



MANUEL

SUR L'ORGANISATION

SYNDICALE



TABLE DES MATIÈRES

4	INTRODUCTION
14	GUIDE DE L'ANIMATEUR
19	STRATÉGIE POUR LA DÉMARCHE D'ORGANISATION SYNDICALE
31	PLANIFIER LA DÉMARCHE D'ORGANISATION SYNDICALE
31	<i>Structures et ressources syndicales</i>
40	<i>Recherche du secteur industriel</i>
46	<i>Jalons et plans de travail</i>
53	<i>Reconnaissance syndicale</i>
56	DÉMARCHE D'ORGANISATION SYNDICALE
56	<i>Cartographie ou « mappage » et constitution de listes</i>
64	<i>Arbolitos (réseaux de travailleurs)</i>
74	<i>Comités d'organisation syndicale</i>
82	<i>Campagne antisyndicale de l'employeur</i>
91	<i>Formation</i>
100	<i>Problèmes sur le lieu de travail</i>
107	MOBILISATION PUBLIQUE

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

INTRODUCTION

Le présent manuel donne un aperçu général et sert d'introduction au Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF. Ce Manuel comprend (1) le présent manuel et (2) des modules de formation plus détaillés en format PowerPoint. Il existe un module de formation PowerPoint pour chacun des chapitres figurant dans le présent manuel. Les modules PowerPoint sont plus détaillés que le manuel, et si vous avez un thème qui vous intéresse plus particulièrement, vous pouvez consulter le module PowerPoint correspondant.

Ce matériel de formation est très vaste et comprend des enseignements venant de différentes régions du monde. Vous devrez les adapter à vos situations respectives, parfois de façon substantielle. Certaines parties du matériel seront plus utiles que d'autres. Le matériel de formation a pour but de servir de guide et ne doit pas nécessairement être utilisé dans son intégralité, il conviendra donc de l'adapter à chaque situation et à chaque utilisation.

Que vous soyez novice ou expérimenté en matière d'organisation syndicale, il y a toujours beaucoup à apprendre des autres pays et des autres contextes. Ce matériel vous sera utile si vous souhaitez encourager les travailleurs à résoudre un problème sur le lieu de travail, préparer des négociations difficiles, renforcer la présence syndicale dans les comités d'entreprise et planifier une action de grève. Certains travailleurs risquent d'être exposés à de la violence physique et à des menaces et d'autres seront peut être confrontés à un sentiment général d'apathie nourrie par la culture environnante et les médias. Ce matériel de formation relatif à la démarche d'organisation syndicale est destiné à être utilisé dès que vous souhaitez accroître la participation des travailleurs, soit pour obtenir la reconnaissance du syndicat pour la première fois soit pour augmenter le niveau d'engagement de vos adhérents dans une entreprise où votre syndicat est déjà présent.

INTRODUCTION

Apprendre des uns et des autres

Dans notre démarche d'organisation syndicale, nous commençons par partager les informations avec les équipages de cabine de LAN pour établir une confiance mutuelle et une réelle et profonde solidarité entre les travailleurs. Il s'agit de développer la base du syndicat et des structures démocratiques. Cette démarche d'organisation syndicale rend nos syndicats plus démocratiques.

Arlete Gay

Affiliée de l'ITF, Chili

QU'ENTEND-ON PAR « DÉMARCHE D'ORGANISATION SYNDICALE » ?

La démarche d'organisation syndicale vise à accroître la participation des travailleurs dans nos syndicats dans le but d'accroître le rapport de force syndical dans nos entreprises et dans les secteurs industriels.

L'une des faiblesses la plus communément citée par les syndicats de par le monde est le manque de participation et d'engagement de la part des travailleurs.

La grande majorité des travailleurs du transport dans le monde n'est pas syndiquée.

Pour profiter des avantages stratégiques qu'offre l'industrie mondiale des transports, nous devons nous organiser.

** Comment définissez-vous « la démarche d'organisation syndicale » au sein de votre syndicat ?*

** Est-elle similaire ou différente de la définition de l'ITF ?*

** Pourquoi et comment votre définition est-elle similaire ou différente de celle de l'ITF ?*

QU'EST CE QU'UN SYNDICAT ?

Un syndicat est une organisation de travailleurs qui agit collectivement pour améliorer les conditions de travail et sociales de tous les travailleurs.

