

# **SYNDICATS ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS**

**Auteurs (texte original en allemand) :**  
**Antonia Fleischmann**  
**(Etudiante en Sciences Politiques - "Freie Universität Berlin")**

Réalisation : **Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM)**  
en partenariat avec la **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)**

Traduction en français : **Rabary-Andriamanday Voahanitriniaina**  
Traduction en malagasy : **Ralaivelo Maminirinarivo**  
Coordination : **Andrianasy Hantanirina**

Antananarivo, Octobre 2009

# SOMMAIRE

1. INTRODUCTION .....	3
2. DÉFINITION ET SIGNIFICATION DES SYNDICATS .....	4
3. HISTOIRE DES SYNDICATS À MADAGASCAR .....	5
4. DEVOIRS ET DROITS DES SYNDICATS DANS LE MONDE PROFESSIONNEL .....	6
4.1 Création des syndicats et Adhésion des membres .....	7
4.2 Négociations collectives .....	8
4.3 Droit de grève .....	11
4.4 Participation des travailleurs à la vie de l'entreprise .....	12
5. LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA VIE POLITIQUE .....	14
5.1 Participation des syndicats aux négociations tripartites .....	14
5.2 Participation à la vie politique .....	14
6. THÉMATIQUES DU TRAVAIL SYNDICAL .....	15
6.1 Réglementations en matière de politique sociale et économique	15
6.2 Conditions de travail in situ .....	16
6.3 Lutte pour les droits syndicaux et les droits de l'homme .....	16
6.4 Egalité et Lutte contre la discrimination .....	17
6.5 Lutte contre le travail des enfants .....	18
6.6 Lutte contre la pauvreté et le VIH SIDA .....	18
7. ORGANISATION ET MODE DE TRAVAIL DES SYNDICATS .....	19
7.1 Syndicats autonomes et Fédérations .....	19
7.2 Organisation interne et Finances .....	19
7.3 Prestations des syndicats envers leurs membres .....	20
8. LE TRAVAIL SYNDICAL AU PLAN INTERNATIONAL .....	20
8.1 L'union syndicale régionale: SATUCC .....	20
8.2 La Confédération Syndicale Internationale: CSI .....	21
8.3 L'Organisation Internationale du Travail: OIT .....	21
9. CONCLUSION: POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE DEVENIR MEMBRE D'UN SYNDICAT? .....	23

# 1. INTRODUCTION

L'organisation des travailleuses et travailleurs est un phénomène international. Les syndicats luttent pour de meilleures conditions de travail et de vie pour les travailleuses et travailleurs, ainsi que leurs familles, pour les droits de l'homme et des syndicats, pour l'égalité des sexes, pour la paix, la liberté et la démocratie. Ils représentent les intérêts des travailleuses et travailleurs, face aux employeurs et au système politique.

Ce sont des objectifs de grande envergure. C'est pour cela que nous essaierons, dans la présente brochure, d'expliquer et d'expliciter ces objectifs, pour montrer comment les syndicats travaillent, comment ils sont organisés et en quoi consistent leurs devoirs et leurs droits. Nous pensons ainsi présenter une aide pratique à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui voudraient s'informer sur les organisations syndicales.

Nous illustrons les présentations générales de ce travail syndical par des exemples tirés des réalités malgaches, pour montrer les facettes de la vie syndicale et de la participation des travailleurs dans la Grande Ile.

Pour commencer la présente publication, nous allons montrer ce que sont les syndicats en réalité, et en quoi ils sont incontournables, si l'on veut mettre en place et assurer la pérennité d'un monde professionnel plus juste. Un bref aperçu de l'histoire des syndicats à Madagascar constituera le fond du débat sur les devoirs et les droits de ces syndicats. Nous aborderons d'abord le rôle des syndicats dans le monde du travail, en discutant de leur création et de l'adhésion des membres, des négociations collectives, du droit de grève et de la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Dans le chapitre suivant, nous traiterons du rôle des syndicats dans la vie politique, pour aborder ensuite les thématiques relatives au travail syndical. Organisation et mode de travail y seront parallèlement présentés. Et pour terminer, nous présenterons des informations sur le travail syndical au plan international. Dans ce parcours, quelques commentaires et réflexions des leaders syndicaux mettent l'accent sur les grands enjeux et défis actuels pour les syndicats.

Nous espérons ainsi donner une piste utile à suivre, pour ceux qui se sont déjà engagés dans cette voie, au sein de leur entreprise ou d'un syndicat. Nous espérons, en même temps, motiver ceux qui, jusqu'ici, ne connaissaient pas encore leurs droits syndicaux, et les amener à s'engager pour un monde professionnel plus social.

## 2. DÉFINITION ET SIGNIFIATION DES SYNDICATS

Les syndicats sont, en fait, des unions de travailleurs qui, ensemble, représentent leurs intérêts sociaux et économiques, face aux employeurs et au système politique. Leur principe fondamental est la participation aux décisions: les travailleurs devraient avoir le droit, au sein de leur propre entreprise ou en matière de politique, de participer aux décisions, lorsqu'il s'agit de traiter de questions proprement liées à leurs droits. Il arrive parfois que des unions patronales portent le nom de syndicats.

Mais l'idée fondamentale qui se trouve à la base des formations syndicales est que, structurellement, dans le rapport de forces qui caractérisent le monde du travail, les travailleurs se trouvent en position inférieure par rapport aux employeurs. Ces derniers sont propriétaires du capital et peuvent, même s'ils le font souvent dans les limites du cadre légal, priver les travailleurs de leur salaire en les licenciant. Le travailleur n'a d'autre alternative que de refuser de travailler. Mais dès qu'il agit ainsi, on le licencie et on engage un nouvel employé. Cependant, si plusieurs employés refusent en même temps de travailler, l'entreprise arrête de produire et l'employeur s'expose à des pertes. Donc, si les travailleurs s'unissent au sein d'un syndicat, ils disposent d'un moyen de pression contre l'employeur et peuvent ainsi imposer leurs intérêts.

Tant que les travailleurs ne s'organisent pas, un déséquilibre s'installe, entre employeurs et employés. Une organisation syndicale est nécessaire, pour que le monde du travail ne se dessine pas uniquement au profit des intérêts des employeurs. Traditionnellement, les syndicats luttent pour de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés. Leur slogan principal est la justice sociale et la démocratie sur le lieu de travail.

Pour être membre de la Confédération Internationale des Syndicats, on exige des syndicats nationaux les points suivants: Les syndicats doivent avoir une organisation démocratique ; ils doivent être indépendants de l'Etat, des partis politiques et des autres institutions, dans leurs actions, et leurs conditions d'adhésion vis-à-vis de leurs futurs membres doivent représenter une ouverture pour tous les intéressés.

