes (Wamai, 2021).

Au Ghana, le recours au téléphone portable pour accéder à l'Internet a facilité le développement de l'économie des plateformes. D'après Smit et al (2019), le Ghana dispose d'environ 63 plateformes numériques dans les secteurs du transport, de l'hôtellerie, du commerce, de l'agriculture et de la santé. Smit et al. explique que la plupart de ces

plateformes ont été créées sur place, certaines sont d'origine africaine, d'autres ont des origines asiatiques, chinoises, européennes et américaines. Il s'agit de plateformes utilisées pour les achats, passer des commandes auprès des restaurants, utiliser des services de messageries et de logistique et la location de logements. Les plateformes du secteur des transports les plus importantes et les plus connues sont Uber, Bolt, Yango, Dropping, Swift Wheels, Daily Care et Fenix. Uber s'est installé au Ghana en juin 2016, principalement à Accra, la capitale, et reste le leader du marché dans le pays.

Le secteur des transports à la demande a commencé au Kenya avec le lancement d'Uber en juin 2015. Parmi les autres plateformes de transport au Kenya, on trouve Little Cabs, An-Nisa Cabs, Mondo Ride (Mare and Mopfu, 2020), Bold (anciennement Taxify) et Wasili (Anwar, Otieno et Stein, 2022). Cependant, Uber et Bolt dominent le marché des plateformes dans ce pays. Uber a environ 6000 chauffeurs actifs. Little Cabs a été lancé en juillet 2016 à partir d'un partenariat avec Safaricom, le plus grand opérateur de télécommunications au Kenya, et Craft Silicon, une entreprise locale de logiciels (Dube, 2016). En janvier 2020, Uber avait plus de 6 000 chauffeurs partenaires actifs, qui proposaient 47 millions de déplacements sur 460 millions de kilomètres (Lukhanyu, 2020).

Le Nigéria a connu une croissance rapide de son marché des plateformes de transport, et est devenu l'un des plus grands marchés d'Afrique (Muttaqa, 2021). Ce secteur a démarré en 2014 avec Uber, la première entreprise de chauffeurs des plateformes à se lancer à Lagos (Meagher, 2018); elle a été suivie par Taxify en 2016, devenu maintenant Bolt. Bolt et Uber continuent d'avoir la plus grande part du marché de ce secteur des chauffeurs des plateformes au Nigéria, et sont présents dans des villes comme Lagos, Abuja et Abeokuta, entre autres (Muttaqa, 2021). L'écosystème des plateformes de taxi au Nigéria est vaste, avec 21 plateformes en opération en 2019, et seul le Kenya le dépasse au niveau du nombre d'opérateurs sur un seul marché. On trouve parmi les plateformes locales GIGM, ORide, Pamdrive, PlentyWaka et Oga Taxi.

Il est très difficile pour les gouvernements africains de contrôler les opérations du marché numérique des capitaux et de leur marché du travail. D'après Gramano (2019), plusieurs pays doivent encore adopter des normes et des réglementations pour les marchés numériques, qui sont utilisés par la grande majorité de leur population et ajoutent un dilemme supplémentaire aux problèmes non résolus des marchés du travail pour les nations africaines. Tous ces pays n'ont pas encore pleinement mis en place les instruments législatifs et les politiques nécessaires. Ainsi, le ministère du transport du Nigéria a élaboré un projet de réglementation comprenant les directives opérationnelles relatives aux fournisseurs de chauffeurs de taxi, qui devait entrer en vigueur le 1^{er} mars 2020; il ne l'est toujours pas à la date où cet article a été rédigé, car les négociations se poursuivent (Muttaqa, 2021). Le projet de réglementation relatif aux Règles du transport (Services numériques de réservation de taxi), 2020, est encore en attente d'adoption devant le Sénat au Kenya. Le Ghana est très en retard sur ce sujet. Pour que les travailleurs des plateformes obtiennent une protection de l'état, ils doivent faire un effort concerté pour attirer l'attention sur leurs conditions de

travail et exiger du gouvernement qu'il respecte ses obligations. Pour cela, il faut qu'ils s'organisent pour représenter leurs intérêts.

L'Afrique du Sud a été le premier pays du continent où Uber a été lancé (Anwar, Otieno et Stein, 2022). On y trouve aussi d'autres plateformes comme Hailer, Taxify, Zebra Cabs et Bolt. On estime qu'Uber, arrivé sur le marché en 2013 (Dube, 2016), a 13 000 chauffeurs actifs (Anwar, Otieno et Stein, 2022). Taxify est entré sur le marché en 2015 et a récemment relancé sa marque en prenant le nom de Bolt en avril 2016 pour accéder à un marché plus vaste. En 2016, Zebra Cabs, une compagnie préexistante de taxis avec des compteurs a adopté la technologie numérique de réservation de taxis et a lancé l'application Zebra Cabs, un rival direct d'Uber.

L'organisation des travailleurs des plateformes et l'avenir de syndicats

L'une des définitions courantes de l'économie des plateformes est qu'elles utilisent des plateformes ou des applications numériques en ligne pour fournir des biens et des services tangibles ou intangibles (Anwar et Graham, 2019; Schmidt, 2017). D'après l'OIT (2016), l'économie des plateformes comprend un marché des capitaux où l'on propose des produits ou des services, et un marché du travail pour des services de main d'œuvre, connu sous le nom de plateformes de travail numérique. Les plateformes numériques qui sous-traitent le travail à des personnes réparties géographiquement («crowdwork») et les programmes de localisation qui attribuent le travail à des personnes dans une zone géographique spécifique constituent des exemples de plateformes numériques. Le travail sur les plateformes, d'après Prassl et Risak (2016) implique de rassembler des propriétaires, des usagers et des travailleurs sur un espace numérique où s'élaborent des relations virtuelles complexes entre eux. Les contrats en cours sont souvent prédéterminés par les propriétaires et intégrés dans leur logiciel d'exploitation, ce qui se traduit par une relation de travail inéquitable. Les méthodes de paiement, et les conditions de travail sont donc dictées par l'application. Typiquement, le travail sur les plateformes est informel, avec des horaires de travail irréguliers, l'absence de sécurité de l'emploi et de sécurité sociale, ce qui soulève des inquiétudes à propos du statut de l'emploi numérique des employés et leur capacité à défendre leurs droits au travail (Britwum, 2019).

Une grande partie du discours sur l'organisation des travailleurs des plateformes se concentre sur les facteurs qui l'entravent. Pour commencer, il semble que l'accès à un emploi en ligne et le fait d'avoir un travail numérique isolent et dispersent les travailleurs. Ces circonstances éveillent des doutes sur la capacité des syndicats à utiliser leurs techniques habituelles pour atteindre les travailleurs. Les différents niveaux d'ambiguïté du statut d'emploi des travailleurs des plateformes sont restrictifs, au sens où ils privent les travailleurs de tout droit à des prestations de la part des opérateurs des plateformes, qui sinon, seraient considérés comme des employeurs. Dølvik et Jesnes (2017) indiquent que le

fait que ce soit le client qui dispose du contrôle direct accentue le flou sur les interactions d'exploitation entre les opérateurs des plateformes. Ces ambiguïtés limitent encore plus le recours à des instruments juridiques pour défendre les droits des travailleurs. La protection apportée par le droit du travail n'est donc pas accessible aux travailleurs des plateformes (Fabo et al., 2017; Daus, 2012). En outre, dans de nombreux pays, le fait que des travailleurs indépendants s'engagent dans une négociation collective pour obtenir de meilleurs salaires est considéré par le droit de la concurrence comme une collusion et une fixation des prix, ce qui interdit aux travailleurs des plateformes de mener des actions collectives. Indépendamment de ces entraves, les travailleurs des plateformes s'organisent pour agir vis-à-vis de leurs vulnérabilités au travail. Leurs efforts n'ont cependant guère été plus loin qu'une mobilisation effective et la mise à disposition d'une aide sociale – ce que Vandaele (2018) appelle une simple logique d'appartenance. Leur niveau d'organisation peut s'avérer insuffisant pour leur permettre de lutter pour leurs droits de la même façon que le feraient les syndicats officiels (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019). Cela a obligé certains travailleurs auto-organisés des plateformes à chercher à s'affilier à des syndicats.

La disposition, la volonté et la capacité des syndicats africains à combler l'absence de représentation des travailleurs atypiques que sont les travailleurs des plateformes ont suscité beaucoup d'intérêt chez nombre de chercheurs sur les questions du travail; pour certains, il s'agit d'une solution stratégique pour la survie des syndicats. Par exemple, Akorsu et Britwum (2018) ont indiqué que la survie des syndicats dépend de leur réponse innovante pour organiser et aider les travailleurs non organisés et sous-représentés. L'OIT (2016) a déjà souligné l'existence de plusieurs tentatives par les syndicats pour impliquer les travailleurs des plateformes, afin d'élargir leur représentation et de leur apporter des techniques syndicales. Parmi les tentatives des syndicats pour organiser les travailleurs des plateformes, on peut distinguer trois approches qui, selon Johnston et Land-Kazlauskas (2019), consistent à: (1) développer des alliances et des organisations, dont le premier objectif est de fournir et d'améliorer les services destinés aux travailleurs des plateformes tout en faisant du lobbying en leur faveur; (2) recourir à des techniques et des dispositions juridiques pour résoudre ou corriger les revendications des travailleurs des plateformes au sujet de leur classification erronée; et (3) plaider en faveur de réformes juridiques et réglementaires et d'un cadre politique visant à promouvoir les droits des travailleurs des plateformes à la négociation collective et à la syndicalisation. Cela montre qu'avec une bonne conception, la main d'œuvre d'une plateforme numérique peut permettre aux syndicats de soutenir l'organisation et la représentation des travailleurs et aider ces derniers à se connecter entre eux, à agir collectivement et à partager les informations (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019).

Les efforts des syndicats pour organiser les employés numériques s'appuient sur leurs expériences précédentes d'organisation et de représentation des personnes qui ont des emplois non traditionnels. D'après Pulignano et al. (2015), la plupart des syndicats qui dirigent l'organisation et la représentation des travailleurs des plateformes numériques ont inclus dans le passé les problèmes des travailleurs atypiques au sein de leurs activités.

Ces syndicats ont transformé leurs procédures internes de représentation pour faciliter l'adhésion des travailleurs atypiques (Lamtey et Debrah, 2020). Ils ont également conçu de nouvelles techniques d'organisation et réduit les coûts pour faciliter l'adhésion des travailleurs des plateformes (Heery, 2015; Simms, Holgate et Heery, 2012). Cela démontre que l'organisation des travailleurs des plateformes ne constitue pas un défi insurmontable pour le mouvement syndical.

Même si les syndicats jouent un rôle pour contester les classifications erronées des travailleurs, la plupart de ces contestations ont pris la forme d'un recours collectif devant les tribunaux (OIT, 2016; Daus, 2012). La plupart de ces actions en justice représentent un terreau fertile pour permettre aux travailleurs des plateformes numériques de s'organiser collectivement et de négocier une protection sociale et d'autres avantages qui découlent du fait d'être classé comme des salariés (Griswold, 2019). Cela a favorisé l'émergence d'avocats chargés de protéger les travailleurs. Le manque de représentation des travailleurs des plateformes est associé à l'émergence de nouveaux acteurs et de nouveaux mécanismes pour mettre en place et canaliser ces voix. Pendant longtemps, ce sont les syndicats qui ont proposé une solution à ce problème, mais il se retrouvent maintenant en concurrence et en perte de vitesse face à des alternatives qui proposent également leurs solutions. De plus, certains ont suggéré que les syndicats ne sont pas toujours avantageux pour les travailleurs des plateformes parce que les avantages perçus de la syndicalisation ne font pas le poids face au risque de perdre leur emploi (Anderson et Huffman, 2021); Wood, Lehdonvirta et Graham, 2018) et/ou dans certains cas, les syndicats peuvent ne pas être les bons interlocuteurs pour certaines questions. Dans ces circonstances, il est apparu que les guildes répondent aux besoins de certaines catégories de travailleurs et s'occupent mieux et avec plus d'efficacité de leurs besoins.

