

Heinz Bendt

Solidarité à l'échelle mondiale

Les activités des
Global Unions
à l'ère de la mondialisation



Heinz Bendt

Solidarité à l'échelle mondiale

**Les activités des
Global Unions
à l'ère de la mondialisation**

Friedrich-Ebert-Stiftung

L'auteur

Heinz Bendt, né en 1929, a travaillé comme mineur et ouvrier à la chaîne tout en prenant des cours du soir; il s'est inscrit à des cours par correspondance et a obtenu un diplôme en gestion d'entreprises. Après avoir travaillé comme cadre auprès de la direction des relations de travail d'une grande aciérie pendant de nombreuses années, spécialiste de l'organisation de la main d'œuvre, il en est devenu chef du département de l'information et des statistiques. Pendant plus de vingt ans, il a été le conseiller syndical et le représentant de la Fondation Friedrich Ebert en Afrique et en Asie du Sud-Est. Dès 1948, Heinz Bendt a milité dans le mouvement syndical et a été conseiller d'unité pendant plusieurs années, tout en continuant à être formateur syndical pendant son temps libre. Il a pris sa retraite en 1994 et s'est spécialisé depuis en tant que consultant dans le domaine de la promotion et du soutien aux actions syndicales internationales. Il vit actuellement à Cairns, en Australie.

Editeur: Friedrich-Ebert-Stiftung,
Erwin Schweishelm
Coordinateur du Programme Global Trade Union
Division de la Coopération internationale au Développement
149 Godesberger Allee, 53170 Bonn

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Auteur: Heinz Bendt

Traduction française: Agora

Lecteur: Rachid Hamdane

Photos de couverture: ILO International Labour Organization, Global Unions

Photos: Meeting syndical pour le 1^{er} mai, 1989 Guatemala
(Photo: archives UIA)

Conception graphique: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Production: Katja Ulanowski

Impression: bub Bonner Universitätsbuchdruckerei

ISBN 3-89892-454-8

Nous sommes particulièrement reconnaissants aux Global Unions pour les nombreuses photos qu'elles nous ont autorisé à publier dans cette brochure.

Table des matières

4	Préface
7	Introduction
9	Qui sont les Global Unions
21	Aperçu historique
28	Comment elles fonctionnent – tâches et activités des Global Unions
43	Problèmes et défis
46	Présentations individuelles
52	Fédération internationale des journalistes (FIJ)
56	Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)
61	Fédération internationale des ouvriers des transports (ITF)
65	Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)
73	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)
79	Fédération internationale des travailleurs du textile de l'habillement et du cuir (FITTHC)
83	Internationale de l'éducation (IE)
89	Internationale des services publics (ISP)
95	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
102	Union Network International (UNI)
106	Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
113	Confédération européenne des syndicats (CES)
117	Commission consultative syndicale auprès de l'OCDE (TUAC)
121	Adresses
123	Abréviations

Le terme «Global Unions» fait référence à la CISL, à la TUAC et aux Global Union Federations

Préface

Les syndicats ont une longue histoire. Ils ont été et sont encore des organisations fondées dans le but de représenter les intérêts des travailleurs. A travers des actions coordonnées et soigneusement dirigées, leur objectif est la protection de ceux qui sont désavantagés par les puissants groupes d'intérêt, et surtout par les employeurs. Ils offrent aux travailleurs la possibilité de participer à la formulation de leurs conditions de vie et de travail. En faisant en sorte que la solidarité existe et qu'elle soit traduite dans la réalité, ils ont pour but la création d'un pouvoir démocratique, ainsi que la préservation non seulement des intérêts économiques mais également l'égalité des chances et la prospérité de tous les groupes sociaux. La mise en oeuvre et la protection des droits de l'homme, des droits syndicaux, de la protection sociale, de l'instruction et de la formation pour tous, le tout dans un système démocratique, sont les fondements mêmes de l'action des syndicats.

Très tôt, les syndicats avaient compris que ce travail ne pouvait pas être réalisé au seul niveau national, mais que des facteurs économiques, politiques et sociaux externes influent sur le développement de tout pays. C'est ainsi que les anciens Secrétariats syndicaux internationaux (SSI), actuellement Global Union Federations (GUF) (ndt: Fédérations syndicales internationales), ont été fondés il y a environ cent ans, en tant que premières organisations internationales de travailleurs. Ils étaient dès le départ des éléments essentiels dans l'activité syndicale internationale et n'ont jamais perdu de leur importance jusqu'à ce jour.

Depuis le début de leur existence, leur histoire a toujours été mouvementée. Leur activité a subi beaucoup de changements, et même s'ils ont été globalement une réussite, ils ont également connu des échecs. Ils ont été interdits, persécutés et dissous, ils se sont querellés entre

eux pour se réconcilier ensuite, mais à travers tout cela, ils se sont développés et même renforcés. Aujourd'hui, ils sont plus indispensables que jamais et doivent faire face aux plus grands défis de leur histoire.

Mondialisation et privatisation sont les maîtres-mots actuellement. Le fait qu'avec la fin du conflit Est-Ouest les principes de l'économie de marché ont été acceptés pratiquement par tous les pays a renforcé cette tendance. Les nouvelles technologies dans les transports et les communications ont transformé le monde en un espace quasiment sans frontières. La production de biens et de services s'est diversifiée encore plus et certains secteurs ont été déplacés d'un endroit à un autre de la planète à la recherche des meilleurs avantages politiques, sociaux et économiques. Selon des estimations, il existe, à travers le monde 37 000 entreprises internationales dont dépendent plus de 170 000 firmes à l'heure actuelle. Leur véritable influence va en fait plus loin. Le système de franchise et de production sous licence, sans en d'un investissement en capital donne aux grandes multinationales un rôle économique dominant partout dans le monde.

Cette capacité d'entreprendre à l'échelle mondiale maximalise certes les avantages économiques, mais supprime par ailleurs des secteurs importants, causant des coûts sociaux et politiques énormes ainsi que des perturbations structurelles dans beaucoup de pays. A travers la concurrence internationale cette force pousse également à la baisse des salaires et des revenus, tout en demandant en même temps et de plus en plus souvent des subventions d'Etat. Les politiques nationales deviennent de moins en moins efficaces. On parle déjà «d'Etat sans pouvoir» parce que vaincu par des entreprises au mode de fonctionnement international. Dans beaucoup de pays du tiers-monde les programmes d'ajustement structurel augmentent la dépendance éco-

nomique et s'accompagnent d'un accroissement de la misère et de la pauvreté. Beaucoup de régions dans le monde subissent les affres de l'exploitation; le travail des enfants y existe ainsi que des conditions de travail proches de l'esclavage.

Par ailleurs, les travailleurs et leurs syndicats font face partout dans le monde à une agression contre la démocratie et les droits de l'homme; en fait, dans de nombreux cas, l'existence même des syndicats est remise en cause. L'animosité envers les syndicats augmente – allant même jusqu'à la terreur et aux meurtres – pour que le pouvoir économique s'impose sans obstacles sur les marchés.

La bataille contre la répression politique et la détresse sociale commence par la création d'un organe qui soit représentatif des intérêts des couches populaires et qui disposerait d'une capacité d'action. Cette mission ne se limite pas au niveau national. Aujourd'hui, la solidarité et la coopération internationale entre les syndicats constituent des réponses à cette nouvelle économie, dont les tenants et aboutissants sont déterminés à l'échelle mondiale, et que même les gouvernements sont de moins en moins en mesure de restreindre. La souveraineté nationale dans les questions économiques et sociales n'est plus d'influence déterminante sur ce qui se passe dans l'économie mondiale. Le monde est en ébullition, il échappe à la main-mise et à l'influence individuelle ainsi qu'à celle des forces agissant à l'échelle nationale. Il devient de plus en plus évident que, sans la coopération de toutes les forces de la société, il ne sera plus possible bientôt de faire face aux crises majeures.

Les organes responsables de la coordination et de la promotion dans le domaine du travail sont la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et les Global Union Federations. Les opportunités qu'elles peuvent saisir malgré toutes les difficultés peuvent être appréciées à travers les exemples des activités des syndicats en Europe. Ce qui a été réalisé par ces derniers prouve que, malgré les insuffisances qui existent encore, les activités syndicales sont encore possibles et peuvent même réussir dans ce contexte international.

C'est pour cela que le travail des Global Union Federations constitue une priorité de premier rang. La globalisation croissante de l'économie mondiale les confronte à de nouveaux défis. Leur situation rappelle en quelque sorte l'histoire de David et Goliath: des Secrétariats manquant de moyens financiers et de personnel, luttant contre des multinationales, qui dans bien des cas sont plus puissantes que certains gouvernements.

Parallèlement à ces désavantages, leur marge de manœuvre dépend des conditions liées à leur organisation interne. D'une part, des espoirs sérieux de former un pouvoir international faisant contrepoids sont contrariés par les différences d'intérêts existant entre les syndicats des pays industrialisés et ceux des pays en voie de développement. D'autre part, le fait que la grande majorité des adhérents des syndicats appartient à la base ouvrière et à un appareil organique national conforte l'existence d'hésitations dès qu'il s'agit de mettre des compétences à la disposition d'une organisation internationale.

Il est donc possible que nous ayons besoin d'une nouvelle définition des tâches et des activités des syndicats dans la société mondialisée à venir. Ils doivent développer ensemble des mécanismes pour atteindre cet objectif. Il est également nécessaire que les syndicats prennent plus fermement des initiatives concernant les changements qui s'opèrent au niveau international. Le débat bat son plein actuellement et il se déroule dans une large mesure à un niveau international, mais il est nécessaire que les syndicats nationaux y participent de manière plus déterminée. Ils disposent du savoir-faire spécialisé nécessaire, car il s'agit après tout de leur propre domaine.

Dans ces conditions, il est important de faire le plus de promotion possible au travail des Global Unions. Dans la mesure où leurs domaines d'activité deviennent de plus en plus complexes et qu'elles risquent donc de ne plus être comprises par la base, il devient de plus en plus important qu'elles fassent connaître leurs origines, leurs structures, leurs programmes, leur portée, leurs champs d'activité et leurs relations mutuelles.

C'est pour cette raison que la Fondation Friedrich Ebert publie un manuel révisé et enrichi sur les Global Unions. Celui-ci offre une brève description d'un grand nombre d'activités. Il est destiné à ceux qui veulent savoir ce que font les Global Unions et quelles ont été leurs origines. Il en donne un aperçu général et fournit une documentation à leur sujet. Son but est d'améliorer la compréhension et de susciter des questions supplémentaires, mais il constitue surtout une invitation à participer à l'action.

Nous dédions cet ouvrage à notre cher ami et collègue Rüdiger Sielaff, qui mourut de manière complètement inattendue, en 2000, à l'âge de 59 ans. Pendant plus de deux décennies, Rüdiger

Sielaff a personnifié l'activité syndicale internationale de la Fondation Friedrich Ebert. Il était, au sein de l'institution, plus dévoué que quiconque aux organisations syndicales internationales tout autant qu'aux mouvements syndicaux nationaux du tiers-monde en toute amitié et solidarité. Il a proposé et inspiré la préparation de ce manuel. Nous sommes donc dans l'obligation toute particulière pour nous de poursuivre la coopération avec le mouvement syndical international dans l'esprit qui était le sien.

Erwin Schweisshelm

Coordinateur près la Friedrich-Ebert-Stiftung
du Programme Global Unions



Introduction

La présente publication fait suite à la brochure de la FES intitulée: «Un Monde – Une Voix – Solidarité – Les Secrétariats Syndicaux Internationaux», du même auteur éditée en 1995. Etant donné que les Secrétariats syndicaux internationaux – aujourd’hui Global Union Federations – ont beaucoup changé au cours des huit dernières années, tant au niveau de leur organisation que de leurs domaines d’activités, il devenait vraiment urgent de publier une version actualisée de ce manuel. Trois parmi les Global Unions alors mentionnées dans la dernière édition de ce manuel n’existent plus sous la forme précédemment décrite.

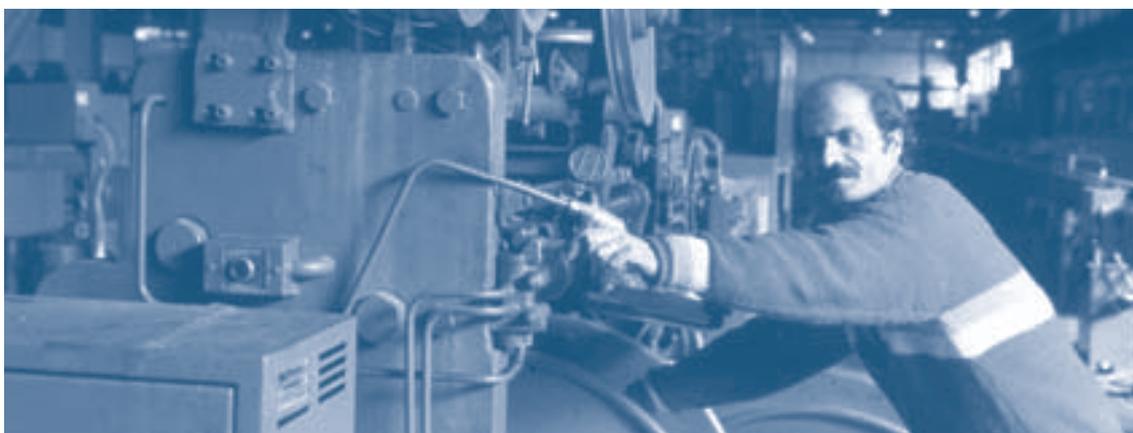
Cette publication continue d’être conçue comme une source d’informations sur toutes les Global Union Federations qui existent ainsi que sur les plus grandes organisations syndicales internationales. Evidemment, la taille de ce manuel souffre certainement de certaines limites matérielles ou du fait qu’il s’agit d’une approche plus condensée en raison de la nature complexe et de l’accroissement des tâches et activités des organisations présentées. D’une part, pour des raisons d’espace, il est impossible de donner tous les détails de l’histoire, de la structure et des méthodes de travail respectives de chacune des Global Unions. D’autre part, du fait que toutes les Global Unions sont des associations d’organisations nationales de travailleurs, elles présentent certaines similitudes dans leurs formes d’organisa-

tion et dans leur champ d’activité. De ce fait, des descriptions sommaires permettent d’éviter des répétitions inutiles et laissent plus de place à une information spécifique sur chacune de ces Global Unions.

Des efforts ont été déployés pour citer les faits les plus récents et donner les informations les plus actuelles. Le fait que nous parlions ici d’organisations vivantes et opérationnelles, en constante évolution, crée une difficulté supplémentaire en ce sens que l’information ne peut avoir qu’une durée de vie limitée. Les dernières données, faits et informations sont toutes disponibles sur le site web de toutes les Global Unions, de sorte qu’elles compensent ainsi l’information qui manque dans ce manuel.

L’ouvrage est divisé en deux parties: la première partie résume l’information générale qui concerne toutes les fédérations syndicales affiliées aux Global Unions, à savoir leurs origines communes, leurs structures fondamentales, leurs domaines d’activité et procédures similaires ainsi que leurs problèmes communs. Dans la deuxième partie, le manuel traite des défis et tendances futurs, et esquisse brièvement les réponses possibles.

La partie principale présente chacune des Global Unions par ordre alphabétique. Les faits et situations pouvant connaître des modifications imprévues ou à court terme sont mentionnés



dans les limites nécessaires. Les projets ne peuvent pas être tous mentionnés, et ce pour des raisons d'espace. Le texte sera donc concentré sur des éléments d'information essentiels en ce qui concerne la perception, les tâches spécifiques et la structure, les mesures concrètes adoptées et les problèmes particuliers, et enfin les futurs domaines d'action de l'organisation présentée. Chaque fois que l'information disponible le permettait, nous avons tenté de sélectionner une approche qui distingue une Global Union spécifique des autres, et de la présenter de manière approfondie.

Aucun jugement n'est volontairement formulé, même lorsque les termes „le plus grand“ ou „le seul“ sont utilisés de temps à autre, ou même lorsqu'il est fait mention de réussites extraordinaires dans un cas ou un autre. Etant donné qu'il s'agit de présenter ici 13 organisations complexes ayant des activités à l'échelle mondiale et une histoire variée, longue de près d'un siècle, ce manuel ne peut pas présenter une analyse critique académique du sujet, et n'a pas d'ailleurs la prétention de vouloir le faire. Cependant et malgré ces limites, nous avons tenté de présenter l'analyse dans une perspective de solution de problèmes. L'auteur et les éditeurs espèrent que ce manuel ne sera pas seulement lu et

utilisé comme référence occasionnelle mais qu'il pourra encourager le lecteur à rechercher des informations sur des sujets spécifiques (tels que les zones franches et le travail des enfants) provenant de toutes les Global Unions et de les utiliser pour des séminaires ou des activités similaires. Pour cela, une liste d'adresses et contacts est disponible en annexe du présent manuel. Toutes les Global Unions disposent d'une grande variété d'informations qu'elles peuvent envoyer gratuitement sur demande à toute personne intéressée. Si une mise à jour constante de l'information est nécessaire, elles recommandent de solliciter l'inscription sur les listes de courrier électronique.

Le présent manuel a puisé largement dans les publications des Global Unions qui ont été mises à disposition en grand nombre. J'ai également utilisé des informations qui m'ont été communiquées de bonne grâce lors d'interviews ou par correspondance. Enfin, quelques idées ou inspirations prélevées dans la littérature concernant notre sujet ont été intégrées à ce travail. Si une information est mal présentée ou si des descriptions sont incomplètes, l'auteur seul serait à blâmer pour ces insuffisances. Les statistiques et autres données sont basées sur des informations collectées principalement au cours des années 2000 à 2003. Des changements ont pu intervenir, mais ils n'altèrent pas la substance de la présentation.

L'auteur voudrait saisir cette occasion pour remercier tous ceux qui, au sein des Global Union Federations ou de toute autre organisation concernée, ont non seulement mis à sa disposition une information approfondie, mais qui l'ont également expliquée et complétée quand cela fut nécessaire. Il est également reconnaissant pour la richesse de l'information, de l'analyse critique et des explications exhaustives qu'il a pu puiser dans d'autres publications sur le même sujet. Sans elles, la réalisation de ce manuel n'aurait pas été possible. J'adresse des remerciements tout particuliers à mes collègues de la Fondation Friedrich Ebert, tout spécialement à mon ami Rüdiger Sielaff, qui décéda malheureusement au mois de novembre 2000, et à Erwin Schweissheim, coordinateur du „Global Trade Union Program“, pour leurs encouragements et conseils au cours de chaque phase de ce travail.



Qui sont les Global Unions?

Une **Global Union Federation (GUF)** est une fédération internationale d'organisations syndicales nationales qui active à l'échelle mondiale et dont les membres opèrent dans des professions, des branches, des secteurs industriels ou d'autres domaines spécifiques d'emploi, tous clairement définis. En d'autres termes, il existe des fédérations internationales représentant des travailleurs de milieux professionnels spécifiques, soit d'un secteur particulier soit d'un domaine défini par d'autres critères. Comme elles sont confrontées directement aux problèmes du secteur qu'elles représentent, – ce qui leur confère une position d'influence directe et efficace – elles constituent un complément indispensable à l'activité de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) à laquelle sont affiliées par contre les confédérations nationales.

Ces Global Unions Federations donc forment avec la CISL et le Commission syndical consultatif auprès de l'organisation de coopération et de développement économique (CSC; en anglais: Trade Union Advisory Committee to the OECD, TUAC) un groupe d'associations syndicales internationales libres, c'est-à-dire indépendantes les unes des autres. La démocratie et la liberté constituent les valeurs fondamentales du mouvement syndical auquel elles adhèrent toutes. Elles sont ainsi reliées sur cette base à la CISL comme les membres d'une même famille. Les GUF cependant ne sont pas une sous-organisation de la CISL. Il s'agit de fédérations autonomes du point de vue organique. Mais dans la mesure où la CISL et les GUF poursuivent les mêmes objectifs fondamentaux, elles sont moralement tenues par les mêmes obligations.





Les Secrétariats professionnels internationaux deviennent les *Global Unions*

Au début de l'année 2000, à l'occasion de la Conférence générale des Secrétariats professionnels internationaux (SPI), il y eut une grande adhésion au projet de création d'un site web regroupant les nouvelles d'actualité et les informations de campagne provenant de tous les Secrétariats professionnels internationaux, de la CISL et du Comité syndical consultatif (CSC) près l'OCDE.

Ce site web commun, conçu par la CISL en étroite collaboration avec les GUF (SSI à l'époque) et le CSC fut lancé sous le nom de «Global Unions», lors du Congrès de la CISL à Durban au mois d'avril 2000. Le site web représentait le premier pas vers la création d'une identité clairement définie des organisations concernées. Quatre années plus tard, plus d'un millier de pages furent ajoutées au site par les 12 organisations membres.

Le nom «Global Unions» et le logo (réalisé par l'Internationale de l'éducation) a été par conséquent considéré comme un instrument de communication proche et amical qui recouvre une grande partie du travail des organisations syndicales internationales. Les membres de cette famille de 12 organisations se considèrent

souvent comme faisant partie du «groupe des Global Unions».

Cette identité commune a été de plus en plus utilisée dans des initiatives qui impliquent plusieurs sinon tous les membres des Global Unions. Parmi les exemples récents, on peut citer la mobilisation pour le 1er mai 2003, la Journée d'action OMC des Global Unions et la campagne de syndicalisation «Les Femmes pour les Syndicats» des Global Unions. Beaucoup de groupes de travail, antérieurement appelés «groupes de travail CISL/SPI/CSC», sont maintenant appelés «Groupes de travail des Global Unions».

Au mois de janvier 2002, la conférence générale des SSI franchit un pas en avant lorsque les membres présents ont soutenu l'idée du changement du nom «Secrétariats professionnels internationaux» en «Global Union Federations». Il est important de noter que le groupe des Global Unions, qui comprend la CISL, les 10 fédérations des Global Unions et le CSC n'a pas de constitution formelle. Les relations entre les membres du groupe sont régies par «l'Accord de Milan». Tous les membres du groupe sont politiquement indépendants les uns des autres.

Les relations avec la CISL

Les relations entre les GUF et la CISL ont été définies par l'accord de Milan de 1951, qui stipule que les anciens Secrétariats professionnels internationaux (aujourd'hui Global Unions) sont des organisations autonomes, que toutes les parties liées par cet accord se considèrent comme appartenant à un seul mouvement syndical international, qu'elles coopèrent pour les questions d'intérêt commun, et enfin qu'elles suivent la ligne de la CISL en matière de politique syndicale générale internationale. La CISL reconnaît la Conférence générale des GUF comme organe représentatif des Global Unions, mais se réserve le droit

de traiter individuellement avec chaque Global Union. Des amendements ultérieurs, dont le dernier date du mois de décembre 1990, ont donné une définition plus concrète de l'implication des Global Unions dans la définition de la politique de la CISL.

Deux fois par an, aux mois de janvier et juin, les secrétaires généraux des 11 GUF, la CISL et la Confédération européenne des syndicats (CES) se réunissent dans le cadre d'une conférence intitulée «Conférence Générale des Global Unions». Chaque Global Union est représentée au congrès de la CISL par un nombre de représentants correspondant à sa taille. Ces représentants ont également le droit de participer – sans droit de



vote – aux réunions exécutives de la CISL. Le même principe s'applique au «Comité des femmes» et à un certain nombre de délégués désignés par la CISL à la Conférence générale des GUF pour les réunions des sous-comités ou des comités spéciaux. En retour, les GUF se sont engagées à inviter les représentants de la CISL à assister – sans droit de vote – à leur congrès mondial et à d'autres réunions d'intérêt commun.

La répartition du travail entre les GUF et la CISL est complexe, mais elle est réglementée d'une manière rationnelle et satisfaisante. La nature différente de l'adhésion conduit naturellement et de manière sensible à une orientation différente.

Les GUF se concentrent essentiellement sur:

- les questions spécifiques aux branches,
- le soutien à l'action concrète dans les secteurs industriels,
- l'étude comparative des conditions de travail et des salaires, ainsi que sur
- l'application des réglementations relatives à la santé et la sécurité dans des domaines spécifiques du travail.

Par contre, la CISL est impliquée dans:

- principalement le lobbying auprès des organisations inter-gouvernementales en faveur d'une

politique économique et sociale centrée sur le travail,

- l'organisation et la coordination d'une présence syndicale forte au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT)
- la promotion de la protection des droits syndicaux à travers le monde, tels que la liberté d'association, la liberté de négociation de conventions collectives et dans
- le soutien pour l'intégration des clauses sociales dans les conventions commerciales internationales.

Les deux organisations peuvent être considérées comme les deux piliers de l'activité syndicale, la première dans le domaine politique et la seconde dans les domaines sectoriels. Elles visent toutes les deux les mêmes objectifs mais elles suivent des voies différentes. L'on comprend aisément que la ligne de démarcation entre ces deux organisations ne puisse pas être toujours tracée de manière claire et définie. En raison de l'interdépendance croissante entre les problèmes nationaux et internationaux, leurs tâches et les moyens de leur réalisation se chevauchent de plus en plus. La mondialisation a provoqué non seulement le besoin d'un soutien mutuel de plus grande envergure, mais également dans beaucoup



de cas celui d'une nouvelle division du travail. En conséquence, la coopération et la mise en réseau deviennent aujourd'hui, beaucoup plus que par le passé, une nécessité cruciale dans certains domaines de responsabilité.

Pourtant, dans la plupart des cas, les rôles ont été clairement répartis. Prenons l'exemple de la manière dont elles se répartissent le travail se rapportant aux entreprises transnationales (ETN): Les GUF représentent l'intérêt des travailleurs au sein des ETN, tandis que la CISL mène la lutte pour le contrôle général par la puissance publique et pour la réglementation. Ceci ne signifie pas cependant, que les Global Unions n'ont pas un rôle à jouer dans les institutions internationales. Elles prodiguent le savoir-faire technique détaillé dans le cadre de négociations.

La CISL entretient des liaisons étroites avec les Global Unions et parle souvent en leur nom au sein des organisations internationales. Elle coopère avec elles dans tous les domaines d'activités. Dans beaucoup de cas, et particulièrement dans les comités spéciaux, les représentant des

Global Unions peuvent assumer des fonctions qui relèvent directement d'un statut de conseiller ou d'observateur dans les institutions internationales. Les aspects généraux de l'action internationale sont coordonnés: la CISL commence souvent par poser des questions de principe, et les Global Unions approfondissent les sujets. Bien sûr, il y a parfois des divergences d'opinions. Comme dans une famille, l'harmonie ne prévaut pas de façon permanente, mais les différences extrêmes ne se produisent que très rarement. On peut comprendre que les GUF accordent quelquefois plus d'importance aux problèmes de leurs membres par rapport aux priorités politiques plus générales. Dans une telle situation, on peut avoir l'impression que la CISL se considère comme étant l'organe le plus important, provoquant ainsi des réactions appropriées de la part des GUF, elles-mêmes sûres de leur positions. Il existe cependant une grande tolérance mutuelle, et toutes les divergences sont discutées et aplanies de manière consensuelle et démocratique.

Le succès de «l'Accord de Milan» dépend en fin de compte de la volonté de toutes les parties de se conformer à ses dispositions. Il n'y a pas encore eu de problème qui mettrait son existence en jeu, du fait probablement que la majorité des membres des GUF sont également affiliés à la CISL à travers leurs confédérations syndicales nationales. Ainsi donc, il existe d'une part des objectifs plus ou moins similaires de leurs fédérations et, d'autre part, le fait que les mêmes personnes occupent des postes de responsabilité dans les deux organisations. Cela permet d'éviter les frictions et de régler les différends par la négociation et le compromis.

Les quelques situations dans lesquelles des désaccords sérieux apparaissent, par le passé, étaient dues à l'opposition radicale de la CISL à l'époque de la guerre froide, vis-à-vis des syndicats qui n'avaient pas accepté de s'aligner sur le bloc occidental libre, ou tout simplement à cause des divergences de vue quant au respect des politiques syndicales parmi les dirigeants syndicaux ou organes de direction. La fin du conflit Est-Ouest et la menace que fait planer la mondialisation ont contribué à resserrer les rangs de nouveau et de façon plus ferme.

Domaines d'organisation

Traditionnellement, chaque GUF prise individuellement active en général dans un des secteurs professionnels spécifiques. De nos jours cependant, la ligne de partage devient de plus en plus floue, non seulement à cause de la tendance des grandes entreprises d'une part à dominer toutes les phases du processus, de la recherche à la production et au transport, mais encore et d'autre part du fait de la privatisation de beaucoup de services traditionnellement publics. La création de l'Union Network International (UNI), par exemple, englobe aussi bien les travailleurs du secteur des communications, des médias, du spectacle et des industries graphiques, que les travailleurs manuels et les employés de bureaux, de l'administration et des services publics. Ce réseau représente donc une des plus grandes GUF, pas seulement en termes d'adhérents mais aussi parce qu'il

correspond le mieux au modèle d'association organisée selon des critères essentiellement fonctionnels.

Le terme «secrétariat syndical» ne s'applique donc plus dans tous les cas à certaines parties des membres adhérents actuels. Mais, au sein d'une organisation aussi fermement enracinée dans les traditions qu'est le mouvement international du travail – où l'on n'a pas remplacé le terme „syndicat“ malgré la connotation différente qu'il avait à l'origine –, l'appellation désormais inadéquate du point de vue sémantique exprime exactement ce qu'elle signifiait: l'appellation traditionnelle pour un contenu nouveau et transformé représente la philosophie des GUF, à savoir une identité corporatiste dans toute l'acceptation du terme.

Conditions d'adhésion

Même si une GUF donnée peut avoir des règles différentes concernant l'adhésion, les conditions de base sont les mêmes pour toutes: elles sont toutes fondées sur le principe selon lequel les syndicats affiliés doivent être des institutions libres, indépendantes et démocratiques.

L'adhésion dont la demande est faite par écrit est examinée et votée par le comité exécutif ou par le sous-comité. En cas de refus, un recours peut être adressé au congrès. L'adoption des statuts et de la politique générale d'une GUF donnée est une condition de base pour son acceptation en tant que membre. Il est fait obligation aux membres d'accepter les décisions des organes correspondants et de payer leur cotisation dans les délais impartis. Dans des situations exceptionnelles, une réduction du montant des cotisations ou une suspension temporaire peuvent être accordées sur demande. Selon les statuts, le non-respect des conditions peut donner lieu à des sanctions, mais dans un premier temps les efforts nécessaires seront déployés pour trouver une solution acceptable.

L'adhésion ou l'affiliation sont en principe ouvertes à tous les syndicats indépendants et démocratiques, indépendamment de leurs orientations idéologiques ou politiques. Il est cependant

attendu que leurs affaires internes soient traitées sur la base de procédures démocratiques, et que les syndicats candidats à une telle affiliation ou adhésion soient des organisations indépendantes des directives ou des influences des gouvernements, des employeurs ou des partis politiques. Généralement, les GUF sont plutôt pragmatiques dans leur mode de sélection. Elles étudient cependant scrupuleusement les candidatures des syndicats originaires de pays anciennement soumis à des régimes dictatoriaux. Elles veulent avoir la certitude que les structures de ces syndicats sont démocratiques et que leur indépendance par rapport aux partis et aux employeurs est réelle, c'est-à-dire qu'elle n'existe pas uniquement sur le papier.

Par ailleurs, les candidats doivent être opérationnels au niveau national, c'est-à-dire qu'ils doivent démontrer qu'ils ne sont pas seulement une organisation de dimension locale. Le principe consistant à n'accepter qu'un seul syndicat par pays a été abandonné parce que plusieurs professions, branches ou secteurs sont de nos jours rassemblés dans une seule Global Union Federation. C'est le résultat des fusions entre des GUF; cependant, elles n'ont pas toutes procédé de la même manière. Dans de nombreux cas au contraire, des accords furent conclus selon lesquels les membres affiliés d'un pays donné doivent donner leur avis lorsque de nouvelles demandes d'adhésion sont faites par d'autres organisations de ce même pays.

La complexité de la production industrielle moderne, à savoir le fait que beaucoup d'entreprises opèrent dans plusieurs secteurs d'une part, et que beaucoup de syndicats d'autre part encadrent les travailleurs de plusieurs secteurs professionnels (en particulier dans les pays en voie de développement), font que des syndicats nationaux individuels sont affiliés à plusieurs Global Unions.

Normalement, les informations sur les adhérents des Global Unions peuvent être décomposées en trois catégories:

- le nombre de syndicats affiliés;
- le nombre de pays dans lesquels ces organisations membres sont représentées;
- le nombre de membres inscrits par les syndicats affiliés.

Comme on pouvait s'y attendre, ce dernier chiffre n'est pas toujours très précis et n'exprime généralement qu'une approximation (telle que «plus de dix millions»). Ceci est dû en partie au fait que les syndicats affiliés incluent les «sympathisants» non payants du pays, ou simplement qu'elles gonflent les chiffres pour apparaître plus forts qu'elles ne le sont en réalité et se donner plus d'importance. Plus souvent cependant, les chiffres réels ne sont pas cités pour des considérations financières: étant donné que les cotisations des syndicats auprès de leur Global Union sont normalement calculées sur la base du nombre de membres inscrits, la chose la plus évidente à faire est celle qui consiste à donner des chiffres inférieurs à la réalité, pour éviter de payer des cotisations élevées, et cela parfois avec le consentement de la Global Union concernée. En fait, il existe des cas où des syndicats individuels indiquent un nombre réduit d'adhérents à leur centrale nationale, ce qui fait que nous nous retrouvons avec trois versions différentes du nombre d'adhérents.

Cependant, toute communication du nombre d'adhérents est devenue quelque peu illusoire ces derniers temps, à cause des mesures de licenciement à grande échelle liées à la mondialisation. Si, par exemple, en Indonésie, 40% des travailleurs perdent leur travail en quelques mois seulement, toutes les informations concernant le nombre d'adhérents d'un syndicat sont rapidement dépassées, mêmes si l'on considère qu'une grande majorité de ces travailleurs n'était pas syndiquée.

De plus, même le nombre de syndicats affiliés ne constitue pas à lui seul un critère suffisant pour définir la puissance d'une Global Union donnée. Dans certains pays les structures syndicales sont encore reliées par tradition à leur ancienne fédération de branche ou à leur ancien syndicat. Ceci est vrai en particulier pour la Grande-Bretagne et pour les pays sous son in-

fluence, où souvent plusieurs syndicats activent dans un même secteur. Par contre, le véritable principe des syndicats sectoriels, basé seulement sur quelques grands syndicats, prévaut essentiellement en Allemagne et en Scandinavie, et aussi dans une certaine mesure dans d'autres régions du monde.

Cotisations et finances

La plus grande source de revenus des Global Unions provient de la cotisation annuelle de leurs membres. Il existe un seul cas où il fallut apporter des fonds externes pendant une longue période. Ce fut celui de l'ancienne IFPAAW (International Federation of Plantation, Agricultural and Allied Workers – Fédération internationale des ouvriers des plantations, de l'agriculture et travailleurs apparentés), qui est devenue au mois de janvier 1994 partie intégrante de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Ceci n'est pas surprenant quand on sait que les travailleurs des plantations sont les plus pauvres parmi les pauvres, et que la plupart des organisations membres sont implantées dans le tiers-monde. Cette situation a changé grâce à la fusion qui a découlé logiquement du principe syndical de solidarité: grâce à l'union, il devient plus facile de compenser les faiblesses des organisations prises une à une.

Alors que les retards de paiements de cotisations étaient traités avec beaucoup d'indulgence dans le passé, les comités exécutifs des Global Unions ont renforcé les règlements et sont récemment devenus plus sévères dans l'application de ceux-ci. Si des membres affiliés peuvent prouver que des problèmes existent réellement, alors des réductions sont encore possibles, mais seulement sur demande faite aux comités exécutifs.

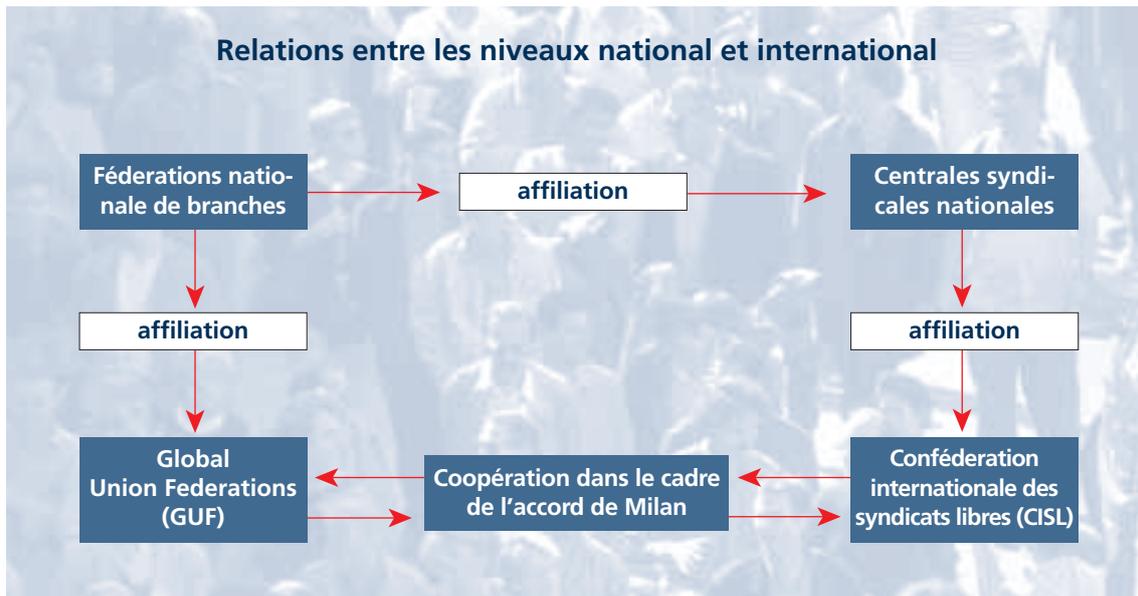
La méthode de calcul des cotisations et des montants impliqués diffère d'une Global Union à une autre. La méthode la plus facile qui est

utilisée par la majorité des Global Unions consiste à déterminer un taux fixe par fédération membre. Cette procédure favorise les fédérations ayant des niveaux de salaires élevés, donc des revenus élevés; il en résulte que les autres fédérations bénéficient de conditions spéciales ou communiquent un nombre d'adhérents réduit.

La procédure basée sur un certain pourcentage de salaire horaire moyen pour établir la contribution aux Global Unions concernées est plus juste mais aussi plus compliquée. Cette méthode a été introduite pour répondre aux besoins des fédérations des pays à faibles salaires et donc à situation financière délicate. La détermination des salaires moyens est un facteur critique dans ce cas: en règle générale, on utilise des données périodiques, mais celles-ci se trouvent déjà dépassées au moment même où le montant de la cotisation est fixé. Cette difficulté peut être dépassée à l'avenir grâce à l'introduction des systèmes de communication électroniques et des bases de données; c'est là un projet auquel s'attachent toutes les grandes Global Unions.

Cette dernière procédure réduit les ressources des Global Unions et complique le calcul des revenus potentiels futurs. La procédure en plusieurs phases est un compromis entre les deux: à la demande des membres, des cotisations variables sont fixées selon les capacités financières des fédérations concernées. Ce système mène à quatre niveaux de cotisations. Exceptionnellement, des organisations extrêmement faibles peuvent garder leur affiliation en payant une cotisation limitée, mais celles-ci finissent généralement par perdre leur droit de vote.

Des difficultés apparaissent quand les problèmes de change empêchent le paiement des cotisations en devises convertibles. Dans de tels cas les cotisations d'une Global Union sont souvent placées dans une banque locale et peuvent être utilisées comme soutien financier au membre local. D'autres problèmes de paiement et de participation financière peuvent avoir lieu à cause des variations des taux de change.



Du fait de la variété des différents modes de calcul des cotisations, il est difficile de tirer des conclusions sur la situation financière d'une Global Union à partir du nombre de ses membres. Il faut non seulement faire une distinction entre les membres qui paient et ceux qui existent uniquement sur le papier, mais il est également essentiel de connaître le nombre de membres concernés par les différents «degrés de contribution».

En plus des revenus provenant des cotisations, les Global Unions reçoivent des apports limités. Ceux-ci proviennent de contributions spéciales de leurs membres, dédiés à des actions ou à des campagnes bien définies, ou occasionnellement de contributions volontaires de la part de ceux de leurs membres disposant de moyens financiers plus importants.

Tous ces revenus (budget régulier et dons) couvrent généralement les dépenses courantes du secrétariat et de son administration à l'échelle mondiale, ainsi que celles afférentes aux publications, aux congrès, aux réunions et à l'aide directe. Les traductions représentent un poste majeur de dépenses: presque tous les secrétariats éditent des publications ou communiquent en 3 à 5 langues, et dans certains cas même dans le double. Les statuts de nombreuses Global Unions prévoient un fonds distinct pour des actions de

solidarité ou même pour les programmes de formation. Dans la majorité des cas, ces actions absorbent tous les fonds disponibles. Il ne reste pratiquement jamais de reliquat suffisant pour constituer une réserve significative.

Une décomposition du budget annuel montre que 40 à 50% des dépenses sont comptabilisées dans la rubrique „salaires“ du personnel permanent. Un autre taux de 10 à 20% est inscrit au compte des organisations régionales au titre de subvention de leurs frais. D'autres dépenses inévitables sont consacrées aux réunions des comités exécutifs et de divers autres comités ainsi qu'à la constitution de réserves pour les congrès à venir. Les dépenses courantes de fonctionnement (loyer, électricité, courrier, impression) représentent un autre élément de coût, alors qu'une importante partie du budget est également consacrée aux publications, aux activités de relations publiques et de communication ainsi qu'aux traductions. Il est souvent prévu un budget limité, strictement affecté aux programmes de formation, et le peu qui reste est gardé comme réserve et comme provision pour dépenses imprévues.

Etant donné que les ressources sont rares, les programmes spécifiques sont co-sponsorisés par trois parties. Les grands projets de formation

et de stages, ainsi que les actions extraordinaires sont co-financés par des organisations telles que l'OIT, l'Union européenne, le fonds de solidarité de la CISL ainsi que par des organisations publiques amicales telles que, entre autres, la Friedrich-Ebert-Stiftung, les instituts régionaux du travail de l'AFL-CIO, les centres syndicaux scandinaves, ou la FNV néerlandaise. Ces ressources supplémentaires sont généralement affectées à des projets spéciaux et proviennent en partie de sources publiques. Les Global Unions veillent strictement à ce que l'octroi de ces financements se fasse sans conditions, ce qui, si tel n'était pas le cas, aurait un impact négatif sur la substance du projet en question.

Lorsque l'on compare les opérations au plan mondial et les tâches à accomplir aux ressources sûres des Global Unions, on se rend compte de la limite de leurs capacités financières réelles. La mondialisation les confronte à un défi supplémentaire. Cela est dû non seulement au fait que les travailleurs qui perdent leur emploi sont également perdus dans une large mesure en tant que cotisants auprès de leurs syndicats (ce qui en définitive réduit les ressources des Global Unions), mais aussi parce que beaucoup de pays du tiers monde sont, du fait des programmes d'ajustement structurel, de la spéculation financière et d'autres facteurs, confrontés à d'extraordinaires crises d'inflation, qui ne peuvent être réglées par des augmentations de salaires, lesquels donneraient lieu à à leur tour à des augmentations de cotisations.

Compte tenu de l'ampleur croissante des tâches ou des opportunités à l'échelle mondiale, nous devons nous poser la question de savoir s'il n'existe pas une masse critique qui serait décisive pour le critère de financement, c'est-à-dire un nombre de cotisants au-dessous duquel elles ne descendraient pas si elles veulent continuer à fournir l'expertise et la présence nécessaires. Les fusions qui ont eu lieu entre certains secrétariats au cours des dernières années, dans le but de constituer des entités de plus grande envergure, doivent en définitive être considérées comme une réponse à cette situation.

Structures organisationnelles

Toutes les Global Unions sont des organisations autonomes. Il n'existe pas d'autorité supérieure à laquelle elles doivent rendre compte. Chaque Global Union est gérée en fonction de ses propres statuts et mène ses activités de manière indépendante, ainsi que sa politique d'organisation et ses procédures. La prise de décision est du ressort exclusif de ses organes et de ses dirigeants. Toutes les Global Unions possèdent les structures suivantes, même si quelquefois elles les appellent différemment ou en instaurent d'autres:

- le congrès (congrès mondial, conférence mondiale)
- l'exécutif (le comité directeur, le comité exécutif, la présidence)
- le président, le ou les vice-président(s)
- le secrétariat général (le secrétariat)

La règle est que le congrès se tienne tous les trois ou quatre ans, mais à l'époque actuelle tous les quatre ans normalement. Auparavant, l'intervalle entre deux congrès était plus court, mais la hausse des frais due à l'augmentation du nombre global d'adhérents – et donc de délégations mondiales – a rendu petit à petit la question ingérable. L'amélioration des infrastructures de transport facilite les rencontres à un niveau régional, tout comme les technologies modernes de communication ont nettement amélioré l'échange d'informations et le processus de prise de décisions. Il a donc été possible d'allonger l'intervalle entre les conférences mondiales.

La composition des congrès est, à un degré variable, représentative d'une branche ou d'un secteur donnés et des régions géographiques représentées par les membres. Les délégués de toutes les organisations membres sont représentés au congrès proportionnellement au nombre de membres locaux. Toutes les fédérations ont le droit d'envoyer des délégués, soit proportionnellement au nombre de leurs membres dont les cotisations ont été payées soit proportionnellement à la régression progressive du nombre de leurs adhérents, ce qui permet de donner un nombre également proportionnel plus important de sièges aux petites organisations.