**Situation à Madagascar:** Le Code du travail de l'année 2004 définit les syndicats en son article 136, § 2, comme étant « une organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs. L'objectif du mouvement syndical est le progrès économique et social de ses membres. »

### 3. HISTOIRE DES SYNDICATS À MADAGASCAR

On note la création des premiers syndicats aux environs des années 30, au 20<sup>ème</sup> siècle, pendant la colonisation française. Elle est, d'une part, liée au développement économique qui, à cette époque, se caractérisait par des efforts apportés aux domaines de l'agriculture, de l'économie d'exportation et du développement des infrastructures. D'autre part, les syndicats représentaient l'unique possibilité de lutter pour les droits sociaux et politiques, puisque les partis politiques étaient défendus. Leur organisation s'orientait sur le modèle des syndicats français répandant à une obédience particulière, et se divisait ainsi en organisations chrétiennes, socialistes, communistes ou de "force ouvrière".

Au temps de la Deuxième République, les syndicats étaient obligés de s'allier à un parti politique, et d'adhérer à un "Front National pour la Défense de la Révolution". De ce fait, il n'y eut que quelques syndicats autonomes : la plupart était sous contrôle politique.

Avec la libéralisation politique instaurée à la veille de la Troisième République, les syndicats se séparèrent des partis et devinrent des organisations indépendantes qui adhérèrent à différentes fédérations internationales. Par ailleurs, de nombreuses nouvelles organisations se sont créées, ce qui a entraîné une décomposition du mouvement syndical qui persiste encore, de nos jours. Les différentes organisations étaient divisées, entre autres, sur la base de leurs divergences en matière de points de vue politiques : Front des Fédérations des Syndicats (FFS), Union des Syndicats Malagasy (FSM), syndicats autonomes.

A cause de la crise de l'endettement des années 80, plusieurs pays africains ont été obligés de mener une politique de libéralisation politico-économique favorisée par le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale. A Madagascar également, cela a entraîné de nombreuses privatisations et un chômage galopant. A cause de cette sois-disante politique d'ajustement structurel, les syndicats ont perdu une grande partie de leurs membres et leurs contenus ont été dépassés par les exigences internationales de libéralisation. Le degré d'organisation des syndicats est minimal, jusqu'à nos jours, à cause de la prépondérance du secteur informel dans l'économie malgache.

C'est ainsi qu'en 1997, treize organisations syndicales se sont unies au sein de la CTM (Conférence des Travailleurs Malagasy), pour avoir ensemble une représentation plus forte.

Malgré des expériences solides acquises par les anciens cadres des syndicats, dans le domaine de la mobilisation sociale, de la formation continue et du dialogue social, cette représentation restait faible, en particulier dans la globalité du secteur informel. Mais pour renforcer les capacités des jeunes syndicalistes, des formations continues

sont offertes dans le cadre de la coopération avec différentes organisations partenaires, en vue de préparer les organisations syndicales malgaches aux exigences d'un monde professionnel caractérisé par la globalisation. On note en particulier l'existence d'un Réseau des Jeunes Travailleurs, que la Friedrich-Ebert-Stiftung a initié dans le cadre d'une coopération avec les syndicats. Depuis 2008, 16 jeunes travailleuses et travailleurs qui sont généralement déjà engagés dans un travail social, sont formés chaque année sur des thématiques relevant de l'actualité politique, économique et sociale, traitées en quatre sessions dans l'année. Ils reçoivent, par ailleurs, une formation en leadership. Les différentes promotions du RJT se rencontrent entre elles et constituent ainsi un réseau de jeunes syndicalistes actifs, tous sexes confondus. Ils peuvent échanger leurs expériences et représenter ensemble les intérêts des syndicats vers l'extérieur.

Il s'agit, grâce à de telles initiatives, d'essayer de transmettre à une nouvelle génération de personnes actives les multiples expériences que les syndicats ont accumulées par le passé et dépasser ainsi la léthargie qui prévaut actuellement. Le but que l'on essaie d'atteindre ainsi consiste à rendre les syndicats plus forts, en ce qui concerne aussi bien le nombre d'adhérents que la capacité financière des groupes, de manière à ce que les syndicats puissent être capables d'agir avec fermeté et de traiter efficacement les problèmes actuels du monde professionnel et du monde politique.

#### **4. DEVOIRS ET DROITS DES SYNDICATS DANS LE MONDE PROFESSIONNEL**

Les travailleurs et les syndicats se doivent de maîtriser les Conventions Internationales relatives aux droits fondamentaux au travail, de connaître celles que la République de Madagascar a déjà ratifiées et, surtout, de considérer la hiérarchie de leur application dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Deux conventions sortent du lot : la Convention N° 87 sur le droit syndical et la Convention N°98 sur le droit de conclure une convention collective au niveau d'une entreprise.

Ainsi, les Conventions Internationales ont une supériorité hiérarchique par rapport aux lois nationales, ces dernières ayant été élaborées, en général, sur la base des textes internationaux :

- 1- Constitution
- 2- Conventions Internationales
- 3- Lois (Code du travail, Statut Général des fonctionnaires, textes sur les mines, sur la fiscalité, etc...)

## 4.1 Création des syndicats et Adhésion des membres

La création de syndicats est libre et autorisée par l'Etat, sans restriction. C'est un des principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), une organisation spécifique au sein des Nations Unies qui s'occupe des normes applicables au droit du travail (voir également le chapitre 8.3).

Dans plusieurs pays, cette liberté de coalition est garantie par la Constitution. Ce qui assure aux employés et aux employeurs la possibilité de s'organiser, pour représenter ensemble leurs intérêts visant à préserver et à promouvoir leurs conditions économiques et leurs conditions de travail. La liberté de coalition inclut le droit de créer un syndicat. La Convention européenne des droits de l'homme explicite aussi ce droit à la création de syndicats.

L'adhésion à un syndicat doit être librement et volontairement consenti. Dans les Etats qui, jusqu'en 1990, étaient organisés selon le système socialiste, l'adhésion à un syndicat était souvent obligatoire.

Le principe de la liberté syndicale individuelle, c-à-d, la liberté de tout un chacun d'adhérer à un syndicat, ainsi que le principe de la liberté syndicale collective, c-à-d, le droit à la création d'un syndicat et le droit à l'action syndicale indépendante, sont garantis par les normes nationales et internationales.

Le principe de la liberté syndicale est inscrit dans la Déclaration de l'OIT de juin 1998, relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Y sont abordés quatre principes fondamentaux :

1. La liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective,
2. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
3. L'abolition effective du travail des enfants,
4. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Par ailleurs, les droits syndicaux sont fixés dans plusieurs conventions internationales de l'OIT: la Convention N° 11 relative à la liberté d'association, la Convention N° 87 relative à la liberté syndicale et à la protection des droits syndicaux, ainsi que la Convention N° 98 relative au droit d'organisation et au droit de négociation collective.

**Situation à Madagascar:** La création d'un syndicat ne nécessite aucune autorisation étatique préalable. Dans l'article 31 de la **Constitution** malgache de 2007, il est fait mention de la liberté d'association, et plus particulièrement, de la liberté de création de syndicats.

La **Déclaration** sus-citée, ainsi que les **Conventions**, sont toutes ratifiées par Madagascar et jouissent ainsi d'une validité légale au plan national : on peut défendre ces droits garantis devant des tribunaux nationaux.

