



global worker

DOSSIER SPÉCIAL

Glencore: les abus des droits des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement en cobalt

DOSSIER

Les syndicats attaqués

RENCONTRE

Marie Nilsson, IF Metall

“

Organiser syndicalement pour accroître nos effectifs est essentiel si les syndicats veulent avoir leur mot à dire et être entendus.

Valter Sanches
Secrétaire général



Bienvenue dans **global worker**

Global Worker est de retour avec des récits concernant des syndicats du monde entier qui se battent pour un modèle économique et social qui donne la priorité aux personnes. Ce numéro se penche sur la manière dont IndustriALL Global Union continue à défier le pouvoir des multinationales au moment où, au plan mondial, des attitudes anti-syndicales de la part de gouvernements et d'employeurs sont de plus en plus répandues.

La durabilité future de l'industrie dépend de la faculté des gouvernements à formuler des choix stratégiques. Les syndicats élaborent leur propre vision de la manière dont nos industries et nos emplois devraient être transformés pour répondre à ces objectifs de durabilité.

Nous encourageons les syndicats partout dans le monde à élaborer des politiques industrielles durables, ce qui est un défi pour tous. En Amérique latine et aux Caraïbes, nombre de nos affiliés présentent des propositions de politiques industrielles durables à leurs gouvernements. Au Chili, par exemple, les affiliés font campagne pour faire du lithium une ressource stratégique nationale. C'est là une excellente initiative syndicale en vue de réguler et conditionner la production et l'utilisation de ressources naturelles du pays. Voyez l'article complet en pages 16-17.

Organiser syndicalement pour accroître nos effectifs est essentiel si les syndicats veulent avoir leur mot à dire et être entendus. Voyez en page 23 comment l'affilié d'IndustriALL, le MMTUK (Syndicat des mines et de la métallurgie du Kirghizstan) a réussi à presque doubler ses effectifs sur une période de cinq ans.

Pendant que certains s'épanouissent, d'autres sont confrontés à de graves

attaques de la part d'entreprises et de gouvernements. Des États-Unis à la Corée du Sud et de l'Algérie aux Philippines, l'anti-syndicalisme est répandu et devient de plus en plus sophistiqué. Mais nos syndicats contre-attaquent. Voyez notre dossier complet en pages 18-22. Trop de pouvoir concentré dans les mains de multinationales a un impact négatif sur les communautés et les sociétés. Les gouvernements doivent résister à la cupidité des entreprises et cela implique de défendre la liberté syndicale par des actes forts.

Après des années de tentatives infructueuses pour engager le dialogue avec le géant minier Glencore, IndustriALL a lancé une campagne qui a pris son plein envol. Il existe de sérieuses problématiques de droits des travailleurs ainsi que de santé et sécurité au sein de ses activités de par le monde. Il faut faire quelque chose. Voyez en pages 5-10 comment Glencore est devenue ce qu'elle est aujourd'hui.

Une délégation d'IndustriALL s'est rendue en RDC en février 2018 pour rencontrer les syndicats qui représentent les mineurs sur place. Nos affiliés sont confrontés à un énorme défi pour organiser syndicalement dans un pays aussi vaste, où les ressources du sous-sol ont contribué à la guerre et au chaos. L'Affilié d'IndustriALL, le TUMEC

(Travailleurs Unis des Mines, Métallurgie, Énergie, Chimie et Industries Connexes), est dévoué à se battre pour les droits des travailleurs, de meilleurs salaires, une amélioration de la santé et de la sécurité ainsi que pour la syndicalisation des femmes travailleuses. Voyez leur profil syndical en page 11.








En novembre de l'année dernière, IndustriALL a lancé une campagne pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Dans le sillage du mouvement #MeToo (#MoiAussi), nous devons saisir l'opportunité pour pousser à un réel changement et pour combattre la violence et le harcèlement sexuel. Rendez vous en pages 14-15 pour en savoir plus sur ce que font les syndicats partout dans le monde pour matérialiser ce changement.

En 2017 trois femmes ont été élues à des postes de responsabilité de premier plan dans des syndicats affiliés : Nora Garofalo de la FEMA CISL et Francesca Re David de la FIOM CGIL en Italie ainsi que la Présidente d'IF Metall Marie Nilsson en Suède, qui est interviewée en pages 12-13 ; elle parle, entre autres choses, de ce que fait son syndicat pour

Valter Sanches
Secrétaire général

 @ValterSanches

Sommaire

<p>dossier spécial</p> <p>Glencore : un géant des matières premières dénué d'âme</p>	 <p>5</p>	<p>profil</p> <p>TUMEC : syndiquer les travailleurs congolais et défendre leurs droits</p>	 <p>11</p>
<p>rencontre</p> <p>IndustriALL s'entretient avec Marie Nilsson de IF Metall</p>	 <p>12</p>		
<p>dossier</p> <p>Les syndicats doivent prendre l'initiative pour faire cesser la violence à l'égard des femmes</p>	 <p>14</p>	<p>dossier</p> <p>À la recherche de politiques industrielles durables pour l'Amérique latine</p>	 <p>16</p>
<p>enquête</p> <p>Tentatives de casse syndicale : les affiliés d'IndustriALL assiégés</p>	 <p>18</p>	<p>profil</p> <p>Le recrutement syndical est une priorité bien définie au Kirghizstan</p>	 <p>23</p>

IndustriALL Global Union

Représente au plan mondial 50 millions de travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement des secteurs des mines, de l'énergie et des industries manufacturières.

SIEGE
54 bis, route des Acacias
CH 1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 (0)22 308 5050
Fax: +41 (0)22 308 5055
Email: info@industriall-union.org
Website: www.industriall-union.org

BUREAU POUR L'AFRIQUE
Adresse physique :
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Adresse postale :
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD
16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
New Delhi - 110 001 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

BUREAU POUR L'ASIE DU SUD EST
473A Joo Chiat Road
Singapore 427681
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

BUREAU POUR LA CEI
Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
129090 Moscow, Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

AMERIQUE LATINE ET CARAIBES
Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo, Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

globalworker

Publié deux fois par an en anglais, français, espagnol et russe par IndustriALL Global Union.

Les opinions exprimées dans ce magazine ne représentent pas nécessairement celles d'IndustriALL Global Union.

Président : Jörg Hofmann

Secrétaire général : Valter Sanches / vsanches@industriall-union.org

Cheffe de rédaction : Petra Brännmark / pbrannmark@industriall-union.org

Traduction : Thierry Duhin

Photo de couverture : Byline Urban Andersson

Conception : Nick Jackson / www.northcreative.ch





1



2



3



4



5

- 1 Pascal Brun, Directeur de la Durabilité chez H&M et Jenny Holdcroft, Secrétaire générale adjointe d'IndustriALL Global Union, accueillent les participant(e)s. *IndustriALL*
- 2-5 Membres des CNS de chaque pays présentent les évolutions négatives et positives vécues dans l'année. *IndustriALL*
- 6 Membres des CNS à l'issue de leur réunion. *IndustriALL*



6

VISIONNER



ASSURER LE BON FONCTIONNEMENT DES ACCORDS-CADRES MONDIAUX

IndustriALL Global Union a signé un Accord-cadre mondial (ACM) avec le géant du vêtement suédois H&M en novembre 2015. Cet accord vise à protéger les droits des plus de 1,6 million de travailleurs et travailleuses des plus de 1.900 usines dans le monde qui constituent sa chaîne d'approvisionnement.

Afin d'assurer l'efficacité et la mise en œuvre de l'ACM, un Comité national de suivi (CNS) a été créé en 2016 pour être le "bras exécutif" de l'ACM.

La raison d'être du CNS est d'élaborer à l'échelle nationale les plans et stratégies à court et à long terme pour la mise en œuvre de l'ACM auprès des fournisseurs de H&M. À ce jour, il existe des CNS au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, au Myanmar et en Turquie, d'autres pays devant suivre. Les Comités de suivi sont composés de syndicats de cru ainsi que de représentants de H&M.

Le système des CNS crée un espace où les syndicats peuvent grandir en tant que partenaires sociaux responsables et a le potentiel d'accroître la syndicalisation et la capacité en matière de négociation collective. La seconde réunion annuelle des CNS a eu lieu à Bangkok, en Thaïlande, en octobre 2017.

Les Comités avaient préparé leurs rapports nationaux annuels pour 2017, qui fixaient leurs objectifs pour l'année suivante, préparant le terrain pour faire fonctionner le dialogue social et promouvoir une activité durable qui puissent bénéficier à chacun.

dossier spécial

Texte :
Walton Pantland



GLENCORE

UN GÉANT DES MATIÈRES PREMIÈRES DÉNUÉ D'ÂME

Après avoir survécu à une expérience de mort imminente en 2015, les actions de Glencore tiennent le haut du pavé sur les marchés mondiaux : l'entreprise vient de publier ses meilleurs résultats de tous les temps. Une des raisons en est son ascendant sur la fourniture de cobalt, un minerai essentiel utilisé dans les batteries de smartphones et de véhicules électriques. Le prix du cobalt s'envole et Glencore en contrôle la fourniture par le biais de gigantesques activités en République Démocratique du Congo (RDC).



1

“

Pour Glencore, les travailleurs sont une ressource jetable et remplaçable, comme une autre.



2

Lorsqu'IndustriALL Global Union s'est rendue en RDC en février 2018 pour rencontrer les sections syndicales des mines de Glencore, l'entreprise nous a interdit l'accès à ses sites et des forces de sécurité ont tenté d'interrompre une réunion syndicale dans une église et d'en arrêter les organisateurs. Qu'ont-ils à cacher ?

L'an dernier, les Paradise Papers ont révélé que Glencore avait versé des sommes énormes à un intermédiaire corrompu pour obtenir des intérêts miniers en RDC. S'ajoutant à sa réputation de corruption, d'abus des droits humains et de dégradation de l'environnement, la manière dont Glencore traite sa main d'œuvre, en RDC et sur plus de 150 sites d'exploitation de par le monde, est un scandale qui n'a pas attiré l'attention qu'il mérite.

L'entreprise emploie directement 83.679 personnes dans le monde, pour un total de 145.977 en ajoutant les sous-traitants. Glen Mpfane, Directeur d'IndustriALL pour le secteur des mines, déclare :

“Pour Glencore, les travailleurs sont une ressource jetable et remplaçable, comme une autre.”

Ceux-ci comprennent les mineurs du site Oaky North de Glencore en Australie qui ont été lock-outés pendant 230 jours, ceux de CEZinc au Canada qui ont dû faire grève pendant neuf mois

pour empêcher une razzia sur leurs pensions, la perte de milliers d'emploi par la précarisation en Zambie, une vague d'accidents évitables à la mine du Cerrejón en Colombie et les conditions de travail impitoyables en RDC.

CAMPAGNE GLENCORE D'INDUSTRIALL

Lors de la réunion de son Comité exécutif au Sri Lanka en octobre 2017, IndustriALL a lancé une campagne contre Glencore. Cela faisait suite à des années de tentatives infructueuses d'établir un dialogue mondial avec l'entreprise pour résoudre des crises liées aux droits des travailleurs et à la santé et la sécurité au sein de ses activités partout dans le monde.