Le congrès est l'autorité suprême pour la prise de décisions. Il entend et discute le rapport de l'exécutif, il discute et prend les résolutions concernant les questions politiques, sociales et économiques générales. Il fixe les frais d'adhésion, confirme et/ou révisé les principaux champs d'activités de l'organisation. Les problèmes sociaux ou économiques d'une branche ou activité donnée deviennent souvent un thème central du congrès. Ils sont en général discutés par rapport à leur impact futur.

Le président, désigné par le congrès, conduit le congrès et les réunions des instances exécutives, et assure généralement une fonction de représentation. Presque toutes les Global Unions ont un ou plusieurs vice-présidents.

Le comité exécutif, élu par le congrès, est l'organe suprême dans le processus de prise de décision entre les congrès. Comme des efforts sont déployés pour les rendre aussi représentatifs que possible, en la forme de groupes de pays ou de branches d'activité, ces comités exécutifs sont plutôt importants de nos jours en termes de participants. Par conséquent, les réunions raisonnablement fréquentes qui sont tenues pour régler des projets de résolutions ou de décisions à prendre sont difficiles à organiser. Souvent aussi, le comité directeur existant est d'une taille gérable. Il est constitué par les représentants les plus importants des organisations membres. Il doit être tenu dans des centres autant que possible facilement accessibles par les moyens de transport courants, permettant ainsi que des réunions fréquentes puissent avoir lieu sans difficulté.

Le congrès élit le secrétaire général, lequel est employé à temps plein par l'organisation. Il ou elle assume la responsabilité des affaires quotidiennes du secrétariat. Dans le cadre des directives adoptées par le congrès et des politiques définies par le comité exécutif, il ou elle décide du contenu et de la conduite des activités de sa Global Union. Le secrétaire général est donc la personne la plus influente pour la conduite et le travail concret d'une Global Union, et il imprime sa marque personnelle à toute l'activité de

l'organisation. Il arrive rarement que des secrétaires généraux ne soient pas réélus. Généralement, ils sont élus pour plusieurs mandats jusqu'à ce qu'ils démissionnent eux-mêmes de leur propre gré.

Tous les bureaux de Global Unions sont traditionnellement situés en Europe (Genève, Bruxelles, Londres). Il a existé à une certaine période un secrétariat des travailleurs du pétrole aux USA, mais il a cessé ses activités à cause de problèmes avec l'ICEF (International Federation of Chemical, Energy and General Workers' Unions), actuellement Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses, ICEM. Les bureaux varient en taille et en moyens financiers. Les plus importants emploient jusqu'à trente personnes ou même plus dans les bureaux (employés de bureau et cadres). Tous disposent des moyens informatiques nécessaires à leurs fonctions et ont installé les réseaux et bases de données correspondant à leurs activités ou sont en train de le faire.

Groupes régionaux et sections

Très tôt, les Global Unions ont commencé à monter des structures distinctes, pour se concentrer sur les besoins spécifiques des différentes branches et activités qu'ils ont syndiquées. Les premières furent les groupes syndicaux ou les comités de section. La Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) par exemple, a eu pendant des décennies des comités pour les marins et les cheminots, ainsi que pour d'autres groupes de travailleurs, alors que d'autres fédérations, telles que la Fédération internationale des travailleurs du textile de l'habillement et du cuir (FITTHC) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), l'ont fait au cours de fusions. Les Secrétariats syndicaux devinrent le noyau des nouveaux groupes syndicaux ou de sections industrielles. Aujourd'hui, toutes les Global Unions sont

à quelques exceptions près des organisations multisectorielles et ont un nombre correspondant de comités de section. Les groupes sectoriels jouent un rôle de conseil, tiennent leurs propres conférences et préparent des études et des articles stratégiques sur leurs secteurs. Dans certains cas, les groupes sectoriels sont aussi représentés dans les comités exécutifs.

Une autre catégorie est constituée par les comités spéciaux. Tous les secrétariats disposent d'un comité spécial pour les femmes ou ont tout au moins un département chargé de la question féminine. Dans beaucoup de cas, on trouve des comités spéciaux ou des groupes de travail de jeunes adhérents, et souvent aussi un département pour les problèmes d'environnement, tout comme pour les problèmes de sécurité et de santé.

Le troisième domaine concerne les comités et les bureaux régionaux, créés pour répondre aux besoins spécifiques des adhérents des pays économiquement en voie de développement, qui demandent plus d'autonomie et une meilleure représentation dans les organes de décision. Certains comités régionaux ont des commissions et des bureaux régionaux et tiennent des conférences régionales. Par contre, d'autres bureaux régionaux sont seulement des sous-structures du secrétariat central ou existent seulement comme branche régionale avec un conseiller régional désigné par le siège. Il existe également des différences dans les pouvoirs de décision: alors que certains comités régionaux prennent leurs décisions régionales propres avec seulement „la bénédiction“ du comité exécutif international, d'autres disposent seulement d'un statut consultatif. Dès qu'une organisation est acceptée en tant que membre d'une Global Union, elle reçoit automatiquement un statut d'adhérent dans le groupe ou la section régionale la concernant réglementairement. De nos jours, et à quelques exceptions près, les Global Unions sont représentées pratiquement partout à travers le monde grâce à l'extension des bureaux régionaux au cours des dernières décennies. En règle générale, elles entretiennent au moins un bureau régional en Afrique, en Amé-

rique latine (y compris les Caraïbes) et en région Asie-Pacifique. Bien que dans des cas particuliers des organisations distinctes peuvent exister, par contre en Amérique du Nord et au Canada et dans les nouvelles communautés économiques (ALENA, MERCOSUR, ASEAN) aucun effort sérieux n'a été fait pour exercer une influence spécifique sur ces régions. En Asie et en Afrique particulièrement, des continents ou des sous-continententiers, confrontés à des ensembles de problèmes complètement différents, font partie de la même structure régionale, leur laissant ainsi une très faible marge de manœuvre et d'influence politique, à part les questions relatives à l'organisation, à l'éducation et à l'information.

En raison de développements spéciaux au plan économique et politique, des structures distinctes ont vu le jour pour les activités régionales en Europe. Certaines d'entre elles font un travail complémentaire, par rapport à celui des comités régionaux européens des Global Unions originels. Ces Fédérations sectorielles européennes (FSE) (European industry federations, EIF) de la CSE (Confédération des syndicats européens) sont ouvertes à tous les syndicats européens dans un secteur donné, indépendamment du fait que ces dernières soient adhérentes ou non aux Global Unions.

Dans la région Europe on s'est donc trouvé face à une structure qui a été écartée des autres régions et des juridictions habituellement clairement définies. Malgré quelques réserves, toutes les Global Unions ont accepté de collaborer avec les fédérations sectorielles européennes de la CSE et d'utiliser leurs structures existantes à cet effet.

Les problèmes inhérents à cette situation compliquée sont résolus par les Global Unions individuelles correspondantes, de différentes manières administratives et organisationnelles. Elles avaient en principe deux options, soit d'installer des organisations régionales européennes complètement indépendantes, soit d'essayer d'incorporer les FSE autant que possible dans leurs propres structures. La Fédéra-

tion internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM) par exemple, a pris une décision en faveur de la première option en créant la Fédération européenne de la métallurgie (FEM) qui est également autonome financièrement.

Des problèmes juridictionnels peuvent apparaître si les FSE négocient avec des filiales transnationales ayant leur siège social en dehors de l'Europe ou quand elles mènent des négociations sur les conditions de travail dans des filiales

situées dans d'autres régions du monde mais ayant leur siège social en Europe. On marche alors sur une corde raide qui entraîne parfois des conflits dus à une interférence présumée dans les affaires internationales. L'introduction des conseils européens du travail et des directives européennes sur l'information et la concertation dans les entreprises transnationales pourraient créer des points de friction à l'avenir.

Aperçu historique

Alors que le pouvoir des entreprises provient de leur capital sous forme de profits accumulés, la force du mouvement syndical international est fondée sur sa tradition, c'est-à-dire sur la volonté de tous ses membres de promouvoir la justice par des actes de solidarité. Sa structure actuelle s'est développée à travers l'aide de tous ceux qui ont continué à lutter et à faire des sacrifices dans le but de tracer le chemin et de faire avancer cette cause, tout au long d'une histoire mouvementée qui ne fut pas exempte d'erreurs. Un bref aperçu de cette histoire pleine de vicissitudes est donc indispensable pour comprendre la situation actuelle.



Les origines

Les anciens Secrétariats professionnels internationaux (aujourd'hui Global Unions) et les organisations précédentes de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) constituent, ensemble, les piliers des activités internationales du mouvement syndical. Tous deux sont porteurs d'une tradition ancienne particulière et ininterrompue. L'histoire des deux institutions est inséparable et elle est présentée ici comme s'il s'agissait d'une seule organisation.

Les deux organisations sont le produit du XIX^{ème} siècle, et furent les premières à voir le jour en Europe. Elles ont été soutenues et inspirées par l'émergence à la même époque du mouvement socialiste dans le monde du travail. Cette influence se ressent encore plus ou moins dans les Global Unions. Alors que les Fédérations internationales du travail ont souffert, au fil du temps, d'une fragmentation causée par les différences idéologiques avant de repartir de nouveau, les Global Unions quant à elles n'ont pas vécu ce problème. Elles ont progressé en s'unissant et en fusionnant, et n'ont connu aucune rupture dans leurs traditions.

Les travailleurs et leurs organisations ont pris conscience très tôt de la grande utilité et de la nécessité de la solidarité internationale. Cela date du temps où des «artisans/compagnons», et parfois des ouvriers d'usine, voyageaient à travers l'Europe et tissaient les premiers liens entre les sociétés locales, pour la protection des travailleurs. Comme ce travail semblait pratique et s'avérerait nécessaire, les premiers contacts et accords furent établis dans les limites nationales au plus tôt au cours des années 1860-1870. Les différences linguistiques et culturelles, tout comme les barrières territoriales arbitraires, furent vite surmontées par l'esprit de solidarité, fondé sur l'expérience partagée de la dépendance et de l'exploitation.

Les premiers pas

Les syndicats nationaux ont véritablement coopéré pour des raisons professionnelles dès les années 1880-1890. Lorsque les représentants

des partis socialistes et de certaines associations syndicales se sont rencontrés en 1891, pour le «Congrès International du Travail», des délégués des métiers du bois, du métal et du textile saisirent l'occasion pour se mettre d'accord sur une forme de coopération, plutôt modeste vue de nos jours, dans leur cadre national d'action. Initialement, les accords, dénommés «accords mutuels», étaient conclus pour permettre aux adhérents de bénéficier d'un traitement d'égalité de la part des organisations syndicales étrangères et d'un soutien financier mutuel lorsqu'ils étaient en voyage. Le moyen d'empêcher l'utilisation des travailleurs étrangers comme briseurs de grèves était une autre question traitée par ces accords.

Il est intéressant de noter qu'une question qui a été soulevée il y a plus de 100 ans fait encore de nos jours l'objet de discussions: elle concerne notamment l'attitude des syndicats des pays industriellement développés, qui aimeraient imposer par le moyen d'une action internationale leurs propres concepts sociopolitiques aux syndicats des régions moins développées, alors qu'il serait plus facile et plus avantageux pour eux de les mettre simplement en œuvre dans leurs propres pays, par des moyens d'action nationaux. En fait, les opinions étaient divisées à l'époque, mais les travailleurs étaient très conscients du fait qu'ils vivaient, tous, dans une même situation de dépendance. Ils étaient profondément convaincus que le mouvement social international gagnerait en puissance avec la cohésion internationale.

En d'autres termes, les groupes professionnels ont commencé à s'internationaliser avant les centrales nationales. Les confédérations nationales ont créé une confédération internationale au début du siècle seulement, et lorsqu'elles l'ont fait, elles ont séparé la représentation politique et professionnelle du mouvement social. Après une première réunion en 1901, les représentants des plus grandes confédérations nationales européennes de l'époque ont décidé d'unifier les confédérations des syndicats nationaux en une seule centrale internationale, qui fut créée l'année suivante. Son nom fut changé pour devenir la Confédération syndicale internationale (CSI).

Le temps de la fondation

Les 20 années entre 1890 et 1910 ont été décisives dans la mesure où un grand nombre d'organisations internationales de divers syndicats furent créées à cette époque. Les ouvriers de la chaussure par exemple, en 1889, les mineurs en 1890 et les tailleurs en 1893. Initialement, seules des structures informelles sans influence durable existaient, mais la plupart des Global Unions actuelles tirent directement leurs origines de celles-ci ou de leurs précurseurs.

Presque toutes ces associations originelles étaient idéologiquement basées sur une philosophie socialiste ou sociale-démocrate. Cependant, leurs activités principales étaient dès le départ plus pragmatiques: échanger des informations concernant les conditions de travail, se défendre contre les tentatives des employeurs d'utiliser des étrangers comme briseurs de grève, mobiliser des soutiens dans les grands conflits industriels.

Quand le mouvement syndical prit de l'ampleur dans les pays industrialisés, il y eut de plus en plus de choses en commun. Au cours du troisième Congrès international des ouvriers de la métallurgie à Paris en 1900, l'ordre du jour comprenait déjà des sujets tels que:

- l'assistance organisationnelle,
- l'action sectorielle supranationale (grèves) ou les contre-mesures (soutien financier, lutte contre les briseurs de grèves) pour s'opposer aux employeurs qui opéraient au niveau international ou qui menaçaient de fermer les usines,
- la mise en œuvre de conditions de travail uniformisées,
- la formation et la protection des jeunes travailleurs,
- l'information mutuelle, et
- la dénonciation des pratiques de production et commerciales malhonnêtes.

Ces sujets sont encore d'actualité et continuent de jouer encore un rôle central dans l'activité des Global Unions.

Comme l'Europe était à cette époque le centre de l'industrialisation et du mouvement syndical, très peu de syndicats originaires de pays non-européens en étaient membres au départ. On comptait parmi ceux-là le Syndicat américain des

mineurs (l'United Mineworkers of America, UMWA), qui a rejoint la Fédération internationale des mineurs en 1904.

Le fait que la majorité des Global Unions ne disposaient pas des ressources financières nécessaires pour avoir leurs propres bureaux posait un problème de taille. Le travail des Global Unions était normalement assuré comme tâche supplémentaire par le secrétaire général ou le président d'une organisation membre, celle-ci étant généralement la plus importante. Cela explique qu'avant la première guerre mondiale la plupart des Global Unions se trouvaient en Allemagne. Là, véritablement au cœur de l'Europe, on trouvait non seulement le mouvement socialiste le mieux organisé de l'époque, mais aussi l'organisation syndicale la plus grande et la plus solide du monde. Berlin était à beaucoup d'égards la capitale officieuse du mouvement syndical et social.

De 1914 à 1945: entre guerres et crises.

En 1914, il existait 33 Secrétariats syndicaux internationaux. Le début de la Seconde Guerre mondiale mit un terme au développement des Global Unions. Même s'il était possible de maintenir des contacts pendant toute la durée des hostilités, l'activité de la majorité des Global Unions avait été interrompue. Les contacts internationaux n'étaient pas assez solides pour s'opposer avec succès aux forces nationales acquises à la guerre. Il est également vrai qu'au début de la guerre plusieurs organisations politiques ouvrières (comme les Sociaux-démocrates allemands) avaient fait preuve d'un fort penchant patriotique et avaient perdu de vue pour un certain temps le sens de la solidarité ouvrière internationale.

Quand la guerre prit fin, tous les anciens contacts ont pu reprendre, mais le redémarrage eut lieu sous de nouvelles conditions. Les sièges des Secrétariats étaient alors à Londres, Amsterdam et Genève. Mais peu d'entre eux avaient leurs propres bureaux. En règle générale, les plus grands syndicats nationaux continuaient à gérer le mouvement. Pendant longtemps, la méconnaissance des langues étrangères de la part des premiers diri-

geants syndicaux a empêché la reprise rapide des contacts internationaux. Quelques Global Unions n'avaient qu'une simple adresse postale. A la même époque, les bases furent jetées pour le développement de l'influence future des Secrétariats.

Un certain nombre de fusions eurent lieu tout d'abord au début des années 20. Beaucoup de métiers avaient disparu ou n'occupaient plus une place significative; le principe des syndicats sectoriels fut progressivement appliqué. Les syndicats ont alors réalisé qu'ils pouvaient améliorer leur capacité de négociation en s'unissant. Cette unification a entraîné la diminution, lente mais constante, du nombre de Global Unions. Les objectifs et les tâches restèrent les mêmes, mais ils se déplacèrent vers de nouvelles branches d'activités.

L'occasion se présenta lors de la fondation de l'Organisation internationale du travail en 1919, qui offrit une plate-forme à la participation des représentants des travailleurs pour la formulation de normes minimales de travail internationales conventionnelles (conventions internationales et recommandations). Plusieurs Global Unions saisirent l'occasion immédiatement, en particulier la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) qui s'intégra dès le début. Dès 1921 fut créé le comité conjoint des marins et, durant les années qui suivirent, une grande partie des activités de l'OIT fut consacrée à la mise au point de réglementations concernant le secteur des transports, grâce à tout le moins au lobbying ciblé de la ITF et des fortes personnalités qui en faisaient partie. Tous ces succès ne purent cependant pas empêcher les événements économiques et politiques de l'entre-deux-guerres de pousser le mouvement syndical international à la défensive.

Toutes les organisations luttaient le dos au mur contre les effets de la crise qui engloutit tout le monde occidental et qui n'épargna pas les nations sorties victorieuses de la guerre.

La scission, d'une part, du mouvement initialement soudé et unifié autour de l'idéologie socialiste, en deux ailes distinctes, à savoir l'aile sociale-démocrate et l'aile communiste, ainsi que, d'autre part, la création de l'Union soviétique, ont signifié la poursuite du schisme au sein du

mouvement syndical international. Dès 1921, l'Internationale rouge des syndicats fut créée. Et au même moment également, le Mouvement syndical chrétien commença à s'unifier en tant qu'organisation internationale. Mais les deux mouvements étaient beaucoup plus en profonde concurrence avec la CSI plutôt qu'avec les Global Unions. Ces dernières avaient réussi à chasser les organisations sous influence communiste au motif qu'elles n'étaient pas préparées à collaborer démocratiquement.

L'absence d'unité a eu des conséquences fatales, parce qu'à partir de la moitié des années 20 des idées fondamentalistes commencèrent à se répandre dans certains pays d'Europe centrale. Elles ont conduit à l'avènement de la dictature d'une ligne nationale-socialiste, fasciste et phalangiste. Dès le début des années trente, ces régimes ont commencé à détruire systématiquement les grands organes nationaux affiliés à des Global Unions, en Italie, en Allemagne, en Autriche, en Espagne et en Tchécoslovaquie. Beaucoup d'organisations fondatrices des Secrétariats professionnels internationaux, ainsi que leurs soutiens les plus importants, furent éliminées. Après 1933, ce fut l'Allemagne en particulier qui perdit définitivement son rôle central dans le mouvement syndical.

Le début de la Seconde Guerre mondiale en 1939 obligea de nouveau les organisations syndicales internationales à interrompre leurs activités internationales, surtout à partir du moment où la puissance d'occupation allemande eut dissout et détruit les bureaux de beaucoup de Secrétariats. Un grand nombre de bureaux dut rester fermé pendant toute la durée de la guerre, tandis que d'autres maintenaient une activité réduite en pays neutres ou en Angleterre.

La Guerre froide et la décolonisation.

En 1945, après presque six années de guerre et de barbarie, les anciens centres du mouvement syndical international en Europe étaient détruits, discrédités et, pour certains d'entre eux, paralysés par les hostilités. Mais immédiatement après la fin de la guerre, l'humeur générale était favorable à un nouveau départ pour reconstruire un mouvement syndical international unifié. L'in-

fluence de l'Union soviétique n'était pas des moindres à ce moment-là, et son impact fut important: ayant fait partie des forces armées alliées, elle avait grandement contribué à la défaite du fascisme. La Confédération syndicale internationale fut ainsi dissoute en 1945, faisant place à la Fédération mondiale des syndicats (FMS) fut créée. La CIO américaine, la TUC britannique et l'Organisation nationale soviétique des syndicats furent les premiers acteurs de cette création.

L'existence de conflits d'opinions à propos du rôle des syndicats dans la société se révéla cependant vite constituer un obstacle insurmontable pour la coopération entre ces grands partenaires dans une organisation unifiée. Dès le départ, la question du rôle et de la fonction des Global Unions, parmi d'autres raisons, fut au centre de cette controverse. L'aile de la FMS sous influence soviétique rejeta les secrétariats syndicaux indépendants et demanda leur intégration totale. Les Global Unions considérèrent cela non seulement comme une tentative de mettre fin à leur existence en tant qu'organisation indépendante, mais aussi comme une attaque contre les principes défendus par le mouvement syndical international. Elles combattirent cette tentative avec véhémence. Elles continuèrent à exister en tant qu'organisations indépendantes, et elles furent soutenues par de nombreuses confédérations nationales de syndicats occidentaux et par pratiquement toutes leurs organisations membres. Pendant de longues négociations qui ne purent aboutir à un accord en fin de compte, un certain nombre de syndicats américains, qui étaient jusque là réservés par rapport à l'activité syndicale internationale, rejoignirent alors les Global Unions au moment de la confrontation à l'échelle mondiale entre l'Est et l'Ouest, et contribuèrent ainsi à renforcer leur capacité de résistance.

Le processus de refroidissement de la scène politique provoqua la désintégration de la Fédération mondiale des syndicats. La tentative des adhérents soviétiques de dominer cette organisation avait provoqué des tensions profondes et des controverses internes. Des divergences insurmontables à propos de l'attitude des syndicats par rapport au plan Marshall avaient poussé les problèmes à leur paroxysme. La plupart des confédérations nationales syndicales occidentales

quittèrent la FMS en 1949 pour fonder la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en tant qu'organe successeur de la Confédération syndicale internationale (CSI) en mettant un accent particulier sur la connotation „libre“. Depuis lors, la majorité des Global Unions a collaboré avec cet organe.

En ce qui concerne la FMS, pendant la période qui suivit, ses membres furent recrutés en priorité au sein des organisations syndicales des pays du bloc de l'Est. De plus, la FMS a pu attirer un certain nombre de syndicats du tiers monde, ainsi que des syndicats d'obédience communiste des pays industrialisés. Le nombre opposé de Global Unions au sein de la FMS fut constitué par les départements syndicaux internationaux, qui reçurent plus tard le nom de syndicats internationaux. Ils faisaient partie intégrante de la FMS, qui contrôlait dans une large mesure leurs activités.

Les antagonismes des systèmes, ainsi que la lutte pour le pouvoir et les sphères d'influence, eurent au début de la guerre froide un effet considérable sur le travail des fédérations internationales. Cela était d'autant plus vrai que les nations indépendantes émergentes d'Asie et d'Afrique, ainsi que de l'Amérique latine et des Caraïbes, – avec leurs jeunes organisations syndicales, qui avaient pour la plupart joué un rôle prépondérant ou déterminant dans les mouvements de libération – devinrent un objet privilégié de luttes dans la confrontation idéologique. Dans ce domaine, la CISL se distingua particulièrement dans la défense des démocraties occidentales, bien que la confrontation idéologique prit parfois le pas sur son rôle de fer de lance du mouvement syndical.

Après la guerre, le Mouvement international des syndicats chrétiens tenta également un nouveau départ. En 1968, il prit pour nom celui de Confédération mondiale du travail (CMT), et établit un certain nombre de ce qui fut appelé des «Fédérations internationales du travail», suivant ainsi le modèle des Global Unions; mais ces fédérations restèrent dans l'ensemble des organisations isolées, n'ayant qu'une influence régionale uniquement. Certains de leurs membres rejoignirent récemment les Global Unions.

La décolonisation et l'avènement de nouveaux Etats indépendants amenèrent du sang neuf. Ils contribuèrent à l'augmentation du nombre d'ad-

hérents et des activités. Beaucoup de mouvements de libération avaient combattu sous la bannière socialiste, en même temps que les syndicats représentaient souvent le fer de lance de la lutte pour l'indépendance. En principe, ils constituaient un vivier, mais ils furent impliqués très vite dans les antagonismes de la Guerre froide, ce qui amena certains d'entre eux à s'éloigner des organisations internationales. La création en Afrique d'un organe propre, à l'échelle continentale, l'Organisation des syndicats africains unifiés, connut toutefois un succès relatif.

Au cours et du fait de cette évolution, les Global Unions évoluèrent lentement vers de véritables organisations internationales activant sur tous les continents. Dans la période 1950-1980, qui fut dominée d'une part par la Guerre froide et les «cold warriors» (les «guerriers du froid»), et d'autre part par les forts taux de croissance économique dans les pays industrialisés, les Global Unions adoptèrent une stratégie tout à fait pragmatique, moins encombrée d'idéologie. Elles devinrent ainsi très attractives pour de nombreux syndicats de pays du tiers-monde. En voulant rester à l'écart de la controverse Est-Ouest, les Global Unions purent donc étendre leur coopération dans leur direction.

Le passé récent

Les organisations syndicales internationales durent faire face, au cours des 20 dernières années du siècle dernier, à des défis sans précédent qui entraînèrent des changements considérables pour elles. Avec la chute du régime soviétique, la FMS disparut en tant que concurrent et ne prétendit plus à une quelconque position de leadership. Cet organe et ses internationales syndicales ne jouent plus qu'un simple rôle périphérique. La Confédération internationale des syndicats libres est incontestablement l'organisation universelle la plus en vue, bien que ses prises de position antérieures à contre-courant et ses tendances pro-occidentales n'aient pas été oubliées par tout le monde.

La CMT chrétienne affirma son indépendance mais elle a récemment contracté des alliances dans la perspective de certaines actions et dans

le but de s'impliquer dans diverses formes de coopération. Un certain nombre de ses adhérents a rejoint les Global Unions. En Europe, la création de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui accepte des membres sur une base géographique, c'est-à-dire sur des critères non idéologiques, rassemble des organisations venant de camps antérieurement opposés.

Tandis que cette évolution a généré une plus grande unité et une plus grande capacité à faire pression, elle s'est accompagnée également d'un accroissement du besoin d'assistance. L'ouverture de l'ancien bloc de l'Est a provoqué une forte demande en compétences internationales en matière d'organisation et d'actions de solidarité. Les syndicats qui existaient dans l'ancien bloc de l'Est ont été soit dissous soit transformés, cependant que de nouveaux syndicats sont apparus. La grande majorité d'entre eux a cherché le contact avec les Global Unions et a demandé leur aide. Jusqu'à l'heure actuelle, les décisions sur les admissions n'ont pas toujours été faciles à prendre. Dans de nombreux cas, les anciens fonctionnaires sont restés en poste, et il est difficile de savoir si, au fond d'eux-mêmes, ils ont vraiment changé. Les nouvelles organisations ne disposent pas toujours de bases viables; d'autres organisations par ailleurs sont tellement grandes qu'elles menacent l'équilibre de l'adhésion régionale. Mais elles ont toutes une chose en commun: à cause de la faiblesse de leurs monnaies, elles ne disposent pas de capacités financières suffisantes pour payer leurs cotisations en totalité, et elles ont besoin d'aide dans pratiquement tous les domaines: infrastructures, matériels et instruction.

En raison du retour des concepts néo-libéraux de régulation dans la politique économique, les Global Unions se sont concentrées de nouveau et dans une large mesure sur les questions de principe. A l'occasion de leur dernier congrès mondial, toutes les Global Unions ont débattu de la question de savoir comment concilier la solidarité, la justice et le partenariat social avec les nouvelles conditions. Il existe par ailleurs, d'autres sujets à l'ordre du jour, tels que la protection de l'environnement, l'exploitation durable des ressources naturelles, les nouvelles méthodes de production, les nouveaux modes de vie, en même



temps que le renforcement des campagnes en faveur de la défense des droits de l'homme et des droits syndicaux, les revendications pour l'intégration des clauses sociales dans les accords et contrats commerciaux internationaux ainsi que la coopération pour le développement.

De nos jours, les Global Unions ne sont pas seulement des associations internationales de syndicats du monde entier, mais plutôt des organisations d'étendue mondiale, dans toute l'acceptation du terme, activant non seulement sur tous les continents mais aussi à un niveau supranational. L'importance croissante des sociétés transnationales oblige les syndicats à conclure des conventions qui soient applicables à l'échelle mondiale au sein de telles compagnies. La politique transnationale de ces entreprises et les implications mondiales des nouvelles technologies ainsi que les droits de l'homme, la dégradation de l'environnement, la discrimination envers les femmes, le travail des enfants et le chômage constituent des domaines d'activité très concrets pour les Global Unions, parce qu'elles sont directement liées aux différents secteurs d'activité et qu'il ne s'agit pas de simples sujets de débats théoriques à l'occasion de réunions internationales.

Dès le départ, les Global Unions ont été confrontées à ces défis. Elles se sont rendues compte de l'importance et des possibilités des technologies

modernes de communication. Elles les ont, sans hésitation, pleinement utilisées dans l'information de leurs membres et dans les échanges d'information entre les organisations. Alors qu'initialement seules quelques Global

Unions s'étaient lancées dans ce sens et ont réalisé un travail de pionniers dans ce cadre, elles sont maintenant toutes sur Internet et peuvent échanger des messages en temps réel à travers le globe.

Actuellement, si un gouvernement ou un employeur n'applique pas les normes fondamentales du travail ou viole les accords professionnels, les centrales internationales peuvent alors faire appel en quelques heures à d'autres syndicats pour solliciter leur soutien et leur solidarité. Elles peuvent également adresser directement des plaintes à des organismes internationaux, susciter des protestations et, plus généralement, informer largement l'opinion publique sur ces violations de la loi. Il leur est également possible de coordonner des actions communes, sous des formes bien différentes et plus efficaces, en utilisant ces nouvelles technologies. Et, last but not least, ces nouvelles technologies sont d'une grande aide pour dévoiler un nombre croissant de cas de violations de droits de l'homme, de pratiques répressives et d'exploitation, et les révéler ainsi au grand public.

Comment elles fonctionnent

Tâches et activités des Global Unions

Les objectifs et activités des Global Unions sont établis dans leurs actes constitutifs et statuts. Ils sont complétés pendant les sessions des congrès, lorsque cela est nécessaire. En tant qu'organisations démocratiques du mouvement syndical, c'est-à-dire „le syndicat des syndicats dans leurs métiers et secteurs d'activité,“ les Global Unions se conforment aux lignes directrices tracées par leurs membres. Leur efficacité, dans toutes les situations, dépend de la volonté de tous de conjuguer leurs efforts en vue d'atteindre un objectif donné. Les Secrétariats fonctionnent comme une „chambre de compensation“ des informations qui doivent être échangées entre les membres, de même qu'ils ont pour tâche de coordonner et de faciliter les activités que les membres veulent mener. Toutes les actions à court terme doivent être mises en adéquation avec les objectifs généraux à long terme.

L'inspiration fondamentale des activités du mouvement syndical international a été puisée dans les idées des mouvements syndicaux socialistes qui les avaient précédés. Bien que les fondements strictement idéologiques des organismes d'origine n'ont plus cours, les statuts des Global Unions parlent encore de la lutte commune pour des objectifs sociaux et équitables, et donc pas seulement des conditions de travail et de salaire. Généralement, leur contenu est un mélange d'éléments de caractère idéaliste et d'éléments concrets.



Les résolutions des conférences mondiales ne se concentrent pas non plus et seulement sur des objectifs qui peuvent être atteints pratiquement, et qui répondent aux attentes des adhérents, c'est-à-dire sur des améliorations directes et tangibles dans la situation immédiate des travailleurs syndiqués et de leurs organisations. Le passé récent et l'émergence des idées néo-libérales et néo-capitalistes en particulier, ont de nouveau créé un besoin et un appel en vue d'accorder une plus grande attention aux visions à long terme. Dans ce contexte, deux grandes orientations peuvent être notées: en premier lieu il est mis fin aux décisions déclamatoires comme ingrédients de base et comme justification des efforts pour un ordre mondial plus équitable, et en second lieu il est demandé de prendre des décisions concrètes pouvant être traduites dans la réalité quotidienne.

Objectifs et tâches:

Les objectifs et les tâches des Global Unions peuvent se résumer en trois axes fondamentaux:

- promouvoir la solidarité dans le monde,
- assurer et renforcer les droits de l'homme et les droits syndicaux,
- créer une justice aux plans économique et social.

Promouvoir la solidarité dans le monde

La solidarité ouvrière est le principe de base qui sous-tend les activités des Global Unions. Cela ne veut pas dire que tous les autres objectifs découlent de celui-ci, mais sans cette base, il ne peut pas y avoir de «serre-joint» qui maintienne leur unité sur le long terme.

La solidarité est le principe fondamental des syndicats, tout comme la propriété privée est le principe fondamental du système économique capitaliste. Et tout comme les employeurs s'inspirent de ce principe pour tirer les meilleurs profits possibles, les syndicats estiment pour leur part que la solidarité ne signifie pas simplement l'appartenance à une association pour atteindre cer-

tains objectifs, mais que c'est également une philosophie commune avec un objectif à caractère permanent. Cela ne signifie pas seulement aider les autres parce qu'ils m'aident, mais parce que c'est une cause bonne et juste. La solidarité n'est pas une sorte de robinet que l'on peut ouvrir et fermer. C'est une disposition morale qui tente de vaincre l'esprit de clocher et l'étroitesse de vue. La solidarité est un processus d'apprentissage et d'enseignement mutuels.

Les Global Unions ont pour mission de promouvoir et de soutenir à l'échelle mondiale la solidarité parmi les membres d'une même activité, branche et/ou filière sectorielle. A ce propos, la solidarité peut revêtir plusieurs formes: un message de soutien ou de protestation, une assistance matérielle aux syndicats démunis de la part de syndicats financièrement aisés, des campagnes, voire même un soutien actif par l'action syndicale afin d'aider à la promotion de la justice sociale en faveur des travailleurs dans un pays tiers.

Cependant, la solidarité ne se limite pas aux simples actions de solidarité. Elle signifie également aider à la création et au développement de syndicats, et s'assurer qu'ils deviennent des organisations opérationnelles; les membres de l'organisation s'entraident pour devenir plus puissants. Cela signifie également la promotion constante de la coopération et de l'assistance mutuelles, aussi bien morale que matérielle.

La solidarité internationale telle qu'elle est pratiquée et prodiguée par les Global Unions, revêt une importance particulière pour les syndicats relativement pauvres, dans les pays à faible niveau de développement. Lorsqu'ils collaborent avec les syndicats internationaux qui structurent les syndicats dans leur secteur industriel, il devient plus difficile aux employeurs ou aux gouvernements d'ignorer ou de rejeter leurs revendications. L'affiliation à une Global Union garantit le soutien des ouvriers d'une même branche ou profession et de leurs syndicats dans de nombreux autres pays. Un syndicat affilié aux Global Unions ne lutte pas seul; il bénéficie au contraire du soutien d'un mouvement syndical d'envergure mondiale.

Assurer et renforcer les droits syndicaux et les droits de l'homme.

Il est tout simplement logique que dès le départ les Global Unions aient considéré la protection des droits universels de l'homme et l'application des droits syndicaux comme une de leurs missions traditionnelles. Elles luttent pour l'introduction et le respect des droits syndicaux et des droits de l'homme en général, ainsi que pour les droits des travailleurs à influencer sur les décisions ayant un impact particulier sur leur vie en société ou au travail. Cela représente de nos jours encore un problème essentiel pour les travailleurs de beaucoup de pays, parce que c'est seulement lorsque certains droits fondamentaux leur sont garantis que les travailleurs peuvent représenter eux-mêmes leurs propres intérêts.

Les Global Unions s'opposent à toute forme d'exploitation ou de répression. Elles soutiennent une application réelle de la démocratie dans tous les aspects de la vie. Il est vrai que les résultats positifs de l'amélioration des droits syndicaux et des droits de l'homme ne sont pas dus exclusivement à l'intervention des syndicats. Bien plus, elles font partie d'un environnement national et international influencé dans une large mesure par les syndicats, mais pas seulement par eux.

La démocratie et la liberté sont étroitement liées aux droits syndicaux et aux droits de l'homme. Elles sont étroitement entremêlées. Toute l'histoire du mouvement syndical a été une lutte contre les menaces directes pour la démocratie, c'est-à-dire contre les dangers que représentent les gouvernements antidémocratiques, qui tolèrent un mouvement syndical seulement s'il est contrôlé par le sommet. En raison de leur soutien à la démocratie et à la liberté, les syndicalistes ont toujours été les premières victimes des régimes totalitaires. Leur lutte pour la liberté – liberté individuelle et liberté de choix professionnel, liberté de parole et d'expression artistique – et pour la démocratie a constitué depuis toujours un autre fondement idéologique pour le mouvement syndical international ainsi que pour les Global Unions. Toutes les formes antidémocratiques de gouvernement sont en fait pour eux inacceptables: c'est une affaire de principe.

La combinaison des droits de l'homme et des droits syndicaux ne comprend pas seulement la liberté et la démocratie, mais également l'opposition à la guerre, à l'utilisation de la force, à la torture et à l'oppression des minorités, quelles qu'en soient les formes. Les Global Unions ont donc mené la lutte contre l'étroitesse d'esprit du nationalisme, ainsi que contre toute forme de racisme et de discrimination.

Les Global Unions se sont toujours engagées dans les campagnes pour l'amélioration de la condition féminine, mais leur engagement dans ce domaine a été plus énergique au cours des dernières années. Leur but n'est pas seulement d'arriver à une plus grande intégration des travailleuses dans l'activité syndicale et aux postes de responsabilité, mais plus généralement d'arriver à abolir toute forme d'oppression et d'inégalité de traitement à leur égard. Les Global Unions s'engagent à défendre le principe de l'égalité inconditionnelle des chances pour les femmes, et ce à tous les niveaux d'activité.

Créer la justice économique et sociale

L'instauration d'un ordre social et économique équitable est, et a toujours été, une revendication des organisations syndicales. Leur but n'est pas de niveler toutes les différences et de créer une situation paradisiaque, mais d'abolir partout à travers le monde les insuffisances dues à l'instauration d'un système économique capitaliste débridé, et de lutter pour l'avènement d'une économie responsable et une forme de vie sociale juste.

La globalisation ne laisse aux gouvernements qu'une marge de manœuvre de plus en plus étroite. Ceci s'applique en particulier à la grande majorité des pays économiquement faibles, dont les décisions en matière de politique économique et sociale dépendent du Fonds monétaire international (FMI), de la Banque mondiale (BM), et de plus en plus de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Il est maintenant de plus en plus difficile de lutter, de manière isolée et dans un cadre limité, pour de meilleures conditions de vie et de travail.

Le renforcement des syndicats qui leur sont affiliés est considéré comme la priorité absolue

des efforts déployés par les Global Unions dans la poursuite de leurs objectifs. Sans la participation des représentants des travailleurs aucune justice économique ou sociale ne peut être réalisée. Cela suppose non seulement de meilleurs salaires mais également de meilleures conditions de travail; il en est de même de la manière d'utiliser les ressources naturelles, tout autant que de la création d'emplois et de l'instruction primaire pour tous les enfants.

Au niveau des entreprises transnationales (ETN), les Global Unions tentent d'arriver à conclure des accords sur des standards applicables à toutes les unités d'une firme, et de s'opposer à toute forme d'exploitation et de dumping social. Elles usent de leur influence pour empêcher l'érosion des fonctions de l'Organisation internationale du travail. Elles collaborent avec cette dernière tout comme avec de nombreuses organisations internationales dans le but d'améliorer les normes et les standards internationaux.

Par ailleurs, les Global Unions font campagne pour l'introduction de clauses sociales et environnementales dans les structures commerciales mondiales, et s'engagent en faveur de la prise en compte convenable des aspects sociaux lorsque des blocs économiques régionaux sont créés. Les récents développements ont montré que ces efforts ont connu certains succès faisant ainsi naître l'espoir d'une évolution encore plus positive à long terme.

Mesures et instruments

Toutes les Global Unions utilisent des mesures et moyens plus ou moins comparables pour réaliser leurs tâches et atteindre leurs objectifs. Souvent, plusieurs mesures sont utilisées sous forme combinée. Leur mise en oeuvre peut varier dans la forme. Chaque Global Union a développé ses méthodes spécifiques propres. De nouvelles dimensions complètent les modèles traditionnels à travers des adaptations souples et créatives. Des tentatives plus récentes ont été entreprises en vue de conclure un accord international avec les entreprises transnationales, sous la forme d'un accord cadre appelé «accord cadre global». Cet accord réglementerait directement les con-

ditions de travail des employés d'une firme dans n'importe quel pays dans le monde, et pourrait éventuellement élargir de manière significative les possibilités d'action des Global Unions, qui étaient à l'origine de nature plutôt indirecte. Il a ouvert aux Global Unions un champ d'action dans lequel elles peuvent agir sous leur propre responsabilité, et exercer directement leur influence sous une forme institutionnalisée au nom de leurs adhérents.

Les mesures et instruments peuvent être subdivisés en:

- mesures de protection et de soutien,
- mesures de renforcement des syndicats membres,
- échanges d'expériences, de publications, d'études et d'informations,
- négociations internationales et lobbying.

Mesures de protection et de soutien

Les mesures de protection et de soutien des Global Unions sont des exemples classiques de solidarité syndicale internationale, et elles ont encore droit de cité de nos jours. Elles se présentent d'abord sous la forme d'actions humanitaires directes à l'occasion de cas d'urgence. Les Global Unions accordent leur assistance par exemple à la mobilisation de l'aide d'urgence dans les cas de désastres majeurs, et coordonnent l'assistance financière aux familles et ayants droit de victimes d'accidents.

La plus grande partie de cette tâche des Global Unions est consacrée à l'assistance et à la protection dans les cas de violation des droits de l'homme et des droits syndicaux, ainsi qu'aux actions sectorielles concernant les conditions de vie. Elle couvre un large champ d'action, allant des licenciements injustifiés des cadres syndicaux ou du refus de négociations collectives à la non-reconnaissance des syndicats; elle englobe les restrictions gouvernementales concernant le droit d'association, le contrôle des syndicats et l'interférence dans les droits d'actions sectorielles. Certaines réglementations sur les associations nationales ou internationales peuvent avoir une grande part dans l'interdiction et la répression des organisations syndicales. Enfin, et ce n'est

pas à la moindre des tâches, elles incluent la persécution, la détention et l'assassinat de syndicalistes. La liste des incidents est infinie et chaque cas particulier dépasse les capacités des Global Unions à agir efficacement et avec succès. Mais souvent c'est le soutien moral qui compte, parce qu'il montre que les syndicats subissant des pressions ne sont pas seuls.

Les Global Unions font appel aux autres organisations membres quand il s'agit d'aider d'autres syndicats en difficulté; elles coordonnent et organisent les actions de solidarité internationale, incluant des manifestations de sympathie et les grèves symboliques dans les autres pays, afin de donner plus de poids à la lutte et aux revendications des syndicats des organisations sœurs.

Un des rares avantages que les Global Unions récupèrent actuellement de la globalisation est la possibilité – pour le moment dans certains cas particuliers seulement – de pouvoir exercer leur influence dans des conflits sociaux dans des filiales en agissant au niveau du siège social des firmes transnationales. Ceci s'applique également aux syndicats qui activent dans le secteur public. Dans de tels cas, la règle est d'entrer en contact directement avec le gouvernement concerné, bien que la réussite ne soit pas toujours garantie. Mais de plus en plus de changements ont lieu grâce à des discussions internationales permanentes avec des institutions internationales telles que la Banque mondiale, le FMI ou des organisations internationales comme l'OIT, l'UNESCO ou l'OCDE.

Font également partie de cette catégorie d'action des missions d'orientation et de supervision effectuées par des dirigeants syndicalistes de haut rang, l'organisation d'actions de protestation et de condamnation internationales directes, les campagnes pour le soutien de conflits sectoriels qui durent, ou ceux traitant de questions de principe ou d'assistance légale. Les relations publiques y jouent un rôle clef à cet égard. Cela peut être fait très efficacement, si une certaine publicité critique est déjà faite à l'évènement, comme par exemple dans le cas d'une multinationale qui serait à l'origine d'une pollution de l'environnement.

Les boycotts peuvent être également très efficaces. Cependant, certaines conditions préalables doivent être réunies, parce qu'ils doivent être initiés et encouragés par les syndicats nationaux concernés. La Global Union ne peut coordonner le travail qu'à un niveau international. En fait, les actions sont lancées généralement à la demande des gens concernés, et ne sont mises en œuvre qu'avec leur accord. De plus, l'ampleur de ces activités est naturellement limitée par le manque de ressources financières et par le fait que les Global Unions ne reçoivent pas de soutien financier de la part de leurs adhérents pour tous les cas de conflits sectoriels.

Généralement, il est raisonnable d'internationaliser des conflits dans un secteur s'il est prouvé qu'une entreprise est vulnérable, par exemple dans le cas où une pression peut être exercée sur une filiale ou si des restrictions de transport peuvent être faites sur ses produits, ou même dans des situations où un syndicat ami serait en mesure d'intervenir efficacement auprès du siège social de l'entreprise, au nom du syndicat concerné.

Les chances de réussite d'une action internationale varient d'un cas à l'autre. Généralement, elles sont plus efficaces si le conflit a lieu localement et s'il est limité à une entreprise particulière. Cependant, elles sont toujours conditionnées par les capacités de mobilisation du syndicat concerné. Dans la mesure où les Global Unions sont concernées, les chances de réussir ne sont pas toujours le critère primordial pour octroyer une aide. La démonstration de la solidarité avec les gens concernés ou une affinité vis-à-vis de leur cause sont souvent des raisons tout aussi importantes que la lutte menée contre les gouvernements et entreprises hostiles.

Souvent, les motivations pour les actions citées cidessus apparaissent soudainement au cours d'une situation de crise et requièrent une réponse immédiate. La fonction de „pompier“ met la pression sur les moyens humains extrêmement limités des Global Unions, bien que les technologies modernes de l'information aient rendu beaucoup de choses possibles et plus faciles au cours des toutes dernières années.