Les articles 137 à 140 du **Code du Travail** garantissent que les syndicats peuvent agir librement, dans le cadre de la légalité, en-dehors de toute forme d'ingérence étatique, et que la démocratie interne au syndicat doit rester intouchable. L'article 141 garantit à chaque employé que son adhésion à un syndicat ne doit être source d'aucun désavantage pour lui. On ne peut pas le licencier ou l'embaucher du seul fait de son adhésion; et l'employeur n'a pas le droit de retirer directement les contributions au titre de membre, à la place du travailleur. L'accès à l'adhésion au syndicat doit être ouvert à toutes les personnes intéressées ; toute discrimination est condamnée par l'article 144.

La possession de la carte de membre et le règlement des cotisations définies dans les statuts et le règlement intérieur justifient le fait d'être membre et permettent le comptage de l'effectif du syndicat. Utiliser les listes de présence des réunions comme références fausse le comptage au détriment du professionnalisme du syndicat.

Il s'agit d'un principe démocratique que le syndicat se doit de respecter car il arrive parfois que les travailleurs adhèrent à un syndicat puis à un autre, sans pour autant respecter les procédures de démission et d'adhésion au syndicat. C'est une pratique qui est copiée de celles des politiciens de « retourner leur veste » pour changer de parti politique et d'idéologie à la convenance de leurs intérêts personnels ou de ceux de leur parti d'origine. Elle est répréhensible car l'indépendance du syndicat est inaliénable.

## 4.2 Négociations collectives

Le devoir le plus important des syndicats au sein du monde professionnel concerne les négociations collectives. C'est dans la négociation collective que l'on décide de la manière dont le profit généré par une entreprise, sera distribué, c-à-d: combien iront aux travailleurs, combien aux dirigeants, combien on laissera à l'entreprise, au titre de capital. C'est dans les négociations collectives que se règlent les horaires de travail, les salaires, les congés et souvent aussi, la durée des préavis – en compatibilité avec les lois en vigueur pour chaque pays. C'est ainsi que les négociations collectives oeuvrent pour un traitement égalitaire de tous les travailleurs et pour des réglementations sociales légales sur le lieu de travail.

Le principe fondamental acquis est que les représentants syndicaux et les employeurs négocient un contrat collectif, qui est alors valable, soit pour tous les employés d'une

entreprise, soit pour une branche de l'entreprise, soit pour la totalité des travailleurs dans le pays. Le droit aux négociations collectives est le droit le plus fort et le plus important relatif aux syndicats. C'est surtout dans ce cadre que ces derniers peuvent défendre de manière effective et efficace les droits de leurs membres, face à l'employeur, et contribuer directement à la configuration de la situation professionnelle.

Dans quelques pays, ces négociations s'effectuent au niveau de l'entreprise, non pas à travers les syndicats, mais à travers des organes de participation démocratique à la décision, existant au sein de l'entreprise même. Dans ce cas, les Comités d'entreprise négocient directement avec chaque entreprise concernée. La validité des négociations collectives dépend de chaque pays : il y a les contrats collectifs globaux, spécifiques à une branche particulière de l'entreprise, et qui s'étendent effectivement à tous les travailleurs d'une même branche ; puis, il y a également les contrats d'entreprise.

Le droit aux négociations collectives, considéré comme droit syndical fondamental, est inscrit dans les conventions sus-citées, ainsi que dans la Déclaration de l'OIT.

**Situation à Madagascar:** Comme Madagascar a ratifié les normes internationales, le droit à la négociation collective est un droit en vigueur, qui peut se faire valoir en justice, à Madagascar. En règle générale, les syndicats et les associations patronales négocient des contrats collectifs entre eux. Le déroulement de ces négociations collectives est réglé par le Code du Travail et se divise en trois étapes :

La première étape consiste en négociations (articles 211 – 216 du Code du Travail), grâce auxquelles on essaie d'aboutir à un consensus, sans l'intervention d'une tierce partie. Au niveau de l'entreprise, les négociations peuvent s'effectuer entre le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel, d'une part, face à l'employeur, d'autre part. De même, au-delà de l'entreprise, elles peuvent avoir lieu entre une ou plusieurs organisations syndicales, d'une part, représentées par des „délégués intersyndicaux“, et une ou plusieurs organisations patronales, d'autre part. Les négociations commencent par l'envoi d'une lettre émanant du Comité d'entreprise ou du Délégué du personnel, adressée à l'employeur. A la réception de la lettre, l'employeur est tenu d'appeler une première séance de négociation, dans les 72 heures qui viennent. Si les négociations aboutissent, les deux parties publient un procès-verbal statuant sur cette issue favorable. Si on n'a abouti qu'à des accords partiels sur certains points, les deux parties publient une liste des points qui ont été réglés, ainsi qu'une liste des points qui restent encore à discuter.

Si les négociations échouent totalement ou en partie – que cela soit dû au fait que l'employeur n'ait pas du tout appelé une réunion de négociation, ou qu'aucun consensus n'ait pu se faire, ou encore que l'une ou l'autre partie, ou les deux, ne soit venue à la réunion de négociation, alors commence une phase de médiation (articles 217 à 219 du Code du Travail). Les deux parties en conflit nomment, de commun

accord, un médiateur. S'ils ne peuvent pas se mettre d'accord, il appartient à l'Inspecteur du Travail de le nommer. Les deux parties en conflit doivent être appelées par le médiateur dans les 48 heures qui suivent l'échec des négociations. Dans les trois jours qui suivent, le médiateur essaie de trouver un compromis acceptable pour les deux parties, à partir de leurs positions divergentes. Si un compromis s'annonce, on peut prolonger la phase de médiation. La non-parution d'une des deux parties en conflit peut entraîner une poursuite en justice, puisqu'elle représenterait une entrave au travail de l'Inspecteur du Travail. Le médiateur jouit de droits d'effectuer des investigations et développe des propositions destinées à régler le conflit. Au terme de la médiation, il rapporte dans un procès-verbal la réussite ou l'échec de la médiation.

En cas d'échec de la médiation, on entre dans la troisième étape d'un processus judiciaire (article 220 à 227 du Code du Travail). Le processus judiciaire peut se régler, soit par un accord commun entre les deux parties conflictuelles, soit par une parution devant le Tribunal du Travail en charge de ces litiges. Le processus judiciaire ne traite que des points sur lesquels aucun accord n'a pu être trouvé durant la phase de médiation. Le Tribunal du Travail se compose de représentants de l'Inspection du Travail et de représentants des parties conflictuelles. Le verdict prononcé est irrévocable et met fin à la grève et au blocage qui, entre-temps, peuvent continuer, jusqu'à la conclusion du processus. La médiation et le processus judiciaire sont gratuits et ne coûteront rien aux parties concernées.