S'exprimant lors du lancement de la campagne, Tony Maher, Président national de notre affilié australien, le CFMEU (Syndicat de la Construction, des industries forestières, des mines et de l'ingénierie), a déclaré :

“Glencore en tant qu'entreprise est dénuée d'âme. C'est une compagnie façon Frankenstein, constituée au départ de corps disparates recousus ensemble.”

Glencore est une sorte d'hybride dont le seul but est de faire de l'argent, un colosse du monde des affaires avec une mainmise sur des ressources mondiales.

L'entreprise a bâti un réseau extrêmement complexe de quatre-vingts filiales ou davantage sur les cinq continents, en ayant recours à des sociétés écrans, des partenariats et des comptes offshore pour rendre les transactions opaques et éluder les taxes, tout en travaillant avec des intermédiaires corrompus pour avoir accès à certaines ressources.

Les syndicats qui représentent les travailleurs et travailleuses en Argentine, en Australie, en Bolivie, au Canada, au Chili, en Colombie, en RDC, en Allemagne, en Italie, en Norvège, au Pérou, en Afrique du Sud, au Royaume-Uni et en Zambie se sont rassemblés pour coordonner leurs actions contre l'entreprise : beaucoup ont été confrontés à l'arrogance et à l'intransigeance de Glencore dans leurs pays respectifs.

Kemal Özkan, Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, déclare :

“Le but de la campagne est de confiner le monstre, de l'empêcher de faire davantage de dégâts. Les affiliés d'IndustriALL cherchent à négocier avec l'entreprise à niveau mondial, afin de créer un mécanisme transparent pour résoudre les conflits quand ils se présentent.”

PROFIL D'ENTREPRISE

Le passé criminel de Glencore (son fondateur a figuré sur la liste des dix personnes les plus recherchées par le FBI pendant près de 20 ans) et son mépris permanent pour la loi font que l'entreprise essaie de conserver un profil bas et de rester loin des projecteurs. Mais récemment, depuis son passage en bourse en 2011 ainsi que les fuites des Panama Papers, des Paradise Papers et des courriels d'Hilary Clinton, davantage d'informations sur l'entreprise ont éclaté au grand jour.

Glencore, appelée à l'origine Marc Rich + Co, a été fondée en 1974 par Marc Rich, un négociant en matières premières belgo-américain. Avant Rich, la production et le commerce du pétrole étaient dominés par de grosses entreprises bien établies comme BP et Exxon, qui passaient des marchés à long terme avec des gouvernements stables. Rich s'est rué dans des zones de conflit avec de l'argent emprunté pour conclure des marchés avec des notables pour acheter du pétrole en direct. Rich a apporté deux grandes innovations dans le commerce mondial des matières premières : le défi aux lois internationales et l'utilisation de l'effet de levier, à savoir acheter avec de l'argent emprunté et revendre avec un bénéfice, pour accaparer des marchés lucratifs.

La fortune de l'entreprise s'est construite sur l'évasion fiscale et le contournement des sanctions : Rich a défié les embargos commerciaux internationaux pour commercer avec des régimes parias de tout l'éventail politique, y compris l'Iran durant la crise des otages, la Libye de Kadhafi, le Chili de Pinochet et l'Afrique du Sud sous l'apartheid. Rich a également conclu des marchés avec la Corée du Nord de Kim Il Sung, la Yougoslavie de Slobodan Milosevic et les Philippines de Ferdinand Marcos ainsi que, par le biais de Gilbert Chagoury, convaincu de blanchiment d'argent, avec Sani Abacha au Nigeria.

Jamais regardant quant aux origines de sa richesse, Rich a affirmé que briser l'embargo de l'ONU sur l'Afrique du Sud a conduit au “plus important et plus rentable” de tous ses marchés jamais conclus.

Dans les années 1980, Rich a travaillé avec les services secrets israéliens, le Mossad, pour mettre sur pied un oléoduc secret pour vendre du pétrole

iranien à Israël. En 1983, Rich a été mis en accusation aux États-Unis pour évasion fiscale, escroquerie, commerce avec l'ennemi et pratiques de commerce illégales. Fugitif aux yeux de la justice, et pendant près de deux décennies sur la liste des dix personnes les plus recherchées par le FBI, il a fui en Suisse.

Bien que Rich a été amnistié de manière controversée par Bill Clinton au dernier jour de son mandat en 2001, le siège de Glencore reste dans le canton de Zoug, en Suisse. Quoi qu'elle soit la plus grande entreprise de Suisse et au 16e rang du classement Fortune Global 500 des plus grandes entreprises, Glencore préfère conserver un profil bas.

En 2011, l'entreprise est passée en bourse et est cotée sur trois places : Londres, Hong Kong et Johannesburg. La cotation en bourse a obligé à un plus haut degré d'éthique et les transactions opérées par Glencore sont maintenant plus largement suivies. Le prospectus de l'entreprise était sans détours quant à sa stratégie qui consiste à opérer dans des environnements volatiles et à hauts risques.

Laura Carter, responsable régionale d'IndustriALL pour l'Amérique latine, a beaucoup d'expérience avec Glencore :

“

Glencore profite de la misère d'autrui. C'est un ogre aux pieds de ballerine, qui fond sur les pénuries et les catastrophes avec une précision chirurgicale.



3

Le modèle d'entreprise est d'emprunter de l'argent pour acheter des parts de blocage de matières premières, pour en influencer le prix et potentiellement faire d'énormes bénéfices. Glencore pratiquait à l'origine essentiellement le négoce du pétrole, mais s'est ensuite dirigé vers le charbon, le zinc, le cuivre, le plomb, le nickel, les ferro-alliages, le fer, l'aluminium et les produits agricoles.

Voyant un intérêt à contrôler aussi bien la production que le commerce, Glencore a commencé à investir dans la compagnie minière Xstrata en 1990. En 2013, Glencore a fusionné avec Xstrata, qui était alors la plus

grande compagnie charbonnière au monde, et a fait l'acquisition d'un nombre significatif d'activités minières. L'entreprise s'est installée sur les chaînes d'approvisionnement des matières premières, contrôlant l'extraction primaire ainsi que le traitement à valeur ajoutée et la logistique et a acheté des intérêts majoritaires dans des mines, des terminaux de charbon et des cargos, des raffineries, des fonderies et des entrepôts. Glencore s'est également dirigée vers l'agriculture, avec des intérêts dans les céréales, les huiles, le coton, le sucre et les sites d'entreposage.

MÉPRIS DE LA LOI

En 2015, Glencore a été mis à l'amende en Afrique du Sud pour avoir fourni du charbon de médiocre qualité à l'entreprise de fourniture d'énergie Eskom, et accusée par le gouvernement du Ghana en 2017 d'importation et de revente illégale de produits pétroliers.

La mine McArthur River en Australie n'a pas versé de droits d'exploitation aux autorités depuis son ouverture en 1995 et, en 2017, le fisc a estimé que Glencore avait triché sur ses revenus imposables en détournant 190 millions de dollars vers l'étranger. L'entreprise a aussi été accusée d'évasion fiscale en Zambie en 2011, et en 2018, un tribunal d'appel du Royaume-Uni a confirmé des sanctions contre Glencore pour évasion fiscale

La filiale Xstrata est confrontée à des poursuites au Royaume-Uni pour avoir selon des témoignages payé des forces de police au Pérou pour attaquer des manifestants. En 2017, la Bourse des métaux de Londres a imposé une amende de 1,4 millions de dollars à Glencore pour avoir falsifié des documents d'entreposage.

La filiale Katanga en RDC est sujette à des poursuites aussi bien aux États-Unis qu'au Canada pour avoir fourni des rapports financiers falsifiés à des investisseurs.

L'entreprise a également la réputation de persécuter certains gouvernements, après avoir poursuivi la Bolivie et la Colombie par le biais de mécanismes de règlement des différends entre états et investisseurs et avoir utilisé des prêts adossés à des actifs pétroliers pour contrôler des ressources naturelles au Tchad, ce qui a plongé le pays dans une crise financière.

Le modèle de Glencore, consistant à emprunter de l'argent pour négocier ses achats l'a pratiquement menée à la faillite en 2015, lorsqu'un krach au niveau des cours mondiaux des matières premières a conduit à une sur-exposition de l'entreprise, engluée dans la dette.

Pour s'assurer des sources mieux gérables et à plus long terme de financement d'achat de matières premières, Glencore a commencé à former des partenariats avec des fonds d'investissement souverains, comme la Qatar Investment Authority (QIA), qui détient 8,2% des parts de Glencore. En 2017, QIA et Glencore ont acheté 19,5% de Rosneft, l'entreprise étatique russe de l'énergie. D'autres fonds d'investissement souverains, de Norvège, des Émirats Arabes Unis, de Singapour et de Chine ont également été de gros investisseurs de Glencore.

Le PDG de Glencore, Ivan Glasenberg, détient 8,4% des actions de l'entreprise, liant sa fortune personnelle à celle de la compagnie.

Le réseau opaque des sociétés écrans et d'intermédiaires de Glencore lui permet de rapporter des pertes dans les pays où elle exploite le produit brut et de le vendre pour une misère à des filiales situées dans des paradis fiscaux.

DROITS HUMAINS ET DES TRAVAILLEURS

Glencore a été accusée de d'abus de droits humains et des travailleurs dans de nombreux pays. En plus de l'affaire au Pérou, en Colombie, la filiale de Glencore Prodeco est accusée d'avoir financé un groupe paramilitaire durant le conflit armé dans le pays, entre 1996 et 2006, dans le cadre d'une tentative de contrôler l'industrie du charbon.

Le directeur des campagnes d'IndustriALL Adam Lee nous dit :

“Les travailleurs et travailleuses sont des denrées consommables aux yeux de Glencore. Sur les sites d'activité en Europe, où Glencore emploie peu de gens, dans un environnement où les organisations syndicales et les réglementations sont fortes, les conditions offertes sont généralement conformes aux normes du secteur. Mais dans de nombreux autres pays, l'entreprise soit a négligé sa main d'œuvre, soit s'en est pris brutalement à elle.”

SANTÉ ET SÉCURITÉ

“Glencore prétend vouloir être un leader du secteur dans le domaine de la santé et de la sécurité et a fièrement annoncé n'avoir tué que neuf personnes en 2017,” dit le directeur d'IndustriALL pour la santé, la sécurité et la durabilité, Brian Kohler. **“Mais nos affiliés de par le monde nous font part d'une attitude laxiste par rapport à la santé et la sécurité.”**

En Bolivie, les travailleurs se plaignent que l'équipement de sécurité est de qualité médiocre. Parce qu'ils sont payés en fonction de ce qu'ils produisent, des réglementations de santé et sécurité plus strictes ont ralenti la production et ont conduit à une chute considérable des rémunérations. Les syndicats indiquent que les travailleurs en sous-traitance ne sont pas formés convenablement, ce qui conduit à des accidents mortels. Selon le rapport annuel de Glencore, deux travailleurs ont été tués en 2017. Après qu'un travailleur a été tué à la mine San Lorenzo en 2014, l'entreprise a mis la pression sur sa main d'œuvre, menaçant de fermer la mine s'il y avait le moindre nouvel accident.