Les discussions qui précèdent soulignent l'importance de ce que Visser a écrit en 2019 sur les quatre avenir possibles des syndicats – la marginalisation, la dualisation, la substitution et la revitalisation. Nous estimons qu'il s'agit d'un cadre utile pour analyser les conséquences des différentes réponses pour organiser les travailleurs des plateformes, sur les syndicats du continent africain. Avec le concept de marginalisation, Visser se réfère à la possibilité pour les syndicats d'être relégués à jouer un rôle mineur de représentation des travailleurs en raison de leur faible couverture, et de perdre totalement leur pertinence aux yeux de ces derniers. La dualisation future fait référence au fait que les syndicats pourraient choisir de prioriser uniquement les besoins du nombre réduit de leurs membres aux dépens des travailleurs atypiques, faute de pouvoir faire autrement, ce qui remettrait en cause leurs idéaux de «l'égalité des droits». La notion de substitution évoque la possibilité que les syndicats soient remplacés par d'autres formes d'action et de représentation sociale. Ce qui est, d'après Visser, différent de la marginalisation, car cela ne remet pas en cause la représentation des travailleurs. Le quatrième avenir possible qu'évoque Visser est la revitalisation, qui, d'après lui, ne signifie pas nécessairement un retour au passé, mais que les syndicats retrouvent leur vitalité en agissant différemment pour atteindre la nouvelle main d'œuvre précaire de l'économie numérique avec moins de ressources.

Les sources des données et la méthodologie

Pour atteindre les objectifs de ce document, quatre pays africains, l'Afrique du Sud, le Ghana, le Kenya et le Nigéria ont été choisis pour cette étude. L'intérêt du choix de ces pays, pour les auteures, est qu'ils présentent à la fois des similitudes et des différences. D'un point de vue géographique, même si ces pays s'étendent à l'Ouest, à l'Est et au Sud de l'Afrique, et que leurs cultures sont différentes, ils ont une expérience historique similaire en tant qu'anciennes colonies victimes de la libéralisation postcoloniale associée à la croissance des plateformes numériques. Cependant, le plus important dans cette étude, ce sont les réponses des syndicats aux conséquences négatives des plateformes numériques dans ces pays. Ensuite, l'examen des sources secondaires a d'abord fourni un aperçu de l'état de la littérature, nécessaire pour éviter les doublons et obtenir des indications sur les objectifs conceptuels de ce document. Cet examen a servi de source de données pour ce document. L'analyse a porté sur des études publiées ou non publiées, des livres, des articles de périodiques, des documents de travail, des rapports de recherche et des rapports dans les journaux. Certains positivistes ont critiqué l'analyse des documents pour des raisons épistémologiques en disant qu'il s'agissait de critères non scientifiques pour permettre de comprendre (Bryant, 2000). Cependant, les sources secondaires servent souvent à documenter les résultats des processus scientifiques. Pour cette étude, nous avons mené des recherches en utilisant la base de données de citations Scopus d'Elsevier sur laquelle on trouve la littérature examinée par les pairs, afin de nous assurer de sa qualité. Les critères d'inclusion ciblaient l'existence de preuves empiriques obtenues scientifiquement pour les quatre pays de l'étude. Des sources secondaires nous ont aidé à obtenir des réflexions rétrospectives qui tiraient des conclusions pertinentes des expériences passées, comme le suggère Bowen (2009). La technique analytique utilisée est l'analyse des contenus, qui est la plus adaptée aux données textuelles et permet de faire des comparaisons pour évaluer les matériels par rapport aux objectifs établis (Stemler, 2015).

Les acteurs qui représentent les travailleurs des plateformes en Afrique sub-saharienne

Différents acteurs nationaux et internationaux travaillent pour défendre, faire progresser et définir les droits des chauffeurs de taxi des plateformes. Parmi ces derniers, on trouve des organisations de la société civile, des cabinets juridiques, des syndicats, des institutions gouvernementales, des employeurs et des académies (voir le tableau ci-dessous par avoir des exemples). L'émergence de cabinets juridiques qui jouent un rôle important dans l'espace des taxis des plateformes fait partie de l'évolution numérique. Cette nouveauté est une réponse aux spécificités des taxis des plateformes, aux contestations de leur statut d'emploi et au recours à des poursuites judiciaires comme outils stratégiques. Vis-à-vis des syndicats, cette situation semble aller dans le sens de la substitution à venir prédite par Visser (2019), mais nous défendons l'idée qu'elle n'est pas inévitable pour deux raisons.

D'abord, les cabinets juridiques sont motivés dans une large mesure par le profit. En dehors de l'ILAW, qui propose une aide juridique gratuite, on ne sait pas si d'autres acteurs juridiques vont apporter ce genre d'assistance pendant longtemps. Deuxièmement, il est peu probable que les cabinets juridiques iront au-delà des recours contre une classification erronée et proposeront aux travailleurs des services et une représentation comparables à l'ampleur et à la résilience des services que fournissent les syndicats.

► **Le profil des acteurs dans l'histoire de l'organisation des chauffeurs de taxi des plateformes en Afrique**

Acteurs	Actions
Associations auto-organisées par les chauffeurs	Mobilisation et aide sociale aux membres
Syndicats nationaux	Alliances et statut d'affiliation
<ul style="list-style-type: none"> ► Trades Union Congress (TUC), Ghana ► Central Organization of Trade Unions (COTU), Kenya ► Nigeria Labour Congress, Nigeria ► Congress of South Africa Trade Unions, Afrique du Sud 	
Syndicats mondiaux	Soutien financier aux syndicats nationaux pour aider les associations affiliées
<ul style="list-style-type: none"> ► Fédération internationale des ouvriers du transport 	
Organisations internationales de la société civile	Soutien financier et technique pour la recherche, le plaidoyer en faveur de litiges stratégiques, et formation
<ul style="list-style-type: none"> ► Solidarity Center ► Fondation Friedrich-Ebert ► Fairwork project ► International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW) 	
Institutions publiques	Instruments législatifs et politiques/ protection législative
<ul style="list-style-type: none"> ► Au Ghana: Driver and Vehicle Licensing Authority (DVLA), Accra Metropolitan Assembly (AMA), ministères des Transports et de la Communication ► En Afrique du Sud: la «Commission Consolation Mediation and Arbitration» (CCMA) 	
Cabinets d'avocats	Apport d'aide juridique dans des procès
<ul style="list-style-type: none"> Mbuyisa Moleele Attorneys, Johannesburg, Afrique du Sud ► Leigh Day, Royaume-Uni ► Olumide Babalola LP, Lagos, Nigeria¹ 	
Entreprises privées	Fourniture d'assurance santé pour les chauffeurs et de facilités de crédit pour acheter leurs véhicules
<ul style="list-style-type: none"> ► Compagnies d'assurances ► Institutions financières 	

¹ L'entreprise défend devant une cour d'appel le cas *Oladayo Olatunji* contre Uber Technologies & 2 Ors. Ce procès est soutenu par l'ILAW.

Quel que soit leur issue, il est vrai que les rapports sur les recours devant les tribunaux concernant le statut d'emploi des chauffeurs partout dans le monde ont permis d'éclairer les chauffeurs de taxi des plateformes et leur ont apporté un terrain fertile pour s'auto-organiser en associations. Les acteurs comme les compagnies d'assurance et les banques sont limités pour aider les associations à établir un programme d'approvisionnement des membres. Jusqu'à présent, les données indiquent que les acteurs qui ont émergé pour aider les chauffeurs de taxi des plateformes en Afrique jouent des rôles qui ne sont pas les rôles traditionnels des syndicats, et ne remplacent donc pas les syndicats.

Les stratégies d'organisation

Les différentes stratégies qu'utilisent principalement les chauffeurs des plateformes pour s'organiser et défendre leurs droits sont décrites ci-dessous. Les quatre premières stratégies évoquent les actions cumulatives entreprises uniquement par les chauffeurs pour s'auto-organiser; elles confirment l'affirmation selon laquelle les associations issues de la base ont tendance à se focaliser de façon excessive sur une logique de membres ou de prestations sociales (Vandaele, 2018). Cependant, contrairement aux affirmations selon lesquelles cela se fait souvent aux dépens d'une action politique plus profonde pour revendiquer des droits, les cinq dernières stratégies montrent des traces d'action politique chez les associations de chauffeurs, qui sont largement appuyées par les syndicats.

- ▶ *La mobilisation*: dans les quatre pays, les chauffeurs des plateformes ont utilisé les réseaux sociaux, notamment des groupes de conversation sur WhatsApp, comme outil stratégique pour mobiliser et faciliter la formation d'un groupe parmi les chauffeurs dispersés (Akorsu et al., 2020; Anwar, Otieno et Stein, 2022). Les groupes de conversation sur WhatsApp se sont avérés un moyen facile, rapide et bon marché pour partager les informations entre les chauffeurs.
- ▶ *La reconnaissance*: au Ghana, les chauffeurs ont eu recours à l'enregistrement – avoir une association dûment enregistrée auprès du Ministère au Ghana – comme outil stratégique pour être reconnu par l'état (Alorsu et al., 2020). Nous avons également appris qu'au Nigéria, le Syndicat national professionnel des travailleurs des transports sur les plateformes a cherché à être reconnu en s'enregistrant.
- ▶ *L'engagement*: Akorsu et al. (2020) indique qu'au Ghana, les chauffeurs ont utilisé les contributions financières comme outil stratégique pour favoriser l'engagement des membres dans les associations locales. La logique est que l'investissement financier des chauffeurs leur donnera plus d'énergie pour se battre pour réussir.
- ▶ *La pertinence*: la fourniture d'une protection sociale est un outil stratégique utilisé par les chauffeurs pour prouver leur pertinence auprès de leurs membres. Les caractéristiques de survie du travail des taxis des plateformes attirent immédiatement l'attention sur leurs besoins primordiaux de protection sociale, leurs autres besoins passant au second plan. Au Ghana, par exemple, l'utilisation d'associations en tant que coopératives pour

devenir propriétaire de son véhicule est très attirante pour les chauffeurs. En Afrique du Sud, certaines associations ont travaillé avec des partenaires extérieurs, par exemple, des compagnies d'assurance et des institutions financières, pour faciliter la mise à disposition de prêts pour les chauffeurs qui souhaitent acheter une voiture. D'après les auteurs, ces stratégies renforcent la pertinence des groupes pour les membres, et facilitent l'organisation (Akorsu et al., 2020; Heeks et al., 2021).