A Madagascar, un Salaire Minimum d'Embauche ou SME est négocié chaque année entre les partenaires sociaux. Il existe, par ailleurs, un Niveau de Salaire minimum convenu selon un protocole, qui sert de référence dans les négociations entre partenaires sociaux. Mais en fait, le salaire minimal appliqué jusqu'ici se situe nettement au-dessous de la référence annoncée. En 2007, le Salaire Minimum d'Embauche était de Ar.63.519. L'évolution du salaire minimal est extrêmement limitée depuis des années et, très souvent, elle ne peut même pas couvrir les hausses de prix dues, entre autres, à l'inflation. On note certains efforts, dans les négociations bipartites entre syndicats et patrons, visant à lier la définition du SME à un index des coûts de la vie ; mais aucune réalisation n'a pu être constatée, jusqu'ici.

Malgré ces réglementations légales très détaillées, la réalité reste encore bien loin de cet idéal. Comme dans plusieurs pays africains, pour lesquels l'histoire des syndicats est sensiblement la même, seules quelques entreprises pratiquent effectivement les négociations collectives. Les syndicats ont trop peu d'envergure pour pouvoir négocier et revendiquer efficacement. C'est surtout dans les entreprises étatiques que l'on trouvait, et que l'on trouve encore, des conventions collectives; mais ils sont devenus entre-temps obsolètes, dans la dynamique de privatisation de plusieurs firmes (entre autres, les Chemins de fer, la Télécommunication, l'Eau et l'Electricité,

les Mines) et ils ne sont pas maintenus partout. Dans le secteur public, les négociations collectives s'effectuent au plan national. Dans le secteur privé et dans les entreprises franches, ces négociations collectives devraient s'effectuer au niveau de l'entreprise; mais elles sont cependant caractérisées par la faiblesse des organisations syndicales décentralisées et par un manque de coordination et de systématisation.

### 4.3 Droit de grève

Lorsque les syndicats échouent aux négociations, ils peuvent déclencher une grève comme moyen de pression. Une grève est fondamentalement la cessation collective du travail par les employés d'une entreprise.

Il y a, d'une part, les grèves politiques, par lesquelles les grévistes veulent faire pression sur le Parlement et le Gouvernement et manifestent en faveur de certains objectifs politiques. D'autre part, il y a les grèves menées pendant des négociations collectives ou après leur échec, pour inciter les employeurs à coopérer, tenant compte des intérêts des travailleurs.

Le droit de grève et les traditions de grève sont très différents, selon les pays. En Allemagne, les grèves politiques sont interdites; elles ne peuvent généralement être organisées que par les syndicats.

La réplique à la grève est l'arrêt total du travail (Lockout), par lequel l'employeur, en cas de grève, peut bloquer totalement l'entreprise et n'est pas obligé de continuer à payer les salaires.

**Situation à Madagascar:** Dans l'article 33 de la Constitution malgache (2007), le droit de grève est garanti: « Le droit de grève est reconnu et s'exerce dans les conditions fixées par la loi. » Les détails sont explicités dans le Code du Travail qui, en l'article 228, définit la grève comme suit: « La grève est un arrêt complet, concerté et collectif du travail décidé par des salariés d'une entreprise ou d'un établissement pour faire aboutir des revendications professionnelles qui n'ont pas été satisfaites. »

Pour être autorisée, une grève doit remplir différentes conditions. Une grève et un « lockout » peuvent commencer, après que l'Inspection du travail ait officiellement pris connaissance de l'échec des négociations. Les deux parties doivent annoncer la mesure prise, 48 heures auparavant. On ne peut empêcher une grève que dans la mesure où elle perturbe l'ordre public, ou qu'elle représente un danger pour la vie, la sécurité ou la bonne santé de la population. Les grévistes sont tenus d'assurer la sécurité des personnes et des biens. Les travailleurs qui ne veulent pas se mettre en grève, ne doivent pas être empêchés dans l'exercice de leur profession.

Pendant la grève, les employés sont libérés des obligations stipulées dans leur contrat de travail. Au terme de la grève, et après la reprise du travail, ils ne doivent subir aucun désavantage découlant de leur participation à la grève. L'employeur n'est pas tenu de payer les salaires des grévistes, pendant la durée de la grève; mais les contrats établis pour conclure la grève peuvent contenir des accords relatifs aux dédommagements consentis par l'employeur pour le salaire non perçu par l'employé. De même, des accords relatifs aux heures supplémentaires peuvent être établis, pour réduire les effets nocifs de la grève.

Le blocage (Lockout) se définit comme suit, dans l'article 232 du Code du Travail : « Le lock-out est la fermeture de tout ou une partie d'une entreprise ou d'un établissement par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise. » Un employeur ne peut ordonner le "lockout" que si la sécurité de l'entreprise est effectivement menacée pendant la grève, ou que la grève elle-même est contraire à la loi et à l'ordre public. Dès que ce n'est plus le cas, le « lockout » doit être levé. L'employeur n'est pas tenu de continuer à payer les salaires, pendant la durée du « lockout ».

Dans la réalité, les grèves ont généralement lieu dans le secteur public, car les travailleurs y sont plus faciles à organiser, et que la peur du licenciement illégal des activistes y est beaucoup moins présente. Dans les entreprises franches, il arrivait souvent que les représentants syndicaux se fassent licencier et remplacer par de nouveaux employés, pour désamorcer une grève ou briser la volonté d'éventuels grévistes au sein du personnel. Les petites entreprises connaissent, de par l'effectif réduit de leur personnel, très peu de grèves.

Il est donc important de leur faire connaître le droit de grève, et de leur montrer les voies juridiques accessibles, lorsque leur droit n'est pas respecté.

#### **4.4 Participation des travailleurs à la vie de l'entreprise**

Dans plusieurs pays, la loi régit les modalités de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Y sont inclus les droits à l'information, à la consultation, le droit de contredire et le droit de participer aux décisions. Des représentants sont élus dans des processus d'élections démocratiques, pour défendre les intérêts des employés au sein des différentes instances et entités de l'entreprise. C'est ainsi que les travailleurs peuvent gagner de l'influence en matière de configuration et de définition des conditions de travail dans l'entreprise, ainsi qu'en matière de politique d'entreprise.

**Situation à Madagascar:** Chaque organisation syndicale a le droit de créer une instance de représentation syndicale au niveau de l'entreprise, avec un minimum de sept membres, et ils ont le droit de nommer un délégué syndical. Les différentes

représentations syndicales établies au niveau de l'entreprise peuvent nommer un délégué intersyndical commun. Pour exercer leur fonction, on leur octroie, de commun accord avec l'employeur, deux heures hebdomadaires de disponibilité.

Outre les représentations syndicales, l'entreprise dispose de délégués du personnel et d'un Comité d'entreprise. Les fonctions aux niveaux des syndicats et de l'entreprise ne sont pas cumulables.