Partout dans le monde, les travailleurs du transport sont très

INTRODUCTION

souvent des travailleurs sans protection et sans statut formel, souvent sans un employeur clairement identifié, qu'il s'agisse d'une entreprise ou d'une entité gouvernementale.

En particulier dans cette économie mondiale, les organisations des travailleurs du transport peuvent prendre différentes formes et peuvent se différencier du modèle syndical traditionnel fondé sur la négociation collective. La contradiction fondamentale entre le travail et le capital demeure entière.

Nos stratégies et méthodes de syndicalisation doivent refléter les différentes réalités auxquelles sont confrontés les travailleurs – les vrais dangers et les risques – dans leurs efforts collectifs visant à améliorer les conditions.

EN QUOI LA DÉMARCHÉ D'ORGANISATION SYNDICALE SE DISTINGUE-T-ELLE DES CAMPAGNES, DU RECRUTEMENT, DE L'ÉTABLISSEMENT DE RÉSEAUX, DU CIBLAGE, DE LA RECHERCHE ET DE LA MOBILISATION ?

Cette démarche est indissociable des campagnes, du recrutement, de l'établissement de réseaux, du ciblage, de la recherche et de la mobilisation - activités qui font toutes partie du Programme de l'ITF « Organisons-nous mondialement ». La démarche d'organisation syndicale est le volet du

Apprendre les uns des autres

Au début dans le monde arabe, nous avons dû expliquer le terme « organisation syndicale » à nos syndicats. En arabe, le terme « organisation syndicale » peut vouloir dire établir des structures d'organisation telles qu'un organigramme. À présent, nous pouvons attribuer à ce terme une signification commune à tous.

Bilal Malkawi

Secrétariat de L'ITF

INTRODUCTION

programme « Organisons-nous mondialement » qui vise plus particulièrement à accroître la participation des travailleurs dans les syndicats.

Les campagnes nous permettent d'exercer des pressions sur les employeurs et les gouvernements. Les solides campagnes pour obliger les employeurs à améliorer les conditions sont d'excellentes occasions d'accroître la participation des travailleurs.

« L'organisation » au plan syndical et les campagnes sont des activités qui sont étroitement liées tout en étant différentes. Les campagnes nous permettent d'exercer des pressions sur les employeurs. Dans notre démarche d'organisation syndicale, nous cherchons à impliquer les travailleurs dans les campagnes ou les activités syndicales.

Il est difficile de séparer les campagnes des activités d'organisation syndicale. Nous utilisons les campagnes pour exercer des pressions sur les décideurs dans le cadre de notre démarche d'organisation syndicale. Toutefois, si au cours des campagnes, nous faisons pression sur l'employeur sans que les travailleurs s'investissent suffisamment, nous n'aurons pas construit le syndicat. Même si nous remportons des gains importants pour les travailleurs dans le cadre d'une campagne, le syndicat se trouvera plus affaibli que renforcé si les travailleurs ne se sont pas impliqués dans la lutte.

** Nous devons nous organiser pour former des structures syndicales et obtenir la reconnaissance des syndicats. Nous devons aussi nous organiser lorsque nous avons déjà des structures syndicales et la reconnaissance des syndicats et que nous voulons que les travailleurs soient plus impliqués.*

** Quelle entreprise votre syndicat souhaite-t-il syndicaliser ?*

** Quels résultats souhaitez-vous obtenir ?*

** Quels travailleurs souhaitez-vous organiser pour qu'ils soient plus actifs dans votre syndicat ? Pourquoi ?*

L'objectif principal du Manuel sur les campagnes stratégiques de l'ITF est de montrer comment exercer des pressions sur l'employeur ou le décideur. L'objectif du Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF est de montrer comment impliquer les travailleurs. Les deux manuels sont complémentaires.

La recherche nous permet d'identifier clairement l'employeur ou les principaux décideurs et de connaître leurs forces, faiblesses et points vulnérables – et ceux de l'industrie. Parfois l'employeur n'est pas le principal décideur (par exemple, avec des travailleurs externalisés ou des travailleurs du secteur informel).

Cibler les activités est un processus utilisé par les syndicats pour

INTRODUCTION

décider où et quand ils engagent une démarche d'organisation syndicale. Cibler les activités dépendra toujours de l'intérêt et de la capacité des travailleurs à s'organiser en syndicat. Cibler les activités implique aussi une connaissance approfondie de l'employeur et de l'industrie, y compris la position qu'il occupe au sein des plateformes régionales ou mondiales de transport et des chaînes logistiques.