- ▶ *Les procès* ont été utilisés dans trois de ces pays (pas au Ghana), pour avoir une influence politique. Les actions judiciaires, qui ont un grand potentiel pour donner un pouvoir institutionnel aux chauffeurs, ont principalement ciblé le statut d'emploi avec des résultats mitigés. Par exemple, un procès contre Uber au Kenya a été lancé par une entreprise de transport public et 33 chauffeurs individuels d'Uber. Au Nigéria, il y a eu deux procès, l'un suite à une plainte déposée par les chauffeurs devant la cour d'appel contre Uber et Bolt, alors que la deuxième plainte a été déposée par des chauffeurs individuels et le Syndicat national des travailleurs des transports sur application. En Afrique du Sud, le procès contre Uber fait suite à une plainte déposée par le syndicat du transport et des travailleurs alliés d'Afrique du Sud, le syndicat national du service public et les travailleurs alliés, et des chauffeurs individuels. Nous voyons là qu'il existe des initiatives mixtes alliant syndicats et chauffeurs.
- ▶ *L'affiliation à des syndicats*: il s'agit pour les chauffeurs d'un outil stratégique essentiel pour avoir une influence politique. Les chauffeurs ont commencé le processus d'affiliation après avoir reconnu qu'il pourrait leur offrir l'influence politique dont ils avaient besoin pour faire progresser et respecter leurs droits. Il s'agit là d'une chose que les chauffeurs ne pouvaient parvenir à réaliser tout seuls. L'Alliance nationale des syndicats de chauffeurs numériques (National Alliance of Digital Driver Unions NADDU) au Ghana est un syndicat enregistré de chauffeurs sur les plateformes numériques affilié au Trade Union Congress TUC (Akorsu et al., 2020). Le syndicat du transport et des travailleurs alliés du Kenya (Transport and Allied Workers' Union of Kenya TAWU-K) est un syndicat enregistré affilié au COTU et à la Fédération internationale des ouvriers du Transport (ITF) (Webster et Masikane, 2021). Les réponses positives du TUC et du COTU-K qui ont accordé le statut d'affiliés aux associations de chauffeurs montrent que les syndicats africains ont la volonté d'aider ou d'intégrer ces derniers en tant que travailleurs atypiques dans leurs structures syndicales. Cela semble la voie la plus prometteuse pour redynamiser les syndicats.
- ▶ *La formation de coalitions*: c'est une stratégie pour renforcer l'influence politique des chauffeurs qui a été observée quand ils se sont rendu compte que la fragmentation était défavorable à leurs efforts pour revendiquer leurs droits. Wamai (2021) rapporte qu'à un moment, les chauffeurs étaient représentés par trois associations différentes au Kenya, et n'arrivaient pas se mettre d'accord sur celle qui devait signer un protocole d'accord: ils ont fini par accepter de signer sous l'appellation non enregistrée de Digital Taxi Forum. Au Ghana, le NADDU rassemble 16 associations, sur les recommandations du TUC; des efforts pour créer un organe transnational sont en cours (Akorsu et al.,

2020; Fairwork, 2021). Les coalitions d'associations de chauffeurs contribuent à faciliter l'affiliation aux syndicats, mais elles peuvent également menacer la redynamisation de ces derniers lorsqu'elles se transforment en organisations indépendantes puissantes; d'où la possibilité de substitution à l'avenir prédite par Visser (2019).

- ▶ *La grève*: dans les quatre pays, les chauffeurs ont pris l'habitude d'élargir leur influence en attirant l'attention du public. Au Ghana par exemple, les chauffeurs des plateformes à Takoradi se sont lancés dans des grèves de deux jours pour revendiquer une amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération (Marfo, 2021). Anwar, Otieno et Stein (2022) rapportent qu'il y a eu des grèves au Kenya et en Afrique du Sud, qui ont abouti à l'augmentation des tarifs demandée par les chauffeurs. Les chauffeurs nigériens se sont lancés dans une grève contre les politiques de discrimination, comme la nouvelle législation qui restreint l'âge des voitures qui peuvent être utilisées pour le transport des plateformes et exige des chauffeurs actifs qu'ils paient de nouveaux permis pour conduire pour Uber (Anwar, Otieno et Stein, 2022). Wamai (2021) rapporte qu'une grève de 11 jours a été organisée par l'association des taxis des plateformes du Kenya, le syndicat des opérateurs de transports publics et Ride Share SACCO au Kenya. Cependant, les protestations n'ont en général pas été couronnées de succès pour obtenir des droits, mais elles ont rendu publiques les préoccupations des chauffeurs et ont incité le gouvernement à lancer des discussions politiques sur la protection de ces travailleurs. Cela montre que le recours aux stratégies traditionnelles des syndicats que sont les grèves ne suffisent pas pour revendiquer des droits: les interventions des syndicats sont encore nécessaires.
- ▶ *Le dialogue social* a été identifié comme un élément essentiel pour satisfaire les revendications des travailleurs. Au Kenya par exemple, un accord a été conclu entre les travailleurs des plateformes et Uber Kenya en 2018 devant le ministère du Travail. Cela a abouti à la création du Digital taxi forum, porte-parole unitaire des chauffeurs des plateformes. Au Ghana, le dialogue entre chauffeurs, avec ensuite le soutien du TUC, a permis de mettre fin à une taxe supplémentaire de l'autorité qui accorde les licences aux chauffeurs et aux véhicules (Akorsu et al., 2020). On peut dire ici que les syndicats sont nécessaires pour que les dialogues bilatéraux se transforment en dialogues tripartites.

Réflexions et conclusion

La plupart du temps, l'organisation des chauffeurs des plateformes commence par leur mobilisation et la mise en place d'outils et d'objectifs spécifiques pour maintenir la cohésion du groupe – une logique d'appartenance au groupe. Cette dernière ne peut être isolée d'un processus d'influence politique plus large, en raison de ses effets cumulatifs. On observe donc un mouvement vers une logique d'influence et le recours à différentes stratégies pour susciter l'influence politique. Au sein de cette logique, l'affiliation aux syndicats traditionnels a prouvé sa pertinence, et signalé que les syndicats sont les acteurs

les plus viables dans ces quatre pays. Si cette étude a révélé un élément pouvant susciter l'intérêt des syndicats, c'est le fait que l'organisation des chauffeurs des plateformes s'est traduite par une offre pour qu'ils deviennent membres des syndicats – une offre fondée sur le besoin d'influence politique des chauffeurs, influence que les syndicats ont fournie depuis des années. Certes, les stratégies d'organisation présentées dans ce document ont été pour la plupart initiées par la base des chauffeurs, mais elles offrent néanmoins des voies permettant aux syndicats de soutenir et de formaliser les actions collectives des chauffeurs des plateformes pour qu'ils en tirent un avantage. D'après notre étude, les syndicats africains ont montré leur volonté d'accorder le statut d'affiliation aux associations de chauffeurs, car ils savent bien que c'est la voie la plus viable pour une redynamisation de leur rôle, et ils y sont prêts. Nous recommandons donc une harmonisation des efforts collectifs et une expansion de la démocratie qui soient en résonance avec cette volonté de plaider «avec» les travailleurs et non pas «pour» le soutien à tous les travailleurs, et notamment les travailleurs vulnérables des plateformes. Nous espérons que dans la pratique, la voie de l'affiliation suggérée dans ce document contribuera à ce que les syndicats s'ouvrent à des structures inclusives qui fournissent une plateforme où des efforts collectifs concertés peuvent permettre cette transformation, qui, nous insistons, est nécessaire pour redynamiser les syndicats sur le continent.

Références

- Akorsu, Angela D., et Akua O. Britwum. 2018. «Trade Union's Response to Decent Work Deficit Among Rural Agricultural Workers in Ghana». Dans *Decent Work Deficit in Southern Agriculture*, édité par C. Scherer et S. Verman, 251–272. Munich: Rainer Hampp Verlag.
- Akorsu, Angela D., Akua O. Britwum, Benjamin Y. Tachie, Musah Dankwah, et Shaibu Bukari. 2020. «*Interrogating the Platform Economy in Ghana for Organizing and Representation amid the COVID-19 Pandemic*». Genève: OIT Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).
- Anderson, Mark, et Max Huffman. 2021. «Labor Organization in Ride-sharing – Unionization or Cartelization?». *Vanderbilt Journal of Entertainment and Technology Law* 23 (4): 715–778.
- Andrae, Gunilla, et Björn Beckman. 1998. «*Union Power in the Nigerian Textile Industry: Labour Regime and Adjustment*». Uppsala: Nordic Africa Institute.
- Anwar, Mohammad, et Mark Graham. 2019. «Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among African gig workers». *Environment and Planning A: Economy and Space* 52: 1269–1291.
- Anwar, Mohammad, Elly Otieno, et Malte Stein. 2022 «Locked In, Logged Out: Pandemic and Ride-hailing in South Africa and Kenya». *Journal of Modern African Studies*.
- Bowen, Glenn A. 2009. «Document Analysis as a Qualitative Research Method». [Qualitative Research Journal](#) 9 (2): 27–40.

- Britwum, Akua O. 2019. «Women's Future at Work: Gender and Equality in the Ghanaian Informal Economy». *International Journal of Labour Research* 9 (1-2): 194-213.
- Bryant, Joseph. 2000. «On sources and narratives in historical, social science: a realist critique of positivist and postmodernist epistemologies». *British Journal of Sociology* 51: 489-523.
- Daus, Matthew W. 2012. «'Rogue' Smartphone Applications for Taxicabs and Limousines: Innovation or Unfair Competition?». New York: Windels Marx Lane and Mittendorf, LLP.
- De Groen, Willem Pieter, Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts, et Nicolas Salez. 2017. «The Impact of the Platform Economy on Job Creation». *Intereconomics* 52 (6): 345-351.
- Dølvik, Jon E., et Kristin Jesnes. 2017. «Nordic Labour Markets and the Sharing Economy: Report from a Pilot Project». Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Dube, Shingie C. 2016. «Emerging Rivalry in the Ride-sharing Economy: Kenya and South Africa». *Centre for Competition, Regulation and Economic Development Quarterly Review*.
- Fabo, Brian, Miroslav Beblavý, Zachary Kilhoffer, et Karolien Lenaerts. 2017. «An overview of European platforms: Scope and business models». Bruxelles: Office des Publications de l'Union européenne.
- Fairwork. 2021. «Fairwork Ghana Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy». Accra, Ghana/Oxford, Royaume-Uni.
- Graham, Mark, Isis Hjorth, et Vili Lehdonvirta. 2017. «Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods». *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (2): 135-162.
- Gramano, Elena. 2020. «Digitalisation and Work: Challenges from the Platform-Economy». *Contemporary Social Science* 15 (4): 476-488.
- Griswold, Alison. 2019. «New York State Just Dealt Another Blow to Uber's Business Model». *Quartz*. 13 juin 2017.
- Heeks, Richard, Juan Gomez-Morantes, Mark Graham, Kelle Howson, Paul Mungai, Brian Nicholson, et Jean-Paul Van Belle. 2021. «Digital Platforms and Institutional Voids in Developing Countries: The Case of Ridehailing Markets». *World Development* 145: 105528.
- Heery, Edmund. 2015. «Unions and the Organising Turn: Reflections after 20 Years of Organising Works». *Economic and Labour Relations Review* 26 (4): 545-560.
- Johnston, Hannah et Chris Land-Kazlauskas. 2019. «Organising On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy», Conditions of Work and Employment Series. Genève: OIT, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail.
- Lamprey, Yvonne, et Yaw Debrah. 2020. «Irreconcilable Differences – Union Organizing in the Informal Sector in Ghana». In *Advances in Industrial and Labor Relations*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Lukhanyu, Milcah. 2020. «Uber Kenya's Driver-partners Surpass 6000, Clocking Over 47m Rides». *TechMoran*.