5

En août 2017, en **Colombie**, le syndicat Sintracarbón a rapporté qu'en moins d'un mois il y avait eu **13 accidents du travail** sur le site d'exploitation de charbon à ciel ouvert du Cerrejón, dont cinq en une seule journée. Tragiquement, et inévitablement, ce n'était qu'une question de temps avant que quelqu'un ne soit tué. **Le 25 janvier 2018, Carlos Urbina Martinez est mort d'un accident dans cette mine.**

Les problèmes au Cerrejón ne datent pas d'aujourd'hui. La Colombie est un autre de ces pays, richement dotés en ressources naturelles et déchirés par les conflits qu'affectionne Glencore. Déjà en 2006, il y avait des soupçons de corruption et de graves violations de droits humains, le syndicat local accusant la compagnie d'expropriations forcées et d'avoir évacué des villages entiers pour permettre d'extension de la mine, avec la complicité des autorités colombiennes.

EXTERNALISATION ET SOUS-TRAITANCE

Comme de nombreux autres employeurs, Glencore précarise ses salariés pour éluder ses responsabilités, laissant 62.000 de ses travailleurs et travailleuses, ainsi que leurs familles, en dehors de la sécurité d'un contrat permanent, de la perspective d'une pension et d'une couverture santé. Au cours des dernières années, la proportion des sous-traitants par rapport aux salariés permanents a grimpé alors que l'emploi global est en diminution.

En 2016, le Cerrejón a reçu une amende de 2 millions de dollars pour recours illégal et excessif à la sous-traitance. Les syndicats de Bolivie rapportent que l'entreprise emploie des sous-traitants alors que c'est illégal et engage des travailleurs sous la classification "salariés de confiance" pour

limiter leurs possibilités de se syndiquer ou de faire grève.

Selon le Syndicat des mineurs de **Zambie**, environ la moitié des travailleurs et travailleuses de l'exploitation de cuivre Mopani de Glencore en Zambie sont des **précaires qui perçoivent en moyenne un tiers du salaire d'un salarié permanent**. Ceci en dépit de l'affirmation de Mopani selon laquelle elle vise à verser pour chaque salarié sous-traitant 80% d'un salaire de permanent.

BRISER LES RELATIONS SOCIALES

Une plainte fréquente des travailleurs et travailleuses de Glencore est que l'entreprise refuse de négocier de manière centralisée, même à niveau d'un pays, et qu'il n'y a aucune cohérence au niveau des conditions d'emploi sur les différents sites. L'entreprise dispose d'une série de sites en Afrique du Sud où les syndicats locaux font campagne pour une convention au niveau de l'entreprise.

Bien que Glencore prétend être "engagée à travailler honnêtement et ouvertement avec les syndicats sur nos sites et à traiter les salariés avec respect", la réalité est très différente.

Au lieu de négocier de bonne foi avec eux en tant que représentants de sa main d'œuvre, Glencore tente activement de briser les syndicats.

En **Australie**, les travailleurs et travailleuses de la mine Oaky North ont été lock-outés par l'entreprise pendant plus de 230 jours pour avoir résisté à un plan visant à remplacer les salariés permanents par des sous-traitants. Plutôt que de faire une offre équitable, l'entreprise a choisi le lock-out de sa main d'œuvre.

“

Glencore en tant qu'entreprise est dénuée d'âme. C'est une compagnie façon Frankenstein, constituée au départ de corps disparates recousus ensemble.

Les travailleurs ont été punis et ont subi des intimidations pour s'être opposés aux vues de l'entreprise. **L'organe officiel de médiation du travail australien, la Fair Work Commission, a dû ordonner à l'entreprise de cesser son espionnage des travailleurs et son refus de leur permettre de porter des T-shirts aux couleurs du syndicat.** Les travailleurs et leurs familles étaient suivis en ville jusqu'à leurs habitations et filmés lors d'événements publics par des agents de sécurité privés employés par l'entreprise. Des travailleurs ont dit que des agents de sécurité avaient filmé leurs enfants à la plaine de jeu.

Glencore utilise ses salariés comme outil politique. En 2017, la société Copperbelt Energy, qui fournit l'électricité aux compagnies minières en Zambie, a augmenté ses prix. Mopani a cessé ses activités et menacé le gouvernement zambien de licencier 4.700 salariés, arguant que la hausse des tarifs de l'électricité aurait un énorme impact sur son budget.

LA QUÊTE DU COBALT : GLENCORE EN RDC

L'exemple le plus cru de la manière dont Glencore traite ses salariés se trouve probablement en RDC. Immense pays souvent sans foi ni loi, la RDC produit un éventail de minerais extrêmement précieux, dont le cobalt et le cuivre. La RDC est au centre de la fortune retrouvée de Glencore et une grande partie des récents succès de l'entreprise dépend des activités qu'elle y mène.

En 2012, Glencore a été mise à l'index pour avoir acheté du cuivre extrait par de la main d'œuvre enfantine. Elle a beaucoup travaillé depuis à améliorer son image, mais la condition des travailleurs qui extraient ces minerais parmi les plus précieux de la planète reste misérable.

Selon les fuites des Paradise Papers, Glencore a prêté 45 millions de dollars au controversé milliardaire israélien Dan Gertler pour son aide dans l'obtention de concessions minières à bon prix de la part de la compagnie étatique Gécamines, permettant à Glencore d'épargner 440 millions de dollars.

Glencore lui a encore versé 960 millions de dollars supplémentaires pour racheter ses parts dans ces mines. Gertler est lié à toute une série d'accusations de corruption et est sous le coup de poursuites criminelles en Suisse. Le Trésor américain l'a sanctionné

en décembre 2017, affirmant que la corruption dont il était responsable avait coûté 1,3 milliard de dollars à la RDC.

Depuis qu'elle a acquis ces parts, Glencore emploie environ 15.000 personnes en RDC, par le biais de ses filiales Mutanda Mining et Katanga Mining. Elle a l'intention de doubler sa production de cobalt au cours des toutes prochaines années.

Sept ouvriers sont morts chez Katanga en 2016 lors de l'éboulement de la paroi d'une mine à ciel ouvert. Une mission menée en février 2018 par IndustriALL sur les activités de Glencore dans la région de Kolwezi a mis en lumière une situation horrifiante. **Les travailleurs disent être traités comme des esclaves, livrés aux dangers et exposant leurs familles à des maladies professionnelles, car ils n'ont pas d'installations pour se laver.**

"Nous sommes si sales lorsque nous rentrons chez nous que nous ne pouvons pas prendre nos enfants dans les bras," a confié un travailleur.

L'abjecte pauvreté de la région sautait aux yeux. Le cobalt, essentiel à la production de nombreux produits de haute technologie, est très précieux et pourtant, presque toute cette richesse est absorbée par des entreprises étrangères, ou sur place par le biais de la corruption et avec la complicité des entreprises étrangères.

Glen Mpfungane précise :



Nous avons été frappés par la pauvreté désespérante de la population de Kolwezi et le manque de développement et d'infrastructures. Le contraste avec l'immense richesse de Glencore est net. Il est d'une grande ironie que les acheteurs de voitures électriques, conscientisés aux problèmes d'environnement, dépendent d'une chaîne d'approvisionnement bâtie sur le pillage environnemental et social de Glencore.

Glencore a interdit à IndustriALL l'accès à ses sites et lorsque la section locale du TUMEC a organisé une réunion dans une église, des forces de sécurité ont tenté de la disperser et d'en arrêter les organisateurs.



© Byline Urban Andersson

Il est possible de produire du cuivre et du cobalt en en tirant du bénéfice, tout en respectant les droits des travailleurs. Umicore, dont le siège est en Belgique, est un concurrent de Glencore, produisant également du cobalt, du lithium et d'autres minerais précieux.

Mais cette entreprise a signé un accord-cadre mondial sur le développement durable avec IndustriALL, qui couvre 14.000 travailleurs dans 38 pays. Cet accord couvre également la durabilité, l'entreprise augmentant son implication dans l'extraction de matériaux par le recyclage d'équipement électronique.



- 1 Réunion des mineurs de Glencore en RDC. *IndustriALL*
- 3 Glen Mpfungane s'adresse aux mineurs de l'opération de Glencore en RDC. *IndustriALL*
- 4 Le Syndicat des mineurs de Zambie protestent contre Glencore. *IndustriALL*
- 5 En Australie, la division minière et énergie du CFMEU proteste au bureau de Glencore à Brisbane. *CFMEU*
- 6 Pancarte de manifestation à l'AG de Glencore à Zug. *IndustriALL*



TUMEC : SYNDIQUER LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES CONGOLAIS ET DÉFENDRE LEURS DROITS

L'affilié d'IndustriALL Global Union en République Démocratique du Congo (RDC), le Syndicat des Travailleurs Unis des Mines, Métallurgie, Énergie, Chimie et Industries Connexes (TUMEC), est engagé à lutter pour les droits des travailleurs, de meilleurs salaires, une amélioration de la santé et de la sécurité et la syndicalisation des femmes.

1

La RDC est richement dotée en cobalt, cuivre, or et autres minerais. Au plan mondial, environ 65% du cobalt, dont les prix ont flambé en raison de la demande des fabricants de batteries de véhicules électriques et de smartphones, sont extraits en RDC. Cependant, le poids du passé n'a pas rendu les choses faciles pour le TUMEC en termes de syndicalisation, car les multinationales ont pris l'habitude d'y exploiter les travailleurs et travailleuses.

La RDC est souvent citée en exemple de pays souffrant de la "malédiction des ressources" en vertu de laquelle les richesses naturelles financent les guerres et les bains de sang plutôt que de participer au développement du bien-être et des infrastructures du pays, dont des routes et des hôpitaux, pour ainsi inverser la courbe de la pauvreté.

Organiser syndicalement dans un pays au tel passé et au territoire aussi vaste que la RDC n'a pas été une tâche facile pour le TUMEC, mais la lutte en faveur de la diligence raisonnable, de l'exploitation minière responsable et de la syndicalisation de toujours davantage de travailleurs continue.

Le TUMEC se bat pour s'assurer que les employeurs se conforment aux pratiques de travail qui ont été élaborées au sein des conventions collectives de travail, qui sont protégées par la loi. Actif dans les secteurs des mines, de l'énergie et de la chimie, y compris en ce qui concerne les travailleurs en sous-traitance et ceux des mines artisanales, le TUMEC compte plus de 12.000 adhérents au niveau d'entreprises qui comprennent la multinationale des mines Glencore et la compagnie minière d'État, Gécamines.

Le TUMEC est engagé dans la campagne Glencore d'IndustriALL, qui vise à faire valoir le respect des travailleurs au sein des activités de l'entreprise chez Mutanda et

Kamoto Copper Company à Kolwezi, dans la province de Lualaba.

Par le biais du recrutement et de la syndicalisation, il est maintenant un syndicat bien en place à Kolwezi, Lubumbashi, Doko, Kisangani, Mbuji-Mayi, Kinshasa, Lukala, Matadi et Muanda. Le TUMEC a fait campagne par le biais des élections syndicales sur les lieux de travail, conformément aux législations du travail. Le syndicat qui emporte le plus grand nombre de voix lors du scrutin devient le syndicat majoritaire, tandis que celui qui en compte moins est un syndicat de représentation. **Cette année, le TUMEC vise à devenir un syndicat majoritaire, qui a le pouvoir de négocier avec l'employeur.**

Une grande partie du travail du TUMEC au cours des dernières années a reçu le soutien d'un projet de développement syndical d'IndustriALL financé par l'organisation de soutien solidaire syndical néerlandaise Mondiaal FNV.