La campagne anti-apartheid du mouvement syndical international, dans laquelle les Global Unions ont joué un rôle majeur, fut une «success

story», une réussite spectaculaire. Ce n'est pas le moindre des mérites qui leur revient que d'avoir mis à genoux le régime de l'apartheid grâce à leurs actions continues contre la discrimination raciale et la répression des organisations des organisations syndicales. Si l'on peut citer également un autre cas parmi beaucoup d'autres, nous mentionnerons ici uniquement le soutien apporté à la South African National Union of Miners (NUM/SAF), l'Union nationale sud-africaine des mineurs, par la Fédération internationale mineurs (MIF, aujourd'hui CEM). Cette campagne de soutien s'était fixée deux objectifs dès le départ: le soutien direct à un syndicat, et l'opposition à une violation manifeste des droits de l'homme et des droits syndicaux par le régime de l'apartheid. A cours de cette campagne la NUM/SAF s'est développée jusqu'à devenir le plus grand syndicat en termes de nombre d'adhérents, ainsi que le plus influent des syndicats sud-africains. Il a été le fer de lance dans la lutte contre l'apartheid, contribuant dans une large mesure à la victoire finale.

Des cas comme celui-ci, démontrent suffisamment que des conflits aussi longs de ce genre peuvent aboutir à un succès, et que seules la ténacité et la persévérance peuvent mener à la réussite. Les changements profonds ne peuvent pas avoir lieu du jour au lendemain. Ils présupposent une persévérance dans les efforts et un optimisme sans faille, ils nécessitent de grands sacrifices, mais ils peuvent mener au succès si la solidarité de tous est engagée.

Mesures pour renforcer les fédérations affiliées

Le renforcement des fédérations affiliées est une des tâches élémentaires des Global Unions: plus l'affilié est fort, plus son influence potentielle est grande, et plus réussies sont par conséquent ses activités internationales. En pratique, cela se passe de trois manières:

1. par l'assistance dans l'organisation des membres affiliés,
2. par l'assistance dans la réalisation des infrastructures,
3. par l'instruction et la formation.

Ces mesures ne sont pas toujours mises en place séparément, mais elles le sont souvent comme un ensemble d'éléments mutuellement complémentaires.

L'organisation des campagnes vise en priorité le renforcement des fédérations membres par l'augmentation du nombre de leurs adhérents. Cela peut être réalisé à travers la formation et l'organisation des dirigeants syndicalistes, ainsi que par l'augmentation de l'efficacité des efforts de recrutement sur le long terme. Cela peut également se faire par la mise à disposition de moyens matériels de communication publicitaire, ou d'équipements adéquats pour la réaliser. Selon les circonstances, d'autres types de soutien matériel ou financier peuvent être mis à disposition pour mener des campagnes sélectives ou de dimension nationale.

Les groupes cibles pouvant bénéficier d'une assistance en termes d'infrastructures sont les organisations faibles activant dans des pays hostiles aux syndicats ou bien les syndicats encore en voie de création. Sont concernés, en particulier, les mouvements syndicaux indépendants et émergents activant dans des pays à régime anciennement dictatorial du bloc de l'Est ou d'Afrique. L'assistance signifie en même temps soutien matériel et financier, ainsi que le conseil individualisé et la formation, afin de construire des structures syndicales fonctionnelles et des structures de communication opérationnelles.

Par contre, le soutien accordé aux syndicats pour une formation de base, suivi d'une formation approfondie, a pour objectif le renforcement des syndicats par l'amélioration qualitative de l'organisation. Le principal objectif des activités de formation des Global Unions vise au renforcement de la puissance et de l'indépendance des fédérations membres. La formation est également conçue pour élargir la base du corps adhérent par l'amélioration de la compétence des dirigeants syndicaux et par la mise en place d'une formation syndicaliste de base. De ce fait, les syndicats sont mieux préparés à participer à l'élaboration de la politique syndicale internationale et à tenir leurs engagements financiers vis-à-vis des Global Unions. La formation est souvent dispensée avec l'assistance des syndicats amis en raison des dépenses élevées à consentir. Cependant,

toutes les Global Unions s'assurent que ces objectifs organisationnels ne sont pas imposés de l'extérieur, bien que les préférences et les compétences spécifiques des organismes donateurs peuvent jouer un rôle dans la décision concernant le choix du groupe cible et la manière de l'aider: en effet, certains focalisent sur le soutien aux femmes syndicalistes, d'autres préfèrent soutenir plutôt la base et une troisième catégorie pourrait se spécialiser dans la formation des cadres syndicalistes dirigeants.

La même démarche est suivie en ce qui concerne les moyens engagés: les séminaires, les cours, les groupes d'étude, les rencontres, ou bien les ateliers de travail et de discussion pour échanger des idées, pour comparer des expériences, pour préparer des solutions à des problèmes et pour prendre des décisions.

Les sujets abordés couvrent toutes sortes de domaines, mais ils doivent également se conformer au programme établi au niveau international. Au cours des dernières années par exemple, la plupart des Global Unions ont intensifié la formation à la santé et à la sécurité du travail.

La formation et les stages soutenus par les Global Unions ont perdu de leur caractère ad hoc ces dernières années. Ils sont planifiés sur une base de long terme avec les syndicats qui en bénéficient, et font l'objet d'un suivi commun pendant leur réalisation. Bien que chaque projet ait ses aspects spécifiques propres, l'ensemble des activités dans ce domaine peut être résumées dans les objectifs suivants:

1. la création de nouveaux syndicats (élargissement de l'union),
2. le recrutement de nouveaux membres,
3. l'augmentation du nombre d'organisations affiliées aux Global Unions,
4. la motivation pour s'unir au sein de syndicats plus grands ou de comités de coordination,
5. la promotion de capacités à même d'organiser et de mettre en œuvre la formation au sein de leurs organisations respectives,
6. une plus grande compétence pour participer à des discussions sur des questions sociétales, économiques et sociales.

Le problème, particulièrement dans les activités de formation, réside dans la définition de la juste mesure de l'assistance externe. En fait, le principe de „l'aide à l'auto prise en charge“ soutend toutes les activités et il est généralement attendu que l'organisation bénéficiaire y contribue dans une certaine mesure (même s'il ne s'agit très souvent que de services administratifs à assurer localement). Cependant, si le syndicat concerné est trop petit, et que ses moyens suffisent à peine à couvrir les frais courants de fonctionnement des bureaux syndicaux, en d'autres termes si l'on peut estimer qu'il ne pourra pas financer des programmes de formation même dans le futur, alors toute cette politique pourra bien être remise en question. Certaines Global Unions sont donc en train de discuter des orientations sur la base desquelles les subventions externes pour les activités de formation ne devraient pas dépasser un certain pourcentage de la capacité financière du syndicat bénéficiaire.

Echanges d'expériences, de publications, d'études et d'informations des membres, et activités de relations publiques

L'échange d'expériences et d'informations a constitué dès le début une des activités essentielles des Global Unions. Il représente un moyen important pour l'amélioration de leur relations avec les fédérations affiliées. Cet échange d'information est un important élément de référence pour tous les dirigeants syndicalistes à travers le monde car il leur permet de connaître les conditions de travail qui prévalent dans une même branche ou groupe industriel dans d'autres pays. Au vu de la croissance de la dépendance mutuelle des conditions économiques et sociales dans d'autres pays, les syndicats ne peuvent pas réussir à mener leur lutte en restant isolés dans leur propre pays. Une information complète et rapide sur l'évolution dans les autres régions du monde est donc indispensable. Les technologies modernes de communication sont dès lors mises à contribution à cet effet par les Global Unions.

Il est également important pour les Global Unions d'informer le grand public ou de donner une information spécifique à d'importantes institutions ou syndicats amis. Le but est de renforcer l'esprit critique, surtout en médiatisant les succès spectaculaires et en révélant les pratiques trop radicales des employeurs. Plus un cas est concret, plus l'intervention des Global Unions est efficace. Elles agissent ainsi comme un centre de dispatching pour la communication aussi bien entre les fédérations membres d'une seule branche, secteur, filière ou employeur, qu'avec d'autres organisations syndicales internationales ou entre d'autres acteurs dans le monde du travail à l'échelle mondiale.

Pour répondre aux besoins des membres en informations justes et d'actualité, les Global Unions collectent et distribuent des données concernant des domaines industriels spécifiques, des tendances dans les négociations collectives, des activités d'entreprises transnationales, des emplois temporaires, des évolutions importantes sociales économiques et politiques, ou d'autres sujets pouvant présenter un intérêt pour les fédérations membres. Elles organisent des conférences, des ateliers de travail, des rencontres à thèmes spécifiques entre les membres, en vue d'un échange d'expériences et pour définir des stratégies communes.

Presque toutes les Global Unions ont un programme de publications plus ou moins étendu. Normalement, chacune d'elles a un magazine d'information qui est publié à intervalles réguliers. D'autres publications sont livrées de temps en temps sur des sujets spécifiques. Une information sélective pour des groupes sectoriels spécifiques est également disponible. Les bureaux régionaux ou les sous-organisations ont souvent leurs propres moyens d'impression pour la diffusion de l'information. Des lettres circulaires, des feuilles d'information et des revues sont largement distribuées. Elles représentent le lien le plus fréquent entre le secrétariat et les membres. Elles font circuler l'information sur les activités et les campagnes, les problèmes et les succès rencontrés par d'autres membres, et sont géné-

ralement envoyées aux bureaux de direction nationaux pour leur distribution aux cadres syndicalistes. Il se fait cependant rarement une vérification sur l'efficacité de cette distribution, pour savoir si les magazines d'information quittent vraiment les bureaux encombrés des hauts dirigeants du syndicat.

Les défis des communications modernes ont été relevés et bien maîtrisés. De nos jours, les dernières nouvelles sur les conflits ou accords sectoriels sont disponibles vingt-quatre sur vingt-quatre à travers le monde. Ce sont les Global Unions en particulier qui déploient des efforts d'avant-garde pour l'utilisation de l'Internet dans les échanges d'informations entre les dirigeants et les membres, ainsi qu'entre les membres eux-mêmes. L'échange d'expériences, comme réponse à des situations concrètes à travers le monde, se développe de plus en plus. Les sites web des organisations syndicales internationales donnent des orientations rapides et complètes, et contribuent considérablement à la diffusion presque instantanée des toutes dernières déclarations de dirigeants syndicalistes. Enfin, les nouvelles technologies d'information offrent un excellent moyen d'action ou de réaction rapide dans les cas de conflits avec les employeurs et les gouvernements. Le fossé numérique marque cependant lui aussi de son empreinte le mouvement syndical international: pour des raisons diverses, la majorité des petits syndicats dans l'hémisphère sud n'a pas encore accès à l'Internet.

Les coordonnées des gouvernements, des organisations et institutions internationales, de la presse, des instituts de recherche, des associations amicales et des personnalités individuelles sympathisantes sont souvent accessibles à partir des listes de diffusion automatique par courrier électronique des publications traitant d'un sujet spécifique et des rapports des congrès; elles ne le sont cependant pas pour les bulletins des affaires courantes. Par contre, la distribution aux bureaux locaux ou aux syndicats affiliés est rare. La présentation et le contenu des publications peuvent varier, mais la plupart d'entre elles ont atteint de nos jours une qualité professionnelle, et peuvent

retenir l'attention de lecteurs en dehors des cercles officiels, y compris celles de sympathisants.

Certaines publications traitent exclusivement de questions spécifiques à la Global Union concernée ou sont très orientées sur des questions professionnelles. D'autres font des efforts pour présenter l'évolution du syndicat au sens le plus large du terme. Certaines consacrent beaucoup d'espace aux conceptions et idées de leur secrétaire général, ou traitent de questions de politique générale qui dépassent le cadre exclusivement syndical. Le centre d'intérêt des contenus varie également. Alors que dans certains cas les revues de certaines Global Unions publient simplement des rapports sur les résultats des congrès, sur les réunions exécutives et les événements importants, et se limitent aux développements significatifs dans leurs domaines syndicaux, d'autres magazines contiennent une information spécifique plus large, par exemple des résultats de sondages et des études. Les éditoriaux parlent souvent non seulement des affaires courantes, mais également de questions de politique générale. Ils reflètent les revendications idéologiques et traitent d'objectifs plus élevés, tels que la démocratie, la paix et la justice sociale.

Des frais supplémentaires peuvent être occasionnés par le fait que les publications doivent être éditées en plusieurs langues. Au minimum l'anglais, le français et l'espagnol sont nécessaires, mais certains magazines ont une édition en allemand et en suédois. D'autres vont encore plus loin, et avec l'aide de leurs bureaux régionaux dispensent une information en japonais, en chinois et en arabe.

Certaines Global Unions financent des études ou les réalisent elles-mêmes. En dehors de quelques autres sources, elles utilisent les résultats des sondages parmi les adhérents. Ces sondages sont dans beaucoup de cas réalisés à intervalles réguliers. Ils étaient organisés, et le sont encore dans des cas exceptionnels à travers l'envoi de questionnaires. Cependant, de larges possibilités sont maintenant offertes avec les nouvelles technologies de communication et d'information tel-

les que les bases de données et le courrier électronique. Toutes les Global Unions les utilisent déjà à des degrés divers. Mais elles se rendent compte toutes qu'il faut progresser encore dans ce domaine, car ces moyens modernes offrent le potentiel leur permettant d'atteindre à l'avenir de meilleurs résultats dans l'activité internationale.

Les négociations internationales et le lobbying

A l'ère de la globalisation, toutes les activités dans les domaines mentionnés cidessus doivent être complétées par des mesures visant à la participation dans les prises de décisions au niveau international. Ceci inclut la création de structures participatives dans les organes les plus élevés des firmes internationales, les campagnes en faveur de la prise en considération de clauses sociales et autres dispositions similaires dans les accords commerciaux, tout comme la mise en place de normes de travail par l'OIT. C'est dans ce domaine que, de nos jours, les organes des organisations syndicales internationales jouent un rôle spécifique et indispensable. Ceci s'applique aussi bien au niveau des conseils du travail à l'échelle européenne et mondiale, conjointement avec les fédérations et syndicats nationaux, les CES et les Global Unions concernées, que dans les conflits et la coopération avec les agences spécialisées activant au niveau international dans la coopération entre la CISL et les Global Unions.

Représentation auprès des entreprises transnationales.

La capacité du mouvement syndical international à négocier avec les firmes transnationales est constamment mise au défi. Les organes syndicaux supranationaux dans les firmes transnationales ne sont pas une nouveauté en soi, mais ils ont acquis un dynamisme sans précédent au cours des dix dernières années. Dès le début des années 20, la Fédération internationale des

ouvriers des transports, la ITF, était convaincue, au vu de l'internationalisation du capital, que le mouvement ouvrier devait aussi porter sa lutte à un niveau international, non seulement en théorie mais dans la pratique également. Les Global Unions étaient le moyen idéal pour organiser le syndicalisme dans un tel environnement international et pour défendre leur cause, écrivait en 1924 Edo Fimen, le Secrétaire général de la ITF.

Il n'y a jamais eu aucun doute sur les objectifs de l'activité internationale au niveau des firmes transnationales. Puisque ces dernières échappent par la mondialisation au contrôle des syndicats nationaux, ceux-ci doivent les suivre et les atteindre au niveau de leurs décideurs, en agissant eux-mêmes à un niveau international. Dès 1966, la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie avait créé des conseils mondiaux pour la General Motors, Ford et Chrysler. Dans la déclaration de Londres, élaborée à l'occasion de la tenue des conseils des constructeurs d'automobiles en 1971, il est stipulé: „Le contrôle centralisé des sociétés multinationales doit répondre à la meilleure coordination possible des activités syndicales de négociation dans tous les pays où les travailleurs de ces entreprises sont représentés.“

Aujourd'hui, les entreprises transnationales prennent leurs décisions d'investissement, de circulation de capitaux, de commercialisation, de production et de marketing sans tenir compte des frontières nationales. Les gouvernements nationaux sont souvent impuissants et ne sont plus en mesure de mettre en oeuvre une politique économique qui leur soit propre. Les travailleurs en ressentent quotidiennement les effets, sous différentes formes: le chômage, les baisses de salaires, ainsi que les nouvelles méthodes de gestion draconiennes, appliquées au nom de la „concurrence internationale“. Le contrôle croissant de la production mondiale nécessite une plus grande influence transnationale des syndicats, d'autant plus que l'ensemble des mesures mises en place en fonction d'une économie globalisée se sont accompagnées d'une résurgence des idéo-

logies de l'ancien modèle capitaliste à la Manchester, sous un nouveau visage.

La globalisation, à travers les nouvelles formes de communication et l'ouverture de marchés, a également changé les capacités de pression des employeurs. Les syndicats font face à beaucoup de difficultés dans les négociations avec les responsables des sociétés dont les directions générales se trouvent dans un autre pays, alors que les holdings internationales ont un budget plus important que celui de certains pays pauvres, et qu'elles n'éprouvent aucune difficulté d'aucune sorte à imposer à des gouvernements faibles leur volonté en matière de réglementation relative aux conditions de travail.

Au cours des dernières années, les Global Unions ont intensifié dans tous les domaines, leurs activités concernant les sociétés transnationales. Comme toutes ces entreprises opèrent essentiellement à partir des pays industrialisés, elles ont pu mobiliser les grandes et puissantes organisations affiliées de ces pays pour les amener à les rejoindre dans leurs efforts, d'abord parce qu'elles sont elles-mêmes concernées et ensuite parce qu'elles disposent de l'influence nécessaire. Les Global Unions interviennent régulièrement au nom des syndicats membres qui rencontrent des difficultés au cours des négociations ou des conflits dans les filiales internationales. Cette stratégie est une réussite tant sur le plan des négociations que celui des actions sectorielles à long terme.

La plus grande tâche des conseils mondiaux, du type de ceux établis par la FIOM (métallurgie), l'UITA (alimentation), l'UNI (Network) et l'ICEM (chimie et mines), et par d'autres dans beaucoup d'entreprises, consiste à assurer un échange direct et permanent d'informations entre les représentants syndicaux de toutes les sections de l'entreprise, par rapport non seulement à des faits, mais aussi au contexte de la planification et aux rapports sur les situations et les conditions ainsi que sur les discussions en matière de stratégie. Dans de telles situations, les syndicats forts assistent les plus faibles, par exemple vis-à-vis d'une filiale dans un pays du tiers-monde. Les



Comment fonctionne l'OIT?



L'OIT est une agence spécialisée des Nations unies composée de 174 Etats membres (1998). Elle fonctionne à l'aide des organes et institutions suivants composés de représentants des gouvernements mais aussi des employeurs et des travailleurs de tous les Etats membres selon le principe du tripartisme:

- La Conférence internationale du travail,
- L'organe dirigeant composé de 56 membres,
- Le Bureau international du travail.

Il existe aussi des comités sectoriels.

L'Organe dirigeant est le conseil exécutif de l'OIT. Il prend les décisions politiques de l'OIT, il établit le budget et les programmes et prépare l'ordre du jour de la Conférence; il élit aussi le directeur général. Cet organe est dirigé par le Chilien Juan Somavia, actuellement neuvième directeur général, mais c'est le premier qui ne soit originaire ni d'Europe ni des Etats-Unis d'Amérique.

La Conférence internationale du travail se tient chaque année au mois de juin, à Genève, avec la participation de 1800 à 2000 personnes

(avec pour chaque gouvernement deux délégués, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs, plus des experts) provenant de tous les Etats membres. Ils élitent les membres de l'organe dirigeant, discutent des problèmes importants, de l'environnement social et professionnel dans tous les pays, préparent et adoptent les normes internationales du travail.

Le Bureau international du travail est le secrétariat central de l'Organisation internationale du travail. Il gère, coordonne et supervise les activités étendues de l'OIT. Pour soutenir le secrétariat, il existe des bureaux régionaux et locaux de l'OIT dans beaucoup de pays dans le monde. Le BIT, entre autres tâches, collecte à partir de toutes les régions du monde les informations et statistiques utiles devant servir de base à la recherche et à la documentation de ses propres publications. De plus, le BIT publie des études et des manuels sur la formation des travailleurs, la sécurité sociale, la santé et la sécurité sur les lieux de travail, les droits syndicaux, les rela-

tions industrielles, etc.; il édite aussi des périodiques et l'annuaire des statistiques du travail. Le secrétariat central est également responsable des activités des experts dans les bureaux de l'OIT, dans le cadre de la coopération technique.

Le siège constitue aussi bien un centre de campagne qu'un centre de recherche et de documentation. Il existe également depuis 1960 un institut international des études sur le travail, à Genève, et un centre international de formation de l'OIT à Turin depuis 1965. Quatre organisations syndicales internationales ont acquis le statut de membre consultatif à part entière auprès de l'OIT: il s'agit de la CISL, de la FMS (socialiste), de la CMT (chrétienne) et de l'OASAU (Afrique). Ceci leur donne en principe le droit de participer à toutes les conférences ou autres réunions de l'OIT, sans droit de vote. La CISL en particulier joue un rôle actif de conseiller, spécialement pour les groupes de travailleurs, à la conférence de l'OIT.

La déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux du travail dispose que tous les Etats membres ont l'obligation de respecter ces droits, connus comme le noyau des standards fondamentaux du travail, indépen-

damment du fait que ces pays les aient individuellement ratifiés ou non.

Ces standards fondamentaux ont été identifiés et mis en exergue dès le sommet pour le développement social tenu à Copenhague en 1995. Ils comprennent les conventions suivantes:

- **N°87 et n°98:**
Liberté d'association et le droit aux négociations collectives
- **N°29 et n°105:**
Interdiction du travail forcé
- **N° 100 et n°111:**
le précepte de l'égalité de traitement et de non-discrimination.
- **N°138:**
Interdiction du travail des enfants.

Les responsabilités de l'OIT relèvent du domaine juridique des traités internationaux et non pas de lois constitutionnelles; les décisions ne sont donc pas mises en vigueur individuellement dans chacun des Etats membres. Toutes les décisions sont consensuelles et doivent être ratifiées au préalable par les Etats membres avant d'acquiescer le caractère de force de loi.

activités touchent aussi bien la coordination des négociations collectives qu'aux négociations centralisées avec la direction générale des sociétés.

La signature d'accords collectifs contractuels internationaux, dans le sens originel du terme, par les Global Unions reste une exception à l'heure actuelle. Pourtant, quand il faut intervenir, celles-ci sont les opposants directs les plus importants aux sociétés transnationales. Leurs activités croissantes dans ce domaine a démontré d'une part qu'elles ont la capacité d'agir à un niveau international, et qu'elles constituent d'autre part une réponse logique à la mondialisation des activités des entreprises.

En Europe, l'application des directives européennes, relatives à la création de conseils européens du travail, a créé de nouvelles opportuni-

tés et défis dans ce domaine. La préparation, la formation du personnel des futurs conseils du travail, ainsi que la participation des organisations membres qui doit être assurée dans ces organes, sont des tâches majeures dans leur agenda de travail. Comme de nombreuses sociétés transnationales européennes opèrent à l'échelle mondiale, des opportunités prometteuses sont offertes quant à l'exercice d'une certaine influence à travers ces canaux, au-delà de l'arène européenne.

Représentation auprès des organisations et institutions internationales

Les syndicats sont de plus en plus obligés d'exercer leur influence au niveau national mais aussi international, en raison de l'interdépendance croissante des économies nationales, des regroupements

pement en blocs économiques, de l'instauration de marchés régionaux et globaux, de la concentration internationale du capital, ainsi que de la nature globale des problèmes économiques qui en résultent, tels que l'inflation, les crises cycliques ou structurelles, l'instabilité monétaire, le sous-emploi et le chômage tout comme l'augmentation de la pauvreté. De plus en plus de négociations et de décisions concernant la vie des travailleurs sont en cours au niveau international. Les travailleurs doivent être représentés aux forums de cette nature, à travers leurs syndicats. Les organisations telles que les Global Unions sont capables d'exercer une influence sur les mécanismes de prise de décision concernés.

Presque toutes les Global Unions entretiennent des contacts permanents avec les organisations internationales ayant la responsabilité d'un domaine de l'organisation syndicale. Le nombre de ces dernières a augmenté au cours des dernières années, à un point tel que les Global Unions consacrent la plus grande partie de leur temps à maintenir le contact avec ces organisations. Considérant qu'elles ne sont pas seulement en train d'augmenter en nombre, mais qu'elles jouent également un rôle de plus en plus déterminant dans l'élaboration de normes et de réglementations relatives au monde du travail, la représentation des intérêts des travailleurs au sein de ces organes requiert une attention croissante de la part des Global Unions.

Les Global Unions représentent les intérêts de leurs membres auprès des organisations internationales telles que l'OIT, l'OMS, la FAO, l'OCDE, et autres sous-organisations des Nations unies, mais aussi auprès des employeurs et des nouvelles organisations telles que l'Organisation mondiale du commerce (l'OMC). Les Global Unions sont dotées du statut d'observateur officiel au sein de la plupart de ces organisations, tandis que dans d'autres elles sont consultées en raison de leur expérience et de leur compétence, en qualité de partenaires dans les discussions, ou simplement parce qu'elles ont lutté de façon déterminée pour leur reconnaissance. Elles agissent souvent en coordination avec la CISL, la

CES, le CSC, et d'autres Global Unions. Dans beaucoup de cas, un statut officiel est attribué à la CISL en tant qu'organe responsable de la représentation politique des syndicats libres, tandis que les Global Union Federations, peuvent être consultées en raison de leur expérience et compétence, comme elles peuvent agir au nom de la CISL. Les bureaux de la CISL à New York et à Genève jouent un rôle important dans ce contexte, en tant qu'unités de contact, de soutien et de coordination.

L'OIT est le centre principal de leurs efforts. Dans cet organe, 169 Etats membres sont représentés par des délégués de gouvernements, des employeurs ou des employés. En tant qu'entité du système des Nations unies, cette organisation est mandatée pour régler les conditions sociales et professionnelles. Les Global Unions participent aux réunions annuelles de l'OIT et sont habilitées à prendre la parole au cours de la séance plénière et à participer aux réunions des commissions. Le bureau de Genève de la CISL coordonne la collaboration entre les Global Unions et le groupe des travailleurs au niveau de l'organe de direction de l'OIT. Le directeur du bureau assure le secrétariat du groupe des travailleurs.

Les Global Unions portent plainte contre les gouvernements qui violent les conventions adoptées par l'OIT ou qui ne respectent pas ses recommandations. Elles exigent de débattre des problèmes urgents et de l'adoption de nouvelles orientations relatives aux normes de travail et aux minima sociaux; elles participent grâce à leur expertise à de nombreuses consultations portant sur les problèmes socioprofessionnels. Récemment, une attention toute particulière a été portée aux problèmes de la croissance du sous-emploi, au travail à domicile et aux travailleurs migrants. Les «zones franches d'exportation» dans un nombre croissant de pays du tiers-monde constituent un autre problème majeur. Dans la plupart des cas, ces zones sont «exemptes de syndicats», et les accords internationaux en vigueur y sont soit violés soit non appliqués. De ce point de vue, elles menacent de

plus en plus les droits des travailleurs dans plusieurs régions du monde.

Qui plus est, les Global Unions se sont énergiquement opposées à toutes les tentatives récentes de saper la position et les statuts de l'OIT. Au contraire, elles demandent un mandat plus étendu et des pouvoirs élargis pour l'OIT.

De nombreuses Global Unions coopèrent avec l'OMS dans les domaines de l'éducation et de l'information. En dehors de certains thèmes, tels que les maladies et la santé en milieu professionnel et la sécurité dans le travail, de nombreuses Global Unions se sont concentrées sur la question du sida en particulier, et ont renforcé leurs contacts avec l'OMS dans ce domaine. Le contact avec l'OCDE est maintenu à travers le CSC (Conseil syndical consultatif). Les Global Unions ont souvent la possibilité d'exposer leur point de vue dans les comités spéciaux et participent donc au processus de prise de décisions dans les organes de l'OCDE.

Certaines organisations cependant, ne considèrent pas les organisations syndicales internationales comme des partenaires pour les discussions ou dans la coopération. Le Fonds monétaire international, par exemple, y est plutôt opposé, malgré le fait que son influence ait un impact significatif sur les perspectives et les conditions d'emploi dans de nombreux pays.

Les Global Unions ont pourtant réussi, à travers leur lutte, à obtenir une meilleure participation de leurs organisations affiliées nationales dans les consultations-pays du FMI. Bien que de nombreux gouvernements nationaux ne considèrent pas les syndicats comme étant habilités à participer à ce processus, un nombre croissant de syndicats usent de leur droit à le faire, avec le soutien de la CISL et des Global Unions ou, au besoin, en coordination avec elles.

La représentation auprès des institutions régionales devient de plus en plus importante. Il faut citer en premier lieu l'Europe, où les problèmes socio-économiques ne sont plus désormais sous la responsabilité des Etats nationaux souverains, mais sous celle des autorités et organes européens. L'expérience de plusieurs années de

développement commun a donné lieu à de nombreuses occasions de tenir des sessions de travail, et à des interventions diverses qui ont été mises à profit de façon intense. Du point de vue organisationnel, les Global Unions ont répondu à cela de différentes manières, dans plusieurs cas à travers la création de bureaux spéciaux, mais également à travers la mise en place d'associations européennes indépendantes. La Confédération européenne des syndicats (la CES) reprend le rôle de la CISL dans cette région – une relation qui n'est pas toujours exempte de conflits. Les Global Unions coopèrent étroitement avec la CES à travers ses fédérations sectorielles. Elles aussi utilisent leurs propres canaux directs pour exercer leur influence.

Alliances et autres formes de coopération.

Ces derniers temps, une plus grande coopération avec d'autres ONG à l'occasion de campagnes internationales commence à jouer un rôle de plus en plus important. Dans ce contexte, les organisations syndicales internationales ont souvent contracté des alliances temporaires avec d'autres organisations de la société civile. Dans les cas où les entreprises et les multinationales ont commencé à opérer au-delà des frontières, les organisations syndicales internationales les ont suivies; là où les entreprises et les multinationales ont agi en dehors de la législation nationale, les syndicats ont étendu leur influence à travers les organisations supranationales mondiales.

Le nombre de campagnes et d'actions coordonnées et co-organisées avec d'autres organisations non gouvernementales de la société civile a augmenté de manière significative au cours des dernières années. En général, ce sont surtout des alliances ponctuelles ayant un seul objectif plutôt que des accords de coopération à long terme. Dans le cas de violations de droits de l'homme et de droits syndicaux, une action commune avec les groupes des droits de l'homme rend la contestation plus efficace; dans les cas de conflits du travail et de mesures de boycott,

les associations de consommateurs peuvent ajouter à la pression. D'ailleurs, à l'occasion des derniers sommets mondiaux, des actions conjointes réunissant des associations féminines, de la protection de l'environnement et des travailleurs sociaux, ont contribué à atteindre des objectifs qui n'auraient pas pu l'être sans cette approche coopérative.

Une plus grande ouverture vers la coopération demeure cependant nécessaire de la part des syndicats existants, tout comme est nécessaire une plus grande information des partenaires potentiels pour les actions dont les groupes cibles ne sont généralement pas des travailleurs. Certains groupes de défense des droits de l'homme, par exemple, doivent encore apprendre que les droits syndicaux sont aussi des droits de l'homme.

Mais les formes d'alliances les plus importantes et les plus étroites sont celles qui existent au sein de la famille des Global Unions elle-même. L'interdépendance technique des processus opérationnels et l'établissement d'entreprises agissant au-delà de processus productifs pris un à un ou au-delà de secteurs industriels déterminés, offrent un important terrain pour des activités conjointes vis-à-vis des mêmes sociétés multinationales, et pour rassembler un savoir-faire et une expertise au sein des comités internationaux. La coordination dépasse souvent le cadre des assemblées générales et des comités d'orientation prévus par les statuts et dans beaucoup de Global Unions, elle constitue une grande partie de leurs activités.

Problèmes et défis

Comme toutes les organisations les **Global Unions** sont confrontées à des **problèmes récurrents** ayant trait aux questions de principes, nécessitant des discussions, des réactions, des adaptations et des changements de nature fondamentale. Seul quelques-uns de ces problèmes sont „faits maison“, mais la plupart d'entre eux sont déterminés par des circonstances externes. Certains existent depuis longtemps déjà, mais la plupart sont le résultat de développements récents dus à l'influence de la mondialisation. Ils concernent des questions de principe relatives à la politique d'organisation des syndicats, de nature juridique aussi, ainsi que les domaines d'activités, les possibilités d'influencer le cours des choses, les questions d'efficacité et, finalement (et surtout) la question souvent prédominante de la disponibilité des moyens financiers.

Quelques-unes des conditions qui sont à l'origine d'autres problèmes et défis sont d'une nature structurelle, en ce sens que les problèmes se sont développés avec les syndicats et leur sont liés. Ceci inclut la question de savoir comment optimiser la relation entre la force de négociation et la force d'organisation. Les Global Unions doivent d'une part représenter la plus grande entité possible d'action, et d'autre part tirer le meilleur des ressources limitées, en réorientant leurs structures administratives, en faisant le plus d'économies possible, en concentrant leurs moyens et leur ressources et enfin en déployant une activité ciblée ou en concluant des alliances permanentes.



Le travail indispensable des Global Unions se déroule d'une part dans un contexte de revendications conflictuelles, d'attentes et d'aspirations propres, et d'autre part dans un cadre d'opportunités réalistes et de marges de manœuvre avantageuses. L'interdépendance croissante au niveau mondial des développements et des problèmes économiques, politiques et sociaux a engendré une augmentation de la masse d'actions qu'elles doivent mener. Au même moment, les attentes de leur „clientèle“, surtout celle des pays du tiers monde, sont grandes et continuent à grandir.

Cela signifie que les demandes formulées en direction des syndicalistes augmentent, tant au niveau du contenu que de la forme. Ceci n'est pas surprenant si l'on considère l'étendue de leur mandat et le fait que le nombre de ceux qui représentent les intérêts des employeurs (aux-quels ils sont confrontés dans les organisations internationales par exemple), dépasse de très loin le nombre de leurs représentants. Les grandes firmes multinationales peuvent s'attacher sans difficulté, pour traiter de problèmes spécifiques, les services d'autant de consultants que l'effectif total employé par la Global Union concernée. De plus, les multinationales disposent des moyens d'acheter le meilleur savoir-faire existant. Par conséquent, la réponse réside dans la solidarité contre le pouvoir financier, un idéalisme dévoué pouvant s'opposer avec la compétence nécessaire au know-how acheté facilement. Les technologies modernes de communication, les analyses sociologiques et politiques, le droit relatif aux traités internationaux, la connaissance des langues et des pays concernés, les nouvelles méthodes de formation et de syndicalisation des adultes, tout cela nécessite une expertise de premier ordre et nombreuse, dans tous les domaines. Les Global Unions ont réussi à faire face à toutes ces demandes au cours des dernières années, en diversifiant leurs activités tout en améliorant dans le même temps le contenu de leur travail.

En tant qu'organisations fondées et financées sur l'adhésion de leurs membres, les Global Unions sont également confrontées à certains problèmes de disponibilité des ressources finan-

cières. Il existe tout d'abord une faiblesse à la base même de l'organisation financière: aucune Global Union ne dispose de ressources financières dignes de ce nom, et il n'existe aucune source de revenus indépendants. Tous les fonds nécessaires à leur fonctionnement doivent provenir des contributions de leurs adhérents. Mais l'existence de goulets d'étranglement naturels ne laisse apparaître aucun espoir d'amélioration à court terme. Au cours des dernières années, le nombre d'adhérents des Global Unions a connu une croissance considérable en raison surtout de l'affiliation des syndicats des pays de l'ancien bloc de l'Est et des pays du tiers monde. En d'autres termes, ces adhésions n'ont pas contribué à améliorer la santé financière des Global Unions, bien au contraire, car les nouveaux membres avaient besoin dès leur arrivée d'une aide financière. Ce déséquilibre a mené et mène encore à une situation où, dans le cas de certaines Global Unions, un peu plus de 30% des organisations membres financent 90% du budget.

Parmi les groupes syndicaux ayant des moyens financiers suffisants, la plupart sont menacés par la diminution du nombre d'adhérents. On ne s'attend pas à ce qu'une augmentation des cotisations, dont le montant n'est pas fixé par les instances des Global Unions elles-mêmes mais voté par leurs membres, apporte un quelconque changement significatif. Les Global Unions n'ont pas d'autre pouvoir que celui de la persuasion pour faire supporter une charge financière supplémentaire par les organisations membres, qui se débattent elles-mêmes dans des problèmes sérieux à cet égard. Leur pouvoir de persuasion dépend cependant de leur capacité à démontrer leur utilité à moyen terme, c'est-à-dire leur réussite. Cela signifie en définitive que l'on ne doit pas s'attendre à ce que des montants quelque peu conséquent de ressources financières additionnelles deviennent disponibles.

Ceci est également vrai pour ce qui est des fonds qui ont été jusqu'à présent mis à leur disposition par des organisations amies pour des programmes de formation. D'une part les subventions qu'elles perçoivent des gouvernements à cet effet n'augmentent le cas échéant que de façon

marginale, cependant que se déroule, d'autre part, un débat sur de nouvelles formes d'aide ayant un caractère bilatéral plus prononcé, ce qui laisserait aux Global Unions un rôle moins important dans ce domaine de coopération.

Puisqu'il n'est pas possible d'augmenter de façon directe le volume des fonds et le nombre de permanents, la seule solution pour mobiliser une plus grande force syndicale et améliorer les capacités d'action serait alors d'utiliser les compétences respectives des organisations membres. A cet égard, il serait important de mettre en évidence la nécessité d'organiser des actions internationales, au-delà des cercles syndicalistes dirigeants. Cela signifie que l'on doit bien comprendre que la question des bases industrielles dans les pays développés se décide aussi dans les pays du tiers monde. Il est donc nécessaire d'influer sur ce processus à travers l'existence de syndicats forts dans ces pays, et de s'implanter dans les organisations internationales et dans les firmes transnationales.

La question de la pluralité des langues parmi les membres représente encore, de nos jours, une difficulté particulière pour les Global Unions. Normalement, les documents et les publications sont livrés en 3 langues majeures: l'anglais, le français et l'espagnol. Mais ceci n'est certainement pas ce qui convient à tous les officiels dans les pays membres et dans beau-coup de cas, cela empêche la diffusion d'informations essentielles et la rapidité de mobilisation. Des traductions supplémentaires seraient donc nécessaires, mais cela ne serait pas abordable financièrement. Le volume actuel nécessite déjà des moyens financiers considérables en termes de coûts de traduction. La ITF, qui publie ses informations jusqu'en six langues, a finalement commencé à utiliser de plus en plus les moyens de traduction des organisations membres. Cela permet de dégager des économies au niveau du siège et d'impliquer de manière plus significative les membres affiliés dans l'action internationale.

La question d'appartenance ou d'affiliation organique constitue un problème ancien qui a pris récemment des dimensions considérables. Alors qu'autrefois les syndicats s'affiliaient par

tradition à une Global Union bien déterminée plutôt qu'à celle correspondant à leur branche ou bien, dans des pays plus petits non couverts par une seule Global Union, à celle en charge de l'organisation d'un large éventail d'activités, ce sont aujourd'hui les changements intervenus dans la structure économique internationale qui estompent les lignes de démarcation et qui conduisent des branches jusque là rattachées à des Global Unions différentes, à se regrouper. Etant donné que les entreprises transnationales peuvent adopter des structures aussi bien horizontales que verticales, un certain nombre de Global Unions comprennent déjà des membres activant dans des branches qui s'entrecroisent, comme c'est le cas dans les industries manufacturières, dans les services et dans la production de matières premières.

La difficulté qui apparaît dans ce contexte, lors des négociations avec des entreprises mondialisées, est celle des responsabilités qui ne concordent pas: la responsabilité à l'échelle mondiale du siège social d'une firme transnationale peut souvent être en opposition avec une stratégie de négociations spécifiques à un secteur donné. Il arrive de plus en plus fréquemment que des accords contiennent des règles régissant la productivité, la qualité et la rentabilité d'une entreprise. Dans certaines circonstances, il devient nécessaire de négocier avec une entreprise au-delà du domaine de prérogatives spécifiques à la branche ou au secteur donné. Là aussi, les Global Unions ont fait de grands progrès d'adaptation à ces processus nouveaux au cours des dernières années.

De tels changements dans les structures économiques se compliquent encore plus du fait de changements intervenant dans la structure de l'emploi. L'évolution de la composition de la main-d'œuvre entraîne la disparition des différences traditionnelles entre les emplois, les compétences et les classifications professionnelles. De plus en plus de personnes occupent des emplois hautement qualifiés et spécialisés, tout comme de plus en plus de gens travaillent à des postes ne requérant aucune qualification. Cela signifie que les anciennes règles syndicales utilisées pour savoir

à quel syndicat devrait appartenir tel ou tel travailleur ne peuvent plus être appliquées. Le problème n'est plus désormais une question de coopération uniquement, mais plutôt de remise en ordre de cette situation.

Dans cet ordre d'idées, il devient crucial de réfléchir à la dimension de l'action et à l'influence des Global Unions. Cela ne doit pas être déduit tout simplement de la force que représente le chiffre absolu du nombre d'adhérents, mais dépend cependant en grande partie de sa composition. Avec le même nombre d'adhérents, certaines Global Unions comprennent à peine une centaine de syndicats membres, si ce n'est moins, alors que d'autres en dénombrent plus du double.

Dans d'autres cas, les membres affiliés sont concentrés surtout dans les pays industrialisés ou bien opèrent essentiellement dans les pays en voie de développement. Nécessairement, tous ces facteurs engendrent des approches différentes en matière de procédures et de possibilités.

De la même façon, une masse critique doit exister en termes de d'équipements organisationnels et de base financière afin de maintenir un minimum de représentativité. Des regroupements et diverses formes de collaboration dans le domaine de l'informatique, des communica-

tions et de la publication ont un rôle à jouer dans ce contexte. Le partage du matériel et du personnel de bureau dans le cadre de la formation et des stages peut aussi provoquer les effets de synergie nécessaire pour obtenir plus de „punch“ et de dynamisme.

Une difficulté supplémentaire liée à la globalisation concerne la tendance en énorme croissance actuellement consistant à sous-traiter toutes sortes d'activités à d'autres entreprises, soumettant ainsi les syndicats à de nouvelles exigences. Les grandes entreprises se concentrent en effet sur un noyau restreint d'activités pour lesquelles elles bénéficient d'un avantage comparatif du point de vue technologique, tout en se délestant d'autres activités, telles que les services courants, le transport, la sécurité etc., qu'elles confient par contrat à des entreprises extérieures. Cette politique contrarie les structures syndicales existantes et les négociations collectives de branches. Il est donc nécessaire dans ce cadre, de rechercher de nouvelles approches, et d'établir par exemple des alliances croisées entre un certain nombre de syndicats, ce qui ne peut être atteint en principe que par les Global Unions, au niveau mondial.



L'influence potentielle des organisations syndicales internationales sur les organisations et institutions internationales est encore limitée du fait de l'absence de partenariats institutionnalisés entre partenaires égaux. Une représentation syndicale complète a été rarement réalisée jusqu'à présent. Elle a été souvent limitée à un statut d'observateur ou à un droit de consultation. De plus, les organisations et institutions internationales sont fondées sur des accords entre gouvernements dont la majorité ne dispose que de peu de pouvoir pour ne pas dire simplement d'aucun pouvoir indépendant de réglementation en matière de politique supranationale. La reconnaissance et l'intégration des syndicats comme partenaires sociaux dans les discussions accordées par certains gouvernements nationaux et l'UE elle-même, dans certaines tentatives, restent une exception absolue mondialement parlant.

Par contre, le mandat de négociation accordé aux Global Unions repose bien évidemment sur les décisions consensuelles prises par les membres nationaux. Les majorités ne sont pas toujours obtenues pour des actions qui sont en fait nécessaires, de même que l'opposition des intérêts individuels ne peut pas toujours être vaincue. Souvent, le processus de prise de décision prend simplement trop de temps. C'est comme dans un convoi: le wagon le plus lent détermine la vitesse du train. Mais au cours des dernières années, sous la pression de la généralisation à l'échelle mondiale des principes de l'économie néo-libérale, l'idée selon laquelle l'action internationale est indispensable, et la volonté de coopérer, ont continué de progresser.

Au début du siècle, le mouvement syndical international s'est retrouvé encore une fois confronté à un grand défi, dont certains affirment qu'il fut le plus grand de son histoire. Ce défi à la capacité de résistance du mouvement a été déclenché par de nouvelles idéologies politiques et des phénomènes tels que la privatisation, l'individualisation, et la foi dans le marché comme moyen de résoudre tous les problèmes. Ceci est devenu possible du fait des innovations technologiques dans les communications et les secteurs

des transports, ainsi que par la disparition des barrières commerciales à l'échelle mondiale; cela permet de développer des activités à une échelle mondiale, sans limites, et de contourner l'influence exercée par les gouvernements nationaux.

La globalisation de l'économie oblige les syndicats à agir eux aussi à l'échelle mondiale. La tentative du monde des affaires et des gouvernements d'instaurer une politique économique néo-libérale à l'échelle mondiale, et de saper les réglementations et normes nationales de protection qui avaient été acquises après de longues luttes, appelle à une solidarité mondiale. La coopération internationale entre les syndicats n'a jamais été aussi nécessaire. Ce qui est requis, ce sont des associations fortes et créatives au niveau international ainsi que leur renforcement.