La création de réseaux nous permet d'établir des liens entre les syndicats et les dirigeants au plan mondial et régional dans les structures de l'employeur et de l'industrie. Nous avons besoin que les travailleurs soient impliqués dans nos réseaux. Un réseau solide est capable de coordonner les actions et la solidarité sur le terrain et de partager les informations et les différentes expériences.

-
- * *Quelle est votre définition du « syndicat » ?*
 - * *Est-elle similaire ou différente de la présente définition générale de l'ITF ?*
 - * *Pourquoi et comment votre définition est-elle similaire ou différente ?*
-

Le recrutement nous permet d'affilier les travailleurs au sein de nos syndicats, ce qui accroît la taille de nos syndicats et nos revenus. Mais si nous nous contentons d'affilier les

Apprendre les uns des autres

Pour comprendre la syndicalisation en France, nous utilisons l'expression « organiser dans le syndicat ». Nous disons parfois « syndiquez-vous » quand nous parlons de recruter des membres dans un syndicat et « organisez-vous » pour parler de la participation.

Liliane Debeche

Affiliée de l'ITF, France

Apprendre les uns des autres

Le terme « organisation » en hindi est « sangathit ». Le même mot est utilisé au Népal. Il veut dire développer la syndicalisation et le recrutement de nouveaux travailleurs dans les organisations syndicales.

Ajay Ray

Affilié de l'ITF, Népal

INTRODUCTION

travailleurs sans les faire participer activement aux activités syndicales, cela ne suffira pas.

Notre capacité de remporter des victoires pour ces travailleurs est limitée et ils peuvent être déçus. Et si nous ne recrutons que des travailleurs d'un même groupe - âge, race, origine ethnique - ou seulement des hommes et pas des femmes, nous risquons de créer des divisions et affaiblir le syndicat plutôt que le renforcer.

Quand nous définissons la démarche d'organisation syndicale comme étant la partie la plus importante de notre activité syndicale, cela ne veut pas dire pour autant qu'elle passe avant les campagnes, la création de réseaux ou la recherche. Bien au contraire, les syndicats étudieront la compagnie et l'industrie avant de chercher à organiser plus de travailleurs. Des réseaux sont fréquemment créés pour soutenir le recrutement des travailleurs non syndiqués. Des campagnes sont parfois organisées pour obtenir la protection dont les travailleurs ont besoin pour pouvoir s'organiser en syndicat à l'avenir.

Quelle que soit notre force en tant que syndicats, nous pouvons toujours accroître l'intensité de la participation des travailleurs. La démarche d'organisation syndicale est une partie essentielle de nos activités syndicales et nécessite certaines

compétences et stratégies.

** Parfois le rapport de force syndical est suffisamment grand pour obtenir des améliorations dans les conditions de travail sans impliquer les travailleurs.*

** Nous aurons obtenu de meilleures conditions mais aurons-nous construit l'organisation syndicale ? Quel en sera le coût du point de vue de la force future du syndicat ?*

** En tant que dirigeants syndicaux, que pouvons-nous faire pour associer davantage de travailleurs plus souvent aux succès que nous remportons ?*

La démarche d'organisation syndicale exige des compétences, une stratégie, de la planification et de la persévérance. C'est la raison pour laquelle nous y avons consacré un programme de formation.

Il est possible de développer l'organisation syndicale des travailleurs. En tant que dirigeants et militants syndicaux, nous avons tous décidé à un moment donné de nous impliquer plus dans les activités de nos syndicats.

Cette démarche variera selon le syndicat et même au sein d'un même syndicat, les différents groupes de travailleurs s'organisent différemment.

Que pouvons-nous apprendre les uns des autres ? Quels enseignements mutuels pouvons-nous tirer ?

INTRODUCTION

On trouvera dans le Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF des enseignements et des récits venant des syndicats des transports dans le monde entier.

Le manuel examine les compétences nécessaires pour mener à bien cette démarche, notamment savoir écouter, vaincre la crainte et l'apathie, communiquer de façon systématique et personnelle, constituer des listes, anticiper les mesures prises par les employeurs, former et éduquer, planifier en groupe et décider en groupe.

La stratégie d'organisation syndicale constitue aussi un volet important du manuel et tient compte du moment où il convient de présenter les revendications « au grand jour », et comment agir « dans les coulisses » pour renforcer la base et puiser, le moment venu, dans toute la force régionale et internationale de l'ITF qui repose sur la puissance stratégique et la solidarité de tous les travailleurs des transports.