- Mare, Admire, Sarah Chiumbu, et Shepherd Mpopu. 2020. «[Investigating Labor Policy Frameworks for Ride-Hailing Platforms](#)». IT for Change.
- Marfo, Edward. 2021. «[Kumasi Drivers of Ride-hailing Apps Protest over Poor Working Conditions](#)». *Citinewsroom*. 11 May 2021.
- Meagher, Kate. 2018. «Rewiring the Social Contract: Digital Taxis and Economic Inclusion in Nigeria». Genève: United Nations Research Institute for Social Development.
- Muttaqa, Yusha' u Abdulra'uf. 2021. «Working conditions and collective representation of Uber and Bolt digital platform drivers in Nigeria», Global Labour University (GLU) Working Papers.
- OIT. 2016. «[Non-Standard Employment around the World](#)». Genève.
- Prassl, Jeremias, et Martin Risak. 2016. «Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Analysis of Crowdwork». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): 604–619.
- Pulignano, Valeria, Luis O. Gervasi, et Fabio de Franceschi. 2015. «Union Responses to Precarious Workers: Italy and Spain Compared». *European Journal of Industrial Relations* 22 (1): 39–55.
- Rani, Uma et Marianne Furrer. 2020. «[Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers](#)». *Competition & Change* 25 (2): 212–236.
- Schmidt, Florian A. 2017. «[Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work](#)». Bonn: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Simms, Melanie, Jane Holgate, et Edmund Heery. 2012. «[Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing](#)». Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Smit, Herman, Chernay Johnson, Renee Hunter, Matthew Dunn, et Pieter F. van Vuuren. 2019. «[Africa's digital platforms and financial services: an eight-country overview](#)». Cape Town: *insight2impact*.
- Stemler, Steven E. 2015. «Content Analysis». In *Emerging Trends in the Social and Behavioural Sciences: an Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*, edited by Robert A Scott, Stephen Michael Kosslyn, and Marlis Buchmann, 1–14. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Vallas, Steven. 2019. «Platform Capitalism: What's at Stake for Workers?». *New Labor Forum* 28 (1): 48–59.
- Vandaele, Kurt. 2018. «Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe», Working Paper No. 2018.5. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Visser, Jelle. 2019. «[Trade Unions in the Balance](#)», Document de travail de l'OIT ACTRAV. Genève.
- Wamai, Jacqueline. 2021. «Uber Drivers' Organising in Kenya: Challenges and Initial Successes», GLU Working Papers.

Webster, Edward, and Fikile Masikane. 2021. «[I JUST WANT TO SURVIVE: A Comparative Study of Food Courier Riders in Three African Cities](#)». Johannesburg: Friedrich-Ebert Stiftung.

Wood, Alex J., Vili Lehdonvirta, et Mark Graham. 2018. «Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries». *New Technology, Work and Employment* 33 (2): 95–112.

Redynamisation des syndicats aux États-Unis: appel en faveur d'un programme au sein du mouvement syndical pour aider les travailleurs qui s'auto-organisent

Jon Hiatt

Conseiller juridique et conseiller principal à l'International Lawyers
Assisting Workers Network et chercheur invité au Berkeley Labor
Center, University of California à Berkeley, Californie, États-Unis



Historique: La situation actuelle des syndicats

Aux États-Unis, les syndicats sont actuellement confrontés à une véritable crise existentielle, car la densité des syndicats a connu une baisse constante ces cinquante dernières années. Après un chiffre maximum d'un tiers de la main d'œuvre syndiquée en 1955 et plus de 20 pour cent de travailleurs encore syndiqués en 1983, de nos jours seuls 10,3 pour cent des travailleurs sont encore membres d'un syndicat aux États-Unis, dont 6,1 pour cent seulement dans le secteur privé (Bureau des statistiques du Travail, 2022).

Il existe de nombreux écrits sur l'impact de cette réduction drastique du taux de syndicalisation, non seulement sur la capacité des syndicats à négocier efficacement avec leurs employeurs en étant en position de force, mais aussi sur l'économie américaine dans son ensemble. Cette baisse a largement contribué aux inégalités de salaires aux États-Unis, en freinant les salaires des travailleurs non syndiqués et en réduisant la proportion de travailleurs qui bénéficient directement de l'appartenance à un syndicat. Ce déclin a érodé les salaires des travailleurs, quels que soient leur niveau d'éducation et d'expérience, et coûté des milliards de dollars en pertes de salaires (Mishel, 2021).

Pour beaucoup de syndicats individuels et pour le mouvement syndical dans son ensemble, ce déclin du nombre de membres a entraîné une baisse des cotisations et des autres ressources à leur disposition. En conséquence, beaucoup ont fait le choix stratégique de consacrer leurs ressources de plus en plus limitées au service et à la préservation de leurs membres existants, au détriment de la recherche de nouveaux membres (Weil 2005), ce qui a encore exacerbé la réduction du taux de syndicalisation, et rendu les négociations collectives encore plus difficiles, tout comme les autres services rendus à leurs membres.

Cependant, depuis l'année dernière émerge une tendance significative à l'auto-organisation des travailleurs, pratiquement partout dans le pays et dans de nombreux secteurs professionnels (Scheiber, 2022). En parlant «d'auto-organisation», je fais référence aux tentatives des travailleurs de créer eux-mêmes un syndicat face à leurs employeurs – tentatives qui n'impliquent que très peu, voire aucune participation ni aucun soutien de la part des syndicats existants; et lorsque ces tentatives se concrétisent, les travailleurs fondent un nouveau syndicat indépendant. C'est un peu similaire à ce qui s'est produit après la Grande Dépression, lorsque les travailleurs ont commencé à se révolter puis ont alimenté une transformation qui a beaucoup apporté aux travailleurs syndiqués (Brody, 1971).

Il est encore trop tôt pour savoir dans quelle mesure cette vague d'auto-organisation va s'étendre et durer mais, aux États-Unis, elle atteint actuellement un niveau inédit depuis près d'un siècle.

Début avril 2022, on a pu voir l'un des exemples les plus médiatisés de cette tendance étonnante, lorsqu'un groupe indépendant de près de 8 000 salariés est devenu le premier groupe de travailleurs à se syndiquer dans un entrepôt d'Amazon aux États-Unis, après s'être habilement débarrassé d'une campagne de répression visant à empêcher la création d'un syndicat, ce qui a coûté à l'entreprise plus de 4,3 millions de dollars pour

embaucher des consultants anti-syndicats – soit plus de 500 dollars par travailleur (Kantor et Weise, 2022). Entretemps, chez Starbucks, les magasins Apple, Google et Recreational Equipment, Inc. (REI), et aussi dans beaucoup d'autres endroits moins médiatisés comme des brasseries, des agences de santé, des musées, des librairies, des universités et des écoles, et chez beaucoup d'autres employeurs, les travailleurs se lancent seuls dans des initiatives collectives importantes, sans syndicats à leur tête, ou souvent sans même penser à ces derniers.

Jusqu'à présent, la réponse du mouvement syndical américain a été, au mieux, tiède. Quelques syndicats individuels et quelques dirigeants syndicaux ont proposé ponctuellement un soutien précieux à certains endroits¹. Cependant, l'ensemble du mouvement syndical a été largement absent, ou du moins n'a pas été présent de façon concertée.

Cet article demande aux syndicats des États-Unis de jouer un rôle majeur de soutien dans ce moment exceptionnel. Les travailleurs sont actuellement en train de s'organiser tous seuls – et parfois, de créer leurs propres syndicats indépendants – mais même avec ces nouveaux niveaux d'énergie, d'enthousiasme et de créativité, il leur sera très difficile de sauvegarder leurs succès initiaux, d'obtenir leurs premières conventions collectives et, de façon générale, d'institutionnaliser les acquis qu'ils auront obtenus sans disposer de niveaux de ressources bien plus importants que ceux qu'ils sont en mesure d'apporter dans leurs luttes. De plus, le mouvement syndical est face à une opportunité unique de se redynamiser: contribuer à faire grandir le nombre et la puissance de ces travailleurs syndiqués, même si cela signifie, pour le moment, de renoncer à augmenter le nombre de leurs propres adhérents.

Pour avoir un impact significatif, le mouvement syndical doit créer un programme de fond, dédié, et ciblant la base – un programme de soutien aux travailleurs qui s'auto-organisent (Labor SOWS) – pour répondre à leurs besoins, sans les supplanter.

Pourquoi les travailleurs qui s'auto-organisent et les syndicats ont besoin les uns des autres

Ce militantisme inhabituel et spontané des travailleurs auquel nous assistons actuellement aux États-Unis coïncide avec les résultats de sondages récents qui montrent un niveau inhabituellement élevé de soutien de l'opinion publique pour les syndicats. L'un des sondages Gallup fréquemment cité montre un niveau de soutien de 68 pour cent en faveur des syndicats, chiffre qui n'a jamais été aussi haut depuis 57 ans (Brenan, 2021). De plus,

¹ Par exemple, le Syndicat international uni des salariés des services est devenu un allié important pour les serveurs de Starbucks dans un grand nombre de leurs campagnes réussies. Le syndicat UNITE HERE, de la vente au détail, en gros et des grandes surfaces, le syndicat américain des Teamsters et le syndicat américain des travailleurs des postes, ont mis à la disposition de plusieurs groupes du personnel des bureaux et du matériel de soutien. La très charismatique présidente du Syndicat des agents de bord, Sara Nelson, est très demandée pour intervenir dans un grand nombre de campagnes de travailleurs indépendants, pour prononcer des discours lors des manifestations et pour les piquets de grève.

près de la moitié (48 pour cent) des travailleurs non syndiqués indiquent qu'ils aimeraient être représentés par des syndicats – soit près de cinq fois plus que le nombre de travailleurs actuellement syndiqués (PBS 2018).

L'énorme divergence entre ceux qui veulent avoir un syndicat et ceux qui en ont déjà un n'est pas très surprenante. Ces dernières années, moins de 50 000 travailleurs par an ont réussi à obtenir une représentation par le biais du processus d'élection normalisé supervisé par l'agence gouvernementale compétente, le National Labor Relations Board (NLRB) (Dirnbach, 2018). De plus, même lorsque les travailleurs ont réussi à traverser ce que la chercheuse Kate Bronfenbrenner, de l'université Cornell, appelle «l'épreuve du feu», c'est-à-dire la campagne antisyndicale d'un employeur hostile, leurs difficultés ne font que commencer. En effet, l'employeur tente d'empêcher la syndicalisation dans son entreprise en dépit de l'élection et commence à imposer une multitude d'obstacles pour empêcher les salariés récemment syndiqués d'exercer efficacement leurs nouveaux droits. (Bronfenbrenner 2009).

Les employeurs, qui agissent dans un système juridique et réglementaire qui n'impose quasiment aucune pénalité à ce genre de comportement, sont souvent en mesure de retarder la négociation d'une première convention collective pendant des années, souvent en faisant traîner le processus jusqu'à ce que les travailleurs finissent par renoncer. Une étude de Kate Bronfenbrenner réalisée de 1999 à 2003 a en effet constaté qu'une majorité d'unités syndiquées n'avait pas de convention collective un an après l'élection, que plus d'un tiers n'en avait pas deux ans après et que 30 pour cent d'entre elles n'en avaient toujours pas après 3 ans (Bronfenbrenner, 2009; Lafer et Loustaunau, 2020).

Envisagez par exemple les perspectives des groupes de travailleurs qui s'auto-organisent chez les deux employeurs les plus médiatisés récemment: Amazon et Starbucks. Après avoir subi une défaite étonnante lors de l'élection supervisée par le NLRB à Staten Island, New York, l'entreprise Amazon a rapidement annoncé qu'elle contesterait les résultats devant les tribunaux. Dans le cadre du droit du travail actuel des États-Unis, et sans fortes pressions contraires, cette décision pourrait stopper net le début des négociations pendant deux ans ou plus. Entretemps, Starbucks, qui a perdu ces trois derniers mois 50 élections de syndicats dans ses cafés face à des majorités écrasantes, et sera confronté à 150 ou 200 autres élections dans un avenir proche, n'a fait preuve d'aucune volonté de venir à la table des négociations rapidement, et n'a montré aucune intention d'élaborer de bonne foi un accord mutuellement acceptable. Il est probable que ces deux entreprises vont continuer à entraver l'avancement du processus en toute impunité, en l'absence d'un grand effort coordonné qui dépasse largement les capacités des groupes individuels de travailleurs qui s'auto-organisent dans leur coin.