Au cours des quelques dernières années, des problèmes au niveau de la hiérarchie du TUMEC de Kolwezi ont handicapé la progression des effectifs. Cependant, à l'issue du congrès de l'an dernier, une nouvelle équipe dirigeante a été élue et des plans pour le recrutement et la syndicalisation ont été mis en place. Entre autres, le TUMEC vise Mutanda et Kamoto. Chez Mutanda, il compte seulement 200 membres sur un effectif total de 6.500 personnes et chez KCC, 175 sur 5.800 salariés permanents. Le syndicat travaille d'arrache-pied pour inverser la tendance.

"La stratégie de recrutement et de syndicalisation du TUMEC se concentre sur les problèmes auxquels les travailleurs et travailleuses sont confrontés quotidiennement sur leurs lieux de travail. Nous essayons alors de solutionner ces problèmes par des voies participatives qui les impliquent. Nous n'attirons pas des membres

profil

Syndicat : **le Syndicat des Travailleurs Unis des Mines, Métallurgie, Énergie, Chimie et Industries Connexes (TUMEC)**

Pays : **République Démocratique du Congo (RDC)**

Texte : **Elijah Chiwota**

vers le syndicat avec de l'argent ou des vêtements. Ils rejoignent plutôt le syndicat parce qu'ils ont la garantie que le TUMEC se battra pour leurs droits," indique le secrétaire général Didier Okonda.

En 2017, le Comité des femmes d'IndustriALL pour la RDC a été mis sur pied pour traiter des problématiques qui affectent les femmes du syndicat. Le comité recrute davantage de femmes au sein du syndicat et met sur pied des comités des femmes au sein des entreprises où le TUMEC recrute. Des perspectives existent en vue d'ateliers de formation sur les droits et conditions de travail pour les femmes, une campagne contre le harcèlement sexuel, sur la liberté syndicale, la santé et la sécurité, les législations qui concernent les femmes ainsi que l'amélioration de la compréhension des problématiques de genre.

"On espère que cette formation va déboucher sur une stratégie pour faire cesser les violations des droits des femmes travailleuses sur les lieux de travail en RDC et augmenter leur implication et leur capacité à occuper des postes dirigeants," indique Olga Kabalu, présidente du Comité des Femmes.



2

1 Un membre de TUMEC lors d'une réunion à Kolwezi. *IndustriALL*

2 Représentants de TUMEC et IndustriALL à Kolwezi. *IndustriALL*

rencontre

Syndicat :

IF Metall

Pays :

Suède

Texte :

Petra Brännmark

MARIE NILSSON

Élue en mai l'année dernière, Marie Nilsson est Présidente du Syndicat suédois des travailleurs Industriels, IF Metall, qui compte principalement des adhérents masculins. En octobre 2017, le mouvement #MeToo, mettant en lumière le harcèlement sexuel des femmes, a pris de l'importance, et la réaction en Suède a été énorme, certains observateurs faisant la comparaison avec l'époque de l'accession des femmes au droit de vote.



www.ifmetall.se



@IFMetall



@IFMetall

1 Marie Nilsson. *IF Metall*

2 Marie Nilsson au Congress d'IndustriALL en 2016 à Rio. *IndustriALL*

Marie Nilsson dit que, clairement, il y a un avant et un après #MeToo, et que IF Metall a réagi rapidement lorsque le débat a atteint les syndicats.

“Les questions sur le harcèlement sexuel ont toujours fait partie de nos enquêtes sur les lieux de travail mais n'en ont jamais été une part substantielle. Cependant, lorsque nous avons réalisé l'étendue de #MeToo, nous avons posé les questions de manière différente et les réponses ont été différentes, en particulier de la part des jeunes femmes.

“J'ai été frappée par l'étendue du harcèlement sexuel, même en sachant que nous évoluons dans un environnement où les hommes sont majoritaires. Et j'ai été consternée : nous voulons syndiquer les femmes et si nous ne faisons rien, elles quitteront le syndicat.

“Il existe un cadre légal et des directives en Suède, mais ce n'est pas d'une grande utilité c'est pour prendre la poussière sur une étagère sans être utilisé. Les salarié(e)s doivent connaître vers qui se tourner en sachant que leurs préoccupations vont être prises au sérieux. Aussi, employeurs et syndicats partagent cette responsabilité.”

IF Metall a rencontré les employeurs pour discuter du problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et nous prenons des mesures ensemble. Un certain nombre de conférences communes avec une organisation patronale sont prévues pour débattre du sujet, avec la section syndicale et la direction locales du lieu de travail concerné.

“Je suis heureuse de pouvoir réaliser cela en commun avec les employeurs. Ceci démontre que nous sommes d'accord sur le principe fondamental de combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et que nous prenons la chose au sérieux.”

Que peuvent faire les syndicats ?

“Ce qui se passe sur le lieu de travail relève de l'employeur, mais en tant que syndicats, nous devons être présents et prendre nos responsabilités. Chez IF Metall, nous nous assurons que nos structures régionales et locales sachent comment traiter des cas de harcèlement sexuel.”

Certaines catégories professionnelles se sont tournées vers les médias sociaux pour parler de leur expérience sur les lieux de travail. Par exemple les journalistes, les actrices et le personnel hospitalier ont partagé leurs témoignages sur le harcèlement sexuel. Et le hashtag #InteFörhandlingsbart (non-négociable) a mis l'accent sur le harcèlement sexuel au sein du mouvement syndical.

“Nous avons eu des cas de délégués syndicaux se comportant de manière inappropriée, ce qui est une situation difficile pour toutes les personnes concernées. Quand tout le monde connaît tout le monde, il faut des instructions claires sur la manière de procéder et, peut-être, faire appel au niveau régional plutôt que local.

“Le débat sur ce qui est correct et ne l'est pas a été très important. Même s'il est parfois difficile d'en parler lorsque le harcèlement sexuel se produit en interne, nous avons une responsabilité à cet égard en ne pouvons en apparaître complice.

“C'est pourquoi IF Metall a appelé ses partenaires sociaux du secteur à considérer cela comme un coup de pied dans la fourmière. Toutes les entreprises devraient avoir une politique pour travailler activement à combattre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre. Il faut une tolérance zéro.”

Quelle est l'approche d'IF Metall à l'égard d'Industrie 4.0 ?

“Industrie 4.0 est, sans nul doute, notre défi le plus important. Nous considérons l'évolution technique comme quelque chose de positif. Nous savons que certains postes vont disparaître, mais nous savons aussi qu'il y en aura de nouveaux.

“Bien que la numérisation a d'énormes effets, ce n'est pas vraiment une nouveauté pour nous. Nous sommes déjà passés par là. Mais aujourd'hui, ça va plus vite et ça touche la société dans son ensemble.

“Nous pensons que les percées les plus importantes auront plus ou moins lieu au cours des cinq prochaines années. Ceci affectera non seulement ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi, mais aussi ceux qui y sont déjà présents. En tant que syndicat, nous avons un rôle au sein de ce parcours, comme partenaire sur qui on peut compter dans cette transformation.

“Nous travaillons donc à nous assurer que nos adhérents auront les compétences voulues pour être

employables à l'avenir. La plupart de nos membres évoluent dans des industries d'exportation et devons avoir une transition en douceur.”

Les effectifs syndicaux se réduisent en Suède, pays qui compte traditionnellement une forte densité syndicale. Que fait IF Metall pour contrer cette tendance ?

“Depuis 2006, nous avons perdu 10.000 membres par an, mais en 2017, nous avons en réalité augmenté nos effectifs de 800 nouvelles unités.

“Syndiquer est clairement une priorité. Et ce n'est pas seulement recruter de nouveaux membres, mais aussi nous assurer que les adhérents existants ne quittent pas IF Metall. Nous devons leur parler et comprendre pourquoi ils veulent s'en aller.

“Ne pas savoir pourquoi ils devraient être syndiqués, ne pas en voir les avantages, sont souvent cités comme raison de s'en aller. Ils ont l'impression que personne ne se soucie d'eux, ils sont déçus de nous en tant qu'organisation, nous n'avons pas été suffisamment présents et ils n'ont pas reçu le service qu'ils attendaient ou dont ils avaient besoin.

“Pour grandir, nous devons nous assurer qu'il soit demandé à chaque nouveau salarié d'adhérer à IF Metall. Les jeunes ne sont pas toujours intéressés, mais il faut leur poser la question et les motiver : rejoindre un syndicat n'est plus seulement qu'une question de solidarité.

“Nous voulons aussi informer sur les syndicats dans les écoles. Nous savons que si nous pouvons atteindre les gens lorsqu'ils sont toujours à l'école, ils sauront ce qu'est un syndicat une fois au travail et ils seront davantage susceptibles d'en devenir membres.”

Avec des liens historiquement étroits avec le parti au pouvoir en Suède, le Parti social-démocrate et le Premier Ministre Stefan Löfven qui est ancien président d'IF Metall, nous avons là un syndicat hautement politisé. Comment vous préparez-vous pour les élections législatives de septembre ?

“Les élections retiennent une grande part de notre attention cette année, d'autant que les sondages montrent actuellement les sociaux-démocrates et le bloc conservateur au coude-à-coude.

“D'ici à septembre, le travail politique occupera une part importante de ce que nous faisons. Avant le gouvernement

actuel, nous avons connu huit années de pouvoir conservateur et nous étions marginalisés en tant que syndicat. Durant la récession et la crise économique, l'industrie suédoise s'est contractée et 48.000 de nos membres ont perdu leur emploi. En dépit de nos démarches auprès des ministres et départements compétents pour trouver des solutions, nous apparaissions comme dispensables.

“Nous savons des expériences en Allemagne et en Belgique qu'il existe des manières de traiter la crise économique où le gouvernement, les employeurs et le monde du travail partagent le fardeau, en réduisant le temps de travail, par exemple. Mais on nous a ignoré lorsque nous essayions de protéger nos membres. Nous savons donc ce qu'un gouvernement conservateur pourrait signifier pour nos membres, et nous voulons un gouvernement qui soutient le développement industriel.

“Nous avons produit des documents à distribuer sur les lieux de travail et 36 de nos sections locales ont désigné des référents pour les élections, qui amèneront le débat sur le lieu de travail à propos de ce que les élections signifient pour le marché du travail, l'industrie et le syndicat.

De manière plus importante, nous voulons que chacun vote. Comme dans de nombreux autres pays, la Suède a vu une montée de la droite politique, et ces idéologies sont favorisées en cas de faible taux de participation des votants.”