Les pessimistes professionnels prévoient déjà la fin du travail syndiqué du fait de la mondialisation de l'économie, de la transition d'une société industrielle vers une société de services, du déclin important de beaucoup d'activités, et des nouvelles possibilités d'organisation du travail. En agissant ainsi, ils négligent le fait que ce sont essentiellement les syndicats qui luttent contre l'exploitation et le refus du droit à l'autodétermination. Enfin, au moins aussi longtemps que la forme capitaliste de l'activité économique et commerciale entravera le développement humain et la répartition équitable des biens et services produits, et qu'elle refusera les droits démocratiques au travail, les syndicats qui ont la capacité de se défendre ne devront pas se contenter d'exister seulement, mais s'efforcer aussi de jouer un rôle déterminant.

De plus, le nouvel ordre économique transnational mondial n'apporte pas l'amélioration graduelle et générale annoncée des niveaux de vie, à travers le progrès et le développement durable des économies sous-développées. Au contraire, il conduit à l'appauvrissement des entreprises et des économies qui ne peuvent pas soutenir la concurrence mondiale, laquelle est accompagnée par un chômage massif et de longue durée. C'est pourquoi cela nécessite des mesures correctrices qui donnent la priorité à l'idée de

solidarité et d'humanisme contre les postulats de l'individualisme et de la mise en concurrence de chacun contre les autres, sur toute la planète. C'est une tâche qui ne peut être accomplie que par une main-d'œuvre organisée à une échelle internationale.

En premier lieu, il est nécessaire d'adapter les organisations individuelles concernées. Cela appelle une application rationnelle des ressources existantes avec plus de professionnalisme et de compétence, sur une plus grande échelle. Les conditions et les bases organisationnelles doivent être mises en place pour permettre à la force unifiée de toutes les Global Unions de répondre aux manipulations du marché mondial du travail par le capital transnational. La réponse au défi global ne peut être que la solidarité à l'échelle mondiale.

Cela inclut la nécessité de garantir dans la plus grande mesure possible une action unifiée et la nécessité d'utiliser au mieux les fonds limités, à travers une meilleure organisation des structures administratives, des économies d'échelle, la concentration des ressources, et en s'unifiant pour des actions spécifiques sur une base durable.

Toute réduction du nombre de Global Union Federations (Fédérations syndicales internationales) ne peut être qu'un processus graduel se développant lentement. Cependant, comme il y eut des fusions dans le passé, il n'y a aucune raison de penser que cela ne pourra pas être aussi le cas dans l'avenir. De ce point de vue, qui n'est plus lié au demeurant prioritairement aux activités spécifiques, il y aura un regroupement des domaines d'activités des secteurs spécifiques et des groupes d'intérêt, ainsi que des effets synergiques correspondants. Ceci supposera une coordination fonctionnelle plus grande des différents projets horizontaux d'éducation et de formation, de recherches communes et de publications, de l'utilisation des moyens modernes de communication aussi bien que des actions efficaces permettant de diminuer les coûts administratifs, tel que le courrier et la gestion des données, même si cela peut sembler trivial à première vue. Ceci étant, il n'est cependant pas suggéré ici que de tels regroupements doivent nécessairement prendre place dans ces domaines.

De plus, les Global Unions doivent essayer de devenir de plus en plus indépendantes dans leurs actions de formation, parce qu'elles ne savent pas dans quelle mesure et pendant combien de temps encore elles peuvent compter sur les organismes donateurs externes pour soutenir les programmes de formation du mouvement syndical. Ceci est avant tout un problème financier, mais qui ne peut pas être réglé simplement en augmentant les montants des cotisations. Ce que cela veut vraiment dire, entre autres, c'est que les syndicats membres doivent être plus conscients des dimensions internationales de leurs problèmes, de sorte à devenir de véritables acteurs dans le mouvement syndical international.

Le développement des regroupements économiques régionaux tels que la NAFTA, le MERCOSUR, et l'ASEAN et d'autres vont inspirer la réorganisation des structures régionales des Global Unions. La création de bureaux régionaux pourrait devenir progressivement la réponse appropriée à la question de savoir quelles seraient les structures régionales dans lesquelles les Global Unions pourraient travailler ensemble avec les organisations mondiales existantes, en vue d'exercer une influence active sur la politique économique et sociale de la région en question.

Une autre considération en rapport avec les nouvelles structures des Global Unions vise à faire avancer l'organisation de secteurs et de groupes de population qui n'étaient pas organisés jusqu'alors, ou qui étaient sous-représentés dans le mouvement syndical. Ceci s'applique au secteur informel comme aux chômeurs en général. Le problème de l'intégration du secteur informel, surtout dans les pays en voie de développement, n'est pas résolu malgré de nombreuses tentatives. L'augmentation du nombre de chômeurs, c'est-à-dire de travailleurs potentiels, n'a trouvé jusqu'à présent que peu d'intérêt en termes d'action de syndicalisation.

Il est nécessaire à ce niveau de l'exposé de savoir jusqu'où la définition traditionnelle du mouvement syndical, telle qu'elle est admise par les pays les plus anciennement industrialisés,

peut être appliquée aux conditions des pays du tiers-monde compte tenu des conditions qui y prévalent aujourd'hui. Dans ces pays, beaucoup d'industries et de services sont basés sur le travail informel, souvent sans employeur clairement identifié et sans accord bien défini sur les salaires et les conditions de travail. Ce qui existe, ce sont beaucoup de gens pratiquement auto-employés, ce que l'on pourrait appeler „des sous-traitants unipersonnels ou unifamiliaux“, qui doivent grappiller ici et là de quoi vivre, quand ils le peuvent. Ils sont sans aucun doute exploités et dans l'impossibilité de se défendre par eux-mêmes. A long terme, le mouvement syndical international sera incapable d'éviter de s'impliquer plus profondément en faveur de ces personnes et de leurs problèmes.

A l'avenir, il y aura des changements d'orientation. S'il est vrai que nous vivons à un âge où l'industrie manufacturière était un facteur déterminant, et que nous entrons aujourd'hui dans une ère caractérisée par l'information et les communications, il se pose alors la question de savoir ce que cela signifie pour une organisation qui est née en même temps que l'industrie. De quel mouvement syndical international avons-nous besoin pour la société de demain? Quelles seront les tâches et les activités des syndicats dans la future société post-industrielle? Quelles que soient les réponses à ces questions, elles reposeront toujours sur le fait que les travailleurs doivent avant toute autre chose créer la solidarité afin d'assurer la représentation de leurs intérêts, et cela, dans toute société, quel que soit son nom.

Il est évident que cela requiert une coordination continue à tous les niveaux. Il est également évident que chaque membre d'un syndicat, dans n'importe quel pays du monde, doit en comprendre les implications générales, de sorte qu'il ou elle puisse contribuer, lui ou elle-même, à améliorer la situation des syndicats et à renforcer leurs chances de réussite à ce niveau.

Un des problèmes rencontrés réside dans le fait que l'action a lieu si loin du lieu de travail individuel que le travailleur ne comprend plus ce qui se passe. Comme rien n'est engendré par les forces miraculeuses du marché mondial, mais

plutôt par des actes volontaires d'individus particuliers guidés par leurs intérêts, il est nécessaire d'influer sur ces décisions. Enfin, ce sont les décisions prises à ce niveau qui détermineront directement la forme des conditions de travail et les revenus des travailleurs. En conséquence, il devient de plus en plus important que les travailleurs dans toutes les régions du monde soient informés sur ces activités et doivent comprendre ce que cela signifie pour eux, en fin de compte.

Plus particulièrement au cours de ces dernières années, les organisations syndicales internationales ont réalisé quelques percées au niveau international, ou du moins y ont contribué de manière significative. Elles n'ont pas toutes retenu l'attention du public autant que les affrontements qui ont eu lieu lors de la tenue de la Conférence ministérielle de l'OMC à Seattle, en 1999. Certaines actions sont moins spectaculaires ou ne revêtent pas l'importance voulue aux yeux des représentants des médias privés. La lutte pour la déclaration des principes des droits syndicaux fondamentaux (standards fondamentaux du travail), qui avait été adoptée par l'OIT en 1998, était aussi acharnée mais elle a été moins largement couverte par la presse de grand public.

Dans beaucoup de pays les adhérents n'ont pas tout à fait réalisé que cela a été atteint grâce à leur représentation syndicale, ou bien ils n'en comprennent pas vraiment l'implication. En fait, les Global Union Federations fonctionnent trop loin de l'adhérent d'un syndicat de base. Les dirigeants en poste ne sont pas élus directement, de sorte que même les fonctionnaires nationaux travaillant au niveau directement inférieur au sommet de la hiérarchie ne connaissent pas leurs noms. L'éloignement empêche l'émergence d'un véritable sentiment d'unité. En d'autres termes, il empêche le développement d'une base émotionnelle d'une solidarité authentique. En dernière analyse, cet éloignement affecte la volonté d'aider, tant en ce qui concerne les idées qu'au niveau du soutien matériel. Mais sans un adossement total sur les syndicats oeuvrant au sein même des entreprises ou bien sur les syndicats

nationaux, et sans une base financière adéquate, les organes opérationnels du mouvement syndical international seraient pauvrement armés pour effectuer leur travail. Tout ce qui peut être négocié à un niveau international doit être voulu et soutenu par tous les adhérents. Il est donc impératif que tous les membres – jusqu’au simple adhérent de base – comprennent parfaitement que les organisations syndicales n’accordent pas simplement une assistance et une information de manière globale, mais qu’elles sont impliquées aussi dans des négociations les concernant au niveau le plus élevé, et qui ont un impact direct sur leurs propres conditions de travail.

Il ne fait aucun doute que, contrairement à ce que l’on pourrait croire, les organisations du mouvement syndical international jouent déjà un rôle éminemment important, dans le monde entier, à l’avantgarde du mouvement syndical. La globalisation a ouvert un immense champ d’action aux entreprises mondialisées, outrepassant souvent les limites des restrictions nationales, qu’elles violent souvent de façon brutale. Par conséquent, la lutte contre les multinationales ne peut seulement se dérouler sur le même terrain mondial d’action. Un rôle nouveau, très vaste, revient donc dans ce processus aux organisations mondiales du mouvement syndical international. Cela implique, pour être à la hauteur, beaucoup de travail, une grande flexibilité et des approches nouvelles. Le fait que des succès impressionnants aient été enregistrés dans le passé démontre clairement que le mouvement syndical international entre dans ce nouveau siècle avec une force intacte et la même grande volonté d’agir.

A contrario, les succès récents pourraient ne pas durer nécessairement, ou pourraient même mener à un renversement total des réductions massives résultant de la mondialisation. Quelques premiers signes d’espoir pourraient aider à poursuivre les efforts de manière soutenue. Il ne s’agit pas de limiter les dégâts mais d’initier un développement qui pourrait entraîner des changements positifs véritables.

Sur l’arène internationale, les Global Unions ont véritablement fait tout ce qu’elles pouvaient faire en ce sens. Leur rôle présent et futur dépend également de la volonté des syndicats membres d’assurer la disponibilité des ressources matérielles qui leur sont nécessaires. L’instabilité et la faiblesse d’organisation de beaucoup de syndicats dans les pays du tiers-monde, les limites de leur capacité à représenter leurs intérêts et la menace qui pèse sur l’existence des organisations – en raison des volontés de restrictions et même de répression de la part des gouvernements et des multinationales – rendent nécessaires une promotion et un soutien directs, pour longtemps encore.

La politique syndicale au niveau international ne doit pas être considérée comme une activité accessoire à la politique syndicale nationale, mais au contraire comme son prolongement et son complément à travers l’information, la coordination et le soutien. Il ne suffit pas que ce soient seulement les cadres dirigeants supérieurs des membres adhérents qui participent aux activités des Global Unions. La solidarité internationale, qui se manifeste à travers les activités des fédérations mondiales de branche et la Confédération internationale des syndicats libres, doit concerner tous les adhérents.

C’est la raison pour laquelle ce genre de travail devrait trouver sa place véritable dans les activités d’information et de formation des syndicats nationaux. Le présent manuel tente d’y apporter une contribution.

Individual Descriptions



Fédération internationale de journalistes (FIJ)

Histoire et organisation

Une première tentative visant à fonder la Fédération internationale des journalistes a eu lieu à Paris en 1926, mais elle a échoué. D'autres tentatives ont été faites plus tard, mais elles ont connu le même sort. Sous sa forme moderne, la FIJ fut créée en 1952 par des syndicats de journalistes originaires de 12 pays d'Europe de l'Ouest, mais aussi des USA et du Canada. Ces syndicats ont quitté l'organisation internationale des journalistes en 1946 à cause de conflits continus à propos de principes fondamentaux, tels que la liberté de la presse et l'indépendance des journalistes vis-à-vis des gouvernements. En 1985, la FIJ fut reconnue en tant que Global Union par la Conférence générale des Global Unions Federations. Aujourd'hui, la FIJ a des organisations membres dans plus de 100 pays, avec quelque 500.000 adhérents, et représente la plus grande organisation de journalistes à travers le monde.

- **Domaines d'organisation:** presse écrite, radio, cinéma et télévision, agences de presse, bureaux de presse, agences de relations publiques et nouveaux médias électroniques. Les adhérents doivent être cependant des journalistes (texte ou graphie) à temps plein (professionnels). Certains domaines se chevauchent avec ceux d'autres Global Unions. Par exemple, les maquettistes peuvent adhérer soit aux syndicats de journalistes soit aux syndicats classiques des imprimeurs. Les associations pour la liberté de la presse qui ne répondent pas à tous les critères d'un syndicat peuvent devenir membres associés, avec droit de parole mais pas avec droit de vote dans les organes de décision.

- **Structures d'organisation:** le congrès, (tous les trois ans); 21 membres au comité exécutif (président, 3 vice-présidents, 16 représentants élus directement parmi lesquels 8 sont des représen-

tants régionaux, plus le secrétaire général, sans droit de vote); le comité administratif comprend le président, 3 vice-présidents, le trésorier et le secrétaire général.

- **Structure régionale:** la FIJ a des bureaux régionaux à Bruxelles pour l'Europe de l'Ouest, en Australie pour l'Asie et le Pacifique, à Caracas pour l'Amérique latine, et à Ljubljana (Slovénie) pour l'Europe de l'Est. La FEJ, organe de représentation de la FIJ pour l'Europe, a été reconnue comme fédération européenne sectorielle par la Confédération européenne des syndicats. Les activités régionales ne sont pas initiées et étendues d'égale manière selon les différentes régions.

- **Groupes pour les sujets particuliers:** il existe des groupes de sujets particuliers tels que les droits d'auteurs, les droits des journalistes indépendants, la protection de la diffusion publique, la liberté de l'information, ainsi que le racisme et la xénophobie.

Aspects particuliers:

La liberté de la presse et celle des médias sont les piliers de la démocratie. Les journalistes qui s'expriment au nom de ces principes sont par conséquent souvent les premières victimes des



régimes dictatoriaux et des organisations anti-démocratiques. L'assistance aux membres persécutés ou en situation de danger, ainsi que la lutte pour la démocratie, épuisent une bonne partie des ressources de la FIJ.

Tâches et objectifs

La FIJ est d'abord et avant tout engagée en faveur de la liberté d'expression de la presse, ainsi que de l'indépendance des journalistes, de leur formation et de leur perfectionnement. Dans la mesure où la FIJ est concernée, le plus important pour elle est de définir elle-même ce que l'on entend par éthique journalistique et de ne pas en laisser le soin aux gouvernements. De son point de vue, l'Etat ne devrait pas exercer de contrôle sur les médias.

Les activités

Droits de l'homme et droits syndicaux

Dès 1992, la FIJ a créé un «Fonds international de sécurité» dans le but d'améliorer l'aide humanitaire aux journalistes et aux travailleurs des médias en mauvaise situation. L'argent est donné par les journalistes et leurs syndicats de toutes les régions du monde. Les ressources financières sont également utilisées pour envoyer des commissions d'enquête dans les régions et les pays où les droits de la presse et des syndicats sont violés, et d'établir des rapports sur ces cas.

La FIJ a lancé par exemple une campagne mondiale contre la condamnation de journalistes en Indonésie. Dans l'ex-Yougoslavie, elle a soutenu quelques 50 organisations de médias indépendants par-delà les frontières créées par la guerre. En 1995, le Congrès a décidé entre autres de mettre sur pied une commission concernant ce qui été appelé «les médias de la haine», qui avaient diffusé une propagande guerrière et avaient provoqué la haine entre les groupes ethniques, les nationalités et les religions. En signe de solidarité avec les journalistes en danger, le Congrès a également décidé de créer un centre régional en Algérie. Entre 1993 et 1996, près de 50 journalistes furent assassinés par les terro-

ristes dans ce pays. Un autre centre d'assistance aux journalistes fut créé au Timor oriental. Depuis 1999, la FIJ a soutenu activement l'Association des journalistes du Kosovo pour les aider à relancer leurs activités.

En 1999, plus de 80 journalistes du monde entier ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions; plusieurs d'entre eux ont été assassinés. La FIJ appelle donc à l'adoption d'un code international de conduite pour la protection de l'activité des journalistes.

Défense de la démocratie et du pluralisme

La FIJ a tracé un programme «médias pour la démocratie», devant servir à défendre la démocratie et le pluralisme. Ce programme parraine les activités de promotion des médias indépendants, et collabore avec les éditeurs qui forment les journalistes, ainsi qu'avec les organisations de droits de l'homme dans trois continents.

La FIJ s'exprime également en faveur de la coopération entre d'une part les syndicats des travailleurs des médias et, d'autre part, les dirigeants de la diffusion, dans le but de protéger la diffusion publique. Elle initie des campagnes pour la liberté de diffusion et pour le renforcement des droits sociaux et professionnels dans le cadre du développement de «la société de l'information».

La FIJ a publié un document de stratégie politique intitulé «Accès à la société d'information et pluralisme». Alors qu'elle intègre les avantages potentiels de la «société de l'information», tels que la croissance de l'activité, de meilleures opportunités d'emplois, l'accès du grand public à des services publics de meilleure qualité, plus de démocratie et une plus grande participation du grand public au processus de prise de décision, la FIJ estime que ce processus ne peut réussir sans une implication accrue des citoyens et des travailleurs. Tant que ce processus est régi uniquement par le progrès technologique et les conditions du marché, il persistera un danger de concentration accrue des médias sur la base de programmes commerciaux dans une télévision diffusant surtout des pro-

grammes faits de sensationnel et de violence, une télévision dominée par la publicité et les intérêts commerciaux. Cela risque d'aboutir en définitive à une situation dans laquelle les institutions politiques seront soumises à l'influence des grands groupes d'information. Dans le même temps, la concentration du pouvoir médiatique dans les sociétés urbanisées riches élargira le fossé entre les riches et les pauvres dans le monde, et exclura de l'information certains secteurs de la population, ce qui les mettra dans une situation d'isolement discriminatoire.

Le document de stratégie politique de la FIJ appelle à une approche plus globale, qui réunirait tous les décideurs au niveau national, régional et international, afin de discuter ensemble des problèmes. La garantie d'un même libre accès pour tout le monde au réseau doit finalement constituer un des objectifs à atteindre. Dans ce contexte la FIJ demande un examen plus approfondi des effets de «la société de l'information», et un cadre réglementaire pour la protection des droits sociaux et professionnels des travailleurs de la télévision.

Au mois de juin 2000, la FIJ a organisé un sommet international à Caracas sur le thème des «droits d'auteurs». Il s'est terminé par la décision de lancer une campagne d'action coordonnée en faveur de la protection des droits d'auteurs. Les groupes concernés sont les écrivains, les journalistes et autres créateurs particuliers, de même que les groupes de défense des droits de l'homme, les syndicats, les hommes politiques et les employeurs. Le principe qui sous-tend cette décision est l'affirmation que les droits intellectuels sont aussi des droits humains universels. Les négociations collectives ont pour objectif le renforcement de l'organisation des travailleurs et des journalistes indépendants, et de rendre leur représentation plus efficace. Une coopération plus étroite avec les autres syndicats et les autres groupes sociaux sympathisants est nécessaire afin d'améliorer la protection légale. A cette fin, des stratégies visant à une harmonisation légale, à l'information et au perfectionnement pour améliorer la prise de conscience, doivent être élaborées à l'intention des membres de la FIJ et des sympathisants. Il est nécessaire par ailleurs

de développer un code de conduite, de faire campagne pour le droit aux négociations collectives quand cela s'avère nécessaire, et d'établir des bases de données adéquates.

Projets, éducation, formation

Le département des projets de la FIJ a planifié ou lancé, pour la période 1999/2000, un total de 42 projets d'activités, dont certains étaient des projets à long terme. Ils comprennent des cours très diversifiés d'instruction et de formation traitant des aspects syndicaux et journalistiques. 14 programmes, consacrés au sud-est du continent, se sont déroulés en Europe avec des fonds spéciaux mis à disposition dès le déclenchement des événements dans la région des Balkans. En Afrique, ce sont 9 réunions qui furent consacrées essentiellement aux problèmes syndicaux et aux problèmes légaux. En Asie, la FIJ a sponsorisé 9 projets d'activité, concentrés exclusivement sur les problèmes d'organisation syndicale. A l'inverse, le programme pour l'Amérique latine comprenait un programme d'instruction sur plusieurs années pour des jeunes syndicalistes, et des séminaires sur les problèmes légaux et les reportages sur les élections. Au niveau mondial, une étude a été menée avec l'OIT sur les conditions de travail des journalistes indépendants, ainsi qu'une autre sur la contribution des femmes journalistes dans la lutte pour les droits syndicaux et la liberté de la presse. Un concours portant sur des ouvrages mettant en évidence l'importance des droits de l'homme pour le développement, a été organisé sur une période de trois ans et prit fin au mois de septembre 2001.

Une grande partie des campagnes de la FIJ contre le racisme est prise en charge par le Regroupement international des médias contre le racisme et la xénophobie (RIMRX). Ce dernier représente une autre coalition européenne de journalistes et d'experts des médias, qui fut créée en 1995 pour traiter en particulier de problèmes d'éthique et de standards. Le RIMRX s'est fixé comme objectif de mettre en place une stratégie pour l'amélioration de la qualité des reportages sur la race, la tolérance et la co-existence mul-

tiraciale. Il a organisé 7 conférences internationales depuis sa création, et a contribué à la conception du prix de la FIJ pour les journalistes qui réalisent des reportages sur les problèmes de racisme et de xénophobie.

Par ailleurs, la FIJ a la responsabilité du sous-projet journalistique Royaumont, créé par l'Union européenne dans le but d'encourager la paix, la stabilité et les relations de bon voisinage entre les Etats du sud-ouest européen.

Les relations avec les organisations internationales

La FIJ entretient des relations notamment avec l'UNESCO, l'OIT, l'Organisation mondiale pour la propriété industrielle (OMPI), le Centre des Nations unies pour les droits de l'homme, le Comité international de la Croix-Rouge et Amnesty international. La FIJ participe au Forum d'information de la société de l'information de l'UE, qui étudie les effets du changement technique et social par rapport à l'émergence de «la société de l'information» et des systèmes de nouveaux médias.

Information et réseaux

La FIJ diffuse en trois langues la lettre d'information «Directline» à l'intention de ses organisations membres et de 1500 abonnés. Ce bulletin publie des reportages sur les activités des syndicats affiliés, sur les questions des droits de l'homme, les nouvelles technologies etc. Des éditions spéciales présentent l'évaluation des questionnaires adressés aux membres, concernant par exemple les conditions de travail, les salaires minimum et maximum, les horaires de travail, la réglementation des congés, la rémunération des heures supplémentaires, des congés, etc.

La FIJ publie par ailleurs le bulletin «Euro-news» sur les questions d'organisation de la Fédération européenne de journalistes, ainsi que le «News Line» en relation avec le projet Royaumont. Afin de gérer les attaques contre les médias et de les rendre publiques, la FIJ – conjointement avec d'autres organisations de la presse

libre – a mis en place un réseau électronique mondial pour diffuser rapidement de telles informations par courrier électronique.

Les défis futurs

Une révolution technologique bat son plein dans le secteur des médias, accompagnée de changements radicaux dans la détention du capital. Aujourd'hui, les groupes internationaux de mass-media ainsi que les entreprises de téléphonie et d'informatique se battent les unes contre les autres pour la domination mondiale des nouveaux marchés des multimédias. Cette révolution technique aboutira à des changements conséquents dans le contenu et la localisation du travail. Les réseaux transfrontaliers détruisent les lignes de démarcation entre les juridictions nationales et internationales. De nouvelles technologies de reproduction et de conversion, ainsi que les bases de données diffusées à travers le monde sur des réseaux informatiques mondiaux, rendent de plus en plus difficile la protection de la propriété intellectuelle. La protection des sources confidentielles d'information est en danger si tout appel sur un téléphone digital peut être repéré à la source.

L'accès à l'information dans ce nouveau monde médiatique ne peut être laissé au seul capital. De nos jours, l'immense majorité des populations de ce monde n'a jamais donné un coup de téléphone, alors qu'une minorité de personnes surfe sur Internet à longueur de journée, et depuis longtemps déjà. Ceux qui contrôlent l'information détiendront également le pouvoir. La concentration de l'information entre les mains d'une minorité doit s'arrêter, si on ne veut pas que s'élargisse le fossé qui existe entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas.

Les changements radicaux dans le secteur des communications sont particulièrement critiques pour ceux qui travaillent comme journalistes. Il devient de plus en plus évident que la révolution médiatique représentera le plus grand des défis parmi ceux qui se posent à toutes les activités futures de la FIJ.



Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)

Histoire et organisation

Les ouvriers de la métallurgie qui avaient participé à un congrès socialiste international à Zurich, ont fondé la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie en 1893. Elle a débuté avec un bureau d'informations pour l'échange d'informations et un agent de liaison dans 8 pays: la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche-Hongrie, la Belgique, la France, la Grande-Bretagne et les USA. A sa création, la fédération comptait 60 000 adhérents. Le mouvement international se développa rapidement et se donna le nom de Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie en 1904.

Aujourd'hui, la FIOM compte plus de 200 syndicats affiliés dans 100 pays, avec plus de 25 millions de travailleurs de la métallurgie.

- **Domaines d'organisation:** Travailleurs de la production et employés salariés de l'industrie automobile, l'industrie aérospatiale, l'industrie électrique et électronique, la construction mécanique et le travail des métaux, la construction navale, la production du fer et de l'acier, ainsi que la production des métaux non-ferreux.
- **Structure d'organisation:** Le congrès (tous les 4 ans), le comité central (organe exécutif), le comité exécutif (comité de direction), le comité financier. Le secrétariat permanent a son siège

à Genève, où le secrétaire général et 27 personnes s'occupent des affaires courantes.

- **Structure régionale:** Face à la mondialisation croissante de l'économie, une attention particulière a été accordée à la mise en place de structures régionales en Afrique, en Asie, en Amérique latine, en Europe centrale et en Europe de l'Est. 16 sous-régions ont été créées dans ces quatre régions, et des réunions ont fréquemment lieu entre elles. Des bureaux ont été ouverts à Johannesburg pour l'Afrique de l'Est et du Sud, à Santiago du Chili et à Mexico-city pour l'Amérique latine et les Caraïbes, à New Delhi pour l'Asie du Sud, et à Kuala Lumpur pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique. Il existe également un projet de bureau à Moscou pour les pays de la Communauté des Etats indépendants.

- **Structure sectorielle:** Il existe des groupes sectoriels dans les domaines d'organisation de la liste indiquée ci-dessus, et des groupes inter-professionnels, tels que celui des femmes ou des travailleurs non-manuels.

Aspects particuliers

La Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie œuvre en faveur de la solidarité par-delà les frontières nationales entre les „cols blancs“ et les „cols bleus“,



dans des secteurs industriels importants, dans le but d'améliorer les salaires et des conditions de travail de millions de personnes.

Cet objectif a toujours guidé la politique de la FIOM depuis plus de 100 ans. Les syndicats sont maintenant confrontés à des défis nouveaux avec la mondialisation de l'économie. La technologie moderne a sous maints aspects effacé les frontières nationales et accéléré le rythme des changements industriels. Trente ans auparavant, les firmes rencontraient beaucoup de difficultés à déplacer des industries d'un endroit à un autre; de nos jours, elles peuvent le faire en très peu de temps. La motivation qui caractérise ces mouvements trouve généralement son explication dans la recherche des coûts de production industriels les plus bas possibles. Chaque décision de délocalisation affecte les travailleurs et leurs familles.

Le travail le plus important des syndicats consiste actuellement à faire en sorte que la mondialisation serve tout le monde. Le mouvement syndical doit agir comme un contrepoids à la puissance du capital international.

La mondialisation n'est pas seule à avoir un impact sur les syndicats. L'augmentation du nombre de femmes travailleuses et des employés en col blanc oblige les syndicats à revoir d'urgence leurs méthodes de travail et leurs propres structures. L'activité industrielle demande plus de connaissances, ce qui signifie que les syndicats doivent réfléchir à de nouvelles voies. L'augmentation du nombre d'employés en col blanc combinée à une diminution de celui des employés en col bleu, a un impact sur les syndicats à tous les niveaux.

Les activités syndicales sont donc plus nécessaires que jamais.

Les objectifs de la FIOM incluent le travail avec les syndicats affiliés pour:

- syndiquer de nouveaux membres et de nouvelles organisations démocratiques d'ouvriers de la métallurgie partout à travers le monde;
- renforcer le droit des travailleurs, en particulier celui des femmes;
- s'assurer de l'introduction des accords cadre internationaux dans les compagnies transnationales;

- influencer les hommes politiques pour faire en sorte que leurs décisions mènent à une juste répartition de la croissance et des ressources.

Activités

La FIOM et ses nombreux syndicats affiliés dans les pays industrialisés ont été à l'avantgarde des campagnes syndicales réussies, en particulier depuis la Seconde Guerre mondiale. Ce fut souvent grâce à un syndicat affilié de «l'Internationale du fer» que furent abattues ce qui fut appelé les «dernières barrières» des employeurs dans un pays donné, par exemple la lutte pour la réduction du temps de travail, des congés plus longs ou les weekends libres. Très souvent ce fut le résultat de grèves dures. Les succès obtenus par les syndicats membres de la FIOM furent revendiqués plus tard par les travailleurs d'autres branches industrielles. La solidarité de la FIOM a joué un rôle significatif dans la réalisation de ces avancées.

La FIOM veut construire un mouvement planétaire des travailleurs de la métallurgie, en y ajoutant une dimension mondiale aux activités de tous les syndicats. Dans ce contexte, la FIOM soutient les campagnes mondiales qui visent à syndiquer les activités non-organisées, y compris les projets de recrutement et de formation des formateurs syndicaux.

La FIOM organise des douzaines de séminaires et de cours chaque année, souvent dans les pays en voie de développement ou dans les pays où les syndicats sont fragiles ou en danger. Les cours sont normalement organisés par les bureaux régionaux de projets de la FIOM. Les sujets portent généralement sur les méthodes d'organisation d'un syndicat, soit comment recruter et garder ses adhérents, ou comment négocier et formuler des conventions collectives. Des séminaires spéciaux sont organisés à l'intention des femmes.

Des conférences régionales pour des secteurs donnés préparent le terrain à la collaboration et aux échanges d'informations dans un secteur particulier. Les conseils mondiaux des entreprises regroupent les militants syndicaux activant dans les entreprises transnationales.

Des cours d'été sont organisés par la FIOM à Genève, en Suisse, pour une vingtaine d'adhérents provenant d'un nombre équivalent de pays. Les cours d'été sont destinés à de jeunes syndicalistes des deux sexes. Pour le mouvement syndical à travers le monde, un recrutement accru de femmes mais aussi de jeunes militants est une question de survie.

Représentation auprès des organisations internationales

À l'inverse du cadre de travail et aux priorités établies par le programme d'action de la FIOM, la coopération avec les autres GUF, la CISL et la CCS, est basée surtout sur des actions en direction des institutions financières internationales, de l'OMC, du Forum économique mondial, du Forum social mondial, et des mouvements de la société civile.

Les mouvements sociaux à travers le monde mènent actuellement des luttes que le mouvement syndical devrait lui-même mener. Afin de jouer pleinement son rôle, le mouvement syndical doit avoir des objectifs clairs lors de ses rencontres avec les institutions du système multilatéral; la cohérence avec ces objectifs devrait se refléter dans la stratégie au niveau national des organisations affiliées, particulièrement dans les relations avec les institutions financières internationales.

Le programme d'action de la FIOM considère clairement la lutte pour une dimension sociale de la mondialisation économique comme un objectif primordial. La négociation collective est définie comme l'instrument clé pour la promotion et la protection des droits fondamentaux et pour combattre les inégalités sociales. Pour atteindre ces objectifs, les travailleurs de la métallurgie doivent agir au niveau national et international, et établir des alliances avec les mouvements sociaux qui partagent leurs valeurs et leurs aspirations fondamentales.

Pour que le commerce profite aux peuples du monde entier, une réforme de l'OMC est indispensable: les standards sociaux, du travail et de l'environnement doivent être intégrés à ces règles; les politiques de l'OMC et des institutions de Bretton Woods doivent être réorientées dans

le cadre d'une vision du développement intégrant l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs dans les pays en voie de développement, ainsi que l'amélioration de leur accès aux marchés des pays développés. La réforme des institutions financières internationales aurait dû avoir lieu depuis longtemps déjà, tout comme sont déjà indispensables la transparence et une responsabilité plus élevée de leur part.

La FIOM joindra ses efforts à ceux d'autres organisations syndicales en vue de l'instauration de ce qui est communément appelé la „taxe Tobin“, c'est-à-dire de l'annulation de la dette, de la prise en compte des questions des droits de l'homme et des droits syndicaux par les politiques des institutions de Bretton Woods, et plus généralement en vue de faire respecter par les organisations du Système des Nations unies les principes du sommet mondial de l'ONU à Copenhague.

Les entreprises transnationales (ETN)

La FIOM organise régulièrement au niveau des syndicats d'un grand nombre d'ETN des conférences de branche et des réunions élargies, au cours desquelles les travailleurs peuvent concevoir des stratégies communes et adopter une politique syndicale coordonnée de négociations.

Les accords cadre internationaux (ACI) sont un outil certes relativement récent, mais désormais largement utilisé par la FIOM et d'autres Global Unions pour la mise en place de règles de conduite avec les entreprises transnationales. Puisqu'ils sont négociés à un niveau global et qu'ils nécessitent la participation des syndicats, les ACI sont un instrument idéal pour traiter des questions soulevées par la mondialisation.

Ces accords, antérieurement appelés codes de conduite, sont négociés à un niveau mondial entre une firme transnationale donnée et les syndicats de ses employés. C'est un instrument global ayant pour but la garantie des droits fondamentaux des travailleurs sur tous les sites d'implantation des entreprises concernées. Les ACI sont donc négociés au niveau mondial mais appliqués au niveau local.

Généralement, un ACI reconnaît les standards fondamentaux du travail de l'OIT. Par ailleurs, la firme concernée doit accepter d'as-



sur des salaires et des conditions de travail décentes, et garantir un environnement professionnel sain en matière d'hygiène et de sécurité. Il existe par ailleurs un accord aux termes duquel les fournisseurs et sous-traitants doivent être incités à être en conformité avec ces standards; on notera enfin que les ACI intègrent les syndicats dans leur mise en œuvre.

Le caractère transnational des affaires et l'économie mondialisée soulèvent des questions qui transcendent les législations nationales. A travers les ACI, les standards fondamentaux de l'Organisation internationale du travail peuvent être garantis dans toutes les unités d'une firme transnationale. Ceci est particulièrement utile dans les pays émergents et dans les pays en voie de développement où la législation est parfois insuffisante, peu appliquée ou défavorable aux travailleurs.

Les ACI constituent un moyen de promotion des droits des travailleurs sur l'arène mondiale. Leurs dispositions garantissent d'influer sur les dialogues et de les rendre mutuellement bénéfiques. Contrairement aux codes de conduite à caractère unilatéral, les ACI renforcent l'application des accords ouvrant ainsi la voie à de véritables améliorations.

Dernièrement, au mois de juillet 2003, la FIOM a signé 5 ACI pour les transnationales suivantes: Merloni, Volkswagen, Daimler Chrysler, Leoni et GEA.

L'égalité des chances et le travail féminin

L'application du principe de l'égalité des chances et des droits de chacun sur le lieu de travail, femme ou homme, jeune ou vieux, sans distinction de race ou d'origine, constitue une activité primordiale de la FIOM. Dès 1952, un fonds de solidarité pour les syndicats des pays du tiers monde fut créé. 40 pour cent des ressources de la FIOM sont destinés aux activités dans les pays en voie de développement. L'argent est dépensé en particulier pour aider les collègues des pays pauvres à construire et à renforcer des syndicats libres, indépendants et démocratiques pour les travailleurs de la métallurgie.

Une attention particulière est accordée au recrutement des femmes travailleuses. La FIOM déploie des efforts continus pour donner de l'ampleur à ce domaine professionnel à travers des actions sectorielles et des campagnes internationales, et pour susciter une plus grande solidarité en faveur des femmes.

Par ailleurs, la FIOM s'intéresse également à la question critique de la sous-représentation des femmes dans ses structures. Le comité exécutif de la FIOM a voté à l'unanimité une recommandation adressée au prochain congrès de la FIOM (2005), visant à changer les règles relatives à la taille de l'exécutif pour en accroître le nombre des membres et le fixer à 24, parmi lesquels 6 au moins reviendraient à des femmes, et dont les sièges seraient distribués équitablement entre les régions.

La décision fait partie d'une large plate forme de mesures adoptées par l'exécutif. Elle inclut la mise en place de structures féminines au niveau mondial, régional ou sous-régional, fixant à un objectif de 20 pour cent la participation des femmes au comité central et au congrès; la plate forme prévoit la tenue d'une conférence des femmes en même temps que le congrès.

Information et réseaux

La FIOM communique avec ses membres affiliés, leurs adhérents et le reste du monde à travers un certain nombre de canaux. Le site web www.imfmetal.org est actualisé quotidiennement. Un bulletin de nouvelles, «IMF News-Briefs», est diffusé hebdomadairement par e-mail ou par fax, en anglais et en espagnol.

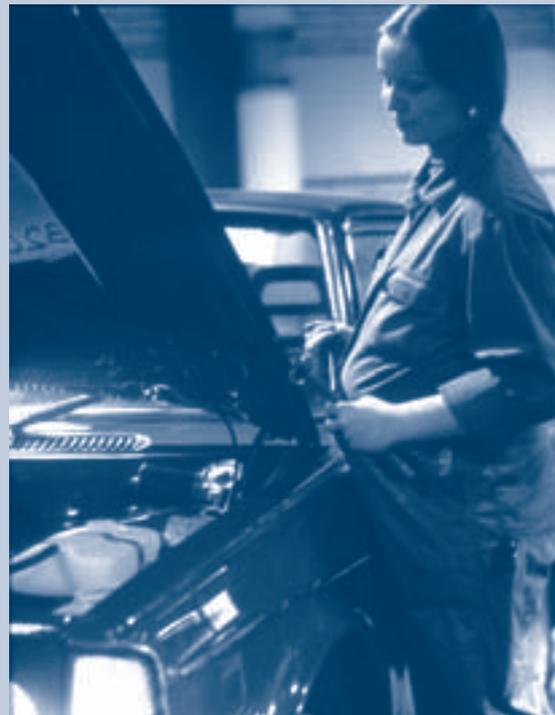
Un magazine, «Metal World», contenant des articles, des interviews et des analyses est publié trimestriellement en anglais, en japonais et en russe.

Des enquêtes sont publiées fréquemment. Parmi celles-ci figure une enquête devenue classique, «le pouvoir d'achat du temps de travail», qui est une étude comparative sur l'évolution du pouvoir d'achat dans plusieurs pays. Les changements permanents dans les industries automobiles dans le monde sont couverts par «IMF Auto Report» qui paraît régulièrement.

Toutes les publications de la FIOM sont disponibles sur son site www.imfmetal.org, pour leur téléchargement. La plupart de ces publications sont disponibles en plusieurs langues.

Défis et activités à venir

Les industries traditionnelles du fer et de l'acier constituent (et continuent de l'être dans beaucoup de pays) la base fondamentale du corps adhérent de la FIOM, mais cette situation évolue actuellement de plus en plus en faveur du secteur de la FIOM, mais cette situation évolue actuellement de plus en plus en faveur du secteur de la production de matières premières dans les pays à faibles salaires. Les surcapacités sont la conséquence de cette évolution. Pendant les périodes de déclin économique (comme dans l'ex-URSS), ces surcapacités ne pouvaient être



utilisées pleinement qu'à travers le dumping des prix. Par conséquent, les anciennes industries dominantes ne sont plus compétitives et transforment des régions entières en terrains vagues. A l'inverse, les anciennes entreprises de l'industrie lourde utilisent de plus en plus les technologies de pointe. La FIOM doit ainsi relever le défi consistant à syndiquer une nouvelle catégorie de travailleurs hautement qualifiés dans ces entreprises, dont beaucoup pensent qu'ils ont peu de choses en commun avec les traditions des travailleurs de l'industrie lourde.

La FIOM a demandé un statut d'ONG à l'Organisation mondiale du commerce et à la Banque mondiale.

Afin de donner un nouvel élan à la solidarité internationale, la FIOM a adopté pour les années à venir un programme trans-frontières afin:

- de renforcer la coopération internationale dans les domaines économiques et financiers par la promotion d'investissements productifs et la création d'emplois, par la régulation et la stabilisation des marchés financiers, par le refus du démantèlement des systèmes de sécurité sociale, et par la garantie d'un développement économique durable,
- de bannir toute forme de dumping social,
- d'intégrer les pays en voie de développement dans l'économie mondiale.



Fédération internationale des ouvriers des transports (ITF)

Histoire et organisation

La Fédération internationale des ouvriers des transports tient ses origines de la Fédération internationale des travailleurs des bateaux, des docks et des bords de rivières, qui avait été créée en 1896 comme organisation de marins et de dockers. Deux années plus tard, elle intégra dans ses rangs les travailleurs du transport routier et changea son nom en ITF. Quand le secteur de l'aéronautique se fut développé techniquement, il fut intégré également à cette organisation. Son siège a d'abord été installé à Berlin puis à Amsterdam, avant de se déplacer à Londres en 1938, à cause de la menace nazie grandissante.

Au début de l'année 2004, le nombre d'adhérents dépassait les 5 millions, avec 621 syndicats dans 137 pays. Environ 12% des adhérents sont des femmes.

- **Domaines d'organisation:** tous les travailleurs de l'industrie des transports, de l'industrie de la pêche et des industries du tourisme.
- **Structure d'organisation:** un congrès (tous les 4 ans), un président et 5 vice-présidents (parmi lesquels au moins un provient de chacune des 5 régions, et un membre au moins parmi ces 5 doit être une femme); le comité exécutif, comprenant 38 membres, y compris le secrétaire général qui dirige le secrétariat.
- **Structure régionale:** des bureaux régionaux et sous-régionaux à Nairobi et Ouagadougou pour l'Afrique, à Tokyo et Delhi pour l'Asie/Pacifique, à Bruxelles et Moscou pour l'Europe et enfin à Rio de Janeiro pour l'Amérique latine et les Caraïbes.
- **Structure sectorielle:** 8 sections professionnelles, en particulier les chemins de fer (1,3 millions d'adhérents), le transport routier (1,5 million), la navigation fluviale (55 000), les dockers (380 000), les marins (655 000), la pêche (112 000),



l'aviation civile (602 000), les services touristiques (60 000). Pour ce dernier secteur, un comité européen de liaison a été mis en place en 1995; il agit en commun avec l'UNI (Union Network International), et l'IUF (FSI, Fédérations syndicales internationales) du fait des chevauchements de compétences qui existent entre ces autres Global Union Federations (GUF). Un département spécial pour les marins supervise le coté sectoriel dans la campagne de la ITF contre les pavillons de complaisance et il en fait rapport au „Comité de loyauté des pratiques“, un organe composé, à égalité, de membres des syndicats de marins et de dockers de la ITF.

Chacun des comités de section a un réseau de sous-comités, des groupes de travail et des commissions s'occupant de catégories, de questions ou de campagnes sectorielles spécifiques.

Parmi les campagnes lancées par des sections professionnelles nous citerons entre autres la Journée d'action contre les horaires de travail trop longs et la fatigue dans les transports routiers, la campagne pour les services publics et la sécurité dans les transports ferroviaires, la campagne contre la «rage de l'air» dans l'aviation civile, la campagne pour l'arrêt du blocage des syndicats dans les ports, et la campagne pour une attention particulière sur les marins à l'occasion de la Journée maritime mondiale organisée par l'Organisation maritime mondiale.

Aspects particuliers

Alors que la ITF agit de la même manière que d'autres Global Union Federations dans certains secteurs du transport, dans la navigation par contre et grâce au système des pavillons de complaisance, elle a repris à son compte beaucoup de fonctions qui devraient être normalement assurées par les syndicats nationaux. Depuis plus de 50 ans, et dans ce qui a été la première manifestation de la mondialisation, les armateurs ont enregistré leurs bateaux dans des pays qui louent leurs pavillons aux armateurs de n'importe quelle nationalité. Ce système leur a permis d'éviter facilement les impôts, les législations sociales et les syndicats nationaux. Etant donné que les marins travaillant sur ces bateaux ne pouvaient pas être protégés par leurs syndicats nationaux, les syndicats de marins et de dockers ont mené une campagne contre ce système. Cette action a été lancée sous deux formes: d'une part une campagne politique pour convaincre les organisations internationales telles que l'ONU de mettre fin au Système des pavillons de complaisance (SPC) lui-même, et d'autre part une campagne sectorielle organisée pour garantir la protection des syndicats et l'application d'un minimum de standards professionnels aux marins concernés. En 2000, après avoir pendant longtemps soutenu unilatéralement ces standards, la ITF a conclu pour la première fois une convention collective internationale avec un grand groupe international d'employeurs maritimes, dans laquelle il est prévu des salaires et

des conditions minimales pour les marins sur les bateaux ,SPC'. Les marins concernés sont pris en charge soit par un syndicat membre de la ITF, soit directement par le département spécial des marins de la ITF dans le cas où aucun syndicat n'existe dans le pays concerné. La ITF est ainsi la seule fédération syndicale internationale (GUF) pouvant exercer une influence directe sur les salaires et les conditions de travail d'un groupe spécifique de travailleurs.