Ainsi, aussi intéressantes que soient ces campagnes de travailleurs qui s'auto-organisent chez Amazon, Starbucks ou ailleurs, les travailleurs et leurs alliés devraient être vraiment préoccupés par le fait que la plupart de ces victoires ne seront pas durables. Il est évident que ces travailleurs apportent dans ces luttes des niveaux de militantisme et de créativité qu'on

n'avait pas vus depuis des décennies; mais peu d'entre eux semblent être accompagnés par des mécanismes de soutien – juridiques, numériques, politiques, en matière d'éducation et de formation, de recherche, de communication, de mises en place de coalitions – suffisants pour résister à l'opposition féroce que les employeurs mettront en place à la moindre tentative de création d'un syndicat sur leur lieu de travail, et ensuite dans la campagne qui suivra pour obtenir une première convention collective.

Entretemps, le déclin du nombre de membres des syndicats montre que ces derniers doivent élaborer une formule capable d'arrêter, puis d'inverser ces pertes continues d'adhérents et cet affaiblissement de leur pouvoir et de leur influence. Pendant quelque temps, dans les années 1990, lorsque John Sweeney est devenu président de la Fédération américaine du Travail et du Congrès des organisations industrielles (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)), et de nouveau quand Richard Trumka lui a succédé en 2009, les syndicats ont encouragé, ou du moins accepté que l'AFL-CIO expérimente des stratégies de croissance avec plusieurs syndicats. On y retrouvait: une élection supervisée par le NLRB pour organiser les travailleurs dans le cadre des juridictions traditionnelles des syndicats; l'organisation sur le tas, où la réponse des syndicats se fonde plus sur la probabilité de succès que sur la valeur stratégique de recruter des travailleurs dans une industrie, chez un employeur ou dans un site spécifique; la campagne stratégique ou liée à une entreprise pour organiser les travailleurs, lorsque les syndicats cherchent à faire pression pour être reconnus volontairement par un employeur (sans avoir besoin d'une élection supervisée par le NLRB) en ciblant les vulnérabilités d'un employeur spécifique; les campagnes géographiques, où un groupe de syndicats tentent collectivement d'organiser les travailleurs chez plusieurs employeurs dans la même ville ou le même comté; les campagnes dans le secteur public, où les syndicats utilisent leur influence politique pour contribuer à syndiquer les travailleurs des employeurs publics ou quasi-publics; ou des mélanges de tout ce qui précède. Même s'ils ont obtenu des succès notables dans chacune de ces formes de syndicalisation, aucune n'a permis d'obtenir une restauration globale de la croissance du mouvement syndical.

Certains syndicats continuent de consacrer d'importants moyens à leurs propres programmes d'organisation et voient leurs efforts récompensés par l'arrivée de nouveaux employeurs dont les effectifs sont syndiqués. Toutefois, même parmi ces syndicats, bien peu ont encore le personnel ou les ressources pour répondre à tous ces groupes de travailleurs qui souhaitent leur implication, même au sein de leur secteur ou de leur juridiction. En réalité, même si tous les syndicats établis à ce jour gagnaient toutes les campagnes de syndicalisation qu'ils ont mises en place, le nombre de nouveaux travailleurs syndiqués ne représenterait qu'une fraction minime du nombre qu'il faudrait pour créer un changement significatif². De façon générale, les programmes de syndicalisation du mouvement syndical américain et des syndicats qui le constituent n'ont tout simplement pas réussi à inverser la tendance.

² Les historiens et les chercheurs dans le domaine social ont observé que les syndicats doivent organiser plus d'un million de nouveaux travailleurs par an pour inverser le déclin (Cowie, 2002).

Et le fait que le mouvement syndical a récemment concentré la quasi-totalité de ses efforts de relance des syndicats sur un objectif législatif unique n'aide pas. En effet, il s'agit de faire adopter une réforme fédérale du droit du travail avec la loi sur la protection du droit de s'organiser (la loi PRO)³. Il ne fait aucun doute qu'avec l'administration Biden, le mouvement syndical possède l'un de ses meilleurs alliés depuis des décennies. Depuis quelque temps, il est toutefois apparu depuis que ni l'administration Biden ni les amis des syndicats au Congrès ne seront en mesure de faire adopter ce projet de loi, ni aucune autre mesure législative qui pourrait changer la donne.

D'autres personnes ont écrit à propos des différents facteurs qui aboutissent à l'incapacité du mouvement des travailleurs à inverser la tendance de ces cinq dernières décennies – la mondialisation, les nouvelles technologies, la résistance de plus en plus grande des employeurs, l'incapacité à faire adopter une réforme du droit du travail pour répondre aux changements socioéconomiques, et les manquements au sein du mouvement syndical, pour reprendre les arguments les plus cités (Brooks, 2016). Il ne s'agit pas ici de revisiter, et encore moins de résoudre, ces vieux débats, mais plutôt de plaider pour que le mouvement syndical dans son ensemble saisisse cette nouvelle opportunité intéressante: une vraie vague de travailleurs qui s'auto-organisent, dans presque toutes les zones géographiques et/ou presque toutes les professions où des syndicats sont actifs, et cherchent spontanément et simultanément à faire partie de la main d'œuvre syndiquée du pays.

Pour la première fois depuis des années, le mouvement syndical possède une véritable chance d'aider des millions de travailleurs à réaliser leurs propres aspirations à se syndiquer, et par la même occasion, à commencer à inverser son propre déclin. Toutefois, pour les raisons que nous avons évoquées plus haut, cela ne se produira pas si les syndicats existants restent passifs ou indifférents. Il faut, au contraire, que tout le monde soit sur le pont et que le programme Labor SOWS soit la priorité essentielle.

Cet engagement ne doit pas exclure le fait que certains syndicats poursuivent leurs propres campagnes dans leurs secteurs. Il exige toutefois que l'ensemble du mouvement syndical choisisse de soutenir en priorité une initiative pour aider ces millions de travailleurs qui s'auto-organisent pour devenir membres d'un syndicat, en reconnaissant qu'à court terme, la plupart de ces travailleurs appartiendront à leurs propres syndicats indépendants, qui ne seront pas nécessairement affiliés aux syndicats établis ou à l'AFL-CIO. De plus, qu'ils rejoignent les syndicats existants dans un avenir proche, plus tard ou pas du tout, ils feront néanmoins partie du mouvement syndical national au sens large, en apportant le pouvoir, l'influence et les opportunités de plus de croissance que leur nombre leur permettra d'offrir, ils renforceront la capacité des syndicats à négocier des normes du travail plus favorables, à plaider en faveur d'une législation qui respecte les travailleurs, et à élire des responsables publics plus favorables aux travailleurs.

³ Projet de loi auprès du Congrès des États-Unis H.R. 842, 117e session du Congrès (2021-2022). [Protecting the Right to Organize Act of 2021](#). Washington DC; Congrès des USA.

Les composantes du programme Labor SOWS

L'idéal serait que le programme Labor SOWS soit organisé et coordonné par la Fédération centrale du Travail nationale (l'AFL-CIO) avec la pleine participation de tous les dirigeants syndicaux aux niveaux national et local. Faute de volonté ou d'incapacité de cette fédération à prendre la direction du mouvement, il faudrait, pour être réaliste, que ce travail soit confié à une «coalition de volontaires» – en l'occurrence les syndicats qui voient un objectif commun et de la valeur à cette initiative.

Que ce soit l'AFL-CIO qui en prenne la direction ou une coalition de syndicats volontaires, le rôle central reviendra aux mouvements syndicaux locaux et de leur état. Après tout, pour réussir à aider les travailleurs à s'organiser à une échelle qui aura un impact durable, il faudra que les travailleurs syndiqués apportent leur expérience, leur expertise et des ressources sélectives au niveau de la base dans l'ensemble du pays.

Quel que soit l'acteur qui prendra la tête des travailleurs syndiqués, l'évaluation des initiatives d'auto-organisation des travailleurs variera d'un endroit à l'autre. Il est évident que les besoins ou les demandes d'assistance de la part des groupes de travailleurs qui s'auto-organisent seront très différents en fonction des situations. Pour chacun de ces groupes, il sera important de réfléchir à ce qui pourrait améliorer leurs chances de réussir à court terme et sur le long terme, avec dans l'idéal la contribution d'acteurs plus expérimentés, comme celle des syndicats établis depuis longtemps. Les besoins d'assistance seront certainement différents selon les groupes de travailleurs et le mouvement syndical devra écouter attentivement et avec respect les groupes pour les aider à déterminer ce dont ils ont besoin.

Le programme Labour SOWS doit inclure certaines composantes essentielles. Qu'il soit coordonné par l'AFL-CIO ou par une coalition de syndicats participants, il faudra mettre en place un comité de pilotage des présidents de syndicats pour élaborer des politiques et engager des ressources nationales afin d'apporter le soutien nécessaire aux travailleurs qui s'auto-organisent. Tous les syndicats doivent participer à cette opportunité unique de contribuer à élargir le mouvement syndical et restaurer la croissance des syndicats. Les syndicats non affiliés à l'AFL-CIO – y compris l'Union internationale des employés des services, les Teamsters et la National Education Association – devront aussi être des partenaires à part égale, et travailler de façon collective et collaborative.

Deuxièmement, le comité de pilotage devra créer au niveau du personnel des comités d'experts dans le domaine de l'organisation, du travail sur le terrain, de la communication, du travail juridique, de la négociation, des affaires politiques et de la recherche pour aider les mouvements locaux de travailleurs à élaborer des stratégies possibles, des boîtes à outils, et tout le matériel de soutien nécessaire dont les travailleurs qui s'auto-organisent peuvent avoir besoin. Le comité de pilotage doit veiller à ce que les groupes d'experts nationaux, et les activistes – les juristes des syndicats, les éducateurs du travail, les militants politiques, les chefs spirituels, les organisations d'étudiants, les groupes de défense des libertés civiles

et des droits des immigrants, et d'autres communautés alliées – se mettent à la disposition des travailleurs qui s'auto-organisent.

Troisièmement, les mouvements locaux de travailleurs, – les organes locaux, au niveau de leur état, de l'AFL-CIO et des syndicats locaux affiliés – doivent être formés, obtenir des ressources et des équipements pour fournir une assistance en matière d'organisation, de soutien au niveau des médias, de conseils juridiques, de création de coalitions avec des partenaires de la communauté, de recherche d'employeurs, une formation sur les griefs, un soutien pour la négociation, des relations politiques et une formation sur l'organisation de la base pour compléter les ressources que les travailleurs qui s'auto-organisent peuvent utiliser pour leurs campagnes. Les organisations locales et de l'état devraient accorder la priorité au programme Labor SOWS, en veillant à ce que les boîtes à outils nécessaires et les autres formes d'assistance soient mises à la disposition des travailleurs qui s'auto-organisent.

Quatrièmement, en raison de la très grande résistance qu'opposent généralement les employeurs aux premières négociations de conventions collectives, le programme devrait contribuer à élaborer, secteur par secteur, un modèle concis de première convention collective qui se concentre sur les priorités essentielles des travailleurs d'un secteur spécifique, tout en donnant aux travailleurs la possibilité de décider par eux-mêmes comment rédiger leurs propres revendications locales. Les questions les plus détaillées et difficiles peuvent faire l'objet d'une deuxième ou d'une troisième convention collective.

Cinquièmement, le mouvement syndical devrait considérer le programme Labor SOWS comme une opportunité de s'élargir. Les mouvements locaux devraient choisir en priorité les initiatives dirigées par de jeunes travailleurs, des travailleurs de couleur, des travailleurs immigrants, des femmes et d'autres travailleurs historiquement sous-représentés dans les syndicats et dans les campagnes soutenues par ces derniers.