IF METALL

- ▶ 310.000 membres, dont 20% sont des femmes
- ▶ 78% de ses membres évoluent dans les industries manufacturières, principalement l'automobile, le constructeur Volvo étant le plus gros employeur
- ▶ Marie Nilsson est vice-présidente d'IndustriALL pour l'Europe et membre du Comité exécutif d'IndustriALL





dossier

Texte :
Armelle Seby
Petra Brännmark

POURQUOI LES SYNDICATS DOIVENT PRENDRE L'INITIATIVE POUR FAIRE CESSER LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

SYNDICATS, DITES NON À LA VIOLENCE



La campagne d'IndustriALL Global Union pour faire cesser la violence sur le lieu de travail a été adoptée par des affiliés partout dans le monde depuis son lancement en novembre 2017. Plus de 55 syndicats, des États-Unis à la Turquie et de l'Afrique du Sud aux Philippines, ont pris aux côtés d'IndustriALL l'engagement de faire cesser la violence à l'égard des femmes en reconnaissant leur rôle dans la prévention de la maltraitance sur les lieux de travail et au niveau des syndicats.

La violence et le harcèlement à l'égard des femmes sont répandus

Selon l'Organisation mondiale de la santé, 35% des femmes de 15 ans ou plus au plan mondial, soit 818 millions de femmes, ont connu la violence physique ou sexuelle chez elles, au sein de leurs communautés ou au travail. Les syndicats doivent continuer à conscientiser au fait que la violence à l'égard des femmes est une réalité et qu'elle a lieu partout.

Les affiliés d'IndustriALL de par le monde mènent des actions pour prévenir cette violation des droits humains par des mesures comprenant des campagnes d'éducation auprès de leurs adhérents, des dispositions au sein des conventions collectives pour protéger les femmes de la violence et en prévoyant des congés de maladie indemnisés pour celles qui ont souffert de violence ou de harcèlement.

En adoptant l'engagement d'IndustriALL, les affiliés font le serment de poursuivre et renforcer leurs actions pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes sur les lieux de travail et au niveau des syndicats.

“C'est une question sur laquelle les syndicats peuvent travailler au sein de leurs propres structures, ce n'est pas qu'une revendication adressée aux employeurs,” indique la Secrétaire générale adjointe d'IndustriALL Jenny Holdcroft. “Il est difficile pour les syndicats d'adresser aux employeurs des revendications dans des domaines qu'ils ne gèrent pas eux-mêmes de manière adéquate, et les gérer les mettra dans une position plus avantageuse.”

La violence à l'égard des femmes est une violation des droits humains

Selon la **Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes**,

“la violence à l'égard des femmes” sont “tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, de la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.” Cette déclaration reconnaît que la violence à l'égard des femmes viole leurs droits et leurs libertés fondamentales, tandis que la **Déclaration et le Programme d'Action de Vienne** entérine que l'élimination de la violence à l'égard des femmes dans la vie publique et privée est une obligation au regard des droits humains.

La violence à l'égard des femmes est un obstacle à l'égalité des genres au travail

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'accéder au marché du travail. La violence et le harcèlement sexuel restent pour les femmes une barrière à l'accès et à l'évolution au sein du marché du travail ou à exercer certains métiers. Dans le même temps, la ségrégation permanente des femmes au niveau d'emplois et de postes à bas salaire et faible statut augmente les risques pour ces femmes travailleuses.

Les syndicats ont un rôle fondamental à jouer dans la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail

Le rapport du Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT sur la violence à l'égard des hommes et des femmes au sein du monde du travail démontre qu'il y a une forte corrélation entre l'accès à un travail décent, la non-discrimination et le fait d'être protégé par un syndicat et la prévention de la violence à l'égard des femmes et des hommes au travail. Les syndicats jouent un rôle clé dans la conscientisation sur le harcèlement sexuel au sein de leurs effectifs, en négociant des politiques et des conventions qui établissent des procédures pour déposer et traiter les plaintes ainsi qu'en prévenant le harcèlement sexuel.

“Les syndicats ont un rôle immense à jouer et c'est davantage qu'une question d'égalité. C'est une question pour les syndicats de survie et de capacité à s'afficher en tant qu'organisations représentatives des femmes dans le cadre de leurs luttes spécifiques contre la discrimination de genre et le harcèlement sur le lieu de travail,” précise Jenny Holdcroft.

Il nous faut une convention de l'OIT sur la Violence fondée sur le genre

Il n'existe toujours pas de législation au plan international qui établisse une base pour agir en vue d'éradiquer la violence et le harcèlement, y compris fondés sur le genre, au sein du monde du travail.

Il existe un **besoin d'une Convention de l'OIT exhaustive**, complétée d'une Recommandation, avec un fort accent mis sur la prévention, la prise en compte et la remédiation de la violence sexiste dans le monde du travail.

“Avoir cette reconnaissance internationale au niveau de l'OIT va renforcer la position des syndicats et donner à la question une plus grande visibilité et priorité,” dit Jenny Holdcroft.

“Les syndicats doivent agir sur la violence à l'égard des femmes et plaider pour une législation internationale contraignante sur la violence fondée sur le genre.”



4



5



6



7



2



3



8



9



10



11



12



13



14

Actions des affiliés IndustriALL lors de la Journée internationale de la femme, 8 mars 2018.

- 1 Afrique du Sud
- 2 Afrique du Sud
- 3 Indonésie
- 4 Mozambique
- 5 Maurice
- 6 Allemagne
- 7 Espagne
- 8 Inde
- 9 Pakistan
- 10 Philippines
- 11 Espagne
- 12 Espagne
- 13 Nigeria
- 14 Japon

dossier

Région :
Amérique latine et les Caraïbes
 Texte :
Kimber Meyer

À LA RECHERCHE DE POLITIQUES INDUSTRIELLES DURABLES POUR L'AMÉRIQUE LATINE



1

IndustriALL Global Union encourage ses syndicats affiliés partout dans le monde à élaborer des politiques industrielles durables. Mais ceci peut constituer un défi, en particulier pour ceux d'Amérique latine et des Caraïbes, une région en développement où les politiques néolibérales sont une fois de plus à l'agenda et menacent les droits des travailleurs.

Atteindre la durabilité implique d'œuvrer pour un présent et un futur où les besoins sociaux et économiques sont satisfaits sans mettre l'environnement en danger.

À cette fin, IndustriALL s'est attelée depuis 2013 à élaborer une politique industrielle durable. L'objectif est de rechercher des solutions à des situations qui affectent tout un chacun, en particulier le changement climatique ainsi que la crise environnementale, économique et sociale.

En 2015, 195 pays ont signé l'Accord de Paris afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre et limiter le changement climatique au niveau mondial. Tous les secteurs d'IndustriALL ont des impacts significatifs sur l'environnement, mais les réglementations les concernant à cet égard sont vagues.

En s'impliquant activement, les syndicats peuvent empêcher que des décisions sur l'avenir des secteurs, des emplois et de la

planète restent exclusivement aux mains des gouvernements, des entreprises multinationales et des forces du marché.

Au contraire, ils peuvent s'assurer que la voix des travailleurs et travailleuses de l'industrie soit entendue au moment d'élaborer une politique industrielle qui permette une Transition juste vers un avenir durable, c'est-à-dire en recherchant des mesures qui sauvegardent les emplois existants, en créent de nouveaux et assurent des postes de travail décents et durables.

"Il faut se rappeler que la Transition juste n'est pas une fin en soi, c'est une voie vers un avenir socialement, économiquement et environnementalement durable," indique le directeur d'IndustriALL pour la santé, la sécurité et la durabilité, Brian Kohler.

NÉOLIBÉRALISME CONTRE TRANSITION JUSTE EN AMÉRIQUE LATINE ET AUX CARAÏBES

Actuellement, de nombreux pays de la région comptent des gouvernements néolibéraux qui placent les intérêts du monde des affaires au-dessus des droits sociaux et environnementaux et font ainsi obstacle à une Transition juste vers la durabilité.

En Argentine, le gouvernement de Mauricio Macri met en œuvre une politique économique "d'ajustement"

qui a conduit à une avalanche de licenciements. Macri promeut la privatisation des entreprises étatiques et la flexibilisation de l'emploi dans le but de faire de l'Argentine un pays de cocagne pour les investisseurs.

La même chose se passe au Brésil, où le gouvernement de Michel Temer, après un coup d'État parlementaire, poursuit un agenda favorable au monde des affaires et aux marchés financiers, tout en soutenant des réformes qui s'en prennent aux droits des travailleurs. Temer a par exemple essayé sans succès de faire passer un décret qui aurait permis aux compagnies minières d'exploiter une immense réserve en Amazonie.

Inutile de le dire, ces exemples ne mèneront pas à une durabilité sociale, économique ou environnementale. Au contraire, ils vont mener à davantage de catastrophes environnementales et de détresse sociale. Les travailleurs et travailleuses, leurs familles et les communautés qui en dépendent, seront forcées d'en payer le prix.

En plus des exemples qui précèdent et qui n'augurent rien de bon pour l'avenir, il y a les accords de libre échange (ALE). Les négociations se poursuivent en vue de la signature d'un ALE entre le Marché commun du Sud (Mercosur) et l'Union Européenne (UE), un accord auquel s'opposent les syndicats du Mercosur.

1 Dépliant IndustriALL pour la défense d'une industrie nationale et régionale durable en Amérique latine et dans les Caraïbes.
 2 Manifestation pour la démocratie et contre le néolibéralisme à Montevideo, Uruguay. *IndustriALL*

“Le but de tels accords commerciaux et de consacrer les intérêts du monde des affaires et de le déréguler, en particulier s’agissant de la finance, pour les placer au-dessus des lois nationales et au-dessus de tout autre intérêt humain ou environnemental. Que cela soit bien compris : il n’y a rien au sein des marchés financiers qui puisse mener à un avenir durable,” ajoute Brian Kohler.

Les syndicats du Mercosur soutiennent que se qui se profile n’est pas un accord d’association authentique, équitable et équilibré, mais plutôt un ALE préjudiciable aux industries nationales et, de fait, à la durabilité à long terme des pays les moins développés.

De plus, selon les syndicats, l’ALE favoriserait le chômage au sein des pays du Mercosur, puisqu’en abaissant les droits de douanes sur les produits fabriqués en Europe, les entreprises latino-américaines seraient incapables de soutenir la concurrence et tomberaient en faillite.

En parallèle, des négociations sont en cours pour le renouvellement de l’Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) entre le Mexique, le Canada et les États-Unis.

Les syndicats des trois pays s’accordent à dire que depuis son instauration en 1994, l’Accord a fait du tort aux droits des travailleurs, en particulier au Mexique. Il a également porté préjudice à l’environnement et mis les protections sociales sous pression. Les syndicats des trois pays font pression sur le gouvernement mexicain pour qu’il améliore ses normes du travail et ses salaires afin d’éviter une concurrence déloyale avec les travailleurs et travailleuses du Canada et des États-Unis.

RÉPLIQUE DES SYNDICATS : ALTERNATIVES ET LUTTES

Confrontés à cette situation, les syndicats ont consacré leurs efforts à proposer des alternatives et continuent à contre-attaquer.

Ensemble avec le Centre de coordination des confédérations syndicales du cône sud, la Confédération syndicale internationale, UNI Americas et d’autres organisations à vocation sociale, les affiliés d’IndustriALL ont participé à des mobilisations contre l’Organisation mondiale du commerce qu’ils considèrent être uniquement intéressée à débattre d’un ordre du jour qui défend les intérêts des grandes entreprises multinationales.