Le Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF est conçu pour être utilisé dans le cadre du processus de planification. Cette phase nous donne l'occasion de rassembler les dirigeants syndicaux, les militants et les travailleurs qui veulent s'organiser – toute personne désireuse de participer et d'aider – afin d'élaborer un plan de syndicalisation qui répond aux besoins

Apprendre les uns des autres

En Afrique du sud, nous utilisons le terme « organiser ». La démarche d'organisation syndicale se déroule dans le contexte précis de la politique des classes et trouve son expression dans les politiques syndicales et le mandat des syndicats. Elle est « ciblée » (fondée sur la connaissance et l'analyse approfondies de l'employeur et dans le cadre des négociations collectives) et inclut l'élection de délégués syndicaux, la négociation collective, la consultation sur les questions ne relevant pas des négociations collectives et les actions revendicatives. Nous consolidons la démarche d'organisation syndicale par un programme de formation syndicale des travailleurs et des délégués, y compris dans le domaine de l'économie politique et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Jane Barrett

Affiliée de l'ITF, Afrique du sud

INTRODUCTION

Apprendre les uns des autres

Pour relever le défi que représente l'organisation syndicale des entreprises mondiales de logistique, les affiliés de l'ITF se coordonnent au plan mondial et participent à des campagnes stratégiques.

Nous avons tiré des enseignements de ces expériences et appris que les méthodes traditionnelles de recrutement – telles que remplir un formulaire – ne suffisent pas pour l'organisation syndicale des travailleurs, en particulier « les travailleurs flexibles des transports » qui ne travaillent pas pour une seule entreprise en un seul lieu. Seule une communication individuelle entre les militants syndicaux et les travailleurs chez eux, sur leur lieu de travail ou dans la communauté, permettra de construire des syndicats et placera fermement le syndicat dans l'esprit et le cœur des travailleurs.

Profitant de la position avantageuse qu'occupent les syndicats de l'ITF dans la chaîne logistique mondiale, nos membres dans les entreprises de transport et les entrepôts peuvent améliorer les conditions sur le lieu de travail et créer de nouveaux syndicats.

Alison McGarry

Secrétariat de l'ITF

de la situation présente.

-
- * *Comment et pourquoi vous êtes-vous impliqué(e) dans les activités de votre syndicat ?*
 - * *Pouvez-vous indiquer à quel moment ou pour quelle raison particulière vous avez souhaité vous impliquer davantage ?*
 - * *Dans quelle mesure étiez-vous différent(e) de ceux qui ne se sont pas impliqués ?*
 - * *Qu'est-ce qui a maintenu votre détermination, même quand les choses n'étaient pas faciles ?*
-

QUEL RÔLE JOUE L'ITF DANS LA SYNDICALISATION ?

L'ITF peut fournir de l'aide dans le domaine de la recherche, de l'éducation, de l'établissement de réseaux multinationaux et régionaux et le mentorat des campagnes d'organisation syndicale, en particulier dans les secteurs clés de l'industrie des transports.

L'ITF ne peut pas planifier ou exécuter le programme d'organisation d'un affilié. Ce sont les structures dirigeantes respectives de chaque syndicat qui détermineront les compétences et la stratégie appropriées, adaptées au contexte et à la culture de chaque affilié.

Le moment venu, l'ITF sera en mesure d'apporter un soutien régional et mondial à la campagne menée au grand

INTRODUCTION

jour pour que les revendications des travailleurs obtiennent gain de cause.

Rédigé et élaboré par Teresa Conrow et le Département de l'éducation de l'ITF.

Le Département de l'éducation de l'ITF souhaite remercier tous les affiliés et les membres du Secrétariat de l'ITF qui ont contribué à l'élaboration de ces matériels.



Le module PowerPoint sur la « stratégie d'organisation syndicale » qui accompagne ce chapitre, contient des informations complémentaires et des questions sur les définitions relatives à l'organisation syndicale et pourquoi nous voulons « organiser » les travailleurs. Une discussion sur les obstacles communément rencontrés est également incluse.

Apprendre les uns des autres

Dans les pays francophones de Afrique de l'ouest, la « démarche d'organisation syndicale » inclut trois niveaux d'activités :

- 1) Recruter
- 2) Mobiliser, former et motiver les travailleurs
- 3) Coopérer et former des alliances avec d'autres syndicats et des organisations de la société civile

Le terme « organiser » nous convient bien.