Sixièmement, et c'est crucial, le comité de pilotage devra établir un mécanisme de financement dédié à ce programme, et suffisamment important pour répondre à ce défi à l'échelle nationale et vraiment multisectorielle. Comme les universitaires et les spécialistes des syndicats l'ont observé depuis longtemps, aux États-Unis, les syndicats sont propriétaires depuis des décennies de salles et d'autres immeubles dont ils ont souvent fini de payer les crédits (Masters, 1997). Un prélèvement modeste sur ces actifs estimés à plusieurs milliards de dollars pourrait rapporter des sommes importantes que l'on pourrait consacrer à cette opportunité exceptionnelle.

Il est tout à fait possible de s'engager et de mettre en œuvre un programme de ce type. Malheureusement, l'AFL-CIO a raté cette opportunité pourtant évidente de créer ce programme lors de sa convention quadriennale de juin 2022. En ne reconnaissant que du bout des lèvres ce mouvement bourgeonnant de travailleurs auto-organisés qui lancent de nouvelles campagnes de syndicalisation dans l'ensemble du pays quasiment tous les jours, l'AFL-CIO a choisi de n'inviter aucun des groupes de travailleurs qui n'étaient pas affiliés à l'un de ses syndicats existants. De plus, son annonce phare d'un nouveau programme

de recrutement s'est bornée à un engagement obtenu auprès de ses syndicats affiliés de recruter dans leurs propres syndicats un million de nouveaux membres durant les dix prochaines années, soit 100 000 travailleurs par an. Comme l'ont fait remarquer, en réaction à cette annonce, un public syndical totalement sceptique et la presse spécialisée, cet objectif ne suffirait même pas à suivre l'augmentation prévue de la main d'œuvre, et encore moins à inverser le long déclin de la densité des syndicats (Greenhouse, 2022). Ce qui est plus important, c'est que le nouveau programme de l'AFL-CIO et ses objectifs chiffrés ignorent totalement la nécessité et l'opportunité de tisser des partenariats et d'aider le mouvement indépendant d'organisation des travailleurs qui est en cours sur une voie complètement différente.

Malgré tout, il n'est certainement pas trop tard pour que les syndicats reconnaissent où sont leurs priorités en matière de syndicalisation et où orienter actuellement leurs énergies. Si cela ne se fait pas par l'intermédiaire de l'AFL-CIO, une coalition de grands syndicats – appartenant à la fédération ou pas – pourraient se réunir pour créer et diriger un programme Labor SOWS – et sûrement d'autres leur emboîteraient le pas. Autrement, si les dirigeants syndicaux nationaux ne sont pas prêts à saisir cette opportunité historique dans l'ensemble des États-Unis, un noyau de leaders syndicaux plus militants au niveau des états et au niveau local pourrait se charger de cette tâche. Que ce soit sous la direction de dirigeants syndicaux nationaux ou de militants et dirigeants au niveau local ou au niveau des états, il faudrait faire une évaluation commune, avec les dirigeants des groupes de travailleurs qui s'auto-organisent, du type d'assistance dont ces derniers auraient le plus besoin, en fonction des secteurs, des sites et des campagnes. L'objectif «chiffré» de ce programme devrait simplement être: chacun des travailleurs qui s'auto-organisent et veulent avoir un syndicat sur leur lieu de travail doit pouvoir en avoir un.

Un précédent historique

Ce programme Labor SOWS n'est pas sans racines historiques. Après la Grande Dépression, les travailleurs ont commencé à se soulever de leur propre volonté et ont forgé une transformation dont les syndicats ont largement profité. Comme l'observe l'historien du travail David Brody: «La dépression a finalement brisé la relation de soumission encouragée par le capitalisme social et a poussé les travailleurs à agir... [et] elle a suscité une demande spontanée de création de syndicats. C'était quelque chose, a dit William Green [alors président de la Fédération américaine des syndicats] que même les vétérans éprouvés de notre mouvement syndical n'avaient jamais vu auparavant» (Brody, 1971).

Lors des débats internes intenses qui ont eu lieu au sein du mouvement syndical de l'époque, le dirigeant syndical iconique, John L. Lewis, a essayé de convaincre ses camarades dirigeants syndicaux de mettre de côté pour un temps leurs revendications juridictionnelles traditionnelles, pour éviter que la division du mouvement syndical ne mette en danger l'auto-organisation émergente des travailleurs. Même si John L. Lewis

n'a pas réussi à rassembler beaucoup des syndicats professionnels les plus conservateurs, certains grands syndicats l'ont rejoint et ont mis en place le «Committee for Industrial Organizations (CIO)», qui, au milieu des années 30, a apporté une assistance financière, un cadre d'organiseurs expérimentés et des professionnels, et leurs relations avec des mouvements politiques et sociaux alliés, pour aider des millions de travailleurs de l'industrie à créer des syndicats et obtenir des négociations collectives – ce qui marquait le début d'un revirement majeur non seulement des syndicats de l'industrie, mais aussi des syndicats professionnels (Brody, 1971; Cobble, 1997a).

Dès les premiers temps, la fédération américaine du travail (American Federation of Labor – AFL) a adopté un rôle de soutien significatif aux travailleurs qui s'auto-organisaient. De la fin du 19e siècle jusque dans les années 1950, cette fédération a aidé de nombreux travailleurs à créer leurs propres syndicats indépendants sur leurs lieux de travail, même lorsqu'il n'y avait pas de syndicat professionnel disponible pour les organiser (Cobble, 1997b). La fédération coordonnait un grand réseau d'organiseurs, qui aidaient les syndicats établis à développer le nombre de leurs membres, et soutenaient les travailleurs qui s'auto-organisaient. Durant cette période, l'AFL réunissait environ 20 000 syndicats indépendants, des syndicats locaux directement affiliés, dont beaucoup ont ensuite fusionné avec les syndicats existants ou, dans certains cas, se sont transformés en syndicats internationaux (Cobble, 1997b). L'AFL considérait les syndicats locaux qui lui étaient directement affiliés comme «la base de recrutement des syndicats, pour les travailleurs qualifiés et non qualifiés», et comme un moyen d'élargir la portée du mouvement syndical aux travailleurs qui en avaient été exclus en raison de leurs compétences, de leur race, ou de leur genre (Cobble, 1997b).

Ces exemples ne fournissent pas un plan d'action clair, mais ils montrent l'importance pour les syndicats de soutenir les insurrections venues de la base. Le mouvement syndical actuel est face à une opportunité extraordinaire de mettre ses propres intérêts immédiats de côté et d'aider les millions de travailleurs qui cherchent à mettre en place leurs propres syndicats, en reconnaissant qu'à court terme, l'addition de ces nouveaux syndicats sur les lieux de travail et les conventions collectives qu'ils vont négocier ne peuvent qu'aider à améliorer les normes du travail dans l'ensemble de l'économie, et que sur le long terme, cet élan peut se traduire par une volonté, pour beaucoup d'entre eux, de rejoindre volontairement des syndicats plus forts, établis depuis plus longtemps, dans leurs régions.

Conclusion

Le programme Labor SOWS doit commencer par reconnaître que le mouvement syndical va aider ces travailleurs à s'auto-organiser pour qu'ils forment leurs **propres** syndicats et négocient leurs **propres** premières conventions collectives. Il doit considérer que le rôle de ce programme est d'apporter une valeur ajoutée, sans remplacer ce que ces nouveaux organisateurs apportent à leur lutte. À court terme, l'engagement des syndicats ne se fondera pas sur leurs propres intérêts, comme c'est le cas dans leurs propres campagnes.

Beaucoup de ces campagnes réussies de syndicalisation des travailleurs ne se traduiront pas immédiatement par une augmentation du nombre des membres des syndicats existants. Toutefois, avec le temps, beaucoup de ces nouveaux syndicats indépendants concluront probablement qu'ils ne pourront pas se développer sans s'affilier à un syndicat établi préexistant. Et entretemps, même s'ils ne le font pas, ces nouveaux travailleurs syndiqués apporteront immédiatement de la valeur aux syndicats existants, dont la propre croissance dépend d'un mouvement qui ne continue pas à perdre du pouvoir et de l'influence, encore moins qui disparaisse complètement – ce qui est actuellement une possibilité très réelle que le mouvement syndical se doit de reconnaître.

Références

- Brenan, Megan. 2021. «[Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965](#)». Washington, DC: The Gallup Organization.
- Brody, David. 1971. «The Expansion of the American Labor Movement: Institutional Sources of Stimulus and Restraint». In *The American Labor Movement*, 119–137. New York: Harper & Row.
- Bronfenbrenner, Kate. 2009. «[No Holds Barred – The Intensification of Employer Opposition to Organizing Report](#)». Economic Policy Institute.
- Brooks, Chris. 2016. «[Organizing Volkswagen: A Critical Assessment](#)». *WorkingUSA* 19 (3): 395–417.
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. 2022. «[Union Members 2021](#)».
- Cobble, Dorothy. 1997a. «[Lost Ways of Organizing: Reviving the AFL's Direct Affiliate Strategy](#)». *Industrial Relations Journal* 36 (3) 278–301.
- . 1997b. «The Next Unionism: Structural Innovations for a Revitalized Labor Movement». *Labor Law Journal* 48 (8): 439–443.
- Cowie, Jefferson. 2002. «[Solidarity Strikes Out](#)». *The American Prospect*, 3 janvier 2002.
- Dirnbach, Eric. 2018. «[Decline and Fall: Union Election Trends and The Failed NLRB Strategy](#)». *Medium*, 24 janvier 2018.
- Kantor, Jodi, et Karen Weise. 2022. «How Two Best Friends Beat Amazon». *New York Times*, 14 avril 2022.
- Lafer, Gordon et Lola Loustaunau. 2020. «[Fear At Work: An Inside Account of How Employers Threaten, Intimidate and Harass Workers to Stop Them From Exercising Their Right to Collective Bargaining](#)». Economic Policy Institute.
- Masters, Marick. 1997. «*Unions at the Crossroads: Strategic Membership, Financial and Political Perspectives*». Westport, CT: Quorum Books.
- Mishel, Lawrence. 2021. «[The Enormous Impact of Eroded Collective Bargaining on Wages](#)». Economic Policy Institute.

PBS (Public Broadcasting Service). 2018. «A Growing Number of Americans Want to Join a Union». 3 septembre 2018.

Scheiber, Noam. 2022. «Revolt of the College-Educated Working Class». *New York Times*, 28 avril 2022.

Weil, David. 2005. «A Strategic Choice Framework for Union Decision-Making». *WorkingUSA* 8 (3): 327–347.

Les défis que rencontre le syndicalisme pour organiser les nouvelles formes de travail

Marilane Teixeira

Conseillère syndicale,
Centre pour les études syndicales et l'économie du travail (CESIT),
université de Campinas (UNICAMP), Brésil



Introduction

Pour comprendre les perspectives et les défis que rencontrent les syndicats en Amérique latine et aux Caraïbes, il faut revenir au contexte historique de certaines des caractéristiques qui structurent le travail dans la région, où prédominent un niveau élevé d'informalité et d'activité non salariée, la rareté des emplois, de fortes inégalités sociales et raciales, des inégalités de revenus entre les hommes et les femmes, une persistance de la discrimination sociale, de vulnérabilités, l'absence de travail décent, de protection sociale et la violation des droits.

L'hétérogénéité structurelle associée aux innovations technologiques et les conséquences de la pandémie de COVID-19 de 2019 nous permettent de constater: (1) le développement des plateformes de travail numériques, qui tendent à augmenter le nombre de personnes disposant d'un emploi sans protection sociale, même si certains pays cherchent à réguler cette activité; et (2) les effets combinés d'un certain nombre de crises sur le travail qui ont surtout affecté les travailleurs les plus défavorisés et les plus vulnérables. L'économie informelle représente 60 à 80 pour cent des emplois et a été particulièrement touchée par les crises, ce qui s'est traduit par une augmentation de la pauvreté et de l'extrême pauvreté. L'impact a été différent sur les femmes et les hommes, et sur les minorités comme les personnes d'ascendance africaine, les lesbiennes, les homosexuels, bisexuels, transgenre, intersexe et queer (LGBTIQ+), les peuples indigènes et les immigrants.