Les syndicats d’Amérique latine affiliés à IndustriALL ont également tenu un

débat sur la démocratie et les droits du travail fondamentaux de par le monde le 12 décembre 2017 à Buenos Aires, en Argentine, où ils se sont attelés à œuvrer sur des alternatives politiques, sociales, économiques, féministes et environnementales qui donnent la priorité aux droits humains et à l’harmonie avec l’environnement.

Les syndicats affiliés à IndustriALL en Argentine, au Brésil et en Uruguay ont également participé à la Journée 2017 de Mobilisation pour la démocratie et contre le néolibéralisme, le 16 novembre, en Uruguay, à l’initiative de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA).

Dans le cadre de ces activités, IndustriALL a organisé un séminaire pour la défense d’une industrie nationale et régionale durable, dans le but de démontrer que tous les pays de la région continuent à souffrir de pertes d’emploi, d’une baisse de la production industrielle et de violations des droits des travailleurs et que le temps est venu de chercher une solution.

Ensemble, les syndicats ont réaffirmé leur engagement à s’opposer aux politiques d’emploi précaire et socialement nuisibles de ceux qui prétendent les asservir. Ils ont décidé de continuer à collaborer avec IndustriALL en vue d’élaborer des politiques industrielles durables, notamment des mesures pour préserver et créer des emplois sûrs, bien rémunérés, pour assurer un emploi durable et pour avoir voix au chapitre dans les décisions prises au sein de leurs secteurs respectifs.



3

“Nous devons agir ensemble et nous opposer aux politiques qui encouragent le travail précaire. Nous devons approfondir nos expériences et nos débats entre syndicats pour pouvoir réfléchir ensemble, fusionner et construire des syndicats forts ayant la capacité de générer des propositions et de négocier sur le développement durable,” a déclaré le Secrétaire régional d’IndustriALL pour l’Amérique latine et les Caraïbes, Marino Vani.



4

MONTRER LA VOIE VERS UN AVENIR DURABLE : LA TRANSITION JUSTE

► L’affilié d’IndustriALL, Industrial Chile, participe depuis 2016 au Mouvement pour le Lithium, une initiative de syndicats et d’organisations à vocation sociale pour proposer une Politique nationale du lithium. Le but est que l’État exploite le lithium et crée une nouvelle industrie qui soit durable du point de vue environnemental et de mettre en marche un processus d’industrialisation qui n’existe pas au stade actuel dans le pays. Il souligne que la demande de lithium va continuer à croître dans le secteur de l’énergie renouvelable et que ce minéral non-métallique peut être utilisé dans le cadre de la fabrication de batteries au carbonate de lithium destinées aux véhicules électriques et aux appareils électroniques.

► En 2017, au Brésil, les syndicats de la CUT (qui sont aussi affiliés à IndustriALL) ont mis sur pied l’Institut du Travail, de l’Industrie et du Développement (LID), un organisme qui œuvre à promouvoir le développement au Brésil. Ils cherchent à établir des politiques publiques durables qui promeuvent l’industrie en tant que moteur principal du développement social. Leur but est de promouvoir les intérêts des travailleurs et travailleuses au sein des forums de décision, de défendre l’industrie nationale et de préserver l’emploi.

► La Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA) met en avant depuis 2014 la Plateforme de développement pour les Amériques, une initiative du mouvement syndical en faveur de la croissance durable sur le continent dans les domaines politiques, sociaux, économiques et environnementaux, en tant qu’alternative aux politiques néolibérales. La plateforme est soutenue par le Bureau des Activités pour les Travailleurs de l’OIT (ACTRAV), le Projet syndical de la FES et IndustriALL Global Union.

3 Marino Vani, secrétaire régional d’IndustriALL en Amérique latine et dans les Caraïbes, lors d’un séminaire pour la défense d’une industrie nationale et régionale durable. *IndustriALL*

4 Les affiliés d’IndustriALL d’Argentine, du Brésil et d’Uruguay participent à la marche pour la démocratie et contre le néolibéralisme à Montevideo. *IndustriALL*

enquête

Texte :
Léonie Guguen

TENTATIVES DE CASSE SYNDICALE LES AFFILIÉS D'INDUSTRIALL ASSIÉGÉS

Il ne fait guère de doute que les tentatives de casse syndicale sont la plus grande menace pour les syndicats de par le monde. Alors que les syndicats sont assiégés par des entreprises, des gouvernements et des magistrats corrompus, les tactiques anti-syndicales deviennent de plus en plus sophistiquées et non moins virulentes.

La répression syndicale est symptomatique des inégalités mondiales croissantes et de la cupidité des entreprises. On ne s'étonnera pas que des forces mondialisées cherchent à détruire les syndicats, qui sont acteurs économiques dans la redistribution des richesses du capital vers le monde du travail. Les affiliés d'IndustriALL Global Union ne connaissent que trop bien ces attaques.





ÉTATS-UNIS

Lorsque l'affilié d'IndustriALL, les Métallos USW, a introduit une demande de scrutin pour Kumho Tire aux États-Unis, l'entreprise a immédiatement lancé une campagne pour démolir les chances des travailleurs et travailleuses d'obtenir une représentation syndicale, ce qui est typique dans le sud des États-Unis.

Kumho Tire, à Macon, en Georgie, qui fournit des pneus à des constructeurs automobiles, dont Chrysler, Hyundai et Kia, a fait appel à une firme de consultance, RoadWarrior Productions, lui versant au moins 300.000 dollars, pour envoyer sept personnes à plein temps à l'usine afin de casser du syndicat.

Kumho Tire a mis en ligne un site anti-syndical où figurait un message du maire de Macon exhortant les travailleurs et travailleuses à voter contre le syndicat. Ce site a depuis été retiré.

Les travailleurs et travailleuses étaient forcés à participer quotidiennement à des réunions qui duraient plusieurs heures, où les cadres leur disaient que l'usine nouvellement ouverte serait obligée de fermer si le vote était en faveur du syndicat. La multinationale coréenne est actuellement sous contrôle d'un comité de créanciers chapeauté par la banque étatisée Korea Development Bank, et la direction de l'usine a insisté sur la chose pour jouer sur les peurs des salariés.

Les travailleurs et travailleuses ont été également amenés à participer à des réunions en face à face : "Nous avons un enregistrement où un des responsables des ressources humaines de l'entreprise menace de la perte de clients et de la fermeture de l'usine en cas de syndicalisation.

Nous avons également des témoins qui sont prêts à répéter qu'on leur a signifié en face-à-face que s'ils soutenaient le syndicat, ils seraient mis dehors," a indiqué un porte-parole des Métallos USW.

Avant cette campagne effrénée et anxiogène d'intimidation à l'usine de Macon, 80% des salariés de Kumho Tire avaient signé une carte indiquant vouloir un syndicat. Lorsque le vote a eu lieu les 12 et 13 octobre 2017, l'USW a perdu le scrutin par 28 voix (164 à 136), une chute de 34% par rapport aux intentions de vote favorables au syndicat.

Non content du résultat du scrutin, Kumho Tire a ensuite mis à pied Mario Smith, un des leaders de la campagne de syndicalisation, quelques jours à peine après le vote. Les Métallos USW ont répliqué en déposant une plainte pour pratique de travail inéquitable auprès de l'autorité compétente, la NLRB. Si elle aboutit, le scrutin pourrait être refait ou l'entreprise recevoir l'ordre de négocier avec le syndicat.

Il est bon de noter que pratiquement l'ensemble des 3.700 salariés de Kumho Tire en Corée du Sud sont syndiqués par l'affilié d'IndustriALL, le Syndicat coréen des métallurgistes.

Aux États-Unis, la discrimination anti-syndicale est monnaie courante dans les États du sud, même auprès d'entreprises qui, normalement, s'engagent dans le dialogue social, comme Nissan, Boeing ou Airbus. Le constructeur automobile allemand Volkswagen, qui a de bonnes relations avec les syndicats dans son pays d'origine, résiste activement aux lois des États-Unis pour empêcher les salariés de se

syndiquer dans son usine de Chattanooga, au Tennessee. Les accords-cadres mondiaux d'IndustriALL aussi bien avec Volkswagen qu'avec Airbus ont eu peu d'influence aux États-Unis.

CORÉE DU SUD

Les compagnies sud-coréennes sont bien connues pour leurs activités anti-syndicales à l'étranger, mais cette attitude, en Corée, est bien ancrée et rude. **Han Sang-gyun, Président de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) est emprisonné depuis décembre 2015 et l'ancienne Secrétaire générale de la KCTU, Lee Young-joo, a été arrêté en janvier 2018 et est maintenant emprisonnée dans le même centre de détention de Séoul.**

La Camarade Lee avait cherché refuge dans les locaux de la KCTU depuis deux ans, après qu'un mandat d'arrêt avait été délivré contre elle pour son rôle dans l'organisation des mobilisations populaires de masse du 14 novembre 2015, contre la nature répressive des réformes du travail du précédent gouvernement.

Alors que des mobilisations de la part d'une large alliance entre syndicats et société civile sont parvenues à faire tomber la Présidente Park en mars 2017, Lee et Han Sang-gyun ne figurent pas parmi les nombreux milliers de personnes amnistiées par la nouvelle administration du Président Moon Jae-in.

IndustriALL a été rendre visite à Han et Lee à plusieurs reprises depuis 2015 dans le cadre de sa solidarité internationale avec le mouvement syndical sud-coréen.



En avril 2017, le Groupe de Travail de l'ONU sur la Détention arbitraire a pris en considération le cas de Han et Lee et rappelé au gouvernement coréen qu'il a "la responsabilité, y compris dans le contexte de manifestations pacifiques, d'empêcher les arrestations et détentions arbitraires et a appelé les États à éviter en toute circonstance l'abus de poursuites judiciaires".

En plus de celles des autorités, les syndicats de Corée doivent faire face en permanence aux attaques brutales sur les droits des travailleurs de la part des toutes puissantes entreprises familiales du pays (connues sous l'appellation chaebols), comme Hyundai et Samsung.

ALGÉRIE



Certains gouvernements ne se soucient guère des conventions internationales du travail destinées à protéger les droits syndicaux, même si leur pays les a ratifiées. L'Algérie a signé la Convention 87 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté syndicale et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective en 1962.

Et pourtant, une puissante alliance entre gouvernement, entreprise et magistrature semble déterminée à écraser les syndicats indépendants, y compris le SNATEGS, affilié à IndustriALL. Le SNATEGS, qui représente plus de 30.000 salariés de la compagnie étatique du gaz et de l'électricité, Sonelgaz, a vu ses revendications en vue de meilleurs salaires et conditions de santé et sécurité rencontrer des représailles extraordinaires.

Depuis son enregistrement en 2013, le SNATEGS et ses dirigeants ont été soumis à une oppression

et une persécution judiciaire croissantes. En décembre 2016, le Président du SNATEGS, Raouf Mellal, qui avait été licencié par Sonelgaz pour ses activités syndicales, a été condamné par défaut à six mois de prison après avoir été lanceur d'alerte à propos de surfacturations illicites de huit millions de consommateurs sur une période de dix ans.