Dans les pays anglophones de l'Afrique de l'ouest, le terme « organising » veut dire accroître le nombre de membres et la participation des travailleurs dans les syndicats. Si nous n'utilisons pas le terme « participation », les gens pensent que nous ne parlons que de recruter les membres et nombreux sont ceux qui ont une affiliation automatique. Nous devons expliquer et décrire de façon détaillée ce que nous voulons dire par « organiser ». Il est très important que toutes les régions réfléchissent à la manière de décrire la démarche d'organisation syndicale, de bien définir le concept en utilisant d'autres mots pour continuer de nous éduquer et d'améliorer nos compétences en matière d'organisation syndicale et pour apprendre les uns des autres.

Nazi Kabore

Secrétariat de l'ITF

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

GUIDE DE L'ANIMATEUR

QUAND UTILISER LE MATÉRIEL DE FORMATION RELATIF À LA DÉMARCHE D'ORGANISATION SYNDICALE

Le Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF, qui inclut un manuel et des modules en PowerPoint, est un outil excellent permettant d'améliorer nos compétences et d'obtenir des renseignements sur la façon de syndicaliser et d'organiser au plan syndical. De nombreux syndicats utilisent déjà les méthodes figurant dans ce matériel de formation pour renforcer avec succès les initiatives prises dans le domaine de la syndicalisation.

Le matériel de formation est également conçu pour aider les participants à élaborer des plans spécifiques de démarche d'organisation syndicale. Le cours peut être utilisé (1) pour planifier la syndicalisation d'un groupe de travailleurs ou (2) élaborer plusieurs plans de syndicalisation concernant des groupes différents de travailleurs. La planification peut se faire en travaillant en plusieurs petits groupes ou en un seul groupe élargi.

Cette méthode de planification utilise des exemples réels d'organisation

syndicale fournis par des leaders syndicaux et des participants. Ce matériel aidera les participants à élaborer une démarche d'organisation syndicale qui peut être présentée et discutée. Les participants devront être munis d'éléments permettant de comprendre la situation relative à la syndicalisation ainsi que des renseignements sur les travailleurs et l'employeur.

Le recours à des exemples réels de syndicalisation nécessite que les animateurs passent suffisamment de temps avec les leaders syndicaux pour préparer le cours de formation. En un premier temps, cette méthode pourra exiger des animateurs une attention supplémentaire, mais les syndicalistes se rendront compte que cette méthode rend l'expérience pédagogique pertinente et immédiatement applicable. Les animateurs doivent se familiariser avec les structures syndicales, le processus décisionnel, la disponibilité des ressources, la stratégie d'organisation syndicale, la recherche dans le secteur industriel et l'entreprise.

Les dirigeants syndicaux et les animateurs devront mener une

GUIDE DE L'ANIMATEUR

réflexion préalable sur la meilleure façon de tirer profit des ateliers, et sur le suivi nécessaire. Les participants seront des hommes et des femmes occupant des rôles divers : adhérents et militants syndicaux, employés des syndicats, délégués syndicaux élus et travailleurs non syndiqués. Il serait aussi bon d'inclure des personnes qui ont un pouvoir décisionnel dans le syndicat et des personnes chargées de mettre en place la démarche d'organisation syndicale.

APERÇU GÉNÉRAL DU CONTENU

Le matériel pédagogique est divisé en modules PowerPoint. Chaque module présente un élément important de la démarche d'organisation syndicale. Mais étant donné que chaque situation est différente au plan de la syndicalisation, on a prévu une certaine latitude pour l'utilisation des modules. Ils peuvent être utilisés dans n'importe quel ordre et dans n'importe quelle combinaison. L'animateur devra décider du module qui correspond le mieux à la situation du syndicat et aux travailleurs concernés.

Vous trouverez ci-après un schéma indiquant les différents modules et leur composition. Les quatre premiers modules décrivent la préparation et la planification nécessaires avant d'engager la démarche d'organisation syndicale. Les modules suivants décrivent les six

thèmes principaux qui font partie de ce processus. La mobilisation de l'opinion publique est habituellement l'étape finale du processus d'organisation syndicale.

COMMENT UTILISER LE MATÉRIEL DE FORMATION RELATIF À LA DÉMARCHÉ D'ORGANISATION SYNDICALE

Chaque module a une présentation en PowerPoint qui inclut des notes destinées à l'animateur au bas de chaque transparent.