Tâches et objectifs

En plus des tâches régulières telles que les campagnes pour les droits de l'homme, les droits syndicaux et le soutien aux organisations affiliées, la ITF est également active dans les organes internationaux et régionaux qui réglementent le secteur des transports du point de vue économique et social et qui mettent en place les orientations politiques pour le secteur. Eu égard aux conditions spéciales du secteur du transport, la ITF doit souvent apporter une aide directe dans des cas où d'autres Global Unions Federations ne peuvent prêter assistance qu'indirectement, par l'intermédiaire de leurs organisations affiliées.

Activités

Mobiliser la solidarité

Au congrès de 1998, la ITF a adopté un programme politique appelé «mobiliser la solidarité», conçu pour mieux rapprocher l'action internationale des organisations syndicales des transports, et pour aplanir «la pyramide des communications», qui peut être parfois un facteur de ralentissement de la solidarité internationale. Ce programme comprenait une série d'actions éducatives, parmi lesquelles une université d'été organisée annuellement pour les militants syndicaux de premier plan, ainsi que du matériel d'enseignement et des réseaux mis à la disposition des cadres syndicaux. Au congrès de 2002, la ITF a adopté un second programme politique: «mondialiser la solidarité» qui s'ajouta aux progrès réalisés depuis Delhi. Ce programme met l'accent sur des campagnes inter-



nationales plus efficaces, sur le renforcement des liens entre le mouvement syndical mondial et le mouvement social au sens large, tout en prenant en ligne de compte le niveau croissant d'intégration dans les activités de logistique des transports de marchandises à l'échelle mondiale. Les deux programmes ont également mis en évidence la nécessité de mettre en place des comités nationaux de coordination des syndicats de la ITF comme éléments fondamentaux de la solidarité nationale.

L'assistance directe aux marins

La ITF joue un rôle central dans l'assistance aux marins du monde entier, par l'intermédiaire de son réseau de plus de 130 inspecteurs dans les ports, et par l'intermédiaire d'une équipe au niveau du siège social chargée directement des problèmes des marins. Cette activité est prise en charge par le Fonds d'assistance sociale et de protection des marins, financé par des redevances payées par les armateurs ayant signé des conventions collectives concernant plus de 6000 bateaux sous pavillons de complaisance.

Dans le cadre de la campagne «pavillons de complaisance» des actions ont été lancées récemment dans des secteurs spécifiques de la navigation maritime. Une campagne concernant

le secteur de production de pétrole off shore est gérée en collaboration avec l'ICEM. Une autre, concernant les bateaux de croisière, a ouvert un bureau de campagne en Floride.

Représentation auprès des entreprises transnationales

La ITF est de plus en plus confrontée aux effets de la mondialisation dans les grandes entreprises avec lesquelles elle entretient des relations. Cependant, la solidarité internationale pourrait être mobilisée dans une série de cas spectaculaires afin de mettre un terme à cette situation. Ceci est particulièrement vrai dans l'aviation, où les compagnies multinationales sont encore incapables de travailler selon les réglementations internationales et ont créé les soi-disant «alliances» de compagnies aériennes. La ITF a créé parallèlement des «alliances de solidarité» réunissant les syndicats des compagnies aériennes concernées. La ITF maintient également un réseau d'officiels et de représentants des syndicats chargés des relations avec le nombre croissant de compagnies transnationales activant dans le secteur des liaisons bus/rail, telles que Vivendi/Connex (où elle travaille avec l'ISP et l'UNI) et des compagnies dont le siège est en Grande-Bretagne, dont First Group, National Express et Stagecoach.

Représentation auprès des organisations internationales

La ITF fait partie de toutes les organisations internationales concernées par le secteur du transport. Un rôle particulier est attribué à ses activités au sein de l'OIT et de l'Organisation maritime internationale (OMI). Grâce aux efforts déployés par les syndicats affiliés à la ITF au cours des dernières années, il a été possible de parvenir à faire adopter plus de cinquante conventions et recommandations par l'OIT, couvrant les travailleurs de la navigation maritime. En 2001, l'OIT décida de fusionner tous ces instruments dans une seule convention syndicale maritime pouvant devenir obligatoire sur n'importe quel navire impliqué dans le commerce international. Il est attendu que cette convention soit adoptée à l'occasion d'une conférence spéciale de l'OIT, en 2005. Un instrument similaire est en projet également pour les industries de la pêche.

Les femmes

La ITF soutient fermement la parité entre hommes et femmes dans tous les domaines du secteur des transports. L'élection d'une Commission des femmes en 1998 a beaucoup renforcé les activités les concernant. Cinq membres du comité exécutif de la ITF, y compris l'un(e) des vice-président(e)s, sont des femmes. La commission est responsable d'un programme étendu d'activités de formation et de campagnes dans les différentes régions, ainsi que pour la création d'une série de réseaux féminins.

Une première étude datant de 1999 a permis d'identifier les domaines les plus importants d'activités futures pour les femmes. Une initiative basée sur ces conclusions vise deux objectifs majeurs:

- améliorer les droits des femmes dans le secteur des transports,
- augmenter les activités syndicales nationales et internationales prévues pour les femmes.

L'information

La ITF publie la revue «Transport International», une publication trimestrielle approfondie destinée aux militants syndicalistes, et un bulletin

électronique d'information «ITF On Line». Elle publie régulièrement par ailleurs des bulletins sectoriels, des prospectus et des guides de campagnes. Le «Bulletin des Marins», édité en 10 langues et 230 000 exemplaires, est distribué directement aux travailleurs du secteur maritime. La ITF produit également un certain nombre de documents audiovisuels, dont on peut trouver les détails sur son site: www.itf.org.uk

Défis et activités futures

L'industrie du transport se développe rapidement et avec une intégration croissante des différents modes de transport. Le rôle grandissant de la logistique dans le transport de marchandises, associé aux méthodes de production «à flux tendu» dans un secteur mondialisé, rend la chaîne du transport de plus en plus importante. Une démonstration claire en a été faite en 2002, lorsque les travailleurs dans les ports de la côte ouest des Etats-Unis ont vite paralysé les usines à travers l'Asie. Le soi-disant «travail informel», impliquant souvent des entreprises employant des travailleurs avec un contrat «d'indépendants», c'est-à-dire des travailleurs qui ont été employés à un certain moment et qui dépendent aujourd'hui encore de la même entreprise pour leur travail, mais sans protection sociale, devient un défi majeur en particulier dans le transport routier. Dans le secteur des transports ferroviaires, qui font de plus en plus l'objet de privatisations et de restructurations, souvent sous la pression des institutions internationales telles que la Banque mondiale, les cheminots tout comme les dockers maintenant font face aux mêmes problèmes. Le secteur de l'aviation est confronté à un besoin de changements majeurs du système de régulation, système qui a prévalu pendant plus de cinquante ans, mais qui a empiré avec la perte d'emplois aggravée par les événements du 11 septembre et par l'épidémie du SRAS de 2003. Tous ces développements, associés à l'influence des compagnies transnationales de transports urbains, appellent plus que jamais à une plus grande solidarité pratique internationale entre les syndicats des transports, et des liens plus étroits avec les autres membres de la famille des Global Unions.



Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et secteurs divers (ICEM)



Histoire et organisation

L'ICEM est l'avant-dernière née des Global Unions. Elle fut créée au mois de novembre 1995 par la fusion entre la Fédération internationale de la chimie, de l'énergie et des travailleurs des usines (ICEF) – fondée en 1907 sous le nom d'«Internationale des travailleurs des usines» – qui a fusionné à plusieurs reprises au cours de son histoire – et la Fédération internationale des mineurs (FIM), une organisation dont la longue histoire remonte à 1890. Le congrès de fondation a eu lieu à Washington avec pour mot d'ordre «Unifier et Organiser». Le 1er novembre 2000, l'Alliance unifiée des travailleurs du diamant (AUTD) s'est aussi affiliée à l'ICEM. Le Secrétariat syndical combiné comprend quelques 399 syndicats répartis à travers plus de 108 pays et totalise 20 millions d'adhérents.

- **Domaines d'organisation:** le secteur de l'énergie (production de gaz et de pétrole, production d'électricité y compris les sites nucléaires), les industries chimiques, (incluant la pharmacie et la biotechnologie), les industries du plastique et du caoutchouc, l'industrie de la céramique, la production de papier et de cellulose, l'industrie

du verre, l'industrie du ciment, les industries de protection de l'environnement, les mines de charbon, les carrières de minerais, les carrières de pierre et de sable. A partir du mois de novembre 2000, des services ont été associés aux membres de l'ancienne AUTD dans une nouvelle section: «Diamants, pierre précieuses, ornements et perles». Les services et des secteurs qui n'étaient pas encore organisés au sein d'une autre Global Union les ont également rejoints.

- **Structure d'organisation:** Le congrès (tous les 4 ans), le présidium (le président et 13 vice-présidents, le secrétaire général et le secrétaire général adjoint), le comité exécutif (62 membres), le secrétariat (environ 30 personnes).

- **Structure régionale:** Asie/Pacifique, Afrique, Amérique latine, Amérique du Nord, Europe de l'Est et Europe centrale. Parallèlement, la Fédération européenne des mines, de la chimie et de l'énergie (FEMCE), qui n'est pas une organisation régionale de l'ICEM, fonctionne dans le champ organisationnel de la CISL.

- **Structure sectorielle:** des comités pour les industries chimiques, les industries du plastique et du caoutchouc, les industries de la cellulose et du papier, les industries de la céramique et

du verre, les mines de charbon et les carrières de minerais, et également pour le secteur de l'énergie. Des groupes interprofessionnels spécifiques existent pour les femmes, les employés salariés, les professions universitaires, les emplois hautement qualifiés et administratifs, et enfin pour la question de la sécurité professionnelle.

Aspects particuliers

La mondialisation a particulièrement frappé les domaines de l'ICEM. Alors que ses activités et objectifs ont toujours été orientés vers le niveau international – en raison de la concentration en son sein d'entreprises ayant un champ d'activité mondial et relevant de son domaine de structuration – les problèmes nationaux par contre étaient en règle générale résolus au niveau local, de sorte que les syndicats nationaux puissants accordaient une très grande importance aux tâches internes. De nos jours cependant toutes les compagnies géantes du pétrole, du gaz, de l'électricité, de la chimie, de la pharmacie, de la chimie, des mines, des pneumatiques, de la céramique et du verre sont implantées partout dans le monde, et font partie généralement des plus grandes entreprises mondiales.

Les décisions concernant la production et les ventes sont prises au niveau des sièges sociaux, qui se trouvent sur d'autres continents. Les syndicats représentatifs nationaux ou locaux sont de plus en plus confrontés à des gestionnaires d'entreprises qui n'ont ni le pouvoir de négociation ni celui de la prise de décision. Il est devenu par conséquent impératif de créer des organes représentatifs par-delà les frontières nationales et continentales.

Par ailleurs, les fusions et les rachats d'entreprises au cours des dernières années ont entraîné de nombreuses suppressions d'emplois. En conséquence, l'ICEM a connu une chute constante du nombre de ses adhérents qui n'a pu être arrêtée que récemment.

Ces deux tendances ont constitué, plus que jamais auparavant, un défi à la solidarité mondiale. Pendant son congrès mondial tenu en 1999, l'ICEM a réagi avec une stratégie mondiale de mobilisation des syndicats. Si l'on admet que les entreprises transnationales ne fonctionnent pas comme les organisations internationales, au sens où elles ne coordonnent pas simplement des forces nationales et leurs relations mutuelles, mais qu'elles sont plutôt gérées de manière centralisée, l'ICEM a appelé tous ses membres à une politique commune concernant les activi-



tés internationales. Les nouvelles données des activités syndicales doivent être basées sur la conviction que les travailleurs dépendent les uns des autres quelle que soit la partie du monde où ils se trouvent. Cela n'est pas dû simplement à leurs relations historiques avec les centres nationaux du pouvoir, mais également au fait qu'ils partagent une vision commune du progrès dans un monde juste.

Tâches et activités

Dans son document de création, l'ICEM s'engage à apporter des changements positifs et progressifs dans la vie des hommes et des femmes. Elle apporte un soutien moral aux pauvres, aux opprimés, aux exploités et à ceux qui font l'objet de discriminations. Elle est engagée dans les principes de solidarité et de démocratie, ainsi que d'organisation et d'information efficaces.

L'ICEM se considère comme étant un précurseur dans les institutions syndicales mondiales. Elle vise à l'unification de tous les travailleurs, sans distinction de race, de nationalité, de genre ou de religion. Elle soutient un développement industriel durable, démocratiquement décentralisé, opposé aux pratiques d'exploitation et excessivement centralisées des grandes entreprises. Elle préconise un haut niveau de qualité de la santé et de la sécurité en milieu professionnel, et un comportement responsable vis-à-vis de l'environnement dans les processus de production de biens industriels. Elle défend l'application à l'échelle mondiale des meilleurs standards et procédures, particulièrement au sein des firmes multinationales. C'est dans cet état d'esprit que le Congrès de 1999 adopta un certain nombre de résolutions qui ont défini les actions concrètes à mener dans les années à venir.

Des conférences internationales ou régionales ont été organisées pour des groupes sectoriels individuels au cours des dernières années. Le contenu des conférences est une source d'information précieuse pour l'ICEM et lui assure un retour d'écoute permanent.



Le mouvement syndical mondial

L'ICEM a décidé de créer un mouvement syndical mondial au vrai sens du terme, dans son domaine de compétence, en vue de mieux s'adapter à la globalisation du pouvoir des multinationales et des institutions qui le soutiennent. Dans ce but, l'ICEM a établi des réseaux permanents de travailleurs syndiqués dans les grandes entreprises multinationales. Ces réseaux échangent des informations sur les rémunérations, les conditions de travail et autres sujets similaires dans les multinationales concernées. Ils déterminent également les questions qui doivent faire l'objet d'une attention particulière pour les actions de solidarité, quand cela s'avère nécessaire.

Qui plus est, l'ICEM a décidé d'engager un dialogue avec les représentants des grandes entreprises, à chaque fois que possible. Cela permet d'une part de contribuer à régler les conflits de travail et, d'autre part, de faire en sorte que les objectifs sociaux jouent un rôle clé dans les stratégies des grandes entreprises, parce que l'information sur les investissements à long terme est disponible au moment opportun.

Des accords globaux doivent être négociés avec les entreprises transnationales qui reconnaissent aux travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, comme le prévoient les conventions de l'OIT. De plus, ces accords sont signés afin de garantir des standards communs,

pouvant être mieux mis en pratique dans le domaine de la sécurité du travail et de la protection de l'environnement. Ils doivent aussi établir des programmes communs de formation de syndicalistes et de leurs dirigeants aux méthodes d'application de ces accords. Pour atteindre cet objectif, l'ICEM tente de lancer des campagnes en faveur de négociations d'accords mondiaux concernant tout particulièrement les grandes entreprises dans les pays en voie de développement. En outre, ces accords doivent être étendus progressivement, pour finir ainsi par inclure les sous-traitants et les fournisseurs. L'ICEM cherche également à entamer un dialogue avec les organisations de défense de l'environnement, des femmes, des droits de l'homme, des peuples indigènes et d'autres groupes, dans la mesure où cela s'avère approprié pour le renforcement du rôle des syndicats en tant que garants d'une plus grande justice sociale.

L'ICEM prendra part à la planification et à l'exécution des programmes des agences multinationales telles que la Banque mondiale, l'OCDE, l'OMC, l'OIT et le PNUD, pour s'assurer que leurs ressources sont dépensées uniquement à des fins sociales durables. Elle contribue aussi à instaurer une plus grande transparence et une réelle démocratie au sein de ces institutions internationales. Si nécessaire, des mesures seront prises en collaboration avec d'autres Global Unions.

Création de syndicats et activités de développement

La plus grande partie des activités est réalisée sous forme de projets. Ils sont généralement conçus de manière à renforcer les syndicats membres ou membres potentiels. Ils comprennent l'information et la recherche, l'organisation, la préparation de campagnes, la formation, la création de réseaux sectoriels et de conseils au niveau des firmes multinationales. Tous les projets ont le même objectif suprême: unir et organiser, comme le prévoient les résolutions de politique générale du congrès. Etant donné que les différences entre les syndicats des pays industrialisés et ceux des pays en voie de développement ne jouent plus aucun rôle dans ce monde globalisé, les projets de l'ICEM intègrent de nos jours plusieurs formes de coopération entre les syndicats des différentes régions du monde: le Sud avec le Sud, le Nord avec le Sud, l'Est avec l'Est, l'Est avec l'Ouest, ou sous toute autre combinaison possible.

En tant que partie prenante des alliances qui doivent être établies avec d'autres organisations sociales ou avec celles faisant campagne, l'ICEM développera également des projets novateurs et pilotes en coopération avec la société en général et qui réuniront les syndicats et les organisations non-gouvernementales. Par ailleurs, l'ICEM colla-



borera dans certains projets avec les organisations internationales amies à chaque fois que cela semblera utile. Cependant, les financements externes des programmes et des projets ne seront acceptés que dans la mesure où ils ne comportent aucune conditionnalité.

Le développement durable

L'ICEM a décidé de participer à toutes les activités ayant pour but la définition, la promotion et l'amélioration du concept de développement durable. Elle lutte pour une harmonie économique, sociale et environnementale, sans oublier le fait que ces trois facteurs peuvent être amenés à évoluer dans le temps. Ceci s'applique en particulier dans les régions où des technologies dépassées sont remplacées à grande échelle par des technologies plus en harmonie avec l'environnement.

Dans ce contexte, l'ICEM cherche également à contribuer au développement de politiques et de stratégies pouvant garantir un succès raisonnable à ces changements, dans lesquels les besoins des travailleurs et de leurs familles doivent être pris en considération pendant la période de transition et dans la quête de ce développement durable. Le Congrès mondial a mis l'accent sur les implications internationales d'une «transition juste», particulièrement dans la mesure où il appelle à un soutien des travailleurs et de leurs familles dans les nouveaux pays émergents ou en voie de développement.

Dans tous les accords mondiaux avec les entreprises internationales, indépendamment de leur localisation, l'ICEM insiste sur l'application des meilleurs standards en usage dans le domaine de la santé du travail et de la protection de l'environnement. Elle entend également développer de plus grands efforts dans les secteurs nécessitant des actions urgentes, tels que celui de la prévention du dumping environnemental ainsi que le développement de formes plus propres et plus efficaces d'utilisation de l'énergie et, enfin, l'élimination de produits périmés et d'expériences dépassées et/ou indésirables. Dans ce contexte, il faut souligner la nécessité de coopé-

rer avec les autres Global Unions, sans négliger non plus la collaboration avec les autres groupes de la société civile.

Les femmes

L'ICEM a toujours été engagée dans les questions concernant les femmes; la structure a été largement assurée par l'ICEF, parce que très peu de femmes étaient organisées dans la FIM du fait que celle-ci recrutait essentiellement parmi les travailleurs des mines de fonds. Elle organise dans les régions les plus différentes des conférences spéciales, des ateliers et des séminaires de formation pour les femmes, traitant de la question de l'égalité des chances pour les femmes au travail et dans la société (y compris au sein des syndicats), des problèmes de santé et de sécurité des femmes travaillant à l'extérieur et à domicile, tout comme de l'impact des zones franches d'exportation et des blocs économiques (tels que le MERCOSUR en Amérique du Sud).

Les femmes travailleuses organisées dans des syndicats affiliés à l'ICEM représentent à peine 30% du nombre total d'adhérents; ce chiffre est cependant en augmentation. La conférence de 1999 a confirmé la volonté de faire encore mieux et plus pour garantir une égalité véritable des femmes dans le mouvement, y compris dans l'ICEM elle-même. «Intégration» est le maître-mot de la politique d'égalité, c'est-à-dire que la dimension de l'égalité des genres doit être intégrée dans tous les domaines du processus de prise de décision. L'égalité doit être complètement appliquée dans tous les aspects de la politique syndicale et une plus grande participation des femmes doit être obtenue à tous les niveaux, indépendamment de la bonne volonté et de mécanismes volontaristes. Puisque les femmes sont considérées comme un des groupes les plus importants à cibler dans les campagnes de recrutement, le programme de l'ICEM appelle tous ses membres à adopter une attitude volontariste en ce qui concerne la question des femmes.

Plus de treize millions de personnes travaillent dans les petites mines, et ce chiffre est en augmentation. Ces travailleurs, parmi lesquels

des femmes et même des enfants, ne sont pas du tout protégés, et sont souvent victimes de formes d'exploitation extrêmes. Dans ces régions, les accidents sont fréquents, des maladies professionnelles sont contractées de façon disproportionnée et les enfants vieillissent prématurément. En collaboration avec l'OIT, l'ICEM élabore actuellement une politique exhaustive pour les secteurs dans lesquels le travail des enfants et l'esclavage doivent être immédiatement abolis, tout comme le travail des femmes dans les petites mines. Elle appelle également à l'introduction des règles de sécurité prévues dans la convention n° 176 de l'OIT. L'éradication de la pauvreté, qui est une des causes essentielles d'une telle exploitation, est incluse comme mesure d'accompagnement. L'ICEM se bat pour que les syndicats soient largement impliqués dans l'élaboration d'un programme de la Banque mondiale pour le secteur.

La coopération et la représentation auprès des organisations internationales

L'ICEM coopère avec beaucoup d'organisations internationales ou est accréditée auprès d'elles à travers ses organes précurseurs: par exemple auprès de l'OMS (avec un statut consultatif pour l'ancienne ICEF), de l'OIT (entre autres dans les comités pour l'industrie du charbon et les industries chimiques), et de l'OCDE (à travers le CCS). L'ICEM participe également aux Programmes internationaux pour la sécurité chimique (PISC), un programme commun avec l'OIT, l'OMS, le PNUD, la FAO, l'ONUDI et l'OCDE. Elle est également engagée dans le groupe de travail commun des Global Unions/CISL sur les maladies professionnelles, la santé en milieu professionnel et l'environnement. Elle entretient par ailleurs des contacts permanents et des relations avec certaines organisations d'employeurs et de l'environnement.

Information et échange d'expériences

L'ICEM soutient ses adhérents en mettant à leur disposition des faits et des chiffres, en fixant les objectifs politiques pouvant représenter un in-

térêt pour les organisations. Elle leur permet d'avoir des analyses opportunes et précises ainsi que des informations appropriées.

Grâce au réseau électronique de communication développé par l'ICEF, l'ICEM dispose d'un instrument utile pour les échanges rapides d'informations, qui lui permet de répondre efficacement à la globalisation croissante. Ce réseau lui a permis d'évaluer rapidement les effets de synergie dus aux fusions. De plus, les bases de données répertorient les conventions collectives qui ont été conclues depuis des années, ainsi que les éléments les plus importants des négociations sectorielles concernant entre autres les salaires, le temps de travail, les congés et les avantages sociaux.

Des réseaux d'information informatisés ont été créés sur les entreprises transnationales les plus importantes. Tous les trois ou six mois, après la publication des résultats intermédiaires des entreprises, l'ICEM établit un rapport par courrier électronique sur les finances des entreprises et leurs récentes décisions d'investissement; des conclusions peuvent en être tirées par exemple pour ce qui est des stratégies futures des entreprises. Les différents syndicats affiliés peuvent se servir de cette base de données et en tirer avantage dans leurs négociations futures avec ces entreprises. En retour, ils approvisionnent le système en informations, en donnant notamment des détails sur des actions sectorielles en cours. L'ICEM traduit les informations en plusieurs langues et les met à la disposition des membres intéressés.

L'ICEM a installé un site web dès 1996. La coopération internationale a pris une nouvelle dimension grâce à la possibilité d'échanger des informations à l'échelle mondiale et de façon et interactive, le tout à coût réduit et en temps réel ou du moins de façon instantanée. A ce stade, elle ne peut pas faire plein usage de tout le potentiel de cette technologie pour ses activités, mais elle avance actuellement de façon résolue dans cette optique. La perspective de la pleine capacité s'est rapprochée – et ce n'est pas fini – par l'installation d'un site web, par les bureaux régionaux, mais aussi par le nombre croissant d'organisations affiliées.

Parallèlement à ces actions les sources classiques d'information ne sont pas négligées pour autant. L'ICEM publie un magazine d'information trimestriel, l'«ICEM INFO» ainsi qu'un magazine semestriel, l'«ICEM GLOBAL». Les deux publications sont disponibles en sept langues. De plus, l'ICEM publie à intervalles réguliers des guides pratiques sur la santé et la sécurité, de même que des études spécifiques sur des secteurs ou des groupes professionnels ou à l'occasion d'événements spéciaux.

L'ICEM a produit également un documentaire vidéo intitulé: «Un monde – mais quelle sorte de monde?». Le film examine et décrit les conséquences sociales de la mondialisation, les possibilités d'accords entre les syndicats et les entreprises à un niveau mondial, et le rôle du réseau de contact entre les syndicats de différents pays et/ou entre les syndicats et d'autres groupes d'action.

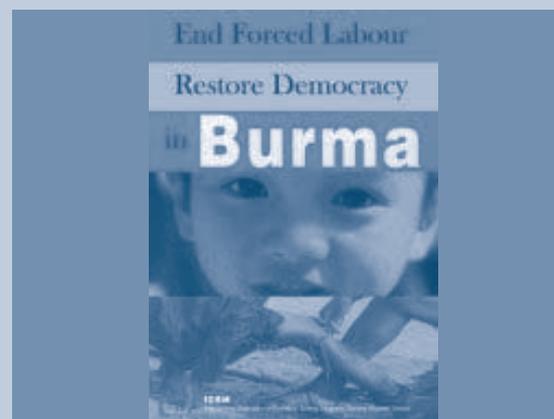
Les défis pour les activités à venir

En 1999, le secrétaire général des Nations unies, Kofi Annan, a appelé à Davos à un «accord global» dans le but de garantir le respect des droits des travailleurs et des droits de l'homme ainsi que de l'environnement. Dans ce contexte, l'ICEM a déclaré qu'un tel accord global pourrait être mieux réalisé si les syndicats et les organisations d'entrepreneurs pouvaient négocier et mettre en œuvre des accords à l'échelle mondiale. En conséquence, le congrès de l'ICEM du mois de novembre 1999 a mandaté les organes exécutifs à l'effet de négocier et de conclure des accords globaux avec les entreprises transnationales. Cette décision a donné au secrétariat syndical un mandat direct pour négocier des accords sur les droits syndicaux, la santé et la sécurité professionnelles, la protection de l'environnement, et l'égalité des chances entre hommes et femmes – une prérogative qui se trouvait jusque là exclusivement entre les mains des syndicats nationaux, et qui ne pouvait être exercée que s'il y avait un accord total à ce sujet entre les niveaux national et international.

Le 10 juillet 2000, l'ICEM a annoncé que le premier accord sectoriel global avait été conclu

avec le 'Group Freudenberg' – une entreprise dont le siège social se trouve en Allemagne. L'accord couvre toutes les unités qui font partie du groupe à travers le monde et qui emploient 30 000 travailleurs dans 41 pays. Cet accord global concerne surtout les questions des droits syndicaux et autres droits de l'homme. Il y est fait spécialement référence aux conventions correspondantes de l'OIT. L'accord habilite l'ICEM à diligenter les plaintes, et à discuter chaque année avec la direction générale des problèmes qui pourraient découler de cet accord. Dans le cas d'une violation de l'accord ou d'un conflit, les deux parties sont convenues de se contacter réciproquement de manière immédiate et directe avec la ferme détermination de trouver une solution commune. Le syndicat allemand IG-BCE a contribué de manière significative à la mise en place de l'accord qui interdit toute pratique commerciale illégale ou déloyale. Le secrétaire général de l'ICEM a qualifié cet accord d'engagement positif, allant dans le sens non seulement de l'intérêt des travailleurs mais également de l'entreprise et des actionnaires.

L'exercice d'une influence sur les transnationales représente encore l'objectif principal des activités de l'ICEM, puisque celle-ci considère toujours cette activité comme le domaine principal de son activité, dans la mesure où elle organise la force ouvrière dans un grand nombre de ces compagnies géantes. L'influence qu'elles exercent à travers les décisions économiques dépasse souvent la sphère d'influence des gouvernements. Il va sans dire que l'ICEM accorde la priorité à cette orientation de ses activités, puis-



qu'il est impératif de négocier avec la partie qui a le pouvoir de changer les choses. Le fait que l'ICEM se soit toujours considérée comme une organisation luttant dans l'intérêt de ses membres, plutôt que de celui d'un lobby, n'est pas en contradiction avec la tendance des autres organisations du mouvement syndical international qui mettent l'accent sur l'action politique.

L'ICEM définit sans réserve la solidarité comme étant toute forme d'action offrant à tous les travailleurs des avantages et des améliorations de leurs conditions sociales et professionnelles, et ce d'une manière égale, entre les pays industriels et les pays en voie de développement. Dans cette perspective, ceux-ci doivent s'organiser eux-mêmes beaucoup mieux dans ces deux parties du monde, et se consulter et coordonner leurs actions à travers des contacts permanents. Les syndicats affiliés doivent se donner les moyens d'organiser des campagnes réussies. Le programme clé de l'ICEM dans l'action syndicale est donc orienté vers la consolidation de ses affiliés, afin que ceux-ci deviennent des organisations puissantes, par l'application au niveau mondial des mêmes principes fondamentaux qui ont donné de bons résultats à l'échelle locale. Le mot d'ordre en la circonstance est: le mal fait à l'un d'entre nous est fait à tous, et doit donc être combattu par tous.

Généralement, l'ICEM tente de remplacer les codes de conduite volontaires auto-imposés de l'industrie par des accords globaux avec les syndicats. En effet, c'est à ces conditions seulement que les organisations seront habilitées à porter les revendications et à mener les négociations

dans les cas de non-respect du code. C'est aussi à travers de tels droits seulement que les entreprises pourraient atteindre le niveau de crédibilité souhaité, et que de telles mesures pourraient aller plus tard dans le sens de leurs propres intérêts.

Des efforts ont donc été déployés pour conclure d'autres accords globaux avec les entreprises transnationales. Des discussions exploratoires ont eu lieu avec Shell, Rio Tinto et BP AMOCO, sur des sujets tels que les droits syndicaux, la santé, la sécurité du travail, l'égalité des chances et la protection de l'environnement.

Les discussions avec la Confédération internationale des associations chimiques (CIAC) concernant la conclusion d'un accord sectoriel à l'échelle mondiale sont déjà à un stade avancé. Elles sont centrées sur un programme de prévention responsable et des mesures préventives dans le domaine de la santé, de la sécurité du travail et de la protection de l'environnement. Si dans les faits l'ICEM venait à être reconnue comme un partenaire égal dans ce processus, il sera alors possible de maintenir un niveau élevé de façon solide.

Par ailleurs, l'ICEM a décidé d'accorder à l'avenir une attention particulière à l'établissement d'alliances avec d'autres groupes de la société civile. Des formes nouvelles et informatives de projets de travail pour l'orientation et l'exploration doivent être développées à cette fin, pour exercer une pression publique plus grande en faveur des préoccupations des syndicats, des organisations non-gouvernementales et des autres groupes sociaux.



Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)

Histoire et organisation

La FITBB fut fondée en 1934 suite à une fusion entre l'Internationale des travailleurs de la construction et la Fédération des travailleurs du bois. Les premières activités remontent déjà à la Fédération des menuisiers, en 1883. C'est ce qui fait de la FITBB une des plus anciennes fédérations syndicales internationales (GUF).

L'occupation allemande des Pays-Bas pendant la Seconde Guerre mondiale obligea la FITBB à abandonner son premier bureau à Amsterdam. Elle perdit en même temps tout son mobilier et toutes ses archives, et elle dut redémarrer à zéro en 1946 avec un personnel réduit. A la fin de l'année 2003, la FITBB comptait 287 organisations affiliées, dans 124 pays, comprenant plus de 10 millions de membres.

- **Domaines d'organisation:** Industrie de la construction, industrie du bois, activités forestières et activités dérivées

- **Structure d'organisation:** Congrès (tous les 4 ans); comité exécutif (président, vice-président, secrétaire général et 30 membres de 19 régions géographiques); comité directeur (président, vice-président, secrétaire général et 8 membres). Les droits de vote au congrès dépendent du montant des cotisations payées. Les organisations ayant des arriérés de plus de deux mois perdent leur droit de participation au congrès et aux autres conférences.

- **Structure régionale:** Des comités régionaux existent pour l'Afrique, l'Asie/Pacifique et l'Amérique latine. Depuis 1988, un comité régional pour l'Europe traite des activités spécifiques de ce continent. Par ailleurs, des bureaux régionaux existent:

- pour l'Afrique à Johannesburg (Afrique du Sud),
- pour l'Asie à Kuala Lumpur (Malaisie)
- pour l'Amérique latine à Panama.

De plus, un bureau de programme existe aux Philippines et il est relié à la FITBB; il existe en outre un projet de cette fédération au Liban, pour le Moyen-Orient.

- **Structure sectorielle:** Un comité sectoriel existe pour l'industrie de la construction, et un autre pour l'industrie du bois et les industries forestières.

Des groupes de travail fonctionnent par ailleurs pour les femmes, pour les employés salariés et pour la santé et la sécurité du travail.

Une étroite collaboration s'est instaurée également avec les plus grandes organisations européennes et nordiques des travailleurs du bois et de la construction.





Aspects particuliers du domaine d'organisation

Le thème des standards sociaux et professionnels des travailleurs migrants dans l'industrie de la construction constitue un problème de plus en plus important, eu égard au nombre croissant de travailleurs arrivant des pays pauvres. D'une part, la dignité humaine de ces travailleurs est souvent bafouée à l'extrême et leurs droits violés de façon criarde. D'autre part, il est fait état fréquemment de tentatives d'exploitation de ces travailleurs en vue de réduire leurs salaires et les standards de travail qui sont déjà établis dans les pays hôtes.

Tâches et objectifs

Les tâches essentielles sont le développement et la protection des droits des travailleurs dans les secteurs représentés. Le principe de la solidarité guide les activités de la FITBB dans ce sens. De plus, cette fédération travaille activement dans le but de promouvoir le respect et le développement des droits humains et syndicaux des travailleurs.

Au cours des dernières années, la FITBB a ajouté un autre but spécifique à son objectif général de soutien des organisations membres et de renforcement du mouvement syndical international, notamment à travers la lutte contre la politique néo-libérale suivie par les gouverne-

ments à partir des années 80 du siècle dernier. La FITBB poursuit dans ce domaine une politique hardie de promotion des relations avec les entreprises qui travaillent de manière socialement responsable. Elle a élaboré à cet effet un accord cadre-type vis-à-vis des entreprises multinationales, dans lequel les sujets importants sont clairement réglementés, et qui doit empêcher la pratique de certaines multinationales consistant à signer des accords qui ne comportent pas d'engagement réel.

Vers le milieu de l'année 1998, un code de conduite fut signé avec IKEA concernant le respect des droits des travailleurs de cette entreprise. IKEA est un des leaders mondiaux dans le secteur de l'ameublement intérieur. Elle achète des produits dans plus de 70 pays et les vend dans plus de 30 pays. Le code de conduite stipule qu'IKEA doit obliger ses fournisseurs à offrir à leurs employés des conditions de travail qui soient conformes au moins à la législation nationale en vigueur chez eux. Les fournisseurs doivent dans tous les cas respecter les conventions et les recommandations de l'OIT applicables à leur branche. En d'autres termes, le travail des enfants n'est pas accepté, et les travailleurs doivent pouvoir s'affilier au syndicat de leur choix et participer librement aux négociations des conventions collectives. Le code prévoit également l'existence d'un comité de surveillance doté d'une représentation paritaire pour veiller à la conformité aux règles en vigueur. Des accords similaires ont été conclus depuis avec des compagnies telles que «Hochtief», «Faber Castell», «Skanska», et d'autres encore.

Activités

La FITBB a toujours préféré les activités pratiques au niveau de la base aux réunions et résolutions sur des sujets abstraits. Les changements intervenus cependant dans le secteur du bâtiment et du bois, du fait de libéralisation et de la déréglementation dans une économie mondiale globalisée, ont aussi laissé leur empreinte sur l'activité de la FITBB. Cela ne signifie pas que l'organisation néglige totalement les activités au niveau de la base, mais qu'elle reconnaît plutôt l'importance des changements qui ont eu lieu.

Le 20^{ème} congrès de la FITBB, en 1997, a décidé de lancer un programme d'action en faveur d'une stratégie positive de modernisation. Entre autres choses, il est fait mention d'un besoin de réorientation vers les obligations à l'échelle mondiale auprès d'institutions telles que le FMI, la Banque mondiale, l'OMC et d'autres encore. Il préconise des campagnes internationales, par exemple pour le droit des populations indigènes, pour la conformité avec les conventions et recommandations de l'OIT ou bien pour une protection agissante vis-à-vis des changements climatiques .

Le syndicat et les droits de l'homme

La protection, l'assistance et le soutien des syndicats affiliés sont des questions prioritaires de la FITBB . Toute attaque contre les droits des travailleurs, dans n'importe quelle région du monde, est considérée par la FITBB comme une attaque contre l'ensemble de ses adhérents.

La FITBB réagit rapidement et de manière non bureaucratique partout à travers le monde, par exemple sous forme de lettres de protestation adressées aux gouvernements et aux entreprises, et d'«appels à la solidarité» et à des «actions urgentes» de la part des syndicats membres. De l'argent est mis par le fonds de soutien de la FITBB à la disposition des grévistes et des ouvriers licenciés. Les frais de justice et d'avocats sont également pris en charge par ce fonds. Par ailleurs, des délégations de la FITBB sont envoyées sur les lieux des conflits ou des négociations avec les managers locaux. La FITBB intervient fréquemment au niveau des sièges sociaux internationaux des filiales concernées.

Les mesures décrites ci-dessus sont complétées par des campagnes de soutien aux standards fondamentaux au moyen de discussions avec les gouvernements nationaux concernés, ou par la présentation de cas de violations éventuelles de droits, aux organes concernés de l'Organisation internationale du travail.

D'autre part, la FITBB informe et mobilise les organisations proches des syndicats, l'OIT, les organisations onusiennes et internationales d'aide, ainsi que les réseaux d'amitié de la société civile qui portent un intérêt particulier au

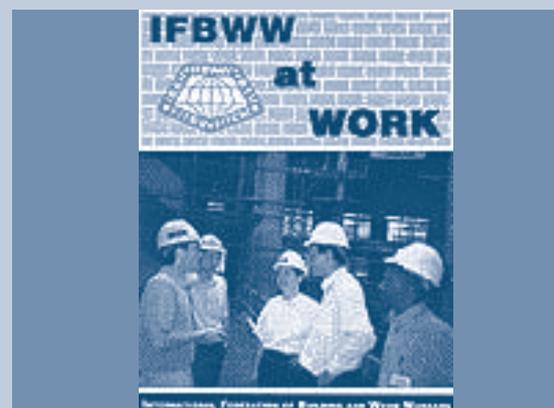
sujet concerné. Des campagnes et des actions internationales coordonnées sont lancées contre les pays qui ont été reconnus comme ayant notoirement violé les droits de l'homme et les droits syndicaux.

Un manuel sur les droits syndicaux rédigé par la FITBB fournit des informations sur les actions de solidarité et les campagnes contre les entreprises; il informe également les membres sur la manière de mobiliser le soutien international dans le cas d'un différend avec une firme.

La formation et le perfectionnement

La FITBB considère que la formation et le perfectionnement constituent une partie importante de sa mission, et elle en a fait une de ses principales activités. Elle a commencé très tôt à mettre au point des programmes de soutien à des projets dans le domaine de la formation syndicale dans les pays en voie de développement. La préférence est accordée au côté pratique du contenu de la formation, visant ainsi à rendre les organisations plus fortes à travers un engagement plus approfondi des adhérents, et à améliorer la capacité de défense des intérêts des travailleurs. Se focaliser sur les vrais problèmes dans la formation et impliquer les «activistes» sur le terrain, voilà ce qui compte réellement. Les adhérentes ne doivent pas être négligées dans ce processus.

A l'heure actuelle, la FITBB soutient quelques 90 programmes de formation à travers le monde, et met l'accent sur le besoin, dans toutes les régions du monde, d'une structure régionale de formation qui soit efficace et fonctionne convenablement. Des réseaux de coordonnateurs de



la formation assurent une étroite collaboration dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation. Les projets nationaux de formation sont mis en œuvre au Centre de la stratégie de la formation de la FITBB par les différentes organisations, avec le soutien de cette dernière.

La direction centrale a rédigé le manuel «Syndicats en Transition» à l'intention des formateurs. Des activités de formation sont parfois menées avec l'aide d'organisations amies.

Durabilité, santé et sécurité

Dans les industries du bâtiment, du bois et de la forêt, des matériaux et des substances contiennent à être utilisés dans beaucoup de régions, alors qu'ils constituent un risque pour la santé des personnes qui y travaillent et pour l'environnement. Le même risque s'applique aux conditions de travail. La FITBB soutient l'idée que l'utilisation de l'amiante doit être interdite partout dans le monde, et que la sécurité dans les chantiers doit être considérablement améliorée. Pour cette raison, elle tente par tous les moyens d'assurer la ratification des conventions 162 et 167 de l'OIT relatives à cette question.

La surexploitation des forêts et la monoculture sont en train de détruire de précieux écosystèmes. De telles méthodes de travail et de production affectent négativement les travailleurs dans l'industrie, et à long terme elles mettront en danger ces mêmes industries. La FITBB se prononce par conséquent pour une gestion forestière visant à une protection durable contre la dégradation de l'environnement ou contre les problèmes de santé et la surexploitation. De cette manière, une source stable d'emploi et des conditions de vie satisfaisantes pourront être assurées pour l'avenir. La FITBB soutient également la certification du bois et des produits en bois, ainsi que l'introduction d'un minimum de standards sociaux dans les appels d'offres publics et dans les projets internationaux de développement.

Représentation auprès des organisations internationales

La FITBB tente d'obtenir le soutien d'organisa-

tions internationales telles que l'OIT, l'Organisation internationale des bois tropicaux (l'OIBT), la FAO, l'ONUDI et des associations pour l'environnement, pour sa politique dans le secteur. Par ailleurs, la FITBB est en train d'élargir ses contacts en direction de l'Organisation mondiale du commerce. Elle étudie l'impact de la libéralisation du commerce sur les secteurs couverts par elle, et donne des conseils aux membres affiliés. Elle vise ainsi à faire appliquer concrètement une clause sociale dans les secteurs encadrés par les syndicats qui lui sont affiliés, autrement dit à instaurer des standards sociaux minimaux et à garantir leur application. Elle entreprend ces actions notamment pour mettre fin à l'exploitation des ouvriers migrants et au dumping qui en résulte au niveau des salaires.

Les entreprises transnationales (ETN)

Les activités des ETN sont en train de devenir de plus en plus la cause de conflits industriels partout dans le monde. La FITBB a développé en conséquence des stratégies pour diriger et faire des recherches sur de telles activités, afin d'assister les syndicats concernés par des informations adéquates et des propositions d'action. Elle a mis au point un modèle sur la manière de conclure des accords-cadre avec des entreprises transnationales, qu'elle a mis à la disposition de ses membres en y incluant des conseils spécifiques. Ce modèle est destiné à intégrer ces activités dans une campagne à l'échelle mondiale en vue de promouvoir le respect des droits syndicaux et la reconnaissance des standards minimaux dans les secteurs du bâtiment, du bois, de la forêt et des activités dérivées.

Au mois de mars 2000, un accord a été signé avec le groupe allemand de construction Hochtief, visant à réglementer la reconnaissance et le respect, au sein de toutes les unités de Hochtief, des standards fondamentaux du travail établis par l'OIT. Ces réglementations sont donc directement applicables à 37 000 travailleurs. Cet accord oblige en même temps Hochtief à faire appliquer les mêmes standards par tous ses fournisseurs, ce qui rend ces dispositions applicables à un nombre d'employés de plusieurs fois le multiple de ce chiffre. Du côté des syndicats,

l'accord fut négocié et signé par les représentants de IG-BAU (Union syndicale des travailleurs du bâtiment), le conseil professionnel central de la S.A. Hochtief et la FITBB.

Les femmes

Les femmes travailleuses représentent 15% des adhérents de la FITBB à travers le monde. Cette dernière a tracé des orientations pour des programmes d'action positive au profit de ses syndicats affiliés et d'autres organisations concernées. Ces orientations peuvent servir dans les négociations collectives. Elles reposent sur les recommandations correspondantes de l'OIT, et elles prônent le principe d'un salaire égal à travail égal, les congés pour études, des centres de soins, l'accès à la formation professionnelle, ainsi que des mesures pour faire cesser le harcèlement sexuel au travail.

La FITBB soutient activement la participation des femmes dans tous les programmes de formation, et accorde des aides financières aux ateliers de travail organisés à l'intention des femmes dirigeantes syndicales.

Le travail des enfants

La FITBB attire encore et toujours l'attention sur le fait que le travail des enfants existe et qu'il a même augmenté ces derniers temps. Des enfants, dont l'âge n'excède pas 5 ou 6 ans parfois, travaillent dans des briqueteries, dans des carrières de pierres ou d'ardoise et dans la construc-

tion, ou sont utilisés comme manœuvres dans des chantiers de génie civil. Beaucoup d'autres sont gardés en servage ou en travailleurs liés, comme «garants» du remboursement de la dette de leurs parents (une conférence de travail sur le travail des enfants et l'esclavage en Asie a produit beaucoup de matériel d'information sur ce sujet). La FITBB appelle à l'interdiction du travail des enfants y compris sous forme de clauses sociales à inclure dans les accords commerciaux internationaux.