Dans chaque entreprise comptant onze employés ou plus, les délégués du personnel doivent être élus. Leur mandat s'étend sur deux années. Le vote est secret et s'effectue à travers des listes établies par les organisations syndicales. Un décret émanant du Ministère du travail réglemente le nombre des délégués du personnel, les modalités des élections et les conditions de mise en disponibilité. Les obligations des délégués du personnel sont fixées dans l'article 158 du Code du Travail. Ils ont la responsabilité de représenter auprès de l'employeur, toutes les plaintes particulières ou collectives des travailleurs concernant leurs conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des contrats collectifs, les classifications professionnelles et les niveaux de salaire. Ils informent l'Inspection du Travail de tous les cas d'entorse aux réglementations légales pouvant survenir au sein de l'entreprise. Ils surveillent le respect des règles d'hygiène, la sécurité au travail et la sécurité sociale; ils développent des propositions en vue d'améliorer la situation. Pour exercer leur fonction, les délégués du personnel disposent de 15 heures de travail par mois.

Dans chaque entreprise de 50 employés et plus, il faut ériger un Comité d'entreprise. Ce Comité d'entreprise est un organe bipartite qui se compose de représentants élus, des délégués syndicaux ou intersyndicaux, ainsi que de l'employeur et de ses représentants. Outre la qualité du dialogue dans toutes les affaires concernant l'entreprise, le Comité d'entreprise s'occupe du respect des règlements. Les membres du Comité d'entreprise doivent être régulièrement informés de la marche et de l'état de l'entreprise ; ils ont le droit de faire appel à l'Inspection du Travail ou au Tribunal du Travail ; ils jouissent d'une protection contre le licenciement et peuvent appeler des experts pour effectuer des expertises. Les membres sont tenus de faire un rapport régulier, par voie d'affichage, sur les réunions et événements qui surviennent au sein du Comité d'entreprise. Le „collège des travailleurs“, qui vote les membres du Comité d'entreprise, peut démettre ce dernier, à une majorité de 2/3.

Les réglementations légales présentent ainsi un cadre clair du travail syndical et de la manière dont peut se dérouler la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Cependant, ces réglementations légales ne sont en fait pratiquées que dans de rares cas. L'Inspection du Travail ne dispose pas des ressources suffisantes pour surveiller l'application de ces règles. Souvent, les représentants des travailleurs n'ont pas les capacités nécessaires, pour défendre les droits des travailleurs et négocier en faveur

de leurs intérêts. Et il n'y a qu'un nombre limité de Comités d'entreprise. On trouve les délégués du personnel dans la plupart des firmes des secteurs privé et public. Leur véritable rôle dépend de la force et de l'autonomie personnelles dont chacun dispose pour agir. On peut cependant enregistrer certains progrès. En 2007, par exemple, la COTONA, la JIRAMA et la STAR ont institué des Comités d'entreprise.

## **5. LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA VIE POLITIQUE**

Outre l'engagement des syndicats au niveau de l'entreprise, ils sont également actifs au plan politique et représentent les intérêts des travailleuses et travailleurs au niveau étatique.

### **5.1 Participation des syndicats aux négociations tripartites**

En tout premier lieu, la participation aux négociations tripartites entre l'Etat, les employeurs et les travailleurs, fait partie de l'engagement politique des syndicats. Ces négociations peuvent s'effectuer de manière officieuse, au titre de consultations à propos de certains thèmes particuliers ; mais elles peuvent également s'effectuer au sein de structures officielles. Normalement, y sont prévues les consultations relatives aux thèmes du monde professionnel et du développement économique ; mais il y a également les thèmes sociaux.

**Situation à Madagascar:** Au plan national, il y a le "Conseil National du Travail", rattaché au Ministère du Travail (Articles 184 – 187 du Code du Travail). L'assemblée se compose de représentants syndicaux, de membres du Ministère et de représentants patronaux. On échange des informations au sein du Conseil, et on négocie entre partenaires sociaux les niveaux de salaire, ainsi que les conditions de travail. Le Conseil doit être consulté, dans la phase préparatoire précédant tout amendement aux lois qui concernent son domaine d'intervention. Le Conseil fixe également le salaire minimal. Au plan régional, on met en place les "Conseils Régionaux Tripartites du Travail".

La CTM (Conférence des Travailleurs Malagasy), bien que plateforme informelle, est acceptée de tous les partenaires sociaux (associations patronales, Ministère du Travail et OIT) en tant que partenaire de négociation représentant les syndicats.

### **5.2 Participation à la vie politique**

De nombreux syndicalistes sont aussi membres actifs d'un parti, pour pouvoir influencer la configuration politique du monde professionnel autrement que par l'unique action de leur organisation syndicale. En Europe, ce sont traditionnellement les partis sociaux-démocrates. Dans de nombreux pays d'Afrique, il y avait un

contact étroit entre syndicalistes et mouvements de libération, du temps de la lutte contre le colonialisme.

De même, les syndicats actuels peuvent être appelés à devenir, par ailleurs, des conseillers des politiciens, en plus de leur participation aux négociations tripartites. Les syndicats peuvent élargir leur influence politique, grâce à leur participation à ces consultations. Mais il est important de préserver l'autonomie syndicale et d'éviter que les syndicats ne deviennent des « organes » de l'Etat ou des partis politiques.

**Situation à Madagascar:** Il est d'usage que le Gouvernement consulte les syndicats, lorsqu'il s'agit de stratégies de lutte contre la pauvreté et le SIDA. Mais cela dépend beaucoup de l'intérêt que chaque Ministère porte à ces consultations, puisque ces dernières ne sont pas institutionnalisées, contrairement au cas des négociations tripartites sus-citées.

Pourtant il est stipulé dans l'article 6 de l'Accord de Cotonou que la considération du syndicat en tant qu'acteur politique et partenaire économique et social fait partie des principes de bonne gouvernance.

Avant le renouvellement de la Constitution, en 2007, un "Conseil Economique et Social" (CES) était mentionné dans la Constitution, au travers duquel société civile et syndicats étaient censés participer à la prise de décision en matière de politique sociale et économique. Les syndicats avaient essayé de garder ce passage et de le concrétiser; mais, en fin de compte, ce Conseil présenté pour la Constitution modifiée n'existe plus. L'accord de Maputo revient sur cette question en citant le CES parmi les structures de la transition. Les syndicats ont du pain sur la planche car la formulation politique réelle se trouve en-dehors des structures de négociations tripartites. Le contact avec le Parlement, le Gouvernement, le Président et la Communauté internationale des bailleurs de fonds est cependant limité ; il n'y a, de fait, aucune influence exercée sur les stratégies de politique économique et sociale, au plan politique.

## 6. THÉMATIQUES DU TRAVAIL SYNDICAL

### 6.1 Réglementations en matière de politique sociale et économique

Les syndicats sont fondamentalement convaincus que le marché ne peut pas tout régler, et qu'il est nécessaire de poser des fondements juridiques en vue de réglementer les domaines sociaux. Ils se positionnent pour un rôle actif de l'Etat en matière de politique économique.