Mise en lumière par les conséquences de la pandémie, cette configuration structurelle a eu des répercussions irréversibles sur une partie de la classe ouvrière en modifiant la structure du marché du travail, ce qui a entraîné des effets délétères pour les syndicats et les taux de syndicalisation.

Face à cette transformation des syndicats et des classes ouvrières, en raison de la grande diversité des nouvelles formes d'embauche et de syndicalisation, il est fondamental d'instaurer de nouvelles actions et de nouvelles pratiques syndicales pour aller à l'encontre des orientations habituelles et du style traditionnel du syndicalisme, afin de proposer de nouveaux choix stratégiques aux acteurs et leur permettre de répondre aux changements au sein du monde du travail. Les syndicats sont donc confrontés au défi d'agir face à ce nouvel agenda. Au-delà des transformations dans la façon d'organiser les travailleurs pour lutter et garantir leurs droits, il convient d'analyser la capacité des acteurs collectifs à répondre à ce nouveau contexte, à renouveler leurs répertoires d'actions, à chercher de nouvelles stratégies sans perdre leur identité, ni leurs objectifs et les caractéristiques qui déterminent leur trajectoire de lutte et de résistance.

Les transformations de l'économie mondiale ne créent pas seulement une classe ouvrière mondiale, elles génèrent également des conditions offrant au mouvement syndical la capacité d'agir au-delà des frontières nationales, et ouvrent de nouvelles opportunités d'internationaliser l'action syndicale, d'engager un dialogue avec la société civile et de s'allier à d'autres mouvements sociaux dans la lutte pour les droits.

Les perspectives évoquées dans cet article tiennent compte des caractéristiques structurelles du travail en Amérique latine et aux Caraïbes, où prédomine historiquement la subordination aux intérêts du grand capital et aux grandes entreprises transnationales, ce qui a engendré un niveau élevé de travail informel, d'emplois indépendants, la rareté des emplois, et de très fortes inégalités sociales, ethniques, raciales, et entre les femmes et les hommes, qui se caractérisent par des disparités de revenus qui sont encore exacerbées par les nouvelles formes de division internationale du travail qui renforcent simultanément trois processus: la percée de l'utilisation des nouvelles technologies et de nouvelles formes de gestion du travail (l'ubérisation, le télétravail, etc.) se traduit par une amplification de la déconstruction des droits et l'augmentation des formes d'emploi non salariées; à cela s'ajoute une vague de dérégulation du travail et de démantèlement des institutions publiques, et notamment des syndicats.

Le contexte des travailleurs en Amérique latine

Le néolibéralisme a transformé l'Amérique latine en une région fortement focalisée sur des modèles économiques d'exportation des ressources naturelles, minérales et agricoles, et de développement des prestations de services, aux dépens d'un développement économique et social axé sur l'expansion des activités productives locales afin de promouvoir une amélioration des conditions de vie, l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté. La mise en place d'un modèle d'accumulation du capital fondé sur la libéralisation des marchés nationaux permet aux capitaux transnationaux de déterminer les structures de production, les relations d'échanges de biens et de services, et par conséquent, les structures d'emploi au niveau régional et mondial, avec pour résultat un marché du travail de plus en plus automatisé à la base d'une pyramide d'exclusion sociale. Étant donné que les modèles fondés sur l'exportation de produits agricoles et industriels primaires ne créent que peu d'emplois, en Amérique latine, la précarité du travail est plus importante que dans la moyenne des économies développées. Cette informalité imprègne toutes les sphères de la vie sociale.

Selon les statistiques, 56,7 pour cent des femmes et 56,2 pour cent des hommes qui travaillent dans la région possèdent des emplois précaires¹. De plus, cette précarité augmente les vulnérabilités sociales et renforce les formes d'exploitation des travailleurs qui s'expriment de différentes manières: le travail forcé, l'esclavage contemporain, le travail analogue à l'esclavage, la servitude, la traite des êtres humains, etc. Elle a aussi pour conséquence une grande pauvreté qui s'étend au-delà du secteur informel en Amérique latine et touche également une grande partie des personnes qui ont un travail ou d'autres

¹ Ces données portent sur 22 pays d'Amérique latine et des Caraïbes et comprennent le travail en ville et le travail rural. Les données désagrégées pour l'agriculture montrent que 91,2 pour cent des femmes et 87,1 pour cent des hommes ont un emploi précaire. Ces informations sont disponibles en espagnol à l'adresse: <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?lang=es&temaIndicadores=394>. Pour la version anglaise, voir CEPALC (2018).

droits formels mais qui sont exploitées par des entreprises modernes qui participent aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Le niveau élevé d'informalité constitue aussi une conséquence de l'accélération des progrès technologiques qui exacerbent la segmentation entre travailleurs qualifiés et non qualifiés. Le nombre d'emplois stables dotés d'une protection sociale a diminué par rapport aux emplois sans aucune protection qui prédominent pour les femmes et les jeunes. En 2020, le taux moyen de couverture de la protection sociale en Amérique latine et aux Caraïbes était de 64,3 pour cent, mais ce taux n'était que de 36,7 pour cent pour les personnes vulnérables et de 16,4 pour cent pour les chômeurs (OIT, 2021).

Ainsi, le développement des chaînes de production mondiales en Amérique latine se caractérise par l'augmentation de l'informalité et le creusement des inégalités sociales dans quasiment tous les pays de la région. Au lieu de garantir une uniformisation et une normalisation des réalités économiques et sociales, les chaînes d'approvisionnement mondiales renforcent les différences entre les pays et à l'intérieur des pays. La façon dont les pays s'insèrent dans l'économie mondiale est donc déterminante pour leurs opportunités de développement durable et inclusif.

La persistance de l'informalité dans la région est de plus en plus liée à la dynamique d'accumulation du capital et aux processus de flexibilisation et de sous-traitance. De plus, les réseaux de sous-traitance alimentent cette précarité des relations de travail, notamment dans l'habillement, les exportations agricoles et l'industrie alimentaire.

Ce taux très élevé d'informalité se révèle être un obstacle à la syndicalisation, puisque la plupart des syndicats sont limités à la représentation de la population qui exerce son activité sur le marché du travail formel, même si l'on peut saluer certaines initiatives pour intégrer et représenter les travailleurs informels, comme celle du syndicat Central Unitaria de Trabajadores (CUT) du Chili, qui regroupe également les travailleurs informels de la rue et des marchés. Mais dans la région, il n'y a que quelques pays où le taux de syndicalisation dépasse 25 pour cent. Il a du mal à atteindre 2,5 pour cent dans certains pays des Caraïbes; au Brésil il n'est que de 11,2 pour cent et de 12,4 pour cent au Mexique.

D'autres obstacles s'ajoutent encore à ce faible taux de syndicalisation, comme la fragmentation de la classe ouvrière en raison des nouvelles formes d'embauche inscrites dans les systèmes de réglementation du travail, par exemple le travail intermittent, partiel, en sous-traitance, à durée déterminée, sur une période déterminée, à la pièce, les contrats auprès d'entités juridiques. L'objectif de ces nouvelles formes de contrat est de faciliter l'embauche des travailleurs et de réduire les coûts pour les employeurs. Les incitations à travailler en tant qu'indépendant ou à se constituer en entreprise attirent les jeunes, qui peuvent ainsi avoir leur propre entreprise, mais c'est une stratégie de fragmentation qui renforce l'individualisme et réduit les responsabilités des employeurs vis-à-vis de leurs travailleurs et les droits de ces derniers.

Par conséquent, il ne suffit pas de proposer aux travailleurs des avantages: ils ont besoin qu'on représente leurs intérêts, leurs revendications et leurs luttes. C'est pourquoi les

dirigeants syndicaux, en plus d'élargir leurs statuts pour les accueillir, doivent accepter de les faire participer. Il faut les inclure dans les négociations collectives car c'est la seule façon de développer la représentation des travailleurs.

Les stratégies des syndicats pour répondre aux nouveaux défis

En Amérique latine, le secteur du commerce et des services représente environ 50 pour cent de la population disposant d'un emploi², alors que le secteur de l'agriculture et le secteur manufacturier se réduisent. Pour ce dernier, la baisse est la conséquence de la réduction de la densité industrielle – due à la réorganisation des chaînes mondiales qui résulte principalement des changements technologiques et des progrès du numérique – alors que le secteur agricole se caractérise par une réduction de la création d'emplois. Les chiffres de la région suggèrent que 88 pour cent de l'emploi agricole est informel, alors que ce chiffre est de 51,5 pour cent pour les activités non agricoles.

Par rapport aux économies plus dynamiques, l'Amérique latine ne participe que très faiblement aux chaînes de production mondiales, car elle se concentre sur des chaînes de production qui ne créent pas de valeur ajoutée. L'abondance des ressources naturelles dans la région favorise les étapes initiales de la chaîne en exportant les produits agricoles. Par ailleurs, le grand nombre de travailleurs induit une participation dans des secteurs en fin de la chaîne de production qui se caractérisent par une grande précarité et ne créent pas de valeur ajoutée, comme l'activité manufacturière dans les secteurs de l'habillement, de l'électricité et de l'électronique, où 70 pour cent du commerce international est effectué au sein des chaînes de production mondiales, chiffre qui a récemment augmenté grâce aux plateformes numériques.

La pandémie de COVID-19 a accéléré l'adoption du travail numérique sur les plateformes en transférant les activités traditionnelles du commerce et des services vers les marchés en ligne³. En offrant des prêts pour investir dans des entreprises individuelles, ces plateformes créent l'illusion, notamment auprès des femmes, de pouvoir concilier un travail permettant d'obtenir un revenu avec les soins à leur famille, ce qui renforce les hiérarchies de genre, la violence contre les femmes et affaiblit l'influence des syndicats en augmentant le travail informel.

La plupart des entreprises transnationales qui opèrent en Amérique latine et dans les Caraïbes font partie des chaînes d'approvisionnement alimentaire et comprennent la

² Voir <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/> (en espagnol).

³ Marketplace Online est une plateforme collaborative, également connue pour ses achats en ligne. Un grand nombre d'entreprises proposent des produits et des services sur une même adresse numérique sur l'Internet. Cette procédure de vente relève généralement de la responsabilité de l'organisateur, qui fournit aux utilisateurs une structure numérique disposant de méthodes de paiement sécurisées et d'un calculateur des frais de livraison. Actuellement, Mercado Livre est la plus grande entreprise de vente en ligne d'Amérique latine. Pour obtenir plus d'informations, voir: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal_Sebrae/UFs/CE/Anexos/Cartilha_Canais_de_Comercializa%C3%A7%C3%A3o_-_Marketplace.pdf.

culture, la transformation, la fabrication et la commercialisation. Certaines d'entre elles utilisent de la main d'œuvre en sous-traitance – c'est une longue tradition dans la région – si bien que les syndicats rencontrent des difficultés à représenter ces travailleurs, par exemple dans la production de bananes au Costa Rica.

Les entreprises de logistique sont présentes dans l'ensemble de l'Amérique latine et des Caraïbes. Leur travail consiste principalement à s'occuper de la logistique et du stockage des achats internationaux et des produits importés à bas coût (le commerce électronique). Ces entreprises, qui opèrent dans différents pays, renforcent les perspectives d'action et de collaboration entre syndicats et entre centrales syndicales pour remettre en cause les stratégies cherchant à affaiblir l'action des syndicats.