Information, réseaux

En plus des publications régulières sur des questions spécifiques – telles que la santé et la sécurité, les femmes, le droit à l'instruction et les droits syndicaux – la FITBB envoie chaque semaine un «FITBB fax-news» aux organisations qui lui sont affiliées. «Fax-news» contient des rapports succincts sur des événements et des développements importants survenus au sein de la FITBB, ainsi que des informations sur ses membres et sur le milieu international du travail syndiqué. Dans les cas de violations des droits de l'homme et des droits syndicaux, la FITBB appelle à une action urgente et mobilise ses membres affiliés dans ce sens. Des appels à la solidarité sont lancés si un membre a besoin du soutien moral de la part des autres syndicats affiliés. Des communiqués et articles de presse expliquent la position de la FITBB sur des événements courants.

Les autres publications sont le bulletin bimestriel sur le bâtiment et le bois, et le bulletin «Nou-



velles de la Formation», publié deux fois par an. Quelques informations sont également publiées en arabe, en chinois et en russe.

Entre-temps, une base de données informatique permet d'accéder à un grand nombre d'informations et de sources d'information. Le site web est lui aussi riche en informations et donne une image claire; il contient des documents très intéressants sur les stratégies, les conférences et les débats en cours. Il existe une vidéo intitulée «organiser le futur» et une autre intitulée «moderniser notre syndicat».

La FITBB a compilé des exemples d'études de cas sur des conflits du travail dans un certain nombre de pays dans son manuel sur «Les Droits Syndicaux» (publié en anglais, en français, en espagnol et en russe). Il démontre comment la combinaison de stratégies appropriées et de solidarité internationale peut conduire à des succès. Les syndicats affiliés peuvent tirer des leçons précieuses de ce manuel, et l'utiliser comme guide lorsque des conflits éclatent.

Les défis et les tâches à venir

Au cours des dernières années, les changements structurels se sont accélérés dans les secteurs du bâtiment et du bois. Des changements et des transferts de secteurs entiers de production n'ont pas affecté seulement la manière dont s'est faite la séparation entre les études et la réalisation. Dans l'industrie du bois, beaucoup de productions ont été aussi intégrées à d'autres secteurs, par exemple à l'industrie chimique. Les syndicats doivent réagir avec souplesse à cette situation dans leur structure organisationnelle. De plus, ils doivent coopérer plus intensément à un niveau international afin d'empêcher l'exploitation du travail des migrants qui s'accompagne de dumping des droits sociaux et des salaires.

Une coopération de plus en plus grande entre les Global Unions sera nécessaire pour représenter efficacement les travailleurs d'un même métier.

Au mois de mai 2000, le comité exécutif a adopté une déclaration en faveur d'une politique active de relations industrielles. Elle commence par un engagement en faveur du concept de culture d'entreprise socialement responsable, et elle appelle à la reconnaissance des droits des travailleurs et à l'introduction de standards internationaux du travail conformes à ceux qui ont été adoptés par l'OIT. Les entreprises, les gouvernements et les organisations internationales sont appelés à s'impliquer directement dans l'élimination de la pauvreté.

La déclaration en question a formulé les six objectifs suivants:

1. Protéger les droits syndicaux et promouvoir les organisations membres à un niveau national.
2. Utiliser les conventions de l'OIT comme base fondamentale pour la protection des travailleurs.
3. Faire pression pour l'intégration des droits des travailleurs dans les prises de décisions politiques des institutions internationales, y compris des institutions financières telles que la Banque mondiale, le Fonds monétaire international et d'autres banques de développement, ainsi que de l'OMC.
4. Exercer des pressions afin d'assurer que les intérêts des travailleurs soient pris en considération dans les initiatives gouvernementales les plus importantes.
5. S'assurer de la protection totale des travailleurs au niveau des entreprises.
6. S'assurer que les activités de la FITBB liées à l'industrie soient soutenues par des études et des consultants d'un niveau élevé.

La globalisation dans l'industrie de la construction requiert des règles adoptées à l'échelle mondiale, qui prennent en considération les normes sociales et écologiques.



Fédération internationale des travailleurs du textile de l'habillement et du cuir (FITTHC)

Composition

La FITTHC représente aujourd'hui 216 organisations dans 106 pays avec un nombre total de 10 millions de travailleurs. Au cours des dernières années, une diminution significative du nombre d'emplois et du nombre d'adhérents aux syndicats a eu lieu dans les pays industrialisés. L'accroissement du nombre d'adhérents de la FITTHC se concentre dans les pays en voie de développement et dans les économies en transition. Ce glissement dans la base du secteur professionnel a été accompagné d'une augmentation considérable du nombre de violations des droits des travailleurs ainsi que des problèmes auxquels font face les syndicats. Cette situation nécessite une solidarité globale plus importante.

La FITTHC est financée par les souscriptions de ses organisations affiliées. L'instruction et les programmes d'aide au développement sont financés par les organisations donatrices.

Objectifs

La FITTHC s'est fixée les objectifs suivants:

- dresser les orientations de politique générale concernant les questions importantes pour les syndicats dans les secteurs concernés, et coordonner les activités des membres affiliés à travers le monde;
- agir en tant que bourse d'échanges d'informations pertinentes pour le travail quotidien des syndicats dans le secteur;
- entreprendre des actions de solidarité en soutien aux syndicats dans les secteurs où les droits syndicaux sont bafoués;
- établir un programme de formation et de développement pour aider les syndicats dans les pays en voie de développement à syndiquer les travailleurs, et à instruire leurs membres afin qu'ils puissent jouer un rôle actif dans leur syndicat;
- faire du lobbying auprès des organismes intergouvernementaux et des autres institutions



concernées pour que les droits des travailleurs soient pris en considération dans les décisions prises au niveau international.

Structures organisationnelles

L'organe de décision de la FITTHC est personifié par ses organes dirigeants, qui représentent les adhérents à travers le monde. Le congrès est l'autorité suprême de la FITTHC. Il se tient une fois tous les 4 ans pour décider de la politique générale. Il est composé des délégués des organisations affiliées.

Le comité exécutif se réunit une fois par an; il est responsable de la direction des activités de la FITTHC et de l'application des décisions du congrès. Il assure la représentation sur la base du nombre de cotisations acquittées par pays; il se compose actuellement des représentants de 34 pays.

Le présidium se réunit deux fois par an; il est responsable de l'administration des affaires de la FITTHC de même qu'il a autorité pour prendre des décisions sur des questions urgentes. Le présidium se compose du président et de quinze vice-présidents. Le secrétariat de la FITTHC est dirigé par le *secrétaire général*, lequel est doté d'une équipe de huit personnes.

Alors que les priorités générales et les politiques de la FITTHC sont prises en charge à un niveau mondial, les activités et les relations régionales sont assurées quant à elles par les organisations régionales. Les régions fonctionnent comme partie intégrante de la FITTHC, même si chacune d'entre elles possède son propre organe de décision et dirige ses propres activités:

- FITTVCC/ORI, l'organisation régionale des Amériques, est basée au Vénézuéla,
- FITTHC/ORE, l'organisation régionale européenne, est basée en Belgique,
- TWARO, l'organisation régionale asiatique, est basée au Japon,
- CCRA, le conseil régional consultatif africain est basé en Afrique du Sud.

Les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir

Il n'existe aucun autre domaine dans lequel la mondialisation est aussi évidente que dans le domaine du textile, de l'habillement et des industries de la chaussure, dans lesquels la production est réalisée dans 160 pays pour être exportée dans à peine 30 pays environ.

Pas moins de dix pays ont participé à la production de chaque habit que nous portons. Le coton est cultivé au Sénégal, filé au Pakistan, tissé en Turquie, coupé en Allemagne, cousu en Tunisie, les aiguilles sont irlandaises, les boutons sont chinois, les étiquettes sont indonésiennes, l'emballage est mexicain, la finition de l'habit est faite à Malte.

Par ailleurs, une grande partie de la production est réalisée de nos jours dans des zones franches où la légalisation du travail ne s'applique pas ou bien est ignorée par les employeurs et les autorités. Plus de 27 millions de travailleurs sont de nos jours employés dans de telles zones.

En plus de cette concurrence, la fragmentation de la production et le manque de respect des droits syndicaux fondamentaux ont un impact majeur sur les travailleurs de ces zones.

Les salaires exceptionnellement bas et les longues journées de travail sont courants. Par exemple, les femmes au Bangladesh cousent des habits durant plus de 16 heures par jour et sept jours par semaine pour un salaire mensuel de moins de 20 dollars US. Au Cambodge, des adolescents meurent de fatigue et de malnutrition sur leurs machines à coudre.

Activités et priorités de la FITTHC

Le 8^{ème} congrès mondial, tenu en Suède en 2000, a tracé la voie de la FITTHC pour les 4 années suivantes et au-delà.

Syndiquer

Au centre des activités de la FITTHC se trouve la syndicalisation, l'amélioration des capacités des syndicats à représenter leurs adhérents, et



l'encouragement des syndicalistes de base à participer à la vie démocratique de leurs syndicats.

Sans droit de s'organiser en syndicats, qui est le droit le plus fondamental des travailleurs, il est presque impossible d'assurer ou de défendre les autres droits. Les syndicats doivent élargir leurs bases et inscrire l'organisation et le recrutement au centre de leurs activités de premier plan. Le 8^{ème} Congrès mondial a engagé la FITTHC à consacrer au moins 15% de ses ressources à la syndicalisation.

Le développement des capacités à négocier des accords cadres internationaux avec les plus grandes multinationales de production, les négociants et les détaillants activant dans le secteur, et à mettre en oeuvre de façon étendue les codes de conduite d'entreprises, joue un rôle clé dans le processus d'organisation. La FITTHC est engagée actuellement dans des discussions avec un certain nombre d'entreprises multinationales autour d'un accord cadre détaillé.

Confrontés à des attaques constantes contre leurs membres, les syndicats doivent utiliser pleinement d'autres mesures, y compris les mécanismes propres à certains corps de métiers et les campagnes au sein des entreprises pour faire appliquer les standards internationaux de travail minimaux. Tous les syndicats affiliés devraient rechercher activement les liens interprofessionnels pour faire respecter des standards de travail internationalement reconnus.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité sont un problème majeur dans ces secteurs. Les travailleurs et même les syndicats peuvent ne pas être conscients des problèmes de santé liés au travail, parmi lesquels certains peuvent ne pas se manifester pendant plusieurs années. Le bruit, la poussière, les mauvaises positions, l'absence de sanitaires, les lieux de travail surpeuplés, des horaires de travail très longs, les produits chimiques, les gestes répétitifs et le stress constituent quelques-uns des problèmes que les travailleurs peuvent rencontrer, que ce soit dans les pays développés ou en voie de développement.

La FITTHC a lancé un programme extensif de santé et de sécurité qui ne vise pas seulement les lieux de travail syndiqués, mais également les secteurs non syndiqués, y compris le secteur informel et les petits ateliers.

Le travail des enfants

La FITTHC est engagée en faveur de l'abolition du travail des enfants. De nombreux résultats ont été atteints au cours des dernières années dans l'amélioration de la prise de conscience du caractère néfaste du travail des enfants. Cette prise de conscience a fourni la pression politique nécessaire pour obliger les gouvernements de beaucoup de pays à mettre en place un système éducatif décent, susceptible d'arracher les en-

fants à ces lieux de travail et de leur assurer un avenir. Cependant, de nombreux gouvernements n'assurent pas les budgets nécessaires à l'éducation, et invoquent des raisons éculées pour le recours au travail des enfants. Mais les causes du travail des enfants restent les mêmes, à savoir la cupidité des employeurs, la connivence de certains gouvernements, et le manque récurrent de sensibilité de ceux qui achètent les biens fabriqués par des enfants exploités.

Les femmes

La majorité des travailleurs du secteur du textile, de l'habillement et du cuir sont des femmes. Ces dernières comptent parmi les travailleurs les plus affectés par les violations des droits de l'homme et des droits syndicaux. Ces violations ont lieu le plus souvent dans le secteur informel et dans les zones franches d'exportation qui emploient une forte proportion de femmes.

La FITTHC s'est engagée à augmenter le nombre de femmes recrutées à travers son programme de syndicalisation. Elle participe activement à la 3ème campagne mondiale de la CISL «Syndiquer pour l'égalité», qui s'est fixée pour objectif de doubler le nombre de femmes syndiquées, avec une attention particulière en direction de celles du secteur informel, des zones franches d'exportation et du travail atypique.

La friperie

Le commerce de la friperie est en train de détruire les emplois dans l'industrie et d'aggraver la pauvreté, particulièrement en Afrique où les industries locales sont en train d'étouffer à cause des assauts du commerce de la friperie.

La FITTHC s'est engagée à s'assurer que les habits donnés aux pauvres soient utilisés à cet effet, et qu'ils le soient gratuitement, pour éviter les dégâts occasionnés dans les pays en voie de développement.

Structures internationales du mouvement syndical

Une des priorités de la FITTHC est la poursuite de la restructuration du mouvement syndical international, en vue de consolider et de pérenniser les structures syndicales qui représenteront mieux les travailleurs dans les 20 années à venir, et opérer les changements nécessaires à ces structures pour assurer l'existence d'un mouvement syndical mondial plus réceptif, plus professionnel et plus efficace.



Internationale de l'éducation (IE)

Histoire et organisation

L'Internationale de l'éducation (IE) fut fondée le 26 Juin 1993. Elle résulte de la fusion de la Confédération mondiale des organisations des professions de l'enseignement (WCOTP) avec la Fédération internationale des syndicats libres des enseignants (IFFTU). Avec plus de 26 millions d'adhérents, dont 17 millions de femmes, dans 310 organisations affiliées provenant de 159 pays, l'IE était vers le milieu de l'année 2003 le Secrétariat syndical qui comptait le plus grand nombre d'adhérents.

Domaines d'organisation

Educateurs, instituteurs, professeurs, enseignants universitaires et autres personnels dans les domaines de l'éducation, de la recherche et l'enseignement.

- **Structure organisationnelle:** un congrès mondial tous les 3 ans, un président, 4 Vice-présidents, 17 membres de comités exécutifs ainsi que le secrétaire général composent le comité exécutif de direction. Ce dernier assume la charge des affaires quotidiennes courantes et le secrétariat.
- **Structure régionale:** 4 régions avec des bureaux: à Lomé pour l'Afrique, à Kuala Lumpur et Samabula pour l'Asie-Pacifique, à San José de Costa Rica pour l'Amérique Latine, ainsi qu'à Ste Lucie pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes, et à Bruxelles pour l'Europe. Les régions conseillent le comité exécutif, mais ne sont pas elles-mêmes mandatées pour négocier avec les gouvernements.
- **Structure sectorielle:** 2 comités exécutifs, un pour le préscolaire et le primaire, un pour le secondaire, et 2 tables rondes pour l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur.



Il existe également un comité chargé du statut des femmes et un groupe de travail sur le thème de «la violence envers les femmes».

En tant qu'organisation non-gouvernementale, l'IE bénéficie d'un statut consultatif auprès de l'UNESCO et de l'OIT, et entretient des contacts permanents notamment avec les Nations unies, l'OMS, ONU-SIDA, l'OCDE, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international.

Aspects particuliers de son domaine d'organisation

Le secteur de l'enseignement est le plus grand employeur avec près de 50 millions d'employés à travers le monde. Pourtant, la part du produit national brut dépensé pour le secteur de l'enseignement est de 5,5 % seulement. Dans les pays en voie de développement, où l'on trouve 75% du nombre total des écoliers et 75% de celui des enseignants du primaire, le pourcentage est souvent inférieur à la moyenne mondiale.

Un développement technologique rapide, des frontières ouvertes, une concurrence mondiale et une dépendance mutuelle grandissante dans un monde de plus en plus complexe, obligent les hommes politiques de tous les pays à répondre aux nouveaux défis dans le domaine de l'éducation. Dans le même temps, presque tous les programmes de réformes du secteur de l'éducation sont eux aussi fortement dépendants de mesures visant à des réductions de coûts. Dans beaucoup de cas, la «privatisation» du système scolaire est considérée comme le remède aux maux de ce dilemme.

Dans ce contexte, la coopération entre les syndicats affiliés a pris de nouvelles dimensions depuis le Congrès de 1999, et ce grâce aux nouveaux moyens de communication et à l'Internet.

Tâches et objectifs

L'Internationale de l'éducation a pour objectif la protection des intérêts des enseignants et des autres travailleurs de l'enseignement, et par là-même l'amélioration de leur statut et de leur situation en liaison avec le rôle important de l'école et des institutions scolaires dans l'évolution future de la société. En plus de la représentation syndicale de ses adhérents, l'IE essaye de s'impliquer dans la conception de la politique scolaire. C'est dans cet esprit qu'elle réclame et promeut la démocratie, la justice sociale, et l'égalité de tous les individus partout dans le monde.

L'IE considère le droit à l'éducation comme un droit fondamental faisant partie intégrante des droits humains universels. Elle revendique donc le respect et l'amélioration des droits syndicaux et des droits de l'homme. Elle mène des campagnes contre toutes les formes de discrimination pour des raisons de race ou de genre. Pour l'IE, une participation accrue des femmes à des postes de responsabilité dans la société, dans l'enseignement, et dans l'administration scolaire et au sein des organisations professionnelles, constitue une autre tâche majeure.

Activités

Etant donné que l'Internationale de l'éducation est le secrétariat syndical des employés du secteur public essentiellement, le soutien des adhérents dans les conflits du travail ne joue pas un rôle aussi important que celui qu'il joue dans les syndicats industriels classiques. Cependant, le désir de participer au processus de prise de décisions suppose une coopération intense, sous de multiples formes, avec les organisations internationales ainsi qu'avec les organes et les représentants gouvernementaux à tous les niveaux. Ce processus, que l'IE considère comme étant une partie importante de ses attributions, suppose souvent que, dans les alliances avec des organisations amies, soient mis de côté certains des intérêts qu'elle doit représenter et pour lesquels elle fait campagne.

Dans le même temps, l'accent est mis sur la nécessité pour les enseignants d'inclure les droits de l'homme et la dignité humaine dans le cursus scolaire. Par ailleurs, la formation politique des adultes en tant qu'exercice constructif de la démocratie constitue une des priorités de l'Internationale de l'éducation. Dans ce cadre, l'IE coopère avec CIVITAS, une ONG activant à l'échelle mondiale, pour le renforcement de l'éducation politique des adultes dans les démocraties naissantes ou existantes.

Afin de structurer ces activités, l'Internationale de l'éducation a défini des domaines spécifiques majeurs, dont la responsabilité a été confiée à des départements particuliers.

L'instruction publique (instruction scolaire dispensée par l'Etat) est considérée comme la pièce maîtresse du système éducatif – aussi bien pour la famille et pour les perspectives professionnelles d'avenir que pour l'ordre public dans le pays. Le département de l'éducation de l'IE se consacre en priorité à la promotion des activités dans ce domaine. A cet effet, il organise des séminaires et des conférences, et fait circuler des publications et des exposés sur ce thème.

L'Internationale de l'éducation mène des campagnes particulièrement en faveur du droit de ses organisations membres à participer à la

conception et à la mise en œuvre de la politique d'éducation ainsi que pour le droit de tous les groupes sociaux à accéder librement à l'école et aux autres structures éducatives. La priorité est donnée à la revendication relative à la préservation de l'instruction publique et à la gratuité de l'école primaire. C'est dans ce contexte qu'il faut analyser la campagne contre le travail des enfants dans laquelle est impliquée l'Internationale, aux côtés de la CISL, d'autres Global Unions, de l'OIT, de l'UNESCO et de l'UNICEF.

Une campagne mondiale intitulée «campagne mondiale pour l'éducation» a été lancée vers la mi-octobre de l'année 1999, en collaboration avec Actionaid et Oxfam International, en coopération avec des réseaux de la société civile, tel que la «Marche mondiale contre le travail des enfants». Elle interpelle les gouvernements pour qu'ils s'expliquent sur le fait qu'ils sont encore 120 millions d'enfants à n'avoir aucune chance d'être scolarisés. La campagne est lancée pour garantir la scolarisation de tous les enfants d'ici à l'année 2015. Pour soutenir cette campagne, l'IE a organisé une semaine d'action mondiale au mois d'avril 2000.

Le comité pour la formation professionnelle considère la non-intégration de la formation professionnelle dans le système éducatif général, dans beaucoup de pays, comme une décision fondamentalement erronée. L'IE a donc soumis à l'UNESCO un avant-projet, dans lequel elle propose l'intégration, par tous les moyens et toutes les voies possibles, de la formation professionnelle dans la politique de l'enseignement secondaire et supérieur. Ce document soulignait également, que des éléments d'enseignement général devraient être intégrés dans le cursus de la formation professionnelle.

Le département «*Droits de l'homme, droits syndicaux, et égalité des chances*» se concentre en particulier sur la propagation de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen, des conventions de l'OIT sur les standards du travail et les droits de l'enfant, ainsi que d'autres instruments internationaux similaires. Il s'assure du respect et de l'application conforme des dispositions y afférentes. Dans ce



contexte, ce département est très actif dans la défense des syndicalistes persécutés, et il soutient les organisations syndicales opprimées par les gouvernements de leur pays. C'est dans de telles situations que sont lancées les campagnes de solidarité pour la promotion et la défense des droits des enseignants. Il est également mandaté pour assister les syndicats affiliés dans la représentation de leurs intérêts auprès de l'OIT et des autorités internationales. Une attention particulière est accordée à la protection des peuples indigènes, des minorités ethniques, des migrants et des enfants. Enfin, et ce n'est pas la moindre parmi ses préoccupations, ce département accorde une attention particulière à la promotion de l'égalité des genres, ce qu'il considère être une condition fondamentale pour une application complète des droits humains.

Dans ce cadre, l'IE, avec la CISL et l'Internationale des services publics (ISP), a joué un rôle majeur dans la conférence spéciale des Nations unies, «Femmes 2000: égalité des droits, développement et paix pour le 21^{ème} siècle» (La Con-

férence des femmes, Beijing + 5) tenue en juin 2000. Ces trois organisations ont réussi à intégrer dans le document final un engagement ferme en faveur de la déclaration sur les droits et principes fondamentaux de l'OIT, avec un accent particulier en faveur des droits de la femme.

Le nombre de violations des droits humains et syndicaux a atteint un triste niveau ces dernières années. Les violations commencent toujours par une atteinte aux droits syndicaux et aboutissent au non-respect des droits humains élémentaires des personnels enseignants et des enfants. Au Rwanda par exemple, la moitié du corps enseignant fut massacrée en 1994. Depuis cette époque, des violations des droits ont eu lieu à grande échelle en Ethiopie, en Algérie, au Kenya, en Sierra Leone, en Colombie, au Kosovo et dans beaucoup d'autres pays. Pour dénoncer cette situation, des campagnes majeures ont été lancées sur le thème particulier de ces violations. Des enfants et des adolescents sont de plus en plus utilisés comme soldats.

Chaque fois que possible, l'Internationale accorde son soutien direct aux victimes et, dans ses campagnes mondiales d'information, elle met l'accent sur ces incidents. De plus, elle mobilise l'aide humanitaire et les soutiens légaux.

Le département «*Développement de la coopération*» vise au renforcement des organisations membres et de leurs structures, ainsi que de leurs capacités d'organisation et de leurs relations institutionnelles. Dans ce contexte, il applique une approche thématique et une approche organisationnelle. Dans le premier cas, il répond au contenu spécifique des domaines du travail discuté et adopté lors de congrès mondiaux. Dans le deuxième cas, il s'oriente vers le développement de syndicats forts, indépendants et efficaces comme prélude à l'introduction et à l'application des priorités définies. Ce programme inclut l'instruction et la formation des dirigeants syndicaux et des adhérents, les actions de «recrutement» d'adhérents, et autres questions relatives aux syndicats. Dans ce processus, une priorité particulière est accordée au perfectionnement des femmes, qui deviendront à leur tour des enseignantes.

Une grande partie de l'activité de ce département résulte de la coopération et/ou du soutien des organisations amies.

Le *département information* a pour mission de soutenir l'IE par des activités appropriées de relations publiques et par des publications sur les domaines spécifiques de son action. Cela comprend l'information et l'échange d'expérience par le biais des publications et des réseaux, et plus récemment par Internet.

L'IE publie entre autres «EI Monitor Mensuel» en anglais, français et en espagnol, avec une diffusion de 2800 exemplaires, et le «Magazine Trimestriel de l'Internationale de l'éducation» en anglais, en français et en espagnol, diffusé à environ 10 000 exemplaires dans chacune des trois versions. Les deux publications sont disponibles sur Internet. Elles mettent régulièrement l'accent sur des sujets tels que les droits de l'homme / le racisme, la mondialisation, le statut des femmes, le travail des enfants, etc.

L'étude réalisée par l'Internationale, intitulée «L'Education est un droit humain» et publiée en 1998, présente une description pays par pays du niveau d'instruction et de la situation concernant les standards éducatifs, le travail des enfants et les droits syndicaux.

L'IE et l'ISP ont publié un article commun, basé sur les résolutions de différents congrès, et décrivant l'attitude des Global Unions face aux droits et à la protection ainsi qu'au soutien des collègues gays et lesbiennes.

De plus, des posters, des dépliants et des articles de presse sont régulièrement produits en liaison avec des campagnes spécifiques et des programmes d'action. Les vidéos constituent par ailleurs une source supplémentaire d'information.

Dans le but d'élever la prise de conscience sur «la profession la plus importante du monde», l'IE, avec l'assistance logistique et financière de l'UNESCO, a invité les nations du monde entier à éditer des timbres commémorant le 5 octobre 1999, Journée internationale de l'enseignant, et reproduisant les visages d'éminents enseignants. Elle fut accompagnée par la mise en place d'un site web sur le sujet «philatélie et éducation».

Représentation auprès des organisations internationales

Les efforts déployés en vue d'exercer une influence sur les politiques d'éducation sont reflétés également par l'importance accordée aux organisations ayant un impact sur l'éducation.

Les liens avec les représentants des travailleurs à l'OIT sont très étroits. Un forum permanent de discussion sur les conditions de travail des enseignants a pu être mis en place: il s'agit du «comité technique permanent pour le personnel enseignant». Au cours de ses réunions annuelles, cet organe discute les thèmes urgents concernant les professions éducatives.

L'IE continue à coopérer étroitement avec le forum EPT («Education pour tous», ou EFA en anglais) qui est une alliance entre l'ONU, l'UNESCO, le FNUAP, l'UNICEF et la Banque mondiale, et dont le but est la promotion de l'éducation pour tous les enfants du monde.

L'ONU a déclaré l'année 2000 «Année de la culture, de la paix et de la non-violence». A la réunion du comité directeur tenue en 1999, l'IE a décidé d'accorder son soutien total à cette initiative, parce qu'elle considère l'éducation comme la pierre angulaire permettant d'atteindre une culture de la paix. Consciente de cela, l'IE a développé un ensemble d'informations à l'intention des organisations membres. Elle s'est activement engagée par ailleurs dans l'Année internationale pour une culture de la paix, qui a récolté plus de cent millions de signatures à travers le monde en septembre 2000.

Le «Protocole d'accord» conclu avec l'UNESCO en 1994, fut prorogé en 1999 et adopté pour trois années supplémentaires. Il constitue un cadre général pour la coopération et les consultations permanentes. L'UNESCO a publié le rapport mondial sur l'éducation intitulé «Enseignants et enseignement dans un monde en évolution», pour lequel l'IE a fourni l'information de base et une contribution directe. De plus, trois vidéos ont été réalisées dans le cadre de cette coopération, sur le thème: «les enseignants font la différence». Un manuel sur la manière d'utiliser les médias ainsi que du matériel d'ensei-



gnement ayant trait au perfectionnement et à la formation supérieure des enseignants sont en chantier.

L'IE élabore en coopération avec l'OMS des concepts d'éducation sanitaire et de prévention des maladies (entre autres la prévention du sida). Les écoles sont le lieu idéal pour attirer l'attention des jeunes sur les dangers de cette maladie, bien que les enseignants soient rarement préparés à traiter ce sujet en classe.

Le groupe de travail de la CSC – (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) sur l'éducation, la formation professionnelle et le chômage – s'est réuni à plusieurs reprises avec des membres de l'IE pour des échanges de vues. Ils ont rédigé ensemble un document ayant pour thème «la mondialisation et la nécessité de l'éducation et de la formation». A l'occasion d'un séminaire avec la CSC et la BIAC (ndt: abréviation anglaise) de l'OCDE ayant pour thème «*Comment financer un apprentissage à vie*» l'IE s'est trouvée en profond désaccord sur l'idée que l'apprentissage à vie ne pouvait pas être financé sur des fonds publics.

La Banque mondiale influence les politiques d'éducation dans plusieurs pays à travers ses programmes d'ajustement structurel (PAS). Le point de vue de l'IE est que les programmes d'ajustement structurel qui affectent la politique d'éducation devraient être élaborés en consultation avec les syndicats des enseignants. L'Internationale de l'éducation a réussi à initier un dialogue consultatif avec la Banque mondiale. Après une série de séminaires organisés à partir de 1996 sur la «coopération avec la Banque mondiale

dans le secteur de l'éducation», des activités ultérieures du même type eurent lieu les années suivantes. L'IE prend part depuis 1998 à la préparation du rapport annuel de la Banque mondiale sur le „développement des ressources humaines“.

Un accord a été conclu avec l'ISP pour qu'une participation mutuelle ait lieu dans le traitement des questions de principe concernant la formation des travailleurs et les méthodes de travail, et que des discussions soient engagées à ce sujet. Il est également prévu de coopérer dans le développement d'un réseau de défense des droits de l'homme.

Avec l'aide des autres Global Unions et de la CISL, l'IE insiste pour que soit ouvert un dialogue avec l'OMC, sachant que cette dernière considère que l'éducation constitue aussi un domaine à libéraliser.

Les défis futurs

On ne peut réaliser des progrès dans le domaine de l'éducation que si les conditions économiques et sociales s'améliorent dans le même temps. Des enfants qui se prendront plus tard en charge sont la seule «assurance sociale» que possèdent les populations des pays pauvres. En raison de la croissance démographique, le nombre des écoliers augmente continuellement dans ces pays, contrairement aux pays riches. Dans le même temps, la qualité de l'enseignement se dégrade parce que le secteur de l'éducation

n'échappe pas aux restrictions budgétaires, lorsque l'argent vient à manquer. Malheureusement, si les enfants ne s'instruisent pas assez, ils n'ont aucune chance de briser le cercle vicieux de la pauvreté.

A l'inverse, les ressources de l'éducation peuvent être entièrement gaspillées si les enfants instruits ne trouvent pas d'emploi sur le marché du travail, et si le gouvernement ne dépense pas l'argent nécessaire pour créer des emplois de substitution. L'IE s'est par conséquent penchée de plus en plus intensément sur les politiques sociales et professionnelles.

Par ailleurs, la nouvelle maxime de l'apprentissage à vie s'applique partout dans le monde, à une époque où l'on assiste à un développement rapide des technologies. Personne ne peut nier l'appel à l'éducation pour tous. Ceci confère une dimension supplémentaire, différente et encore plus grande au rôle de l'apprentissage et de l'enseignement. Pour y répondre et exercer une influence effective en ce sens, des efforts plus importants sont nécessaires afin d'organiser et de mobiliser les adhérents d'une part, et pour former d'autre part des alliances plus intenses et plus fortes entre les partenaires de la société civile partageant le même point de vue.

Les enseignants sont aux premières lignes en matière d'éducation des générations futures, dans l'esprit de la démocratie et de la justice sociale. Ils représentent, chacun en lui-même, une force de changement social, du simple fait de leur existence.



Internationale des services publics (ISP)

Histoire et organisation

L'ISP fut fondée en 1907. En 1935, la Fédération internationale des employés salariés des administrations et compagnies publiques fusionna avec la Fédération internationale des fonctionnaires et des enseignants (les enseignants avaient quitté la première organisation en 1927). Jusqu'en 1958, l'organisation fut dénommée «Fédération internationale des employés salariés des services publics et gouvernementaux».

À la fin de l'année 2003, l'ISP comptait plus de 600 organisations dans plus de 140 pays, avec un nombre total de 20 millions d'adhérents. La part des femmes représente environ 65 pour cent des adhérents à travers le monde.

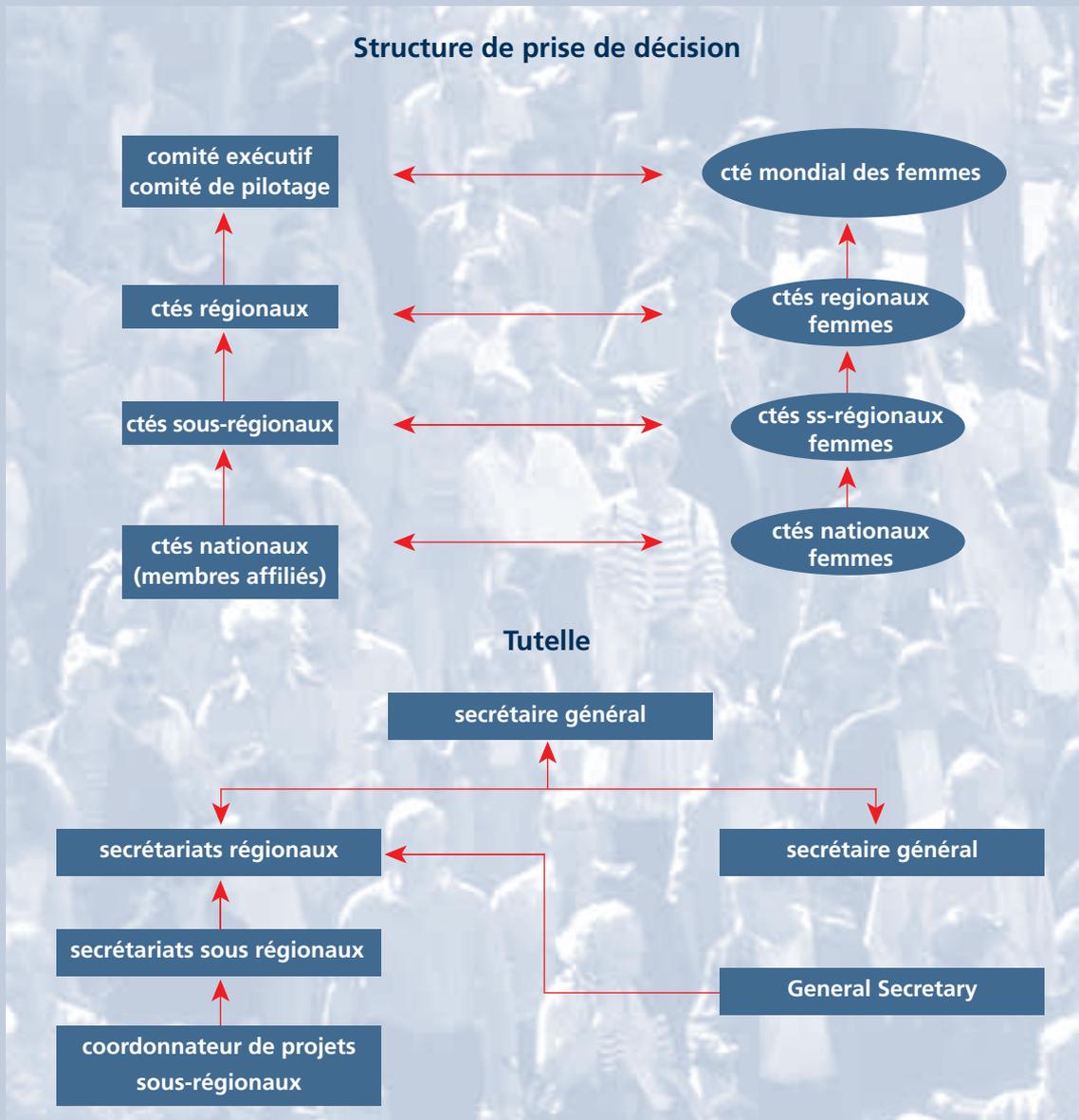
- **Domaines de recrutement:** employés des administrations, entreprises et institutions publiques sous tutelle des autorités locales; employés d'autorités publiques, de fondations, d'institutions de droit public; employés d'entreprises de production et de distribution de gaz, d'électricité, d'eau et de gestion des déchets; employés des secteurs de l'environnement, du social et de la santé; employés des établissements publics de l'éducation et de la culture, des loisirs et autres activités similaires, des administrations et des entreprises assurant des services publics, et enfin des employés d'institutions internationales fondées par des États ou des communautés d'États. Après la privatisation de services qui dépendaient à l'origine de l'État, un grand nombre de travailleurs d'entreprises privées s'est retrouvé également membre de l'ISP. Les enseignants, ainsi que les employés des services postaux et des chemins de fer étatiques, en sont explicitement exclus; en ce qui les concerne, les décisions de l'ISP sont de simples recommandations.

- **Structure organisationnelle:** le congrès (tous les 5 ans), un président, un secrétaire général et



12 vice-présidents (six d'Europe et deux de chacune des trois autres régions avec une représentation égale entre hommes et femmes). Le comité de direction comprend un président, un secrétaire général, la présidente de la commission des femmes et les vice-présidents. Le comité central comprend un président, un secrétaire général, la présidente de la commission des femmes, les vice-présidents et les représentants titulaires de 24 régions géographiques; la commission des femmes (24 membres titulaires), et le secrétariat (avec un secrétaire général et 27 salariés au niveau du siège).

- **Structure régionale:** 4 comités régionaux, soit l'AFREC (Afrique et Pays Arabes), l'APREC (Asie/Pacifique), l'IAMREC (inter-Amériques) et l'EUREC (Europe), ainsi que 4 secrétariats régionaux (*ndt: les acronymes sont anglais*). L'ISP



compte en outre 16 secrétariats sous-régionaux, chacun d'entre eux président un comité sous-régional. L'ISP emploie des coordonnateurs de projets, en nombre variable. La responsabilité, la planification et le budget de ce réseau bien établi à travers le monde, vont de la sous-région à la région et au comité exécutif. En 2003, les régions employaient environ 50 personnes.

Aspects particuliers

A l'origine, le critère principal pour l'adhésion à l'ISP était que seules seraient acceptées les organisations des employés du secteur public

qui ne pouvaient adhérer à aucun autre syndicat. Ce principe a été assoupli dans le courant du processus de privatisations. En effet, les syndicats affiliés n'ont pas voulu laisser leurs adhérents sur le pavé lorsque leurs entreprises ont été privatisées, et ont continué à les prendre en charge. Cependant, cette situation s'est traduite par un chevauchement avec d'autres fédérations syndicales internationales, en particulier avec l'UNI (Union Network International).

Comme le néo-libéralisme avec son fort accent d'individualisme gagnait du terrain, il est devenu de plus en plus difficile de recruter de nouveaux membres, même dans les pays ayant

une tradition bien établie de syndicalisme dans les services publics. Plusieurs syndicats membres sont aujourd'hui engagés dans des campagnes de lutte contre les suppressions et les réductions d'emplois dans le secteur public. Mais dans beaucoup de pays, le droit de grève est réglementé de manière plus restrictive pour les employés du secteur public que pour ceux des secteurs privés, de sorte que des formes alternatives de gestion des conflits du travail et d'actions sectorielles doivent être mises en place. L'ISP soutient ses syndicats membres à travers l'action politique pour les sortir de la défensive et les repositionner dans des campagnes actives.

Tâches et objectifs

L'ISP s'oppose énergiquement aux motivations de nature idéologique qui sous-tendent l'évolution vers la privatisation de tout service public. Les services publics ont un rôle social important à jouer, ils empêchent les inégalités dans la satisfaction des besoins fondamentaux et dans l'éradication du sous-développement et de la pauvreté. L'ISP est profondément convaincue que les services publics nécessitent un contrôle démocratique et ne doivent pas être sujets aux diktats de la maximisation des profits.

L'ISP ne se limite donc pas à la seule représentation directe de ses membres affiliés, elle s'implique aussi au niveau politique par la création et la protection des conditions générales requises. L'ISP soutient les principes de la démocratie parlementaire et du système politique pluraliste, tout comme elle soutient également la solution des conflits par le dialogue et les négociations. Elle est convaincue que, particulièrement dans un système d'économie de marché, la réussite dépend de l'existence d'un secteur public structuré démocratiquement, des syndicats puissants qui assurent en liaison avec une économie forte des emplois, un niveau de vie adéquat et la justice sociale pour chaque citoyen. Sans un certain sens de la vie en communauté, une démocratie est condamnée à l'échec.

L'ISP ne nie pas la nécessité de réformer les services publics. Ceux-ci doivent être décentra-

lisés afin d'assurer une plus grande participation des citoyens, et d'être capables de s'adapter avec souplesse à l'évolution des conditions générales techniques et économiques. Cela implique une nouvelle façon de penser de la part des employés du service public. Dans beaucoup de pays, les syndicats, qui sont encore très centralisés, doivent réformer leurs structures en conséquence.

Activités

Le champ d'activité de l'ISP est aussi étendu que la composante de son corps adhérent, et continue de se développer afin de répondre aux nouvelles exigences. L'ISP attache plus d'importance aux activités politiques que n'importe quelle autre fédération syndicale internationale dans l'industrie privée. À l'inverse, les sujets qui consomment une grande partie de l'énergie des GUF, tels que la concurrence par le dumping des salaires à l'étranger ou le transfert de production dans les entreprises transnationales, commentent à peine à influencer le travail de cette organisation avec la progression de la mondialisation. Cependant, les mesures gouvernementales d'ajustement structurel affectent beaucoup plus le secteur public que la plupart des industries privées.

Certains des syndicats affiliés à l'IPS comptent plus d'un million d'adhérents et peuvent certainement influencer sur les débats de politique sociale dans leurs pays. Dans d'autres cas, les syndicats sont encore trop petits et doivent lutter malgré leur jeunesse pour être reconnus comme partenaires dans les négociations. De plus, les droits syndicaux fondamentaux des employés salariés et des fonctionnaires ne sont pas toujours reconnus à ces derniers. Cette question a de tout temps revêtu un intérêt particulier pour l'ISP.

Le congrès mondial de l'IPS qui eut lieu en 2002 à Ottawa, a adopté un programme d'action sur une période de 5 ans destiné à orienter des opérations, des actions et des campagnes concrètes à travers le monde. Le programme est divisé en 4 grands domaines, intitulés: «Gagner les droits des travailleurs», «Les travailleurs du

secteur public et leur travail», «Égalité, équité et diversité», et «Développement syndical et solidarité internationale». Voir *www.world-psi.org* pour plus de détails.

Sur la base de ce programme d'action, un planning détaillé est établi chaque année aux niveaux régional et sous-régional. Cela permet aux organisations membres d'identifier leurs propres besoins, qui peuvent être traduits ensuite en programmes régionaux et sous-régionaux.

Le congrès a également décidé d'entamer une campagne globale en faveur de la qualité des services publics. De plus en plus de personnes prennent conscience de l'importance des services publics lorsqu'il s'agit d'éradiquer la pauvreté, de leur rôle central comme facteur de croissance et de développement durable, ainsi que dans l'émergence de sociétés fonctionnant correctement. Ces campagnes ont pour objectif:

- de s'assurer que les services publics sont adéquatement financés et emploient des travailleurs bien formés pour dispenser des services de qualité;
- de développer la capacité des services publics à répondre aux objectifs sociaux, concernant particulièrement l'éradication de la pauvreté et l'émancipation des populations;
- de s'assurer que les services publics répondent à des comportements de niveau éthique élevé, et permettent aux économies nationales et mondiale de fonctionner efficacement et équitablement;
- de s'assurer que les travailleurs des secteurs publics bénéficient de tous leurs droits et de conditions de travail décentes.

Représentation auprès des organisations internationales

L'ISP représente les syndicats des services publics au niveau international. Elle est reconnue et consultée par l'OIT et d'autres organismes des Nations unies, ainsi que par les institutions de l'Union européenne. Aujourd'hui, dans cette ère de mondialisation et de monétarisme, de privatisation et de réduction d'effectifs, l'ISP s'est faite

un nom grâce à son soutien sans compromis en faveur des services publics et des valeurs sociales et politiques que représente le secteur public.

Depuis la première Conférence ministérielle de l'OMC à Singapour en 1996, l'ISP a suivi le travail de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Cependant, ce fut à la suite de la Conférence de Seattle en 1999 que l'ISP a commencé à suivre de près les opérations et à faire la différence dans cet environnement. L'ISP fait partie du Réseau de fédérations internationales pour le commerce, l'investissement et les standards internationaux du travail (en anglais TILS, Global Unions' Trade, Investment and International Labour Standards Network). Elle est activement engagée dans deux coalitions d'ONG: le réseau «Notre monde n'est pas à vendre», (en anglais OWINFS) et la coalition «Arrêtez les attaques du GATS!» L'ISP est reconnue en tant que principal organisme critiquant les implications du GATS organe critique des implications du GATS dans les services publics, des capacités des gouvernements à prendre des mesures réglementaires en catimini, des prises de décision de façon secrète et anti-démocratique et de leurs effets sur les pays en voie de développement.

Chaque année, le groupe des Global Unions rencontre les dirigeants et les cadres de la Banque mondiale et du FMI. Les questions abordées portent sur les politiques d'ajustement structurel, la réduction de la dette, l'implication des syndicats dans les discussions au niveau pays entre les institutions financières internationales (IFI) et les gouvernements, ainsi que sur les questions relatives à des projets spécifiques. Par ailleurs, l'ISP participe actuellement à des discussions avec la Banque mondiale au sujet du Rapport sur le développement mondial (RDM) de l'année 2004, intitulé: «Mettre les services de base à la portée des pauvres».