C'est pour cela que, outre les thématiques sus-citées, relatives aux réglementations juridiques des salaires, le domaine principal du travail syndical concerne la politique sociale et la politique relative au marché du travail. Y sont incluses, entre autres, les réglementations relatives à la protection sociale, dans les cas de maladie, la retraite, les accidents de travail, l'incapacité professionnelle, le chômage,.... Les grandes thématiques concernent la protection contre le licenciement, la détermination d'un salaire minimum légal, les réglementations relatives à la formation, les durées et les horaires légaux de travail et de congé, les déterminations du congé parental à la naissance d'un enfant, ainsi que les services de placement. En matière de politique économique, contrairement aux exigences des représentants néolibéraux, les syndicats se positionnent, dans plusieurs pays, contre le fait de baisser de plus en plus la part de l'Etat, c-à-d, la participation des activités étatiques dans l'ensemble de l'économie. Traditionnellement, les syndicats restent sceptiques devant les privatisations d'anciennes entreprises étatiques, et particulièrement, dans le cas d'entreprises gérant les besoins d'intérêt général tels que l'Eau et l'Electricité.

## **6.2 Conditions de travail in situ**

Les conditions de travail constituent également un thème classique du travail syndical. Ainsi, par exemple, les questions de temps de pause alloués aux travailleuses et travailleurs, ainsi que les horaires de travail adéquats. De même, les syndicats se positionnent en faveur de conditions de travail "saines" : des lieux de travail adéquats, des structures sanitaires correctes, des structures de protection suffisantes, lorsqu'il s'agit de travailler avec des machines, etc. Les syndicats veulent ainsi garantir que des conditions de travail humaines soient préservées, et que, sur leur lieu de travail, les travailleurs ne soient pas exposés à des dangers pouvant affecter leur santé.

## **6.3 Lutte pour les droits syndicaux et les droits de l'homme**

Selon la conception d'Amnesty International, les droits syndicaux correspondent aux droits de l'homme. Cependant: Chaque année, de nombreux syndicalistes, hommes et femmes, sont assassinés à cause de leur engagement dans le travail syndical. Des milliers d'entre eux sont emprisonnés, battus lors des manifestations, torturés par des forces de sécurité ou autres, et souvent, condamnés à de longues années d'emprisonnement. Chaque année, des dizaines de milliers d'employés perdent leur emploi, uniquement parce qu'ils essaient d'organiser un syndicat. C'est pour cela que les syndicats s'engagent pour des êtres humains, dont les droits fondamentaux sont violés, à cause de leur engagement dans le travail syndical. Depuis toujours, dans l'appui des syndicalistes, hommes et femmes, pourchassés ou maltraités, l'appui des fédérations syndicales internationales a toujours joué un rôle important.

## 6.4 Egalité et Lutte contre la discrimination

De nos jours, des millions d'êtres humains n'ont pas de travail, aucun espoir de promotion, à cause de leur sexe, leur religion, la couleur de leur peau, leur nationalité, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur conviction politique, leur appartenance à un certain groupe social, leur âge ou un handicap ; ils sont mal payés et/ou intimidés, voire victimes de chicaneries et de mesquineries. Les syndicats s'engagent en faveur de conditions de travail équitables, dignes et justes, pour tous les êtres humains, sans discrimination. Les Conventions 100 et 111 de l'OIT fixent le droit au salaire égal pour le même travail et se prononcent contre toute forme de discrimination à l'embauche, à la formation continue et à la promotion. Les Nations Unies assurent, dans leur Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDEF), que Madagascar a également ratifiée, l'égalité des sexes dans tous les domaines de la vie, y compris le monde professionnel.

L'égalité des sexes représente, en particulier, le thème actuel de plusieurs campagnes syndicales dans le monde entier. Les femmes travaillent plus souvent comme employées à temps partiel, souvent sans de véritables contrats de travail, sous-payées et sans protection. Les femmes gagnent, en effectuant le même travail, moins que les hommes, et ont moins de chances de parvenir à des postes de direction. Elles sont victimes de la prostitution et de l'esclavage moderne. Même dans les structures syndicales, les femmes se trouvent plus rarement que les hommes à des postes de décision.

C'est pour cela que les syndicats s'engagent, dans le monde entier, pour l'abolition de toute discrimination dans le monde professionnel. C'est ainsi qu'il existe des lois qui interdisent les discriminations, et offrent aux concernés la possibilité de déposer une plainte. Certains syndicats mettent un quota à l'occupation des postes au sein de leur structure, c-à-d, qu'un certain pourcentage de ces postes doit être occupé par des femmes. Il y a souvent des comités spécifiques pour les femmes. Dans quelques pays, on mène des campagnes spécifiques, pour obtenir l'adhésion des femmes dans un syndicat, même celles provenant du secteur informel.

Pour beaucoup de femmes et d'hommes, il est difficile d'harmoniser la vie de famille et la vie professionnelle. C'est pour cela que, dans de nombreux pays, les syndicats s'engagent pour des horaires de travail flexibles, pour les congés de maternité et de paternité, ainsi que pour de bonnes structures d'accueil et de prise en charge de la mère et l'enfant.

## **6.5 Lutte contre le travail des enfants**

La Convention des Nations Unies sur le droit des enfants définit le travail des enfants comme étant les activités de mineurs (moins de 18 ans), qui leur font du tort ou les empêchent de fréquenter l'école. L'Organisation Internationale du Travail, OIT, fixe à 15 ans l'âge où les enfants, n'étant plus obligés d'aller à l'école, ont le droit de chercher du travail. Les Conventions 138 et 182 fixent un âge minimal pour l'autorisation de travailler et luttent contre les pires formes du travail des enfants. Selon l'UNICEF, plus de 190 millions d'enfants travaillent actuellement dans le monde entier, principalement dans le domaine de l'agriculture, dans de petits ateliers, comme travailleurs dans les carrières de pierres à casser en cailloux, comme vendeurs de rue ou comme aides-ménagères. A Madagascar, le travail des enfants est officiellement interdit, en particulier grâce aux Conventions de l'OIT ; mais la réalité est toute autre. Les syndicats s'engagent pour que les enfants aient la possibilité de fréquenter l'école, et que le travail des enfants, s'il existe dans un pays, puisse, à court terme, respecter un minimum de dignité humaine, et à long terme, être aboli.

## **6.6 Lutte contre la pauvreté et le VIH SIDA**

Les syndicats s'engagent, non seulement en faveur des droits de leurs membres, mais aussi dans un contexte social global. Il s'agit là, en tout premier lieu et en particulier, de la lutte contre la pauvreté et le SIDA.

Le chômage et la pauvreté sont directement interdépendants. Lorsque les êtres humains n'ont pas de travail digne, ils ne peuvent souvent pas s'occuper d'eux-mêmes ni de leur famille. Pour environ la moitié des 2,8 milliards des travailleurs de ce monde, leur salaire ne leur suffit pas pour subvenir à leurs besoins et à ceux des membres de leur famille, et est en-deçà du seuil de pauvreté (2 US-Dollar par jour). C'est pour cela que, dans la lutte pour des emplois suffisants et décents, les syndicats insistent toujours, partout dans le monde, sur le rôle important et la contribution du travail à la lutte contre la pauvreté.