Le travail sur les plateformes numériques témoigne de la transformation profonde de l'organisation de la production de biens et de services, où l'organisation des activités n'implique pas d'avoir des actifs corporels ni de partager les risques. Ce secteur a tiré profit du contexte de dérégulation économique et de flexibilisation des relations d'emploi et du marché du travail, mais il est déjà sous pression dans plusieurs pays afin qu'il soit soumis à une réglementation. Cette dernière suscite un conflit entre les acteurs sociaux, les agents économiques et les différents états pour déterminer comment réglementer cette activité économique, les droits du travail et la protection sociale des travailleurs.

La question est de savoir si les travailleurs sont des travailleurs indépendants, des employés (et donc subordonnés) ou un mélange des deux. Ainsi, l'organisation en syndicat des travailleurs des plateformes numériques représente donc un nouveau défi à envisager selon deux perspectives distinctes: la première consiste à se demander comment les syndicats peuvent faire face à cette évolution pour organiser les droits de ces travailleurs et leur sécurité sociale dans ce contexte; la deuxième approche envisage la façon dont ces travailleurs s'organisent et se mobilisent eux-mêmes, aux niveaux national et international. Il existe différentes formes de représentation collective des travailleurs: les syndicats traditionnels, les associations de travailleurs indépendants, les groupes avec leurs propres caractéristiques qui interagissent essentiellement sur les réseaux, etc.

La pandémie a mis en lumière les travailleurs des plateformes numériques, qui ont montré leur capacité à s'organiser et à se mobiliser dans différents pays. Ainsi, les travailleurs d'Uber de plusieurs pays d'Amérique latine ont même lancé un appel à une grève régionale. Lors de cette première grève, le 1er juillet 2020, il y a eu des mobilisations et des boycotts en Argentine, au Chili, en Équateur, et au Mexique (Schavelzon, 2020). Ce mouvement a déclenché un ensemble de projets et de décisions des tribunaux sur la pertinence d'une législation spécifique et a renforcé les liens de solidarité avec les syndicats et les centrales syndicales.

Plusieurs expériences d'organisation sont en cours au niveau des plateformes numériques: il existe des coopératives de coursiers et de chauffeurs à Buenos Aires, Mexico, São Paulo, ou à Santiago du Chili, qui se caractérisent par des pratiques corporatistes et des petites entreprises. Concernant les travailleurs sur les applications, des initiatives importantes ont

été prises comme la création d'associations, de mouvements, et plus récemment au Brésil, le Conseil national des syndicats des travailleurs de la livraison, des coursiers à moto ou à vélo a rassemblé des dizaines de structures afin de lutter pour leurs droits. Ce conseil a lancé un manifeste exigeant la reconnaissance de la relation d'emploi avec les entreprises opérant à partir d'applications, dénonçant également les pratiques antisyndicales.

Dans d'autres pays, comme la République dominicaine, les trois centrales syndicales, la Confédération autonome syndicale Clasista, la Confédération nationale d'unité syndicale et la Confédération nationale des travailleurs dominicains, se sont unies pour répondre à ce défi et se sont mises au travail pour créer un plan pilote pour la promotion et l'organisation de ce secteur. Leur objectif est d'avoir une organisation unitaire de ces trois centrales syndicales, puisqu'aucune d'entre elles n'est présente sur ce créneau qui existe depuis peu dans le pays.

Les industries du textile et de l'habillement ont fortement décliné avec la pandémie de COVID-19. Au Brésil, 254 000 emplois ont été supprimés durant le premier et le deuxième trimestre 2020. L'impact le plus grave a concerné le secteur de l'habillement, qui a perdu 223 000 emplois. Ce secteur se caractérise par un niveau élevé d'informalité, 82,5 pour cent des personnes employées dans le secteur textile et 86,6 pour cent du secteur de l'habillement sont des travailleurs indépendants qui n'ont aucun droit, même si elles perçoivent des salaires (IBGE, 2020).

Dans le secteur de l'habillement, la sous-traitance et l'informalité prédominent, et les femmes représentent plus de 75 pour cent des travailleurs. La durée de travail de ces femmes est très longue – jusqu'à 14 à 18 heures par jour -, elles ne disposent d'aucune protection sociale et ne sont pas représentées par des syndicats. À São Paulo, la majorité de ces formes de sous-traitance concerne les Boliviennes et les Péruviennes, en raison de leur situation de plus grande vulnérabilité.

Ces dix dernières années, on a assisté à une augmentation importante des petites entreprises de fabrication de vêtements à São Paulo. En 2010, il y avait 979 micro-entrepreneurs individuels dans le secteur de l'habillement et des accessoires dans cette ville, d'après les chiffres de l'autorité fiscale fédérale du Brésil. En 2020, il y en avait 34 377, soit 35 fois plus.

Ces petits fabricants de vêtements travaillent dans l'informalité, sans droits ni protection sociale. Les grandes entreprises louent des ateliers, la plupart d'entre elles travaillent légalement, mais elles redistribuent ensuite leurs commandes à des petits ateliers non enregistrés, où le travail est réalisé au domicile des travailleurs.

Certaines pratiques se sont répandues dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ainsi, au Brésil, pour ne pas interrompre leurs activités productives, les entreprises ont transféré une partie de leur production chez les travailleuses en leur fournissant une machine à coudre. Cette situation implique l'absence de contrôle sur les conditions de travail et la durée du travail. De plus, les entreprises, qui avaient transféré tous les frais de maintenance aux travailleurs, ne remboursaient pas les frais d'électricité, de communication ni de nettoyage,

et n'avaient aucune responsabilité en cas d'accident du travail. L'action des syndicats locaux a inversé cette situation, ce qui montre l'importance des syndicats pour structurer le travail de ces femmes du secteur de l'habillement et pour faire évoluer de nombreux aspects de la vie sociale, familiale et publique dans la région.

Le dernier maillon de la chaîne de production, la vente des produits, constitue un autre élément important. En raison de la pandémie, plusieurs points de vente ont fermé et les ventes ont commencé à se faire sur des plateformes, comme Mercado Livre. Cette plateforme propose des prêts pour développer les entreprises des travailleuses, qui produisent et vendent grâce à la plateforme. Les représentants syndicaux ont accompli beaucoup d'efforts pour démontrer les implications de l'utilisation des plateformes pour ce genre de travail.

Plusieurs syndicats du secteur de l'habillement se sont réunis pour mettre en place une initiative importante dans les états d'Espírito Santo, Minas Gerais et São Paulo, afin d'identifier et de répertorier la présence des principales entreprises du secteur de l'habillement dans les bases de données des syndicats.

Dans toutes les bases de données des syndicats, le niveau d'informalité est élevé parce qu'on embauche du personnel contrôlé par des intermédiaires. La meilleure stratégie pour garantir la formalisation des contrats d'emplois et améliorer les conditions de travail est d'unifier les interventions des syndicats.

Des expériences réussies montrent que, dans des endroits qui se caractérisaient historiquement par l'informalité et les bas salaires, l'existence d'un syndicat a contribué à améliorer la vie de celles et ceux qui y travaillaient, ce qui a permis de développer ce secteur. Ainsi, le travail indépendant et le travail à la maison qui prédominaient ont été transformés en travail salarié et une grande partie de ces personnes sont maintenant embauchées par les entreprises.

Les opportunités et les perspectives d'avenir dans la région

- ▶ Intégrer des mécanismes collectifs permanents au sein des syndicats pour démocratiser les espaces syndicaux, et y impliquer les jeunes, les femmes, les immigrants, les personnes LGBTQI+ et celles d'ascendance africaine.
- ▶ Encourager les centrales syndicales et les syndicats à accueillir toutes les formes d'organisation de la classe ouvrière; à attirer de nouvelles formes d'organisation et d'association; à comprendre qu'il ne peut plus y avoir une seule façon d'organiser les gens; et que les changements dans le monde du travail créent de nouvelles formes de lutte et de résistance dont il faut reconnaître et apprécier la légitimité.
- ▶ Renforcer la participation des jeunes. Les nouvelles générations apportent de nouvelles expériences de lutte, puisque leur entrée dans le monde du travail est très différente de celle des générations précédentes.

- ▶ Approfondir les relations avec les mouvements sociaux et leurs luttes, rassembler les expériences sur les différents fronts du travail, et structurer leurs activités dans ce domaine afin d'élargir leur agenda; mobiliser des actions sur le terrain pour être au service des intérêts de la communauté; aider les syndicats locaux à renforcer la syndicalisation dans le secteur et encourager le partage des différentes expériences d'organisation des communautés, des syndicats et des mouvements sociaux.
- ▶ Veiller à ce que les personnes qui travaillent dans des conditions de vulnérabilité aient accès à un travail doté d'une protection sociale.

Conclusions

Les syndicats s'efforcent de faire face aux changements décrits ci-dessus en renouvelant leurs pratiques syndicales. Même si ces changements sont indispensables, et devraient être encouragés et renforcés, ils ne suffisent pas car une réponse plus large est nécessaire. Le défi pour les syndicats consiste à élaborer un agenda permettant d'inverser la précarité du travail et à réfléchir à l'avenir du travail, tout en décidant comment élargir la représentation à toutes les formes d'organisations du travail, pour assurer les droits universels et la protection sociale. Traditionnellement, le syndicalisme a été organisé pour défendre les droits; les centrales syndicales sont organisées en fonction de l'affiliation des différents syndicats; donc seuls les travailleurs protégés ont accès aux syndicats. Les travailleurs qui exercent leurs activités chez eux ou dans l'informalité n'ont aucune couverture sociale et il leur est très difficile de s'organiser en syndicat. Objectivement, en raison de la façon dont ils sont organisés, les syndicats ont plus de difficultés à atteindre les travailleurs qui sont dans des situations de grande vulnérabilité et dans les secteurs à faible productivité. La pandémie de COVID-19 et la croissance vertigineuse des plateformes numériques ont mis en lumière ces limites, puisque les secteurs les plus touchés ne bénéficient pas d'une représentation syndicale. Pour changer cette réalité, il faut construire des stratégies, des liens de solidarité et une volonté politique en vue d'élaborer un nouvel agenda permettant de répondre à cette réalité changeante.

Références

- CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes), 2018. Base de données CEPALSTAT «[Statistics and Indicators](#)». Consultée le 22 juillet 2022.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2020. Ministério da Economia. «*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNADC*», Microdados, Rio de Janeiro.
- OIT. 2021. «[Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022](#)».
- Schavelzon, S. «[A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários](#)». *El País (Brésil)*, 25 juillet 2020.

Revitalisation des Syndicats: Organiser les nouvelles formes de travail y compris les travailleurs des plateformes numériques

Volume 11, N° 1-2 (2022)

La revitalisation des syndicats: gérer au mieux les incertitudes,
les changements et la résilience au sein du monde du travail

Rafael Peels et Mohammed Mwamadzingo

L'unité et la revitalisation des syndicats en Afrique

Kwasi Adu-Amankwah et Kwabena Nyarko Otoo

Du vin nouveau dans de vieilles bouteilles: organiser les travailleurs
de l'économie des plateformes et la négociation collective

Agnieszka Piasna et Wouter Zwysen

Le militantisme numérique pour redynamiser les syndicats

Michele Ford et Aim Sinpeng

Les réponses des syndicats pour organiser les travailleurs sur
les plateformes numériques: une étude sur six pays

Shyamali Ranaraja

Donner une voix aux chauffeurs des plateformes et les représenter en
Afrique sub-saharienne: un moyen de redynamiser les syndicats?

Angela D. Akorsu, Jacqueline Wambui Wamai et Akua O. Britwum

Redynamisation des syndicats aux États-Unis: appel en faveur d'un programme
au sein du mouvement syndical pour aider les travailleurs qui s'auto-organisent

Jon Hiatt

Les défis que rencontre le syndicalisme pour organiser les nouvelles formes
de travail

Marilane Teixeira

► Informations générales

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)
www.ilo.org/actrav
Facebook and Twitter: @ILOACTRAV