Education et formation

Les activités de formation jouent un rôle clé dans l'organisation internationale des services publics. Cette importance se reflète dans le nouveau programme d'action, qui inscrit l'éducation et

la formation de l'homme dans le corps central des activités sous le titre «Développement syndical et solidarité internationale». L'approche de l'ISP en matière de formation et de programmes de développement est dynamique et clairement liée aux questions portant sur le milieu professionnel. Fondées sur le principe «apprendre par l'action», les programmes encouragent l'engagement actif des adhérents dans différentes activités dans le but de renforcer leurs capacités. Les stratégies comprennent une variété d'outils et d'éléments tels que:

- la planification stratégique,
- les études de faisabilité,
- les campagnes locales et internationales,
- le recrutement des adhérents,
- les programmes spécifiques pour les femmes et pour les jeunes travailleurs,
- l'égalité des chances,
- la conscience du genre,
- les négociations collectives,
- les réseaux sectoriels,
- le leadership, et autres sujets.

Les femmes

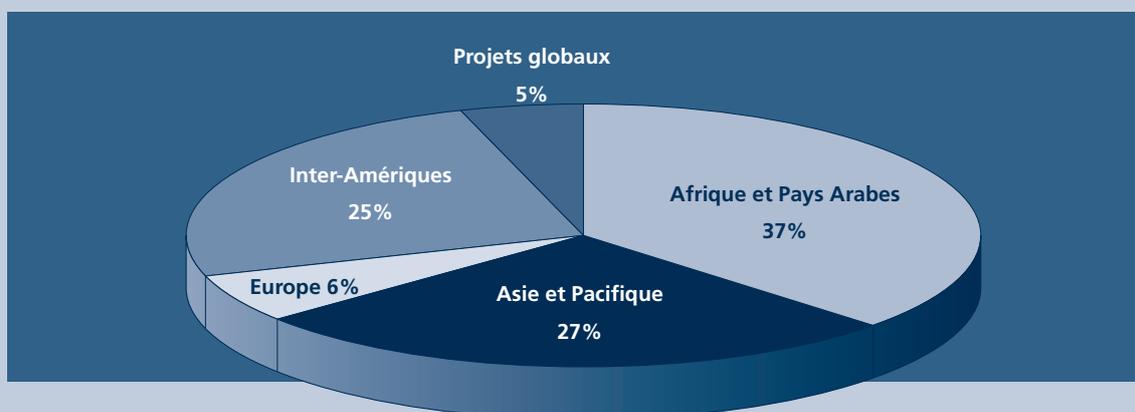
Au cours du congrès mondial de l'ISP en 2002 il fut décidé d'adopter de nouveaux statuts, qui font de l'IPS la première des grandes organisations syndicales mondiales à avoir comme politique officielle la parité entre les sexes dans les organes de décision.



Outre l'action à long terme relative à des campagnes principalement en faveur des questions du genre et de l'émancipation des femmes, l'ISP continue de concentrer son action sur l'égalité des salaires.

L'ISP a travaillé avec l'OIT et développé un package ressources et une vidéo sur ce sujet. Elle travaille également avec la CISL et l'IE (l'Internationale de l'éducation) sur une campagne de protection de la maternité. Cette campagne vise trois objectifs: la ratification de la nouvelle convention n° 183 de l'OIT, le lobbying pour une amélioration des dispositions nationales, et enfin la négociation d'une protection améliorée

Activités syndicales de développement sponsorisées en 2002



de la maternité dans les accords collectifs. Un kit de protection de la maternité a été distribué en 8 langues. L'ISP a également fait la promotion de plusieurs activités de niveau national. Dans cette campagne, elle a mis en place une alliance avec le Réseau international d'action pour l'alimentation infantile et l'Alliance mondiale pour l'allaitement maternel.

Information, échanges d'expériences

L'ISP édite un certain nombre de publications, telles que le magazine trimestriel «Focus on the Public Services», le trimestriel «PSI Women», des lettres mensuelles, des «flashes» pour chaque région, et un bimensuel, le «PSI World News». En outre, elle publie chaque année un «Rapport d'activités» et un nombre indéterminé de numéros spéciaux ou des séries sur des sujets spécifiques. La plupart de ces publications sont en partie ou complètement disponibles sur le site de l'ISP (www.world-psi.org).

En collaboration avec l'Unité de recherche de l'Internationale des services publics (URISP) de l'Université de Greenwich en Grande-Bretagne, l'ISP entretient une base de données sur les firmes multinationales exploitant des services publics, des services de santé, ainsi que divers autres services apparentés. Les rapports tirés de la base de données sont publiés selon les besoins, et utilisés lors de réunions internationales ou autres occasions. Tous les rapports sont disponibles sur le site [web www.psiu.org](http://www.psiu.org). L'ISP a travaillé depuis un certain nombre d'années avec Brendan Martin, Public World (www.publicworld.org). En 1993, il écrivit son premier livre «Dans l'intérêt public?», publié en collaboration avec l'ISP. Son livre suivant, intitulé «Dans le service public», a été publié en 2003 dans le «Northern Autumn».

L'ISP a également travaillé avec un certain nombre de chercheurs, surtout au cas par cas.

Défis et activités futures

La mondialisation a été le moteur du changement pour les travailleurs aux différents niveaux régional, national et international. La mondialisation a été rendue possible par l'évolution de



la technologie, qui a facilité la circulation du capital, de l'information, des biens et services ainsi que des personnes. Les institutions financières internationales et l'OMC ont été les courroies de transmission de ces politiques.

Les politiques néo-libérales issues de ces organismes se sont traduites par la libéralisation, la déréglementation, le contrôle monétaire strict, la privatisation et la réduction des dépenses du secteur public. Elles se sont également traduites par un pouvoir accru de ceux qui sont déjà puissants, entre autres les entreprises multinationales qui conduisent le courant de la mondialisation, et par une érosion du respect pour les droits de l'homme et les droits des travailleurs.

Le besoin d'efficacité face à cette détérioration des conditions et des droits des syndicats et de leurs adhérents commande de concentrer les rares ressources sur les priorités fondamentales, comme indiqué sur le programme d'action. L'ISP est très impliquée dans le maintien d'une identité d'un service public fort, ainsi que dans le recrutement et la syndicalisation d'un plus grand nombre de travailleurs.



Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)



Histoire et organisation

L'UITA fut fondée en 1920 à la suite de la fusion entre les secrétariats internationaux des travailleurs des brasseries, des boulangeries et du secteur de la viande. D'autres groupes syndicaux ont rejoint l'UITA plus tard: en 1958 la Fédération internationale des travailleurs du tabac, en 1961 le Syndicat international des travailleurs de l'hôtellerie-restauration, et enfin, en 1994, la Fédération internationale des plantations, de l'agriculture et des branches connexes (FIPABC).

Au début de l'année 2004, l'UITA comptait 336 syndicats dans 120 pays, totalisant 12 millions de travailleurs.

- **Domaines d'organisation:** la préparation et la production des aliments et des boissons, l'hôtellerie-restauration et les services de catering, l'agriculture, les plantations et le travail du tabac.

- **Structure d'organisation:** le congrès (tous les 5 ans), l'exécutif avec 50 membres représentant les régions géographiques, et le comité administratif (le secrétaire général, le président et 11 vice-présidents). Le président est normalement élu pour un seul mandat uniquement.

- **Structure régionale:** six structures régionales en Europe, en Afrique, en Amérique latine, aux Caraïbes et dans la région Asie/Pacifique. Il existe également des bureaux régionaux ou sous-régionaux de coordination et/ou de formation en Inde, en Indonésie, au Pakistan, en Thaïlande, en Hongrie, en Croatie, en Lituanie, en Russie et, enfin, un bureau de coordination au Japon. Les organisations régionales ont leurs propres statuts, qui doivent être approuvés par le congrès de l'UITA.

- **Structure sectorielle:** groupes de branches pour l'hôtellerie-restauration et le secteur touristique, le groupe des branches des travailleurs du tabac et celui de l'agriculture. En cas de besoin, des conférences sectorielles spéciales et des conférences générales sont organisées pour les travailleurs des entreprises transnationales.

Aspects particuliers

Certains membres affiliés rencontrent beaucoup de problèmes pour syndiquer les travailleurs, parce que ceux-ci travaillent surtout dans de petites entreprises. Par ailleurs, le travail à domicile et la production artisanale, qui existe en-

core dans l'industrie alimentaire, ainsi que le secteur informel, les confrontent à des conditions différentes de celles des activités syndicales normales au niveau des entreprises. L'UITA est également active au niveau des entreprises mondialisées telles que Nestlé, Coca Cola, Unilever ou McDonalds. Dans les pays en voie de développement en particulier, on trouve encore dans l'agriculture des syndicats affiliés, mais financièrement faibles.

Quand l'Internationale des travailleurs de l'agriculture et des plantations fusionna avec l'UITA en 1994, le manifeste de la nouvelle branche déclarait: «les conditions de vie et de travail des ouvriers de l'agriculture, de la terre et des plantations, sont de loin parmi les plus mauvaises. Les salaires, les conditions de travail, la sécurité sociale et les normes de sécurité du travail sont très loin derrière celles de l'industrie manufacturière. Le logement est souvent dans un état déplorable, les soins et l'instruction sont eux aussi souvent inexistantes. Le cercle vicieux de la pauvreté oblige les enfants à travailler comme ouvriers agricoles.»

Des millions de travailleurs agricoles ont été abusés dans leurs droits humains, et leurs droits syndicaux leur sont toujours refusés. Dans les quelques cas où des syndicats ont été autorisés à agir, leurs activités restent précaires. Souvent, des escadrons de la mort sont recrutés contre les militants syndicaux.

Par ailleurs, l'agriculture reste l'un des domaines professionnels les plus dangereux dans les pays développés et les pays en voie de développement. Après l'industrie minière et le bâtiment, c'est dans l'agriculture qu'il y a le plus grand nombre de morts, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Plus de la moitié des 300 000 accidents mortels annuels ont lieu dans le secteur agricole, qui emploie près de 1,3 milliards de personnes dans le monde.

Les travailleurs agricoles représentent encore un nombre disproportionné des 250 millions de travailleurs qui sont victimes chaque année d'un accident de travail ou des 160 millions qui tombent malades à cause de maladies professionnelles.



Cependant, les femmes et les hommes qui travaillent dans les champs, dans les plantations d'arbres fruitiers, dans les serres, dans les fermes animalières et dans les industries de première transformation, ne souffrent pas seulement du plus grand taux de mortalité, de blessures et de maladies. Elles travaillent aussi dans un environnement rural dans lequel il n'existe pas souvent de séparation claire entre les conditions de vie et de travail, comme c'est normalement le cas pour leurs collègues dans l'industrie ou dans les bureaux.

Tâches et objectifs

La solidarité internationale entre les travailleurs est le principe fondamental qui guide l'UITA. C'est donc la raison d'être de l'UITA de renforcer les syndicats membres par le soutien mutuel. Elle fonctionne comme une bourse dans la diffusion de l'information et la coordination des activités. Avec le développement de la mondialisation, l'UITA est de plus impliquée directement dans la représentation des intérêts de ses membres auprès des firmes multinationales.

Activités

L'Union internationale des associations des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes:

- assure la défense des droits humains et syndicaux auprès des organisations internationales et des employeurs, et assiste les membres affiliés dans les conflits syndicaux ou politiques.
- supervise les activités et le développement des multinationales et des institutions politiques et économiques,
- promeut l'égalité des femmes,
- met en oeuvre des programmes syndicaux de formation,
- organise des réunions d'échange d'expériences et d'idées et pour établir des programmes communs,
- diffuse l'information sur l'évolution de négociations, la sécurité professionnelle, les problèmes de l'emploi et les évolutions du commerce et de la technologie.

Les droits humains et syndicaux

L'UITA élève des protestations contre toute forme de violation des droits de l'homme et des droits syndicaux, et soutient ses membres par tous les moyens quand ces violations ont lieu. Cela peut être fait à travers des actions de solidarité coordonnées, comme les arrêts de travail et les boycotts, ainsi que des appels aux organisations à ne pas approvisionner telle entreprise ou tel marché. Les campagnes internationales attirent l'attention du public sur les manquements et sur l'oppression.

L'UITA promeut activement des programmes qui donnent à la population active un meilleur contrôle sur sa vie économique, sociale et politique, et qui renforcent les libertés fondamentales, la liberté d'expression et d'association, ainsi que le droit de grève. Elle soutient tous les hommes dans leurs efforts à déterminer leur propre vie et à préserver leur culture nationale. Elle lutte contre la discrimination sous toutes ses formes et défend une paix durable fondée sur la liberté de chacun.



Représentation auprès des entreprises transnationales

Dans ses relations avec les firmes transnationales, le principe de l'UITA consiste à défendre et à promouvoir les intérêts de ses membres par l'action commune fondée sur les décisions et le soutien de toute personne concernée. L'UITA est une des rares fédérations des Global Unions qui, très tôt, ont réussi à conclure avec des entreprises transnationales des accords appliqués dans toutes les filiales à travers le monde. L'UITA a connu son plus grand succès au niveau des groupes Danone et Accor. Dès 1980, l'UITA a installé un conseil mondial pour la société Danone (à l'époque BSN). Entre temps, quatre «plates-formes» ont été signées, dans lesquelles les directives sont définies pour les filiales mondiales de ces sociétés, y compris celles installées en Chine. Les dispositions de cet accord prévoient le droit à l'information sur les questions économiques et sociales, l'égalité des genres et les mesures de perfectionnement pour préparer les travailleurs à l'évolution et à la modernisation de la production. En 1994 a été signée une déclaration donnant à tous les travailleurs le droit d'adhérer au syndicat de leur choix. Elle met l'accent sur le rôle clé des syndicats dans la représentation des intérêts de la main-d'œuvre

auprès des directions, et protège les représentants des travailleurs contre les discriminations dont ils pourraient faire l'objet du fait de leurs activités ou de leurs fonctions.

En plus de Danone et Accor, l'UITA a signé également des accords applicables internationalement avec les laiteries Fonterra et la multinationale bananière Chiquita.

Représentation auprès des organisations internationales

La Banque mondiale, le FMI et l'Organisation mondiale du commerce sont au centre des efforts déployés par l'UITA en matière de relations avec les institutions internationales. L'UITA estime que l'agriculture en particulier, eu égard à son rôle dans la garantie de la sécurité alimentaire, ne doit subir aucune intervention lorsque des réglementations sont imposées à certains pays par ces organisations.

Un contact de travail permanent existe avec l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). En cas de nécessité, l'UITA coopère avec d'autres fédérations des Global Unions.

Les ouvriers agricoles

Des ressources importantes sont nécessaires pour pouvoir remédier à la situation du secteur agricole hors plantations et hors grandes exploitations fermières, tel que présenté cidessus. Tout d'abord, les militants et les dirigeants syndicaux doivent être formés, et des syndicats puissants doivent être montés. D'autres programmes sont conçus pour établir l'égalité des femmes sur les lieux de travail, pour mettre en oeuvre les standards internationaux du travail, de meilleures conditions de vie et de travail, l'arrêt de l'utilisation illimitée des pesticides et enfin l'interdiction du travail des enfants.

Les activités syndicales sont du point de vue stratégique directement orienté vers une coopération plus étroite des ouvriers, à chaque étape de la chaîne alimentaire, pour renforcer la po-

sition de l'UITA au sein des entreprises transnationales. A l'origine, les domaines ciblés étaient la production, la transformation et le commerce du thé, du café, du sucre, du cacao et de la banane.

L'UITA estime qu'il est dans l'intérêt de la société en général, que les travailleurs agricoles puissent, partout à travers le monde bénéficier de la sécurité professionnelle. L'UITA appelle donc les gouvernements et les employeurs à soutenir ses revendications pour une convention et une recommandation internationales sur la sécurité professionnelle dans cette très importante branche de l'économie. L'OIT s'était activement engagée à aider à la préparation de la recommandation sur la santé et la sécurité dans l'agriculture. «L'UITA avait de bonnes raisons d'accorder la priorité à la mise en place de meilleurs standards de sécurité professionnelle dans l'agriculture», a déclaré le secrétaire général de l'UITA, Ron Oswald. «Il est dans l'intérêt de l'opinion publique démocrate à travers le monde qu'une convention opérationnelle et une recommandation soient adoptées pour les activités concernées. Les travailleurs et les militants des droits de l'homme, les consommateurs et les organisations de défense de l'environnement, ainsi que tous les partenaires sociaux actifs, devraient surveiller de près l'attitude des gouvernements et des représentants des employeurs pour s'assurer qu'ils soutiennent nos efforts en matière de création d'emplois agricoles sécurisés, nécessaires à la protection de la santé des ouvriers et du grand public ainsi que de l'environnement.»

La convention de l'OIT sur la santé et la sécurité dans l'agriculture était indispensable parce que les ouvriers agricoles ne comptent pas seulement parmi les travailleurs les plus pauvres du monde, mais également parmi les plus exposés aux dangers et les moins protégés. Les travailleurs agricoles ne bénéficient parfois d'aucune couverture légale en matière de droits syndicaux, de salaires minimum et de sécurité sociale dans certains pays et même parmi les pays industrialisés.

Le travail à domicile, le secteur informel et les travailleurs migrants

Le travail à domicile, le secteur informel et la migration ouvrière représentent un second domaine extrêmement difficile du champ d'activité concernant l'agriculture. Les conditions de travail y sont pires que dans le secteur officiel, et pourtant cela reste encore un domaine difficile à syndiquer. L'UITA travaille actuellement sur une analyse des besoins des ouvriers agricoles.

Avec la libéralisation et la division du travail à l'échelle mondiale, le travail confié à des sous-traitants à domicile devient de plus en plus important du point de vue de la décentralisation de la production. La majorité des travailleurs à domicile sont souvent des femmes, qui sont par ailleurs obligées de faire travailler leurs enfants aussi, contribuant ainsi au travail caché des enfants. Dans les domaines d'intervention de l'UITA, les emplois à domicile existent surtout dans les industries du tabac et de la pêche, dans la confiserie, dans la production d'épices et dans de nombreux autres produits agricoles.

Les travailleurs migrants, en particulier les immigrés illégaux, sont encore plus difficiles à représenter. La majorité d'entre eux se situent au plus bas de l'échelle des salaires et doivent composer avec les pires conditions de travail, parce qu'ils se retrouvent sous la menace immédiate d'être expulsés s'ils tentent de défendre leur dignité humaine. Dans beaucoup de pays, ils ne peuvent même pas se permettre de scolariser leurs enfants, et ne peuvent pas bénéficier des services médicaux officiels par peur constante d'être découverts. Ils sont tenus pour responsables du chômage dans les pays où ils travaillent, alors qu'ils en sont victimes dans leurs pays d'origine. Seules des lois plus humaines, et surtout plus d'emplois dans leurs pays d'origine, pourraient donner à long terme de meilleures chances dans la vie à ces travailleurs migrants.



Les femmes et les jeunes

Comme les femmes constituent la grande majorité des travailleurs sous la bannière de l'UITA, une attention particulière est accordée à leurs intérêts. Des séminaires sur les problèmes des femmes travailleuses sont organisés régulièrement. L'UITA souligne dans ce contexte le fait que les droits des femmes peuvent être appliqués si la politique familiale est conçue correctement. Ce qui est nécessaire par exemple, c'est un nombre suffisant de centres médicaux pour enfants, et la possibilité pour le mari et l'épouse d'éduquer leurs enfants et d'en prendre soin.

L'UITA et l'Association des planteurs de tabac (APT) ont fait la première déclaration internationale pour l'abolition du travail des enfants dans le secteur de l'agriculture. Cette déclaration fut signée à Genève par le directeur exécutif de l'APT, Antonio Abrunhosa, et le secrétaire général de l'UITA, Ron Oswald, en présence du directeur exécutif de l'OIT, Kari Tapiola. L'accord, dans lequel l'APT et l'UITA s'engageaient à travailler en commun pour l'abolition du travail des enfants dans le secteur des plantations de tabac à l'échelle mondiale, fut provoqué à l'origine par une étude révélant l'existence du travail des enfants dans des plantations de tabac au Malawi.



Education et formation

Les projets éducationnels de l'UITA sont conçus en vue d'améliorer l'indépendance et les capacités des syndicats qui lui sont affiliés. Leur but est de leur permettre d'établir et de mettre en oeuvre des programmes correspondant à leurs besoins. A cet effet et en règle générale, des séminaires préparatoires sont organisés, au cours desquels les programmes de formation sont conçus et mis au point par l'UITA conjointement avec les dirigeants syndicalistes chargés de la formation. L'objectif final de ces séminaires est d'inspirer et d'encourager les membres à gérer leur propre programme de formation.

Dans toutes les régions de l'UITA, des projets sont mis en application avec une attention particulière accordée à l'égalité des femmes, et à une plus grande participation de celles-ci dans les activités et les structures syndicales. Les syndicats participants eux-mêmes prennent en charge une partie des coûts de la formation. Des fonds supplémentaires proviennent des dons octroyés par des membres des pays industrialisés.

Information, réseaux

Une grande tradition se cache derrière la culture politique de l'UITA. Les publications régulières comportent toujours un éditorial politique, et pour les lecteurs des pays du tiers-monde il y a souvent quelques feuilles d'informations syndicales concernant spécialement les questions politiques mondiales. Des lettres circulaires du secrétariat et des publications régulières sont envoyées aux syndicats affiliés en cinq langues (anglais, français, allemand, espagnol et une des langues scandinaves). Ces publications sont généralement distribuées gratuitement. Le bimensuel «UITA News» est aussi directement envoyé aux membres. Tout le monde peut s'y abonner. Il existe des publications régionales telles que la version japonaise de la feuille d'information, des prospectus périodiques d'information tels que «Women and Work» (Femmes et Travail) et «Questions de travail» (sujets professionnels), ainsi qu'un ensemble de brochures d'intérêt général sur le mouvement syndical.

En outre, l'UITA rassemble et diffuse l'information sur les secteurs professionnels dans lesquels travaillent les membres affiliés, sur les tendances des négociations et les activités des

entreprises transnationales, sur les risques professionnels et sur les développements sociaux, économiques et politiques; l'information est mise à la disposition de tout membre, sur demande.

Comme les autres fédérations des Global Unions, l'UITA possède également un site web contenant des reportages sur ses activités courantes.

L'UITA a réalisé dans le cadre d'un projet pilote au Ghana et en Inde un manuel sur les pesticides et autres risques. De plus, un manuel spécifique de formation a été publié à l'intention des femmes dans la région Asie/Pacifique.

Les défis

L'UITA a fait des progrès considérables dans certains domaines, et a été admirablement active dans d'autres. Cependant, pour une organisation opérant à l'échelle planétaire, une certaine masse critique quant au nombre d'adhérents et de ressources demeure nécessaire pour maintenir la dynamique sur le long terme. Les membres de beaucoup de syndicats dans le domaine d'intervention de l'UITA sont toutefois les plus pauvres parmi les pauvres, et ne sont pas en mesure de s'acquitter de cotisations élevées. Dans cette situation, une amélioration durable de la base financière ne peut être atteinte que si de nouveaux adhérents sont recru-

tés. Il reste certainement une marge de manoeuvre en dehors des petites propriétés et des fermes de taille moyenne. Mais la grande partie des membres potentiels se trouve dans la production alimentaire et la restauration. (Théoriquement, la majeure partie des membres potentiels se trouve certainement dans l'agriculture, et l'OIT estime que le prolétariat agricole mondial, c'est-à-dire les travailleurs salariés uniquement, s'élève à un milliard de femmes et d'hommes). Le problème avec ce type d'emplois, en particulier dans les pays en voie de développement, réside dans le fait que des millions d'exploitations ne peuvent toujours pas être approchées ou ne peuvent l'être que difficilement. Elles emploient des travailleurs, souvent des ouvriers immigrés ou locaux, dans de petites exploitations ou dans des exploitations sous-traitantes, dans lesquelles n'existent ni mesures de sécurité du travail, ni législation sur les droits syndicaux, ni salaires minimum, ni sécurité sociale. Ces travailleurs représentent en principe un immense potentiel d'adhérents, mais il ne semble pas qu'il soit possible de les recruter, au regard des conditions politiques et sociales dans lesquelles ils vivent. Il faudra certainement encore longtemps avant que les mesures expérimentales engagées par l'OIT pour tenter d'instaurer des standards internationaux dans ce secteur d'activité puissent réussir.



Union Network International (UNI)

Histoire et organisation

L'UNI est l'internationale des connaissances et des services, formée par la fusion entre quatre secrétariats syndicaux internationaux le 1^{er} janvier 2000, après deux années de négociations. C'est la plus jeune fédération des Global Unions. Son premier congrès mondial s'est tenu à Berlin, en septembre 2001.

Les organisations antérieures furent l'Internationale des communications (IC), qui est une émanation de l'Internationale des travailleurs de la poste, du télégraphe et du téléphone (ITPTT) quelques années plus tôt, la Fédération internationale des employés salariés de l'industrie privée (FIESIP), la Fédération internationale des arts graphiques (FIG) et la Fédération internationale des médias et des loisirs (FIML). Quelques-unes parmi ces organisations ont par contre elles-mêmes une longue histoire, commencée au 19^{ème} siècle avec des fusions entre des secteurs classiques, comme celles des syndicats des lithographes et des activités connexes. Cette évolution des débuts de la société industrielle à la société de l'information reflète le processus en pleine croissance de transformation et d'intégration sous la forme aussi bien du contenu de l'emploi, en tant que changement structurel général du secteur des services, que sous celle de la transformation politiquement voulue des compagnies publiques en entreprises privées.

L'UNI comprend maintenant plus de 900 syndicats nationaux, dans plus de 140 pays, totalisant 15,5 millions d'adhérents.

- **Domaines d'organisation:** les syndicats affiliés à l'UNI ne peuvent plus être classés comme faisant partie d'une profession spécifique, d'un métier ou d'un secteur particulier. Ils regroupent des cols bleus, des employés administratifs, des spécialistes dans beaucoup d'administrations, de sociétés de services et de petites entreprises, aussi bien dans des emplois subalternes que de direction.

- **Structure organisationnelle:** le congrès (tous les quatre ans, le dernier en 2001); le comité directeur (le président, 4 vice-présidents, les présidents régionaux, le trésorier, le secrétaire général et le secrétaire général adjoint); le comité exécutif mondial (en plus des membres du comité directeur, il comprend 50 autres membres de 12 régions géographiques).

- **Structure régionale:** 4 régions (UNI Afrique, UNI APRO, UNI Europe, UNI Amériques) avec des bureaux à Harare, Singapour, Bruxelles et San José.

- **Structure sectorielle:** 12 comités de sections, notamment: UNI commerce, UNI électricité, UNI services financiers, UNI arts graphiques, UNI coiffeurs et services cosmétiques, UNI IBITS (employés de bureau et de direction, spécialistes des technologies de l'information), UNI médias, loisirs et arts, UNI services postaux, UNI assurance sociale et services médicaux privés, UNI services de propreté, UNI télécoms, UNI tourisme.

Des groupes inter-professionnels existent pour les spécialistes et les cadres de direction, pour les femmes et les jeunes. Ces groupes s'occupent de questions inter-sectorielles.

Aspects particuliers

L'impact de la globalisation sur les syndicats est devenu plus évident à la suite de ces fusions.

Depuis la privatisation de certaines entreprises anciennement étatiques, il s'est souvent créé un chevauchement avec des syndicats des services publics qui continuent à s'occuper de leurs membres au sein de ces entreprises d'Etat, actuellement privatisées.

Dans beaucoup de pays, il existe un problème pour les cadres salariés qui sont exclus des accords collectifs, par une loi ou une ordonnance, ou parce qu'ils n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. Le comité de l'UNI pour les cadres



salariés met actuellement en place des stratégies pour voir comment les syndicaliser.

Tâches et objectifs

L'UNI lutte contre l'exploitation économique et sociale à tous les niveaux, elle rejette toute forme de discrimination raciale, elle défend et promeut les intérêts sociaux, économiques, légaux et culturels des employés salariés au niveau international, et elle représente leurs intérêts auprès des institutions internationales concernées. Elle soutient les activités des syndicats si les circonstances dans les organisations concernées l'imposent.

Les syndicats affiliés à l'UNI activent dans des secteurs économiques qui sont en pleine évolution. Les industries manufacturières, ainsi que les services dans le secteur commercial et les technologies de l'information en particulier, ont constitué l'essentiel des activités au cours des dernières années. Des efforts particuliers de recrutement doivent être déployés en direction des grandes firmes opérant dans le secteur des technologies de l'information, du fait de leur grande influence sur l'opinion publique.

Activités

Le programme mondial d'action est un résumé de l'ensemble de l'activité de l'UNI. Son domaine d'activité couvre l'organisation de campagnes, les questions de salaires, la réglementation des horaires de travail, des congés et des vacances légales, la sécurité de l'emploi, les primes dépassant les taux agréés, la santé et la sécurité professionnelles, les effets des nouvelles

technologies et des technologies de l'information, ainsi que le soutien organisationnel aux syndicats affiliés. Ces activités visent notamment à :

- préparer des rapports sur les activités globales de syndicalisation, avec une information détaillée sur la situation syndicale dans chaque pays concerné;
- combler le fossé numérique en équipant tous les membres affiliés de l'UNI d'ordinateurs et de connections Internet. Tous les membres affiliés doivent se familiariser avec le web, et devenir capables d'utiliser l'Internet pour leurs activités syndicales;
- faire des études sur les meilleurs moyens d'aider les membres affiliés et de développer de nouvelles stratégies,
- collaborer avec d'autres organisations de la société civile, échanger des points de vue et dialoguer avec l'OCDE, l'UE et l'OIT,
- mettre l'accent sur l'organisation des jeunes, les femmes, les employés temporaires, les «auto-employés» (travailleurs indépendants) et les travailleurs employés avec un contrat à durée limitée,
- organiser les activités dans la «nouvelle économie».

Le développement syndical

Le département du développement syndical a la responsabilité du programme mondial de solidarité, qu'il dirige. Ses tâches comprennent :

- la constitution de syndicats forts et démocratiques dans les secteurs organisés par l'UNI;
- la promotion de l'intégration des femmes dans les structures et les activités syndicales;
- l'amélioration des compétences des syndicalistes à tous les niveaux de l'organisation;
- le soutien des syndicats sur la voie menant à une plus grande indépendance.

À l'occasion de sa première réunion au mois de juillet 2000, le comité exécutif nouvellement élu de l'UNI a décidé d'introduire un «passeport UNI» pour permettre aux travailleurs de plus en plus mobiles, dépendant des syndicats UNI, de revendiquer le soutien et leurs droits sur n'importe quel lieu de travail.

L'enseignement et la formation

Le département du développement syndical est également responsable de l'enseignement et de la formation.

Les activités éducatives de l'UNI sont traditionnellement centrées sur les pays en voie de développement. Depuis la fin des années 80 du siècle dernier, un certain nombre de pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est ont également été intégrés au programme éducatif. La priorité est accordée aux programmes éducatifs nationaux, en coopération dans la mesure du possible avec les structures régionales de la CISL et d'autres Global Unions. L'UNI bénéficie du soutien d'organisations donatrices pour ses programmes éducatifs.

Au mois de mars 2000, l'UNI a organisé, à l'intention des journalistes affiliés aux syndicats UNI, un atelier de travail suivi d'une réunion des webmasters, administrateurs de sites en poste en 2001. Un séminaire a été organisé au mois de septembre 2000 à l'intention des dirigeants chargés des négociations de conventions collectives par le collège européen des syndicats, en vue de les préparer à l'introduction officielle de l'euro.

Information et réseaux

Après la fusion, une des premières tâches consistait à donner à la nouvelle organisation un nom distinctif et un profil caractéristique. Les activités de relations publiques ont donc été associées sous le nouveau logo de l'UNI, et divisé en: UNI-info, UNI-net.news et UNI-website.

Le secrétariat de l'UNI collecte auprès des organisations affiliées des informations sur leurs activités, des données sur les salaires, sur les conditions de vie et de travail des salariés dans les différents pays, sur les réglementations internationales etc. L'information publiée est transmise à toutes les organisations membres à travers UNI-info.

Le secrétariat peut être contacté en quelques secondes à partir de n'importe quelle région du monde par courrier électronique. Depuis le mois de janvier 2000, l'UNI propose un site UNI sur

le réseau électronique mondial d'Internet, avec des espaces de discussions en ligne et des liens vers les organisations amies sur les activités qui les concernent.

De plus, les organisations affiliées peuvent retirer d'une base de données des informations se rapportant à leur secteur sur plus de 500 entreprises parmi les plus grandes. Le secrétariat possède aussi un CD-Rom avec des informations sur plus de 7.000 entreprises.

Relations avec les organisations internationales

L'UNI maintient des relations étroites avec la CISL et ses organisations régionales. A l'OIT, l'UNI fait partie du bureau des activités des travailleurs et du département des employés et des intellectuels salariés. Ce faisant, elle poursuit les activités des organisations antérieures qui ont contribué, par exemple, à la convention de l'OIT sur le travail temporaire, signée au début de l'année 1994. Avec la CISL, elle a rédigé la contribution du côté syndical à la conférence de l'OIT de 1995, sur les questions du travail à domicile.

Dans ses relations avec la Banque mondiale, et le FMI, l'UNI s'exprime en faveur d'une prise en considération plus effective des questions sociales dans les programmes d'ajustement structurel. A l'OMC et au GATT, l'UNI insiste sur l'intégration de clauses sociales dans les accords commerciaux internationaux. A l'OCDE, l'UNI participe par exemple, à travers le Comité consultatif syndical (CCS), à la définition des règles de sécurité dans les systèmes d'information au sein d'un groupe d'experts de l'OCDE. L'UNI participe en tant que conseiller spécial pour les brevets, les marques déposées, les droits d'auteur et autres droits similaires, aux sessions de l'Organisation mondiale pour la propriété intellectuelle (OMPI).

L'UNI a nommé à Washington un délégué, chargé en collaboration avec la CISL d'influer sur les politiques de la Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales. Par ailleurs, les activités sectorielles de ces institutions sont régulièrement suivies par l'UNI.

Les femmes et les jeunes

Les campagnes lancées pour que les femmes acquièrent plus de droits jouent un rôle essentiel à l'UNI. Au cœur de ces activités se trouve le projet «égalité mondiale». Il vise entre autres l'extension des réseaux régionaux pour la formation de femmes syndicalistes. Un premier séminaire tenu en 2000 a réuni au Sénégal 24 femmes faisant partie de 22 syndicats africains affiliés à l'UNI. Les participantes ont discuté de sujets tels que la violence envers les femmes, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la santé et la sécurité pour les femmes travailleuses ainsi que les négociations collectives et les activités syndicales féminines.

Au mois de mai 2000, s'est tenue au Luxembourg la première conférence européenne féminine de l'UNI, en présence de 90 déléguées de 21 pays. Elle a installé les structures du groupe interprofessionnel féminin et élu un nouveau comité.

Dans la mesure où les jeunes adhérents d'aujourd'hui seront les dirigeants de demain, l'UNI met délibérément l'accent sur l'intégration des jeunes travailleurs dans le mouvement syndical en les impliquant dans le processus de prise de décisions. A cet effet l'UNI encourage et promeut la communication et les échanges systématiques entre les jeunes du monde entier afin de leur permettre de jouer un rôle actif dans la vie syndicale et de promouvoir la solidarité internationale.

Les activités de l'UNI en faveur de la jeunesse sont essentiellement orientées vers l'encouragement des jeunes à participer à un échange de vues planétaire, à discuter de sujets d'intérêt commun, à dresser des plans orientés vers l'action et à les présenter au sein des structures démocratiques de leur syndicat.

Défis et actions futures

La nouvelle organisation des processus de travail, ainsi que les liaisons informatiques planétaires, font qu'il est possible de donner en sous-traitance, de l'autre côté de la planète, des travaux même très compliqués grâce aux réseaux

électroniques. Par conséquent, de plus en plus de travailleurs qualifiés sont exposés à un dumping continu des salaires. Les nouvelles technologies offrent par ailleurs un potentiel énorme pour la rationalisation de presque tous les services.

Cette mondialisation de la division du travail, et la dérégulation des conditions de travail, mettent sérieusement à l'épreuve la force combative des syndicats membres de l'UNI. Celle-ci a donc placé le premier congrès mondial après la fusion, qui s'est tenu à Berlin en septembre 2001, sous le mot d'ordre: «Action globale @ pour le peuple dans la nouvelle économie». L'ordre du jour du congrès comprenait des sujets tels que le rôle de l'UNI et les droits des personnes dans le nouvel ordre économique, ainsi que les activités de syndicalisation à l'ère des réseaux mondiaux. Les délégués ont aussi discuté du rôle potentiel d'une solidarité fondée sur les réseaux, en relation avec les énormes sommes d'argent payées par les travailleurs aux fonds de pension, actuellement utilisées pour financer les firmes transnationales.

Le secrétaire général de l'UNI, Phillip Jennings, a déclaré à propos des défis à venir: «c'est la répartition des richesses et non pas leur concentration entre les mains de quelques-uns qui devrait être l'objectif prioritaire des politiques internationales. La globalisation provoque l'instabilité et désavantage les travailleurs, partout dans le monde. La spirale vers le bas, dans laquelle le monde est à la recherche d'une main-d'œuvre moins coûteuse et moins protégée, devrait être remplacée par une compétition intelligente vers le haut. Nous allons vers une économie basée sur la connaissance, dans laquelle la réussite va finalement dépendre d'un déploiement avantageux du savoir. La mondialisation n'aura pas d'avenir tant que des milliards de personnes resteront cantonnées dans le rôle de simples spectateurs et de victimes, au lieu d'être les bénéficiaires de l'énorme potentiel des évolutions technologiques et économiques.»

Une chose est certaine: pour faire face aux conflits futurs, il faut recruter beaucoup plus de cols blancs dans les syndicats. La syndicalisation constitue le défi que les membres de l'UNI doivent relever en ce début de 21^{ème} siècle.

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

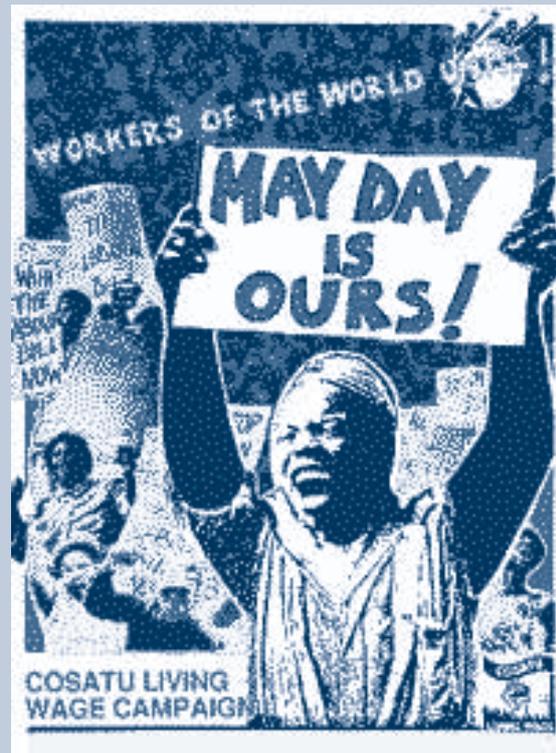
Organisation et histoire

La CISL fut fondée en 1949 quand les gouvernements du COMECON prirent le contrôle de la Fédération mondiale des syndicats (FMS). De ce point de vue, elle a été à l'origine un produit de la guerre froide. La CISL se considère cependant comme le successeur de la Confédération internationale des syndicats (CIS), fondée dès 1903 mais qui existait en tant que fédération unie avant de se diviser en internationales syndicales d'obédience soit sociale-démocrate soit communiste.

A la fin 2003, la CISL comptait 233 fédérations affiliées à travers le monde, réparties sur 152 pays et comprenant environ 151 millions d'adhérents, dont 63 millions, soit 40%, sont des femmes.

- **Domaines d'organisation:** la CISL est l'organisation internationale des centrales syndicales nationales de chaque pays. Dans certains pays, il existe plus d'une seule centrale syndicale et par conséquent plus d'un membre affilié à la CISL. La CISL peut également sous certaines conditions accepter des syndicats autonomes, si par exemple aucune centrale nationale du pays concerné n'est affiliée à la CISL. Les syndicats affiliés doivent être totalement indépendants de toute influence extérieure, par rapport à un gouvernement par exemple, et leur direction doit être élue démocratiquement.

- **Structure organisationnelle:** le congrès (tous les 4 ans, le prochain en décembre 2004, au Japon); le comité exécutif (comprenant 53 membres, à nombre égal entre pays industrialisés et pays du tiers monde, dont au moins 5 doivent être des femmes); le comité directeur (qui comprend jusqu'à 19 membres: le secrétaire général, le président et jusqu'à 17 membres exécutifs). Le comité exécutif, se réunit une fois par an et coordonne les activités entre deux congrès. La gestion de la CISL dépend du secrétaire général



qui dirige le siège à Bruxelles, avec environ 65 employés actuellement. Le comité directeur se réunit deux fois par an, pour examiner les finances de la CISL et traiter toute affaire urgente entre deux sessions de l'exécutif.

Il existe par ailleurs des bureaux permanents à Genève, Washington et New York; en outre, des dispositions particulières de représentation existent ailleurs dans le monde.

- **Structure régionale:** les organisations régionales sont constituées par les organisations membres des régions respectives. Elles sont dans une large mesure autonomes, particulièrement dans le domaine du développement de la coopération syndicale. Elles élisent leurs propres comités exécutifs, présidents, secrétaires et bureaux. Il s'agit de l'APRO (Asie/Pacifique), l'AFRO (Afrique), et de l'ORIT (Amérique). Quand la Confédération européenne des syndicats (CES) fut fondée en 1969, l'organisation régionale de la

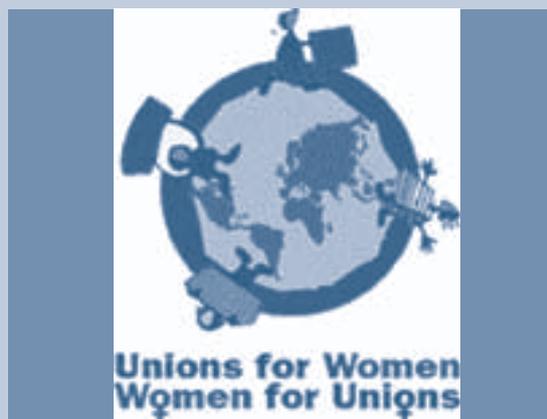
CISL pour l'Europe a cessé de fonctionner. Une étroite collaboration s'est instaurée avec la CES, les fédérations des Global Unions et le Comité consultatif syndical auprès de l'OCDE (voir plus bas).

Les domaines thématiques sont couverts par des comités spécifiques, notamment le comité des femmes, le comité des projets, le comité des droits de l'homme et des droits syndicaux, et le comité économique et social. Le travail de ces comités est complété par de nombreuses commissions et groupes de travail ad hoc, tels que le groupe de travail sur la santé du travail, la sécurité et l'environnement dans le monde du travail, la commission des Global Unions sur le commerce, l'investissement et des standards internationaux du travail, et la commission de la CISL sur le travail des enfants.

- **Le financement:** les activités ordinaires sont entièrement financées par les cotisations payées par les organisations affiliées. Les frais d'adhésion peuvent être réduits par le comité exécutif en faveur des organisations connaissant des difficultés économiques, sociales ou politiques. Il existe également un fonds international de solidarité, auquel les membres les plus puissants financièrement versent des contributions volontaires. Certains membres ayant accès aux fonds publics d'aide au développement mettent des fonds à la disposition des projets de la CISL concernant l'enseignement et la formation, le développement des capacités, les campagnes et les activités thématiques dans les pays en voie de développement.

Aspects particuliers

A partir du milieu des années 80, la CISL a vécu des changements dramatiques dans le contexte politique de son activité. La fin de la guerre froide, le passage quasi global des formes économiques socialistes à une économie capitaliste de marché, ont entraîné des bouleversements sociaux et économiques énormes. D'un côté, l'écroulement du bloc soviétique a mis fin aux constantes confrontations idéologiques avec les «syndicats d'Etat» obligatoires, sous contrôle de celui-ci, et a donné lieu à la formation d'un mouvement



largement unifié à travers le monde. Alors que cette évolution a contribué à augmenter considérablement à moyen terme le nombre des adhérents, causant des difficultés d'intégration et de transformation au début, l'augmentation du nombre d'adhérents se traduit par une plus forte consommation de ressources, qui n'augmentent pas quant à elles. Ce renversement des courants politiques a engendré un fort climat antisocial dans beaucoup de pays démocratiques industrialisés. La mondialisation de l'économie, dont l'ampleur augmente avec les nouvelles technologies, ajoute par ailleurs une autre dimension de caractère dangereux à ce défi.

De telles tendances constituent une menace pour les droits syndicaux et les acquis sociaux obtenus après des décades de lutte. Les mouvements illimités de capitaux et la mise en place dans le même temps de nouveaux blocs économiques et politiques ont affaibli les législations nationales sur la protection sociale. En conséquence, la CISL a dû pendant un certain temps concentrer toutes ses ressources à défendre quelquefois ce qui était considéré comme un fait acquis indiscutable. Ces derniers temps cependant, la CISL a repris un peu de son ancienne aura et reprend son souffle.

Tâches et objectifs

La devise «Pain, Liberté, Paix», du manifeste de sa fondation, reste jusqu'à présent le leitmotiv de la CISL. L'objectif de la CISL est de promouvoir les intérêts des travailleurs partout dans le monde. Elle défend le droit des travailleurs à s'organiser en syndicat, et de voir leur organi-

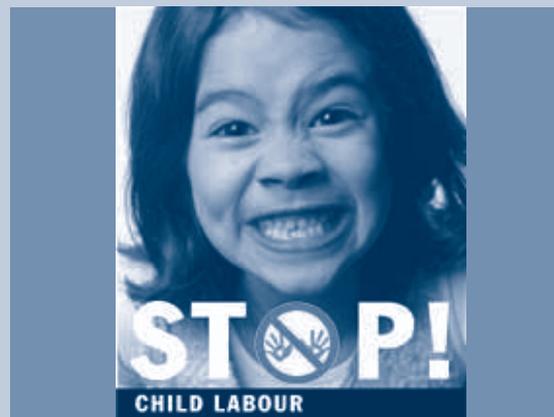
sation reconnue en tant que partenaire indépendant dans les négociations. La CISL lutte pour la justice sociale partout dans le monde et à travers le système international, particulièrement à l'OIT, à l'OMC, auprès des institutions financières internationales et des autres agences de l'ONU. Elle défend et promeut les droits humains et syndicaux, et mène des campagnes pour de meilleures conditions de vie, pour la sécurité sociale et le plein emploi.