Cinq mois plus tard, le Ministre du Travail a retiré l'agrément du SNATEGS, à peine quelques jours avant une grève nationale des travailleurs et travailleuses de Sonelgaz. Dans un courrier daté du 16 mai 2017, le Ministre indiquait que le syndicat ne s'était pas conformé à la Loi 90-14/1990, sans en préciser de quelle manière. Il y était également dit que Mellal avait été démis de ses fonctions de président du syndicat.

Il a depuis été condamné à un total de 17 mois de prison et à des amendes d'un équivalent de 10.000 euros (12.300 dollars), sur base d'une kyrielle de charges fallacieuses. Il n'est pas détenu pour l'instant et a fait appel.

Cette persécution judiciaire s'est étendue à d'autres membres du SNATEGS. Le Secrétaire général, d'autres hauts responsables du syndicat et même l'avocat représentant le SNATEGS font maintenant face à des accusations bidons.

Des forces de sécurité ont été employées à de nombreuses reprises pour empêcher le syndicat d'organiser des rassemblements. Le 20 janvier de cette année, environ 10.000 policiers ont été mobilisés pour arrêter un rassemblement pacifique organisé par le SNATEGS dans la capitale Alger. Ils ont arrêté quelque 1.000 personnes soupçonnées d'être des manifestants, qui ont été emmenées en autocar vers un endroit éloigné et privées d'eau et de nourriture pendant dix heures. Les forces de sécurité ont confisqué leurs téléphones et effacé les photos du rassemblement, ainsi que toute preuve de la répression policière qui avait eu lieu. Selon le SNATEGS, des manifestantes ont été sexuellement harcelées et d'autres syndicalistes ont été agressés physiquement.

Les Fédérations syndicales internationales IndustriALL, UITA, ISP ainsi que la CSI ont écrit au Ministre algérien du travail, Mourad Zemali, pour condamner le traitement réservé aux manifestants, qui étaient constitués d'un mélange de syndicalistes et de sympathisants de la cause des travailleurs, issus de la société civile.

En février 2018, une mission de contact direct de l'OIT en Algérie a été annulée à la suite du refus du gouvernement de l'autoriser à rencontrer des syndicats indépendants.

BANGLADESH

En décembre 2016, le gouvernement du Bangladesh a pris prétexte de grèves sauvages de travailleurs et travailleuses de la confection qui revendiquaient de meilleurs salaires pour lancer une importante répression sur les syndicats du secteur. Trente-cinq leaders syndicaux et travailleurs de la confection ont été arrêtés et détenus arbitrairement pendant plusieurs semaines. Des locaux syndicaux dans toutes les zones de production de vêtements autour de la capitale Dacca ont été fermés et vandalisés par les autorités. L'Association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA) a suspendu la production dans 59 usines et plus de 1.600 travailleurs et travailleuses ont été suspendus. La police a engagé des poursuites contre 600 travailleurs et leaders syndicaux.

Cette attaque généralisée contre les syndicats a rencontré une ferme réplique de la part du mouvement syndical. IndustriALL a mobilisé une campagne de solidarité internationale sous le hashtag #EveryDayCounts, soutenue par UNI Global Union et les affiliés du monde entier.

Des centaines de photos ont été publiées partout dans le monde sur les médias sociaux et des syndicats de plus de 20 pays ont envoyé des courriers au Premier Ministre du Bangladesh, Sheikh Hasina, pour appeler à la libération des détenus. Les syndicats ont manifesté et rendu visite aux ambassades du Bangladesh dans plus de 16 villes, tandis qu'une campagne de LabourStart en faveur de la libération des militants emprisonnés a récolté plus de 10.000 signatures.

Finalement, le 23 février 2017, après deux mois de captivité, un accord tripartite a été conclu entre le Conseil d'IndustriALL pour le Bangladesh, le Ministère du travail et la BGMEA, permettant la libération des syndicalistes et travailleurs de la confection arrêtés et toutes les charges contre eux ont été abandonnées.

Cependant, en dépit de cette avancée, les relations entre les propriétaires d'usine, le gouvernement et les syndicats du secteur de la confection du Bangladesh restent sur le fil du rasoir. À peine six mois après la libération des syndicalistes, 50 travailleurs et travailleuses de la confection ont été rudement passés à tabac par des hommes de main pour avoir pris part à une manifestation contre un fabricant de sweaters, Haesong. La grève et le sit-in devant le siège de cette compagnie à capitaux coréens à Hizalhati, Gazipur, étaient organisés par l'affilié d'IndustriALL, la Fédération nationale des travailleurs de la confection (NGWF).



Parmi les personnes blessées figuraient deux femmes qui se trouvent être la présidente et la vice-présidente du syndicat. Un recruteur syndical de la NGWF a été enlevé pour n'être libéré que de nombreuses heures plus tard. En dépit de multiples sollicitations, la police locale a refusé de prendre les plaintes des travailleurs et travailleuses à propos de l'enlèvement et des attaques.

C'est cette impunité qui rend la syndicalisation périlleuse au Bangladesh.

selon un contrat renouvelable tous les six mois, après leur ralliement au syndicat.

Ceci a amené 100 autres travailleurs et travailleuses à quitter le Sintratucar par crainte de perdre leur emploi. Leurs contrats ont, eux, été renouvelés.

“La raison de ma mise à pied est la formation du syndicat,” a indiqué le président du Sintratucar, Walberto Marrugo. “Tenaris ne respecte pas la liberté syndicale. Nous essayons de faire annuler les mises à pied par le système judiciaire, mais nous irons devant un tribunal arbitral et mènerons d'autres actions si nécessaire.”



année en votant à une large majorité en faveur d'une représentation par une section de l'affilié d'IndustriALL, l'Alliance des métallurgistes des Philippines (PMA). Près de 1.500 travailleurs et travailleuses sur un total de 5.000, ont voté en faveur du syndicat, dont plus de 50% dépendent d'agences de recrutement ou sont temporaires.

Ce combat pour la reconnaissance syndicale chez Furukawa a été gagné avec le soutien de syndicats emmenés par la PMA, le Conseil des syndicats de métallurgistes du Japon, ainsi que des fédérations syndicales internationales et autres organisations.

Cependant, et en dépit du fait que la PMA a emporté le scrutin pour sa certification, l'anti-syndicalisme est toujours présent dans l'entreprise. Un autre syndicat, soutenu par l'entreprise, retarde le processus de négociation collective en se portant devant le tribunal du travail pour prétendre qu'il a également des membres chez Furukawa. Tant que l'intervention de ce syndicat n'est pas résolue, il ne peut y avoir de négociations en vue d'une convention collective de travail.

En apprenant ces licenciements, le Réseau syndical mondial d'IndustriALL pour Tenaris/Ternium a lancé une campagne en soutien aux travailleurs, travailleuses et leaders syndicaux mis à pied. Le Sintratucar a tenu une série de manifestations et un rassemblement de masse devant l'entrée de l'usine le 17 décembre. Ce rassemblement appelait tous les travailleurs du monde à accentuer leur pression sur l'entreprise en rejoignant une campagne sur Facebook. Le Sintratucar a également demandé à tous les salariés de Tenaris de prendre des vidéos pour illustrer les activités anti-syndicales de l'entreprise et pour exiger la réintégration des travailleurs et travailleuses licenciés.

Après une action en justice du syndicat, une instance municipale de Cartagena a ordonné à TuboCaribe de réintégrer le vice-président du Sintratucar, Jairo del Rio, faisant état qu'il n'y avait pas de motif valable pour qu'il soit mis fin à son contrat. Il s'agissait d'une victoire clé, mais le président Walberto Marrugo et les autres jeunes travailleurs et travailleuses se battent toujours pour leur emploi.

PHILIPPINES



Les personnes qui travaillent au sein de chaînes d'approvisionnement complexes sont particulièrement vulnérables aux violations de leurs droits, à une mauvaise santé et sécurité et aux bas salaires. Il est difficile de faire rendre des comptes pour ce qui constitue une main d'œuvre cachée des multinationales et les syndicats sont rarement les bienvenus.

Furukawa Automotive Systems, une compagnie à capitaux japonais présente aux Philippines, fabrique des pièces pour d'importantes marques automobiles comme Toyota, Suzuki et Nissan, au départ de son usine de Lipa, au sud de Manille.

Les travailleurs et travailleuses de Furukawa ont emporté une victoire en janvier de cette

COLOMBIE

Comme les Philippines, la Colombie est reprise par la CSI dans le top 10 des pires pays en termes de droits des travailleurs, ce qui donne un terreau favorable pour que les entreprises s'en prennent aux syndicats.

TuboCaribe, qui appartient à la multinationale de la sidérurgie Tenaris, fabrique des tubes en acier dans son usine de Cartagena, un port sur les Caraïbes. Après avoir refusé de signer une nouvelle convention collective avec les travailleurs, TuboCaribe a mis à pied à la fois le président et le vice-président du Syndicat des travailleurs de Tenaris en Colombie (Sinatrucar), en décembre 2017. TuboCaribe a ensuite refusé de reprendre vingt jeunes qui fonctionnaient

RUSSIE

Une récente décision d'un tribunal russe de dissoudre l'Association interrégionale russe des syndicats ouvriers (ITUWA) est décrite comme un coup sérieux porté aux syndicats indépendants en Russie.

Le 10 janvier 2018, un tribunal local de Saint-Petersbourg a jugé que l'affilié d'IndustriALL ITUWA devait être dissout en invoquant le fait qu'il avait mené des activités politiques et reçu des fonds de l'étranger.

L'ITUWA rassemble 4.000 travailleurs et travailleuses de l'automobile et d'autres secteurs. Selon le bureau du procureur, la décision se fonde sur le soutien solidaire de l'ITUWA à des chauffeurs routiers qui protestaient contre l'augmentation des taxes et la critique des politiques socio-économiques du gouvernement sur son site internet.



10

Le tribunal a également ajouté la nature intersectorielle des effectifs et activités du syndicat parmi les motivations de sa décision, tout comme le fait d'avoir reçu des fonds étrangers pour prendre part à un atelier avec IndustriALL.

Huit affiliés d'IndustriALL en Russie ont publié une déclaration conjointe pour défendre l'ITUWA, qui a été envoyée à la Douma, au bureau du Procureur, à la présidence de la Cour Suprême et au Président russe. Elle dit :

“La décision du tribunal de la ville de Saint-Petersbourg, de notre point de vue, non seulement viole de manière flagrante les droits des travailleurs et leurs syndicats à représenter leurs intérêts mais déplace également la réglementation des activités syndicales en Russie en dehors des cadres juridiques national et international.”

L'ITUWA a fait appel devant la Cour Suprême de Russie et se prépare à de nouveaux procès.

CÔTE D'IVOIRE

Peu de temps après que le groupe énergétique marocain Akwa a acquis une participation de 80% dans la compagnie de distribution de carburants ivoirienne Klenzi en décembre 2014, les travailleurs et travailleuses ont commencé à ressentir toute la portée de ses politiques anti-syndicales.

Klenzi a montré un total manque de respect pour les législations du travail, pour l'inspecteurat du travail et pour le Ministère du Travail de Côte d'Ivoire en essayant d'évincer l'affilié d'IndustriALL du secteur de l'énergie, le SYNTEPCI.