Le SIDA ne concerne pas seulement la productivité et la force de travail des travailleurs : les bases vitales de nombreux travailleurs et de leurs familles sont menacées par l'épidémie ; mais ce sont aussi les entreprises et la totalité de l'économie nationale qui en sortent affaiblies, à cause d'une force de travail, elle-même affaiblie et en baisse. C'est pour cela que les syndicats s'engagent afin de mener la lutte contre la prolifération du SIDA, même sur les lieux de travail. Ce qui comprend la prévention, la lutte contre la stigmatisation et la discrimination envers les personnes infectées par le VIH; il y a également l'appui aux travailleuses et travailleurs porteurs du virus VIH, ainsi que les personnes de leur environnement immédiat.

## 7. ORGANISATION ET MODE DE TRAVAIL DES SYNDICATS

### 7.1 Syndicats autonomes et Fédérations

Les syndicats peuvent être organisés selon le principe de l'association professionnelle, de l'association d'industries ou selon des lignes et orientations politiques. Dans l'association professionnelle, les travailleurs s'unissent au sein d'un groupe professionnel, et dans l'association d'industries, il y a les travailleurs d'une même branche. Les syndicats politiques qui se positionnaient par exemple en plateforme d'orientation communiste, perdent de leur importance.

Il existe différentes structures syndicales. La plupart du temps, il existe des syndicats autonomes, qui s'organisent sur la base des principes sus-cités et s'unissent au sein de fédérations.

**Situation à Madagascar:** Traditionnellement, il existe un grand nombre de syndicats différents, mais qui sont tous aussi faibles les uns que les autres. Pour combattre la tendance à un morcellement en une multitude de très petites organisations, dix organisations syndicales, environ, se sont unies au sein de la CTM (Conférence des Travailleurs Malagasy), pour présenter ensemble une plus grande force. Mais il reste encore un pluralisme excessif d'organisations syndicales, qui, en fin de compte, affaiblit le mouvement plus qu'il ne le renforce. On perçoit certains efforts visant à rassembler les syndicats, et à placer la CTM au rang d'une fédération forte.

### 7.2 Organisation interne et Finances

Les syndicats devraient être organisés selon le principe de la démocratie interne, c-à-d, qu'aux différents niveaux de l'organisation syndicale, on élit des délégués pour chaque niveau supérieur. Les contenus des positions sont discutés entre les délégués, et entérinés au cours de leurs assemblées, pour être ensuite présentés par le bureau syndical élu.

Les syndicats sont financés par les contributions de leurs membres, que ces derniers paient, la plupart du temps, par mensualités.

**Situation à Madagascar:** Les possibilités financières de la plupart des syndicats sont limitées, car il y a peu de structures stables. A Madagascar, il existe surtout des "centrales syndicales", qui ont une organisation centralisée et qui couvrent différentes branches. Dans l'organisation centraliste, le président de chaque association détient traditionnellement une position forte. Les représentations au niveau de l'entreprise et au niveau régional, qui pourraient procurer une démocratie vivante interne au syndicat, ainsi qu'une légitimité du président syndical, ont souvent plutôt une faible

envergure. On perçoit certains efforts visant à créer des “syndicats sectoriels”, pour mieux se rapprocher des membres et être capable de représenter les besoins spécifiques de chaque groupe professionnel.

### **7.3 Prestations des syndicats envers leurs membres**

Le service le plus important que les syndicats offrent à leurs membres sont les négociations collectives, qui présentent des avantages directs aux membres des syndicats, en ce qui concerne leur salaire, leurs horaires de travail et la durée, ainsi que les périodes de leurs congés. Les membres syndiqués bénéficient, par ailleurs, de formations continues dans divers domaines, pour les membres simples, d’une part, pour les fonctionnaires syndicaux, d’autre part, en vue de remplir leurs obligations. Souvent, les syndicats offrent des informations concernant les nouvelles réglementations légales et les assurances qui couvrent les accidents sur le chemin du travail ou sur le lieu de travail.

**Situation à Madagascar:** Dans les négociations collectives, les syndicats malgaches se trouvent souvent en position de faiblesse, compte tenu d’un fort taux de chômage et d’un taux de syndicalisation peu élevé. Jusqu’à maintenant, il y a à peine de services et formations continues pour les membres, car les syndicats ont des difficultés financières. Il n’existe aucune donnée fiable en matière de taux de syndicalisation ; en 2007, il se situait au-dessous de cinq pour cent des travailleurs.

## **8. LE TRAVAIL SYNDICAL AU PLAN INTERNATIONAL**

### **8.1 L’Union syndicale régionale : SATUCC**

Le SATUCC (Conseil de coordination des syndicats d’Afrique australe) est une organisation régionale basée en Afrique du Sud. Au sein du SATUCC sont réunis tous les syndicats qui agissent dans l’espace économique de la SADC (Southern African Development Community). Le SATUCC a été fondée en 1983 et a son siège, tout comme la SADC, à Gaborone, au Botswana. Le but est la solidarité entre les mouvements syndicaux nationaux. Grâce à l’influence politique sur la SADC, le processus d’intégration régionale en Afrique septentrionale devrait présenter une configuration plus favorable aux travailleurs. Il s’agit de contribuer à un développement économique durable qui ne vise pas seulement le profit à court terme, mais également le respect des droits humains fondamentaux, des droits syndicaux et la sécurité sociale. Un des succès du travail du SATUCC réside dans l’adoption par la SADC d’une charte sur les lois sociales. De même, le SATUCC s’engage ainsi à rendre publique toute violation des droits de l’homme dans différents Etats, pour contribuer ainsi à la promotion du processus de démocratisation. Le SATUCC organise chaque année un forum de discussion sur les progrès de l’intégration

régionale, à laquelle participent également des délégués de la SADC, aux côtés de syndicalistes venant de tous les pays de l’Afrique septentrionale.

## **8.2 La Confédération Syndicale Internationale : CSI**

En 2006, les plus grandes unions syndicales démocratiques internationales qui existaient jusque-là se sont unies pour devenir la Confédération Syndicale internationale (CSI) : c’étaient la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et la Confédération Mondiale des Travailleurs (CMT). Pour la première fois dans l’histoire des syndicats, il y a maintenant une union internationale commune des syndicats nationaux, qui peut présenter une voix commune, forte par son unification. Ainsi, les syndicats veulent faire face à la globalisation économique en représentant les travailleuses et les travailleurs au plan mondial.

La CSI représente 168 millions de travailleuses et travailleurs au sein de 305 organisations membres et 153 pays. Pour Madagascar, ce sont la Confédération des Syndicats des Travailleurs de Madagascar (FI.SE.MA), – Confédération des Travailleurs Malgaches (F.M.M.), – Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches (SE.KRI.MA) et l’Union des Syndicats Autonomes de Madagascar (U.S.A.M.) qui sont représentés dans la CSI.

La CSI initie des campagnes au niveau global et effectue un travail de lobbying au sein des institutions importantes au niveau global. Ses domaines d’intervention les plus importants sont les droits syndicaux et les droits de l’homme, l’Economie, la Société et l’Emploi, l’Egalité et la Non-Discrimination, ainsi que la Solidarité internationale. La CSI appuie les syndicalistes, hommes et femmes, qui sont poursuivis ou maltraités dans leur pays.