La CISL s'est engagée à combler le vide entre les riches et les pauvres, entre les nations et en leur propre sein. Elle œuvre sans cesse pour l'entente internationale, le désarmement et la paix. Elle s'oppose à toutes formes d'oppression, de dictature ou de discrimination. Elle s'est engagée dans la lutte en faveur de l'égalité des chances pour les femmes.

Activités

En tant qu'organisation de premier plan, la CISL s'attache en priorité à organiser et à faciliter les échanges d'expériences et de vues entre les centrales syndicales nationales – c'est-à-dire un processus qui mène à l'émergence et à l'élargissement du soutien national aux politiques syndicales mondiales dans une variété de domaines. A cet effet, de nombreuses conférences et réunions sont organisées par exemple au niveau du comité économique et social ou du comité sur le capital des travailleurs, en plus du bureau exécutif et du congrès lui-même.

La CISL accorde une attention particulière aux problèmes auxquels font face les travailleurs dans les pays en voie de développement; à cet égard, de nombreux projets de la CISL sont destinés à l'éradication de la pauvreté. Avec l'UITA, elle collabore par exemple avec des syndicats de travailleurs de plantations. Certains projets ont un impact direct sur la création d'emplois, par exemple dans le montage de coopératives agricoles et commerciales, la création d'unités communautaires de production, la réalisation de structures d'habitat rural ou de l'établissement de centres de formation professionnelle. D'autres activités sont orientées vers l'éradication du



travail des enfants, par exemple dans le secteur du tabac. Une formation pratique pour les dirigeants syndicaux constitue un autre domaine fondamental parmi les activités de la CISL. Le soutien de cette dernière a pour but d'empêcher toute nouvelle dépendance et de promouvoir l'autoassistance. La CISL est convaincue que le meilleur moyen d'aider ceux qui sont marginalisés dans l'économie mondiale consiste à renforcer leurs syndicats.

Chaque fois que possible, la CISL défend les droits humains et syndicaux sur le terrain. Elle envoie des missions d'enquête, elle étudie les faits, rend visite aux syndicalistes emprisonnés, assiste à leur jugement et leur assure une assistance légale. La CISL collabore étroitement dans ce domaine avec les organisations des droits de l'homme, telle qu'Amnesty International. Pendant longtemps, la CISL s'est particulièrement concentrée sur la mise à disposition d'informations concernant les droits des travailleurs dans des pays où les enfants, les prisonniers ou des particuliers en situation de quasi-esclavage sont employés dans des conditions de travail terribles. Chaque année, la publication phare de la CISL, à savoir le rapport annuel sur les violations des droits syndicaux décrit pays par pays la situation des droits syndicaux à travers le monde.

En coopérant avec les organisations internationales, les institutions et organismes publics, ainsi que les gouvernements, la CISL, en consultation avec les Global Unions, œuvre pour la mise en place d'un dialogue social entre les syndicats et les employeurs en liaison avec les aspects politiques. Les efforts pour intégrer les standards

L'ORIT, l'Organisation régionale inter-américaine de la CISL, a conclu un accord avec l'Inter-American Development Bank (IDB) en 1999, ayant pour but d'installer un groupe de travail commun. A la première réunion officielle du groupe, au mois de septembre 2000, les sujets de négociation retenus étaient entre autres les suivants :

- les effets de la mondialisation et de l'intégration économique sur les marchés du travail, et l'application des standards fondamentaux du travail;
- la politique et la pratique de l'IDB en matière de consultation de la société civile et des syndicats;
- les changements futurs dans les procédures d'évaluation de l'IDB, et les opportunités pour les syndicats de prendre part à l'évaluation des projets et des politiques générales;
- les réformes des services sociaux en Amérique, et le rôle des travailleurs dans ces processus de réformes;
- les propositions pour un programme commun IDB/ORIT visant à la promotion des conventions 182 de l'OIT (éradication des pires formes du travail des enfants) et 111 (interdiction de la discrimination).

Il a été convenu que les mesures suivantes seraient prises avant la fin 2001:

- le vice-président de l'IDB sensibilise les hauts dirigeants de la banque sur la question du respect des standards fondamentaux du travail;
- l'IDB, l'OIT et l'ORIT préparent conjointement une proposition de programme dans le but de mener des études parallèles sur la mondialisation, à soumettre à la prochaine réunion du groupe de travail;
- l'ORIT élabore un projet pilote pour la promotion de la convention 182 de l'OIT, qui sera transféré à l'IDB, en charge de son soutien;
- le vice-président de l'IDB informe les représentants des pays au sein de l'IDB que les syndicats sont appelés à être inclus dans les plans d'action ayant pour objectifs la consultation avec la société civile.

Ces discussions et propositions ont constitué la première tentative de coopération avec une banque régionale de développement, ce qui peut mener à de nouveaux développements en ce sens.

fondamentaux du travail dans l'ordre du jour des réunions ministérielles de toutes les institutions internationales sont au centre des activités de la CISL.

Dans le cadre de son travail de coordination avec les *groupes de travail sur (les TILS) le commerce les investissements et les standards internationaux du travail*, la CISL mène des discussions au plus haut niveau avec la Banque mondiale et le FMI. En étroite collaboration avec les GUF et les CCS, la CISL représente le mouvement syndical aux conférences internationales, auprès de l'ONU et de ses agences spécialisées, en particulier l'OIT, la CNUCED, l'UNESCO, la FAO et l'OMS. Elle mène des campagnes et fait du lobbying autour de l'OMC. Elle facilite, coordonne et, si nécessaire, assure activement la participation des syndicats dans les consulta-

tions du FMI au niveau pays, parce que de nombreux gouvernements nationaux oublient le fait que les syndicats ont également le droit de participer à ces réunions.

Au sein de l'OCDE, la CISL, conjointement avec les GUF, exerce une influence sur les stratégies à long terme de l'OCDE, à travers la Commission consultative syndicale auprès de l'OCDE (CCS).

La CISL analyse et donne continuellement sa position sur les développements socio-économiques globaux et les effets de la mondialisation. Au cours de ces dernières années et conjointement avec ses partenaires des fédérations syndicales internationales (GUF), elle a défini de manière détaillée sa position sur le pacte mondial de solidarité. Celui-ci inclut un programme international d'actions coordonnées pour la promotion

de la croissance, la fin à la crise de la dette, la réforme des finances internationales, la diminution du chômage et de la pauvreté.

La CISL mène aussi, auprès de l'OMC et dans le cadre des négociations commerciales régionales et bilatérales, une campagne pour intégrer le respect des droits des travailleurs dans les accords commerciaux internationaux. La coopération avec les fédérations des Global Unions a également atteint un niveau élevé dans le développement des approches stratégiques des relations industrielles au niveau international. La CISL travaille étroitement avec les GUF dans l'échange d'informations et le développement d'approches communes sur de nombreuses questions concernant les entreprises multinationales.

L'organisation commune de campagnes CISL/GUF, souvent coordonnée par la CISL sous la bannière du groupe des Global Unions, prend de l'ampleur. Au mois de novembre 2001, la première journée d'action des Global Unions qui était fixée de façon coordonnée avec le début des réunions de l'OMC au Qatar, a donné lieu à 70 actions syndicales dans 50 pays. En 2003, les Global Unions ont avancé un slogan mondial unique à l'occasion du 1er mai, «Respect», et les syndicats d'environ 90 pays s'étaient joints de diverses manières à cette initiative dans le cadre d'une campagne sur la mondialisation. Une autre campagne des Global Unions fut lancée en 2003 pour la lutte contre le VIH/sida.

La CISL maintient une relation particulièrement étroite avec l'OIT. Jusqu'à présent l'OIT est la seule agence de l'ONU à avoir une structure tripartite comprenant des représentants des gouvernements, des employeurs et des employés. Presque tous les membres des groupes de travailleurs élus aux organes exécutifs de l'OIT sont en même temps des dirigeants d'un syndicat affilié à la CISL. C'est grâce à leur engagement que l'OIT a pu adopter un grand nombre de standards internationaux pour la protection des travailleurs. La CISL tient un bureau à Genève, chargé entre autres de la préparation de la Conférence internationale du travail annuelle de l'OIT. Le chef du bureau de la CISL à Genève

exerce également la fonction de secrétaire du groupe des travailleurs de l'OIT.

Outre ses nombreux engagements en cours avec l'OIT, par exemple celui relatif au comité de l'OIT pour la liberté d'association, la CISL a supervisé plus particulièrement au cours des dernières années le développement et les activités du groupe de travail de l'OIT sur les dimensions sociales de la mondialisation, mis sur pied en 2002, ainsi que les progrès réalisés dans la mise en oeuvre de la déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail.

Les activités d'enseignement de la CISL sont conçues avec l'intention particulière de bâtir des structures démocratiques dans les syndicats. Les programmes éducationnels de la CISL sont gérés essentiellement par les organisations régionales, et ciblent les centrales syndicales nationales ainsi que les syndicats qui leur sont affiliés. Chaque fois que possible, la CISL essaie de lier les programmes d'enseignement à ses dernières campagnes et priorités, et prend en même temps en considération les priorités éducationnelles de chacun des syndicats nationaux. Elle préfère tout particulièrement laisser l'organisation des activités d'enseignement aux syndicats locaux. La CISL dispense des cours partout dans le monde, particulièrement pour les dirigeants syndicaux.

La CISL est engagée dans la lutte pour l'égalité des chances et le traitement équitable des femmes en termes d'emploi, de rémunération, de formation, et de conditions de travail. Cela est conditionné par une participation satisfaisante des femmes dans les programmes et organes syndicaux. Le quota minimum actuel est de 30% pour la représentation féminine.

L'adhésion de la jeunesse est une question décisive pour l'avenir des syndicats. La CISL, à travers ses programmes pour la jeunesse, encourage les syndicats à recruter les jeunes travailleurs. Elle mène des campagnes pour une scolarisation et une formation meilleures, pour l'amélioration des conditions de travail, et pour la protection des jeunes travailleurs. Elle promeut les contacts internationaux entre les jeunes syndicalistes et leur démontre les valeurs de la solidarité internationale.

La CISL a joué un rôle majeur dans le développement d'approches communes et de coopération autour des questions de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des codes de conduite, en particulier en liaison avec les institutions internationales et les processus qui sont apparus ces dernières années à propos des RSE, tels que l'Accord global des Nations Unies (UN's Global compact), l'Initiative du commerce équitable (Ethical Trading Initiative), et l'Initiative pour des rapports mondiaux (Global Reporting Initiative). La CISL a aussi aidé au développement et à la mise en place de réseaux internationaux d'information et de consultations sur les accords cadre avec les entreprises multinationales. C'est un autre domaine dans lequel la CISL agit en collaboration avec les GUF.

La CISL édite des publications régulières d'information, par exemple, «Trade Union World» (Le Monde syndical), ainsi que de brefs rapports de situation régulièrement publiés sur un certain nombre de questions. La CISL-Info est un bulletin destiné aux syndicats des pays en voie de développement. Elle tient également un service gratuit de transmission d'information par courrier électronique le «ICFTU Online» (ICFTU = acronyme anglais de la CISL), auquel tout le monde peut s'abonner, sur le site de la CISL, en anglais, français et espagnol. Le rapport annuel, publié chaque année au mois de juin, couvre les cas de violations des droits syndicaux. En 2002, de tels incidents ont été enregistrés dans 133 pays. En outre, la CISL publie régulièrement aussi des communications sur des sujets de recherche ou édite des publications thématiques qui peuvent tous être téléchargées ou commandées sur le site de la CISL.

La CISL a utilisé très tôt l'Internet comme moyen d'échange rapide de l'information. Les dirigeants syndicaux nationaux peuvent étudier les résumés détaillés des derniers développements et négociations que la CISL transmet à ses membres affiliés et à ses proches partenaires par courrier électronique, dès qu'ils sont disponibles. Des projets de rapports pour les conférences internationales et des documents sur les accords conclus sont également proposés à la discussion.

L'information est transmise par la CISL à tous les syndicats concernés par l'une ou l'autre de toutes les réunions internationales, contenant souvent en même temps des projets et des modèles de communiqués de presse destinés aux représentants nationaux pour leur permettre de faire du lobbying.

La mondialisation du commerce et de l'industrie, ainsi que l'importance croissante des entreprises multinationales, ont obligé les syndicats individuels à s'engager plus avant au niveau international. Par conséquent, les fédérations de Global Unions ont repris un certain nombre d'actions dans lesquelles la CISL est également opérationnelle. Un renforcement de la coordination devient de plus en plus nécessaire pour éviter la duplication ou même les conflits d'activités. La communication doit donc être encore plus étroitement liée aux réseaux afin de produire les synergies nécessaires. La représentation des Global Unions Federations au comité exécutif de la CISL et à d'autres réunions de travail avec elles peut finalement servir à faciliter une telle coordination. Dans le même temps, le travail pratique ne doit pas être négligé lorsqu'il faut faire face à tous ces besoins de coordination.

Défis et actions futures

A l'occasion de son dernier congrès à l'automne 2000, la CISL a défini ses priorités pour le 21^{ème} siècle. Elle a notamment proclamé:

«Nous voulons construire un monde sans pauvreté, exempt de toute discrimination et de toute injustice, libéré de la menace de la guerre et de l'oppression. Nous voulons voir la fin du chômage et la réalisation du plein emploi. C'est un monde où les conditions extrêmes d'opulence et de pauvreté auront été éliminées, où les femmes et les hommes auront des possibilités égales de travailler pour pouvoir s'accomplir et partager leur potentiel avec la communauté. Nous voulons un travail décent pour tous. Nous voulons des processus démocratiques fondés sur le respect et l'application des droits humains universels, afin de réguler la concentration du

pouvoir privé et des grands courants d'affaires internationaux. Nous voulons réaliser l'égalité totale pour laquelle les syndicats ont lutté depuis si longtemps, dans une société sans discrimination de race, de couleur, de croyance, d'opinion politique, de genre, d'orientation sexuelle, en raison d'un handicap, de la santé ou de l'âge. Nous voulons créer les voies et moyens nous permettant de vivre et travailler en sécurité, de sauvegarder et de promouvoir la qualité de vie, et qui soient pensés pour préserver l'environnement au bénéfice des générations futures. Nous voulons aussi que nos enfants aient des vies où l'apprentissage et le progrès soient continus, et qu'ils aient des chances vraiment réelles d'atteindre des conditions de vie meilleures que les nôtres.»

Ceci est étoffé d'une longue liste de tâches auxquelles il faudra s'atteler dans les années à venir. Les défis immédiats concernent la garantie du respect général du droit de se syndiquer, et de syndiquer tous ceux qui n'ont pas de voix à l'heure actuelle, en particulier les travailleurs des secteurs informels de l'économie.

Les objectifs suivants, parmi d'autres, doivent être atteints:

- une égalité totale et un traitement égal au travail, et un travail décent pour tous;
- instaurer un partenariat par-delà les frontières pour responsabiliser les multinationales,

travailler avec les groupes de la société civile et les organisations non gouvernementales;

- développer le pouvoir de négociation du mouvement syndical international sur la base d'une large représentation, afin d'augmenter le poids des travailleurs dans les centres de pouvoir de la nouvelle économie mondiale, et au sein des multinationales et des organisations intergouvernementales.

La Revue du Millénaire cite un grand nombre, peut-être même un trop grand nombre de nouvelles tâches et objectifs. Mais nous sommes seulement au début du siècle nouveau. La CISL y entre avec une grande sérénité. Cette sérénité est le résultat d'un constat critique. Alors que la mondialisation a changé notre vie à un rythme sans précédent au cours des dernières années, le mouvement syndical international est mis au défi de faire face à ces changements de manière appropriée. La résolution du congrès de la CISL l'énonce clairement:

«Dans la perspective d'un tel défi, aucun syndicat ne peut se permettre d'entrer en concurrence avec d'autres syndicats ou de s'impliquer dans une guerre de tranchées. Nous devons nous changer nous-mêmes pour changer le monde.»

Confédération européenne des syndicats (CES)

Organisation et histoire

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été fondée le 8 février 1973 par 17 centrales syndicales nationales, membres de la CISL. Au fil du temps, d'autres organisations, dont certaines affiliées à la CISL ou à la Confédération mondiale du travail (CMT, chrétienne) ou bien encore à aucune organisation internationale, ont rejoint la CES. Aujourd'hui, la CES est constituée par des centrales syndicales libres et indépendantes ainsi que par des fédérations sectorielles européennes. Elle revendique le droit de représenter tous les travailleurs au niveau européen en tant qu'organisation pluraliste unifiée.

La CES n'est donc pas une sous-organisation de la CISL, mais une organisation autonome des syndicats d'Europe. Elle compte aussi en son sein des syndicats d'autres pays qui ne font pas partie de l'Union européenne, ainsi que des membres qui ne sont pas affiliés à la CISL ou qui sont affiliés à la CMT.

La Commission européenne a reconnu la CES comme seul partenaire social et organe représentatif des travailleurs avec une orientation universelle. Cette reconnaissance concerne également les fédérations de branches dans leurs secteurs respectifs.

- **Domaines d'organisation:** la CES, en sa qualité d'organisation de premier plan, comprend actuellement 77 centrales syndicales nationales représentant 31 pays. Parmi ces centrales, 33 viennent des quinze pays actuels de l'UE. La CES représente par conséquent 60 millions de cotisants; 6 organisations d'Europe centrale et de l'Est y possèdent un statut d'observateur (situation au mois d'octobre 1998). Le second pilier de la CES est représenté par les 15 fédérations de branches européennes, dont une seule d'entre elles dispose d'un statut d'observateur. Eu égard à la composition variée de la base de la



CES, ces fédérations de branches existent en parallèle avec les organisations régionales européennes, mais souvent avec les mêmes dirigeants aux postes de direction.

- **Structure organisationnelle:** Le congrès (tous les 4 ans, le prochain en 2007; il est constitué des délégués des centrales syndicales affiliées, des fédérations sectorielles européennes et du comité des femmes); il élit le président (qui dirige le congrès), l'exécutif et les comités de direction, ainsi que le secrétaire général et deux adjoints, qui gèrent les affaires courantes avec le secrétariat.

Des comités techniques existent pour les questions telles que la politique économique, la politique sociale, les négociations collectives, les politiques internationales, les conditions de travail, les négociations collectives, la politique régionale, le chômage et l'enseignement. Il existe également des groupes de travail pour les questions de l'environnement, de l'énergie, de l'immigration et du racisme, de la démocratisation de l'économie et de l'organisation syndicale. Le comité des femmes, installé en vertu des statuts, est représenté par ses propres déléguées au congrès, bénéficie d'un statut particulier. Les groupes spécifiques selon l'âge ou les fonctions sont: l'Eurocadres (Conseil européen pour les cadres dirigeants), la FERPA (Fédération euro-

péenne des retraités et des personnes âgées), la CSC-jeunesse, et 38 CSI (conseils syndicaux inter-régionaux).

Ces derniers assurent la coopération transfrontière entre les centrales nationales affiliées à la CES, et se trouvant dans les régions économiques et industrielles d'Europe qui s'étendent au-delà des frontières nationales: par exemple Sarre/ Lorraine/ Luxembourg, Elbe/Neisse, mais aussi Irlande du Nord/République d'Irlande.

L'ISE, l'Institut syndical européen, mène des recherches dans divers domaines. Il possède un centre de documentation et édite un certain nombre de publications, dont la revue trimestrielle „TRANSFER“.

L'ASE, l'Académie syndicale européenne, vise d'une part à promouvoir la *conscience européenne* dans l'éducation syndicale, en fournissant aux syndicats nationaux du matériel didactique et en formant des professeurs européens. D'un autre côté elle forme directement les syndicalistes à un niveau européen aux fonctions d'organismes supranationaux ou pour les conseils européens du travail.

Le BTS, Bureau technique syndical de la santé et de la sécurité, fournit des expertises à la CES afin qu'elle joue son rôle de porte-parole du groupe des travailleurs au comité consultatif du Luxembourg. Il fournit un réseau d'experts syndicaux pour les activités des organismes européens de normalisation. Il agit comme organe expert dans la classification des substances, des préparations chimiques et des matières similaires, définit les déclarations sur les essais et les procédures de certification en Europe et fournit le matériel didactique nécessaire aux activités syndicales.

L'AEFENT, l'Association européenne pour la formation des employés dans les nouvelles technologies, fut créée à l'initiative de la CES. Elle combine la formation dans les innovations technologiques et organisationnelles avec les aspects du dialogue social et des relations professionnelles.

La Commission européenne, le Conseil européen et l'AELE ont reconnu la CES comme seule organisation syndicale habilitée à représenter tous les secteurs au niveau européen.

Tâches et objectifs

La CES mène des campagnes pour la protection des droits humains et syndicaux, pour une société fondée sur la liberté, la justice et la solidarité, pour un élargissement et une consolidation des libertés politiques et de la démocratie, et pour la démocratisation de l'économie. Elle s'oppose à toute forme de discrimination, défend les droits des immigrants et des minorités contre la haine raciale et l'hostilité envers les étrangers.

Elle est engagée dans la lutte pour l'égalité des hommes et des femmes (pas seulement dans les syndicats eux-mêmes), pour un développement économique et social équilibré et respectant l'environnement, pour un travail payé, productif et librement choisi pour chacun, pour un progrès constant dans les conditions de vie et de travail, et pour un développement continu et une formation plus perfectionnée.

La CES prend des mesures pour consolider l'Union européenne aux plans social et politique, ainsi qu'à celui de la démocratie. Elle soutient activement l'Europe dans ses efforts en faveur de la paix, du développement et de la justice sociale dans le monde.

Activités

Une des tâches essentielles de la CES est de mettre en oeuvre au niveau européen les initiatives syndicales nécessaires en vue d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, au titre de l'intégration européenne.

Dans la poursuite de ces objectifs, les activités de la CES sont orientées vers:

- L'Union européenne, avec pour objectif de mettre l'accent sur ses aspects sociaux, politiques et démocratiques, et de les aligner sur ceux atteints aux plans monétaires et économiques;
- Le Conseil européen, l'AELE et les autres institutions européennes, afin de promouvoir la coopération dans des domaines qui touchent aux intérêts des travailleurs.
- La Fédération du patronat européen, dans l'intention d'établir des relations au niveau européen par le dialogue et les négociations.

Une grande partie du travail de la CES est consacrée à l'intégration des intérêts des travailleurs et des normes sociales minimales dans les réglementations et les programmes politiques européens.

Dans les négociations avec les fédérations patronales par exemple, la CES a réussi à inclure le „dialogue social“ dans le protocole du Traité de Maastricht, garantissant ainsi aux partenaires sociaux européens le droit de mener des négociations et de conclure des accords au niveau européen. En 1995, lorsque le Congrès de la CES avait dû noter que les employeurs ne manifestaient aucun intérêt apparent pour un tel pacte de solidarité, il a été décidé «de tout faire pour sortir le dialogue social de l'impasse».

Un pas positif a été fait dans cette direction lorsqu'un accord a été signé avec les organisations centrales des employeurs, à savoir l'UNICE et la CEEP, concernant le droit minimum au congé parental. Cet accord garantissait dans tous les pays d'Europe, aux pères et aux mères ayant des enfants de moins de 8 ans, le droit de prendre un congé sans solde de 3 mois avec la sécurité de l'emploi pendant cette période. Une nouvelle procédure fut appliquée dans ce cas, qui permet aux syndicats et aux employeurs, plutôt qu'aux gouvernements nationaux, de définir une législation valable *partout en Europe*. Cette façon de faire fut suivie par un autre accord sur le travail à temps partiel. Les deux accords furent ratifiés par le Conseil des ministres de l'UE, et font partie maintenant du corps de lois en vigueur au niveau européen.

La CES mène des campagnes énergiques pour l'intégration des clauses sociales dans le système préférentiel général de l'Union européenne. Au mois de décembre 1994, le Conseil de l'Europe avait pris la décision d'exclure à l'avenir du statut de la nation la plus favorisée les pays où le travail forcé est pratiqué. La même réglementation a été mise en place pour les standards fondamentaux de l'Organisation internationale du travail. Ceci représente un grand pas en avant dans la mesure où la question des clauses sociales avait été éludée par d'autres organismes internationaux. Par ailleurs, la CES



insiste sur l'urgence de la mise en place de nouvelles réglementations sur les flux de capitaux spéculatifs, afin qu'elles tiennent mieux compte de l'intérêt des travailleurs.

Dès le départ, la CES a fait campagne en faveur du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein des entreprises transnationales. Cette question est devenue très urgente depuis que les transnationales ont commencé à déplacer de plus en plus les décisions du niveau national vers le niveau européen ou international. Le 22 septembre 1994, l'UE adopta finalement une directive à ce sujet; la CES a suivi depuis lors son intégration dans les législations nationales.

L'installation des conseils européens du travail a joué par conséquent un rôle essentiel dans l'euro-péanisation des relations de travail selon la CES. Après de longues discussions, et malgré l'opposition de la Grande-Bretagne notamment, le conseil des ministres européen a adopté des directives concernant l'installation des conseils du travail européens en 1994 et a décidé de mettre en place cette institution à partir de 1999. La CES a mis donc à profit la période transitoire pour préparer les syndicats aux procédures et aux opportunités qui en découlent.

Les conseils européens du travail qui ont été installés, sont cependant relativement limités dans leurs droits à l'information et à la participation. La CES demande donc l'adoption d'une nouvelle directive européenne, devant prévoir des droits d'information et de consultation plus étendus auprès de toute firme réalisant des opérations transnationales, quelle que soit sa taille ou quel que soit le nombre de ses employés. La directive doit également prévoir la possibilité

d'appliquer des sanctions en cas de non-application des directives par les entreprises.

Toutes les firmes concernées n'ont pas encore installé les conseils du travail, mais certaines ont essayé de mettre en place des formes de représentation de travailleurs adaptées aux conditions spécifiques de leurs activités. La CES doit donc faire face à une tâche monumentale pour conseiller et orienter les syndicats, et leur apporter un soutien dans des centaines d'entreprises.

Les structures du réseau d'avocats de la CES, mis en place dès 1993, ont été réorganisées ces dernières années sous le nom de NETLEX. Il s'agit d'un réseau d'information constitué de près de 90 experts juridiques, venant de 56 syndicats membres et de 27 pays. Ces experts agissent comme un lien entre NETLEX et les responsables de la protection légale de chaque organisation syndicale. Ce système de ressources humaines garantit à tout moment un accès facile à l'information et au conseil dans le «maquis» de la législation européenne, et fournit en permanence à la CES l'information sur les développements respectifs dans chaque pays concerné. NETLEX collabore étroitement avec l'ISE dans ce processus.

Le forum de la CES pour la coopération et l'intégration offre aux organisations syndicales d'Europe centrale de l'Est un cadre informel pour les contacts, les échanges d'information et d'expériences, et pour le développement de projets communs. En plus des 9 centrales syndicales ayant un statut d'observateur à la CES, 18 autres organisations d'Europe centrale et de l'Est collaborent dans ce cadre.

Information et réseaux

La CES publie un bulletin hebdomadaire d'information «Report», ainsi qu'une revue de presse mensuelle. Elle publie également le bulletin «Forum Facts». La CES est reliée aux autoroutes de l'information depuis 1997.

Défis et activités futures

La CES considère l'installation des conseils européens du travail comme une condition majeure pour l'eupéanisation des relations pro-

fessionnelles entre les travailleurs et les employeurs. La directive européenne sur l'installation des conseils européens du travail représente cependant un défi énorme. Quelques 1300 entreprises avec environ 25 000 membres de conseil du travail en feraient partie. A peine un peu plus du tiers des conseils européens du travail potentiels ont été installés. Cette tâche peut être assumée à travers un effort commun avec la CES, cette dernière définissant l'orientation générale et offrant son assistance.

En ce qui concerne la révision prochaine du Traité de Maastricht, la CES aura à supporter tout le poids de l'organisation face au climat antisocial actuel afin de s'assurer que les préoccupations sociales et les intérêts des travailleurs seront pris en considération dans ce processus. Comme l'intégration en direction des régions économiques et des marchés du travail européens, des efforts doivent être déployés à temps pour créer des structures en vue des négociations collectives au niveau européen également.

La CES demande l'intégration des clauses sociales, démocratiques et environnementales dans tous les accords commerciaux et économiques en conformité avec la Déclaration universelle des droits de l'homme et des déclarations de l'OIT relatives aux droits et principes fondamentaux datant de 1998. Le 9ème congrès de la CES a décidé de former une alliance avec les autres organisations syndicales internationales afin de contrôler les activités des firmes multinationales et des banques à travers la conclusion d'accords multilatéraux.

Cette tâche ne sera pas facile, dans la mesure où beaucoup d'entreprises européennes opèrent en même temps dans le monde entier, comme c'est souvent le cas. Il existe encore très peu de conseils du travail opérant au niveau universel, et il y a danger de confusion entre les pratiques nationales et les réglementations régionales, et en fin de compte universelles. La CES pourrait être utile en apportant tout son poids au niveau international, mais elle doit cependant éviter de donner l'impression de défendre ses travailleurs aux dépens de ceux du reste du monde.



Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC)



Organisation et histoire

La CSC est la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. Elle a été créée dès 1948 avec le plan Marshall. C'est une organisation non-gouvernementale qui a été dotée d'un statut consultatif auprès de l'OCDE en 1962. Depuis 1971, la CSC est constituée par des centrales syndicales nationales activant dans les pays membres de l'OCDE. Ces confédérations syndicales sont affiliées à la CISL ou à la CMT (chrétienne), ou à aucune de ces deux organisations. La CSC compte actuellement 70 millions de travailleurs syndiqués dans 56 fédérations et dans 30 pays de l'OCDE.

En plus des centrales syndicales nationales, la CSC collabore avec les organisations syndicales internationales (telles que la CISL, la CMT, la CES) et les Global Unions Federations. Elle fait partie du «partenariat des Global Unions».

Structure organisationnelle

La session plénière se réunit deux fois par an. Elle est composée des organisations affiliées et des représentants des organisations syndicales internationales. La session plénière prend les décisions majeures de politique générale dans tous les domaines d'activité de la CSC, établit le budget et détermine les droits d'adhésion.

La commission administrative de la CSC prépare la session plénière et supervise en même temps l'administration de la CSC. Elle est composée des organisations suivantes: DGB (Allemagne), TUC (Grande-Bretagne), AFL-CIO (USA),

CLC (Canada), FO et CFDT (France), CISL (Italie), JTUCRENGO (Japon), ÖGB (Autriche), STTK (Finlande), LO (Danemark), CSC (Belgique), ainsi que le secrétaire général, qui siège es qualité.

Des groupes de travail de la CSC existent pour: la politique économique, le commerce mondial, l'investissement et les firmes multinationales, l'enseignement, la formation, et la politique du marché du travail. Conjointement avec les Global Unions, des groupes de travail traitent des questions de santé, de sécurité et d'environnement, ainsi que du capital des travailleurs. Les groupes de travail sont ouverts à tous les membres, aux organisations internationales et aux organisations partenaires de la CSC en Europe centrale et orientale. Des réunions ad hoc ont lieu à chaque fois que d'autres questions requièrent une déclaration de la CSC vis-à-vis de l'OCDE. Les organes de la CSC travaillent généralement sur la base du principe de consensus.

La CSC est financée essentiellement par les cotisations de ses membres. Depuis l'année 2000, un travail supplémentaire ayant pour thème les firmes multinationales et la «Gouvernance d'entreprise» a été financé en partie par des donateurs. Le bureau de la CSC à Paris dispose de quelques fonctionnaires permanents qui ne sont pas délégués par les syndicats affiliés.

Tâches et activités

FOCUS, la publication de l'ISP, a qualifié un jour la CSC, avec une légère exagération, de «chien de garde des syndicats à l'OCDE». En fait, dans les milieux syndicaux, on sait très peu de choses

à l'heure actuelle sur les activités de la CSC. Cela est certainement dû au fait qu'elle se consacre au premier chef au travail d'influence sur les débats politiques entre les gouvernements, dans les domaines économique et social.

La CSC représente l'interface du mouvement syndical international auprès de l'OCDE, puisque cette dernière occupe une position clé dans la définition des orientations politiques et économiques des pays industrialisés. La CSC agit également comme «boîte à idées» pour les syndicats. Elle élabore les déclarations et les propositions des syndicats concernant les questions de politique internationale, appelées à être discutées ensuite et adoptées aux réunions de l'OCDE. La principale contribution de la CSC est proposée avant que les décisions finales ne soient prises.

La CSC coordonne et diffuse les vues du mouvement syndical dans les pays industrialisés en général, puisque celles des fédérations des Global Unions sont largement prises en considération dans les activités sectorielles de l'OCDE.

En fait, les décisions les plus récentes de l'OCDE reflètent un élargissement des activités tendant à faire de cet organisme un forum de discussions inter-gouvernementales sur les questions liées à la mondialisation. Dans ce cadre, la CSC estime qu'il faut insister sur une politique susceptible d'apporter une dimension sociale aux marchés mondiaux, et de créer une situation plus équilibrée dans ce processus.

Les principales activités de la CSC à l'OCDE concernent la politique économique générale (y compris la préparation de la déclaration des syndicats à l'occasion du sommet économique annuel mondial du G8), l'ajustement structurel, la politique du marché du travail, l'impact de la mondialisation sur l'emploi, l'enseignement et la formation, ainsi que les entreprises multinationales, la gouvernance d'entreprise, la relation progressive de l'OCDE avec les non-membres, et la politique scientifique et technologique.

La CSC a fait un certain nombre de déclarations au cours des réunions gouvernementales de l'OCDE, par exemple pour le Conseil des ministres de l'Environnement, celle des ministres

du Travail et des Affaires Sociales, des ministres de la Science et des Technologies etc. Elle élabore des documents de discussion pour les décisions internes des syndicats, elle fait des propositions sur les codes de conduite devant faire partie du code de l'OCDE, elle organise des conférences et des réunions avec les milieux ministériels, et prépare les réunions conjointes avec les organes de l'OCDE.

La CSC est également impliquée dans les programmes conjoints travailleurs/directions, financés en partie par l'OCDE, et qui servent de forum pour les consultations préliminaires entre les syndicats et experts patronaux sur les questions qui pourraient éventuellement faire partie du programme de travail de l'OCDE. Ce programme comprend des sujets tels que le commerce mondial et les droits des travailleurs, ou bien le rôle des syndicats dans le développement des stratégies et des structures des entreprises.

Les priorités actuelles adoptées par la session plénière de la CSC sont la mondialisation, les politiques économiques, sociales et de l'emploi, les problèmes d'enseignement et de formation, les firmes multinationales, ainsi que le commerce et le développement. Une attention particulière est accordée de plus en plus à la politique environnementale de l'OCDE, et en particulier à la relation de l'OCDE avec l'Europe centrale et orientale, ainsi qu'avec l'Asie.

Les réalisations particulières

Vers la fin de l'année 1990, la CSC a réussi à attirer de nouveau l'attention sur la question du chômage en tant que thème principal de la politique économique internationale de l'OCDE et du G-8, alors qu'il avait été négligé pendant toute une décennie. La CSC a pu exercer une influence positive sur une bonne partie des positions formulées par les gouvernements, bien que des réponses satisfaisantes restent encore à fournir. C'est également grâce à la pression exercée par la CSC que la question des «droits des travailleurs dans le commerce international et dans les accords multilatéraux sur les investissements» fut inscrite à l'ordre du jour de l'OCDE.

Les conclusions de la Conférence ministérielle de l'OCDE du mois de juin 2000 ont encore une fois fait la preuve de l'efficacité des capacités de pression de la CSC. Les directives de l'OCDE sur les ETN, qui ont prévalu pendant 25 ans, ont été remplacées par une nouvelle réglementation. Celle-ci couvre un certain nombre d'aspects sociaux additionnels que l'ancien système ne prenait pas en considération. Cette réglementation est visiblement devenue un instrument global qui peut être appliqué à l'échelle mondiale.

Les directives, signées par 30 Etats membres de l'OCDE ainsi que par l'Argentine, le Brésil, le Chili et la République slovaque, font également référence à la responsabilité des transnationales quant au comportement de leurs fournisseurs et de leurs sous-traitants. La préparation et l'adoption de ces directives constituèrent les premiers pas. Il appartient maintenant aux syndicats concernés de veiller à leur application dans chaque Etat membre. La CSC a produit à l'intention des syndicalistes un guide d'utilisation des directives.

C'est en partie aussi grâce à cette action que les gouvernements de l'OCDE n'ont pas pu adopter le projet d'«Accord multilatéral sur les investissements» (AMI).

A partir de 1997, la CSC fut invitée à participer aux conférences du G8 sur l'emploi. Cela permet à l'organisation de présenter directement à la conférence les points de vue des syndicats et d'influer ainsi sur les décisions prises par les participants.

Par ailleurs, les efforts de la CSC de ces dernières années en vue de présenter les points de vue des syndicats sur les dangers de la mondialisation ont eu un certain impact. La commission interministérielle de l'OCDE de juin 2000 s'est tenue sous la devise: «donner une forme à la mondialisation». Les sept domaines de discussion ont montré l'importance croissante accordée aux préoccupations de la CSC, et par là-même à celles du mouvement syndical international.

Les débats autour de la libéralisation du commerce ont reflété l'impact des protestations de Seattle. Le document final de la réunion ministérielle a recensé un grand nombre de problèmes non résolus. Il reconnaît la nécessité d'une coopération plus intense avec l'OIT et d'autres institutions internationales. Le principe de consultations avec la société civile y est envisagé, de même qu'il y est fait référence aux droits de l'homme, un terme qui était considéré jusque là comme un tabou dans ce contexte. Il explique

clairement que le conseil des ministres de l'OCDE ne considérait pas la globalisation comme un domaine dans lequel les marchés dominent la politique, mais que c'était d'abord et avant tout la tâche des gouvernements de mettre en valeur les avantages de la mondialisation et d'en tirer avantage, tout en en contrôlant les coûts.

La CSC a toujours essayé d'ajouter une dimension sociale et liée au travail, dans les programmes d'action de l'OCDE en direction des «économies dynamiques de l'Asie», et d'attirer l'attention sur les effets induits par la mondialisation sur l'économie. C'est pour cette raison qu'en 1995, la CSC, a organisé avec la CISL-APRO à Séoul un séminaire sur le thème: «La dimension sociale de l'intégration économique en Asie» au moment où la République de Corée demandait son adhésion à l'OCDE. La réunion a insisté en particulier sur l'économie mondiale et l'intégration économique, la démocratie pluraliste et le développement économique, la réponse syndicale à la mondialisation ainsi qu'à l'économie de marché et à la politique sociale. La CSC avait préparé des documents complets comme base de discussion. Ces documents ont mis en évidence une quantité d'implications économiques et sociales qui n'avaient pas encore été discutées de cette manière en Corée. L'aspect jusque-là inconnu d'une «économie de marché ouverte» comme composante de sociétés civiles ouvertes, où les droits des travailleurs sont respectés, ont grandement attiré l'attention. A la fin du sémi-

naire, tous les participants étaient d'accord sur le fait que les sujets concernés devaient être pris en compte dans les négociations finales. Dans le cas de la Corée, la CSC a réussi, et ce pour la première fois, à inscrire les droits des travailleurs comme partie essentielle des négociations pour l'adhésion à l'OCDE.

Défis et actions futures

L'idéologie néo-libérale, qui a dominé l'agenda de l'OCDE pendant des années, avait énormément limité la marge de manœuvre des syndicats

sur la scène politique. Des signes avant-coureurs d'amélioration apparaissent cependant à l'aube du nouveau siècle. La CSC mérite donc le soutien de tous les adhérents nationaux.

La CSC est sans aucun doute un organe qui représente efficacement les syndicats. Son statut consultatif lui permet à travers le lobbying d'exercer une influence considérable sur les stratégies de l'OCDE en matière de politique économique. Puisque l'OCDE prend une part importante dans la conception de la politique économique mondiale, l'impact des activités de la CSC à cet égard ne devrait pas être sous-estimé.

Adresses

Organisation internationale du travail (OIT)

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse
Téléphone: +41227996111
Fax: +4122799
E-mail: actrav@ilo.org
Web: www.ilo.org

L'Internationale de l'éducation (IE)

5, boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +3222240611
Fax: +3222240606
E-mail: educint@infobord.be
Web: ww.ei-ie.org

Confédération européenne des syndicats (CES)

5, boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +3222240411
Fax: +3222240454/55
E-mail: etuc@etuc.org
Web: www.etuc.org

Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)

54, Route des Acacias
CH-1227 Genève
Swiss
Téléphone: +41228273777
Fax: +41228273770
E-mail: info@ifbwww.org
Web: www.ifbwww.org

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

5, boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +3222240211
Fax: +3222015815
E-mail: intertpo@icftu.org
Web: www.icftu.org

Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des secteurs divers (ICEM)

Avenue Emile de Béco 109
B-1050 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +3226262020
Fax: +3226484316
E-mail: icem@geo2.poptel.org.uk
Web: www.icem.org

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

266, rue Royale,
B-1210 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +3222232265
Fax: +32222192976
E-mail: ifj@pophost.eunet.be
Web: www.ifj.org

Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)

54 bis, Route des Acacias
Case Postale 15116
CH-1227 Genève
Swiss
Téléphone: +41223085050
Fax: +41223085055
E-mail: info@imfmetal.ch
Web: www.imfmetal.org

**Internationale des services publics
(ISP)**

45, Avenue Voltaire.B.P.9
F-01211 Ferney-Voltaire Cedex
France
Téléphone: +33450406464
Fax: +33450407320
E-mail: psi@world-psi.org
Web: www.world-psi.org

**Fédération internationale des travailleurs
du textile, de l'habillement et du cuir
(FITTHC)**

Rue Joseph Stevens 8
B-1000 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +3225122606
Fax: +3225110904
E-mail: itglw@compuserve.org
Web: www.itglwf.org

**Fédération internationale des ouvriers
des transports
(ITF)**

49-60 Borough Road
London, SE1 1DS
Grande Bretagne
Téléphone: +442074032733
Fax: +442073577871
E-mail: mail@itf.org.uk
Web: www.itf.org.uk

**Union internationale des travailleurs
de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration,
du tabac et des branches connexes
(UITA)**

Rampe du Pont Rouge 8
CH-1213 Petit-Lancy (Genève)
Swiss
Téléphone: +41227932233
Fax: +41227932238
E-mail: iuf@iuf.org
Web: www.iuf.org

**Union Network International
(UNI)**

Avenue Reverdil 8-10, Box
CH-1260 Nyon2
Swiss
Téléphone: +41223652100
Fax: +41223652121
E-mail: contact@union-network.org
Web: www.union-network.org

Toutes les fédérations des Global Unions, la CISL et la CES, publient aussi des informations courantes et de base sur leur site web :www.global-unions.org.

Liste des Abréviations

Acronyme français /anglais	Intitulé
ALENA / NAFTA	Accord de libre échange nord-américain
AMI / MAI	Accord multilatéral sur les investissements
ASE / ETUA	Académie syndicale européenne
BM / WB	Banque mondiale
BSTSS / TTUB	Bureau syndical technique pour la santé et la sécurité
CEEP / CEEP	Centre européen de l'économie publique
CES / ETUC	Confédération européenne des syndicats
CISL / ICFTU	Confédération internationale des syndicats libres
CISL -APRO / ICFTU-APRO	Organisation régionale de la CISL pour l'Asie et le Pacifique
CISL-AFRO / ICFTU-AFRO	Organisation régionale de la CISL pour l'Afrique
CISL-ORIT / ICFTU-ORIT	Organisation régionale de la CISL pour la région Amériques
CMT / WCL	Confédération mondiale du travail.
CSI / ITUC	Confédération syndicale internationale
CSC / TUAC	Commission consultative syndicale (auprès de l'OCDE)
ECOSOC / ECOSOC	Conseil économique et social des Nations unies
IE / EI	Internationale de l'éducation
ETN	Entreprise transnationale
FAO / FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FAT-COI / AFL-CIO	Confédération américaine du travail – congrès des organisations industrielles (centrale syndicale des travailleurs aux Etats-Unis)
FEFSNTT / AFETT	Fédération européenne pour la formation et les stages dans les nouvelles technologies pour les travailleurs
FES / FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
FIJ / IFJ	Fédération internationale des journalistes
ITF / ITF	Fédération internationale des ouvriers des transports
FIOM / IMF	Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie
FITBB / IFBWW	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
FITTHC / ITGLWF	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FMI / IMF	Fonds monétaire international
FMS / WFTU	Fédération mondiale des syndicats
GUF / GUF	Global Unions Federations
GATT / GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
GTIST / TILS	Groupe de travail international pour les standards du travail auprès de la CISL
ICEM / ICEM	Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines, et des secteurs divers
ISP / PSI	Internationale des services publics
OSAU / OATUU	Organisation des syndicats africains unifiés
OCDE / OECD	Organisation pour la coopération et le développement
OIT / ILO	Organisation internationale du travail
OMC / WTO	Organisation mondiale du commerce
OMS / WHO	Organisation mondiale de la santé
SIC / ITC	Secrétariat international pour le commerce
UITA / IUF	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
UNESCO / UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNI / UNI	Union Network International
UPNE / UNICE	Union des patronats nationaux européens