11

Les ennuis ont commencé en septembre 2015, lorsque Klenzi a refusé d'autoriser les élections des représentants des travailleurs parce que cela signifiait devoir se procurer une liste de candidats de la part du SYNTEPCI et ainsi reconnaître sa présence au sein de l'entreprise. Au bout du compte, à l'issue d'une réunion d'arbitrage organisée par l'inspecteurat du travail en mai 2017, le PDG de Klenzi, Ali Boutaleb, en a refusé le procès-verbal.

Ensuite, les travailleurs et travailleuses ont été soumis à toutes sortes de menaces et de harcèlement pour les intimider et leur faire quitter

le SYNTEPCI. Après que trois salariés ont refusé de dresser une liste de travailleurs à cibler, le PDG a lui-même écrit aux salariés le 5 juillet 2017 pour leur demander de renoncer à leur affiliation au SYNTEPCI. Il est rapidement apparu que l'entreprise forçait ses salariés à signer une lettre sous la contrainte, ce qui a conduit le Secrétaire général du SYNTEPCI, Jeremy Wondje, à déposer une plainte en urgence auprès de l'inspecteurat du travail.

L'inspecteurat du travail a convoqué une réunion entre les parties le 3 août, mais la direction de Klenzi ne s'y est pas présentée. Les travailleurs qui s'y sont rendus ont reçu des avertissements écrits pour avoir quitté leur poste de travail sans permission.

À l'issue de constantes intimidations, un des dix travailleurs qui avait refusé de signer la lettre de démission du SYNTEPCI a envoyé un texto à ses collègues pour leur révéler qu'il avait plié sous la pression, leur disant : “Hello camarades, vraiment je suis un faible, je ne pouvais plus tenir. J'ai signé. Mes excuses.”

Sur les neuf salariés restants qui ont refusé de signer la lettre pour renoncer à leur affiliation au SYNTEPCI, huit ont été licenciés.

Comme la secrétaire du PDG a elle aussi refusé de signer, elle a été envoyée travailler comme pompiste à la mine de Tongon à Korhogo, où Klenzi fournit du carburant.

À partir du 31 janvier 2018, le SYNTEPCI a mené une grève de trois jours pour protester contre les violations de la liberté syndicale chez Klenzi ainsi qu'au sujet de problèmes dans d'autres compagnies pétrolières de Côte d'Ivoire. Néanmoins, la situation reste sans solution.

POUR ALLER DE L'AVANT

Les gouvernements doivent reconnaître le rôle légitime et essentiel des syndicats dans la résolution des inégalités, l'augmentation de la prospérité et l'élargissement de la base fiscale par le biais de salaires plus élevés. Ils doivent également en faire davantage pour protéger les syndicats, indique le Secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches :

“Trop de pouvoir dans les mains des multinationales, qui se complaisent dans l'anti-syndicalisme pour protéger leurs résultats financiers, a un impact négatif sur des communautés et sociétés entières. Les gouvernements doivent résister à la cupidité des entreprises, et cela passe par la défense de la liberté syndicale par le biais d'actions décidées.”

Il y a un frémissement d'espoir au moment où une nouvelle génération de travailleurs et travailleuses, confrontée à l'emploi précaire et aux bas salaires, réalise que l'action collective est le meilleur moyen de défendre ses intérêts. En 2017, on a compté 262.000 nouveaux adhérents syndicaux aux États-Unis, dont 75% âgés de moins de 35 ans. Certaines des plus grandes progressions sont venues de campagnes de syndicalisation menées par des femmes et des personnes de couleur.

“Plus les syndicats pourront grandir par l'intérêt qu'ils suscitent auprès des jeunes et des femmes, plus forts ils deviendront pour faire face aux tentatives de casse syndicale,” conclut Valter.

- 1 Les participants à la conférence mondiale IndustriALL sur le caoutchouc témoignent de leur solidarité envers les travailleurs de Kumho USA. *IndustriALL*
- 2 Solidarité des représentants syndicaux locaux de Kumho Tire du KMWU en Corée avec des travailleurs aux États-Unis. *KMWU*
- 3 Représentants IndustriALL et de BWI à Genève sont solidaires avec les travailleurs de Kumho aux États-Unis. *IndustriALL*
- 4 Syndicats coréens célèbrent la nouvelle du départ du Président Park. *KCTU*
- 5 Membres du syndicat SNATEGS posent avec défi après avoir été arrêtés par la police le 20 juillet 2017 à Bejaia. *SNATEGS*
- 6 Mellal Raouf. *IndustriALL*
- 7 Activistes à Londres appellent à la libération des travailleurs bangladais emprisonnés. *IndustriALL*
- 8 Travailleurs reconnus par la société Furukawa aux Philippines. *PMA*
- 9 Manifestation de Sintratucar aux portes de l'usine Turbo Caribe. *IndustriALL*
- 10 Marche de solidarité pour ITUWA à Moscou. *ITUWA*
- 11 Membres de SYNTEPCI en grève en Côte d'Ivoire le 31 janvier 2018. *SYNTEPCI*



LE RECRUTEMENT SYNDICAL EST UNE PRIORITÉ BIEN DÉFINIE AU KIRGHIZSTAN

Au cours des cinq dernières années, l'affilié d'IndustriALL Global Union MMTUK (Syndicat des mines et de la métallurgie du Kirghizstan) est passé de 15.000 à 27.250 membres. Les dirigeants du syndicat expliquent ce remarquable résultat par des politiques syndicales fortes destinées à être plus attractives pour les travailleurs et travailleuses.

Les activités syndicales ont trois axes principaux :

- ▶ **Accroître les effectifs syndicaux au sein des organisations existantes**
- ▶ **Créer de nouvelles sections syndicales dans le secteur**
- ▶ **Élargir le syndicat par des fusions avec des organisations d'autres secteurs**

Le choix de cette stratégie est payant. Dans les secteurs des mines et de la métallurgie, on constate une claire augmentation des effectifs syndicaux. En 2010, le syndicat comptait dans ses rangs un peu plus de la moitié de l'ensemble des salariés du secteur ; deux ans plus tard, les effectifs syndicaux avaient grimpé à 70,5%. **Ils ont continué de croître pour atteindre 81,6% en 2015 et finalement 84,1% des travailleurs et travailleuses du secteur en 2017.**

Le MMTUK travaille constamment à améliorer l'intérêt de la population active à rejoindre le syndicat. Une manière importante d'y arriver est de faire passer l'information sur le syndicat lui-même, son travail et ses succès par le biais des médias, y compris en faisant de la publicité à la radio, à la télévision et sur internet.

Comme faire de la publicité est cher, le syndicat a créé une compétition pour la meilleure promotion du MMTUK. Le syndicat promeut également son travail par le biais de présentoirs et d'affiches dans les rues, la distribution de tracts ou l'organisation de réunions avec des membres potentiels.

Unir ses forces avec d'autres syndicats est une autre façon de d'accroître sa force. Au cours des cinq dernières années, il y a eu deux fusions : avec les mineurs de charbon et avec les géologues.

Pour les salariés de l'opérateur mobile Beeline, avoir de la force et une véritable démocratie interne étaient les principaux critères au moment de vouloir mettre sur pied leur section locale du MMTUK. C'est ce qui a permis au syndicat de négocier des tarifs spéciaux pour ses membres. Le plan tarifaire préférentiel baptisé "Profsoyuznyi" (pour les syndicats) est devenu un nouveau facteur de motivation des travailleurs à rejoindre le MMTUK.

Le syndicat a eu des négociations similaires avec des banques pour des taux d'intérêts préférentiels de prêts consentis à des adhérents.

"Nous grandissons grâce au travail que nous menons, en essayant constamment de répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses," précise Eldar Tadzibayev, président du MMTUK. "Nous proposons une représentation syndicale traditionnelle sur les lieux de travail par le biais de la négociation collective, en améliorant la santé et la sécurité, en protégeant les droits des salariés, etc. Dans le même temps, le MMTUK fournit également des services additionnels comme une assistance juridique et des conseils sur des problématiques comme le logement ou les relations intra-familiales."

Le MMTUK gagne également en influence au plan national. En 2012, il a mis sur pied un centre

profil

Syndicat :
MMTUK (Syndicat des mines et de la métallurgie du Kirghizstan)

Pays :
Kirghizstan

Texte :
Alexander Ivanou

national d'étude. Les buts premiers de ce centre sont de mener des études et de fournir des données sur les relations sociales et de travail aussi bien au plan national qu'international, de participer à l'amélioration des conditions et normes de travail ainsi que d'aider à mettre en œuvre les principes du travail décent, d'équité et de respect de la dignité humaine.

Le centre travaille actuellement sur des questions relatives à la migration des travailleurs et l'économie souterraine. On estime que seulement 550.000 personnes, sur une population de 2,2 millions d'individus en âge de travailler, occupent un poste de travail officiel. Le centre est en train d'étudier la manière de changer cette situation.



 www.gmpk.kg

 [gmpk312](https://www.facebook.com/gmpk312)

Acte d'engagement des syndicats

LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT À L'ENCONTRE DES FEMMES :

**SYNDICATS,
DITES NON À LA
VIOLENCE**




✗ NI SUR NOTRE LIEU DE TRAVAIL


✗ NI DANS NOTRE SYNDICAT


TOUTE FORME DE VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES EST INACCEPTABLE !


La violence affecte sérieusement la vie des travailleuses, partout dans le monde, le harcèlement sexuel étant la forme de violence la plus fréquemment signalée. La violence contre les femmes constitue une violation de leurs droits humains. Elle fait obstacle à l'égalité des sexes. La violence contre les femmes au travail représente un enjeu syndical primordial qui touche aux droits des travailleurs et travailleuses, à la sécurité, à la santé et à la dignité.

NOTRE SYNDICAT S'ENGAGE À :

 Prendre position publiquement contre toutes les formes de violence et de harcèlement à l'égard des femmes et à condamner toutes les actions et les attitudes qui perpétuent le sexisme et la violence


 Ériger la question au rang de priorité dans notre syndicat et allouer les ressources nécessaires aux activités visant à prévenir et lutter contre cette violation des droits des femmes


 Promouvoir une culture de respect à l'égard des femmes au sein de notre syndicat en sensibilisant nos membres, notre personnel et nos responsables et en éduquant quant à l'importance d'éradiquer la violence et le harcèlement au travail et dans notre syndicat


 Encourager nos membres à prendre position activement contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, en particulier sur leur propre lieu de travail

 Organiser des campagnes visant à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes

 Exiger que les gouvernements adoptent et appliquent des lois pour protéger les femmes contre la violence

 Exiger des employeurs qu'ils élaborent des politiques de lutte contre toutes les formes de violence et de harcèlement au travail et qu'ils veillent à sensibiliser leurs employés quant aux effets dévastateurs de la violence à l'égard des femmes et à l'importance d'éradiquer ce fléau

 Exiger des employeurs qu'ils élaborent des politiques et des procédures concrètes afin de prévenir et combattre toutes les formes de violence à l'égard des femmes dans leurs propres locaux et dans les chaînes d'approvisionnement et qu'ils mettent en place des dispositifs vers lesquels les femmes puissent se tourner en toute sécurité en cas d'agression ou d'attaque sur leur lieu de travail

 Inclure les demandes en faveur de l'éradication de la violence et du harcèlement à l'encontre des femmes aux revendications formulées dans le cadre de nos négociations collectives.