Les syndicats qui adhèrent à la CSI, continuent à jouir de leur autonomie propre et ne reçoivent pas d’ordre de la part de la CSI. Mais la condition d’appartenance d’un syndicat à la CSI réside dans sa capacité à respecter la démocratie syndicale interne.

Un congrès de la CSI se tient tous les quatre ans; entre-temps, il y a le travail du Bureau et de la Commission de Direction de la CSI. Le Secrétaire Général en est le représentant suprême.

## **8.3 L’Organisation Internationale du Travail : OIT**

L’Organisation Internationale du Travail, OIT, est une organisation spéciale des Nations Unies, qui s’engage pour des conditions de travail adéquates et productives dans les thèmes de la Liberté, l’Egalité, la Sécurité et la Dignité humaine. Il s’agit donc des droits des travailleuses et travailleurs, des conditions de travail adéquates,

de la sécurité sociale et du dialogue social sur tous les thèmes qui concernent le marché du travail. L'OIT est responsable de la définition et de la surveillance des normes de travail internationales.

L'OIT a une forme d'organisation tripartite, c-à-d, que les représentants des Etats-membres, les représentants des travailleurs et des employeurs siègent au sein de ses structures. L'OIT est la seule organisation mondiale qui ait une forme d'organisation tripartite. La Conférence Internationale du Travail se réunit au siège de l'OIT à Genève, au mois de juin de chaque année. Chacun des 185 Etats-membres, dont Madagascar, envoie deux représentants du gouvernement et un représentant pour chaque organisation patronale et chaque organisation des travailleurs. Les décisions sont libres, ce qui signifie que l'on décide, non pas selon les intérêts d'un pays, mais suivant les intérêts des organisations représentées. La Conférence élit le Conseil d'Administration, qui est l'Assemblée exécutive de l'OIT. Ce dernier se compose de 28 représentants du gouvernement et de 14 représentants pour chaque groupe, en ce qui concerne les organisations patronales et les organisations de travailleurs. Le Bureau International du Travail à Genève travaille à l'appui, comme secrétariat permanent de l'OIT.

L'OIT agit à travers des accords et des recommandations. Les accords doivent être ratifiés par les Etats-membres et ont ensuite une valeur juridique ; les recommandations ne sont que des pistes d'orientation politique. Les Etats-membres doivent faire un rapport régulier auprès de l'OIT sur l'application des accords qu'ils ont ratifiés, et sur la situation de la législation nationale dans les domaines du droit du travail et de la protection du travail.

Outre la définition des normes de travail internationales, l'OIT offre une aide technique à ses Etats-membres en matière d'application des réformes du droit du travail, en matière d'administration du travail et de maîtrise des conflits, en matière de renforcement des organisations des employeurs et des employés, ainsi qu'en matière de campagnes officielles. Les autres domaines d'activité concernent la promotion de la formation, la politique de l'emploi, les conditions de travail, la sécurité sociale, les statistiques de travail, la lutte contre la pauvreté, ainsi que la sécurité et la santé sur le lieu du travail. Selon la définition de l'OIT, le travail signifie que l'on peut mener une vie autonome grâce à son salaire. Le niveau des salaires doit donc se situer de manière à empêcher la pauvreté de s'installer.

Compte tenu de l'organisation tripartite, le dialogue social constitue une composante essentielle du rapport entre employeurs, employés et représentants du gouvernement. Ce qui inclut toutes sortes de négociations, de consultations ou d'échanges d'informations. Ainsi, l'OIT travaille en faveur du respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, en faveur d'une action forte et autonome des

organisations d'employeurs et d'employés, ainsi qu'en faveur de l'appui de l'Etat au dialogue social.

## **9. CONCLUSION: POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE DEVENIR MEMBRE D'UN SYNDICAT ?**

Selon l'Education Internationale, le syndicat se définit comme « une Organisation permanente et durable, constituée par les Travailleurs pour défendre leurs intérêts, essayer d'améliorer leurs conditions de travail et leurs conditions de vie par voie de négociation collective et en disposant d'une Tribune d'où faire entendre leurs AVIS sur les problèmes qui se posent à la Société ».

Ainsi, un monde professionnel juste, dans lequel les droits des travailleuses et travailleurs sont respectés, n'est possible qu'avec des syndicats forts. Et un monde professionnel où règne la justice produit, à son tour, des impacts sur la société dans son ensemble: Lorsque des travailleurs perçoivent des salaires décents pour un bon travail, les travailleurs eux-mêmes, ainsi que leurs familles, ont donc des revenus suffisants pour vivre. Les mères et les pères n'ont plus de problèmes financiers, pour subvenir aux besoins de leurs enfants en matière de scolarisation. Et plus de choses, encore, dépendent de ces questions financières. En fin de compte, un pays ne peut se développer dans la justice et la durabilité que lorsque les travailleuses et les travailleurs participent à l'économie. Cela s'effectue à travers des salaires décents, mais aussi par le biais de tous ces nombreux autres droits de participation syndicale que nous avons présentés ici.

Des syndicats forts peuvent aider Madagascar à développer durablement son économie et à augmenter le niveau de vie de tous les êtres humains. Et des syndicats forts doivent se former sur une base forte – sur de nombreux membres résolument engagés, qui s'investissent dans leur organisation et dans leur entreprise pour faire valoir le droit des travailleuses et travailleurs à la parole, qui font la promotion des contenus du travail syndical, et qui montrent chaque jour à leurs collègues, hommes et femmes, les avantages de l'adhésion à un syndicat.

Et nous espérons, grâce à cette publication, avoir convaincu tout un chacun, que Madagascar a besoin de syndicats forts ...et que « ça vaut le coup » de lutter pour les avoir !

## BIBLIOGRAPHIE ET SITES WEB :

DIOP, Assane (2008): La campagne de l'OIT pour constituer une couverture universelle de sécurité sociale : nouvelles alliances, stratégies et nouveaux partenariats. Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05428.pdf>

Friedrich-Ebert-Stiftung (2005) : Mondialisation et justice sociale. La promotion des syndicats dans la coopération internationale.

RALAMBONDRAINY, Nelly Rakotobe; avec la collaboration de Ignace RAKOTO (2006): Droit Malgache du Travail. Les Relations Individuelles du Travail. Jurid'ika.

SCHILLINGER, Hubert René (2005) : Schwach und doch gefürchtet : Gewerkschaften in Afrika. (en allemand) Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/02683.pdf>  
(trad. titre : Faibles et pourtant craints : les syndicats en Afrique)

TRAUB-MERZ, Rudolf; ECKL, Jürgen (2007): Mouvement syndical international : fusions et contradictions. Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/04962.pdf>

WEBSTER, Edward (2008) : Syndicats et partis politiques en Afrique : nouvelles alliances, stratégies et nouveaux partenariats. Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05429.pdf>

Confédération Syndicale Internationale : <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=fr>  
Avec des informations sur l'histoire et les actions de la Confédération.

Organisation Internationale du Travail (OIT) : <http://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm>  
Avec des informations sur le travail de l'OIT.