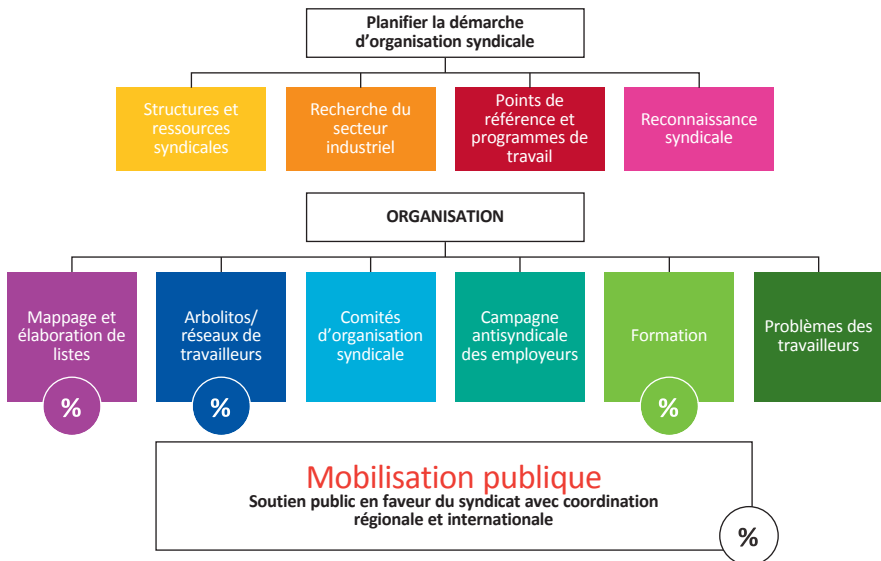
Au début de chaque module, vous trouverez:

- * *Buts*
- * *Préparation*
- * *Travaux pratiques*
- * *Durée suggérée.*

Les travaux pratiques pour les petits groupes doivent être imprimés à l'avance, un exemplaire pour chaque groupe. Ces travaux pratiques portent le nom « travaux pratiques » en bas à gauche du transparent.

Les notes destinées à l'animateur au bas de chaque transparent contiennent également des exercices supplémentaires pour le travail en petit groupe. Réexaminez les présentations PowerPoint soigneusement pour décider quels transparents vous souhaitez supprimer ou ajouter et combien d'activités supplémentaires vous pourrez envisager.

STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE



GUIDE DE L'ANIMATEUR

Apprendre les uns des autres

Veillez nous faire part de vos stratégies, de vos expériences et de vos conseils pour développer l'organisation syndicale et accroître la participation des travailleurs dans les syndicats. L'ITF peut offrir une assistance pour la traduction, la rédaction, l'édition et les forums pédagogiques sur la démarche d'organisation syndicale. Nous pouvons tous apprendre les uns des autres.

Courriel : education@itf.org.uk ou organising@itf.org.uk.

Dans la préparation de votre programme pédagogique, vous pourrez utiliser le manuel et décider du module qui correspond le mieux à votre situation. Même si vous n'utilisez que quelques modules, le manuel vous aidera à comprendre tous les concepts qui sont utilisés.

Vous devez supprimer les modules et les transparents qui ne sont pas pertinents dans votre situation. Par exemple, si vous voulez organiser le personnel d'une entreprise où le syndicat est présent et dispose de structures, vous devrez sans doute supprimer le module intitulé « Reconnaissance du syndicat » et la majorité des transparents du module intitulé « Campagne antisyndicale de l'employeur ».

La distribution du manuel avant le cours de formation permettra aux participants de se préparer et de prendre part activement au cours. Il permettra également aux participants de bien se familiariser avec le contenu du programme.

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

STRATÉGIE

D'ORGANISATION

SYNDICALE



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

Les employeurs sont puissants. Ils ont à leur disposition plus de ressources économiques et politiques que les syndicats et ils ont souvent la maîtrise de la façon dont les questions syndicales sont présentées dans les médias, les écoles et dans nos cultures.

Quand ils sont organisés dans les syndicats, les travailleurs sont puissants. Ils peuvent interrompre la production ou les services. Les travailleurs des transports occupent souvent des postes clés au sein des chaînes logistiques mondiales, ce qui leur donne un pouvoir considérable sur l'économie mondiale.

Contrairement aux entreprises, les travailleurs tissent des liens de longue durée les uns avec les autres, dépassant les intérêts individuels immédiats. Le combat pour la justice et la solidarité dépasse les frontières géographiques et les cultures. Les travailleurs peuvent tisser des liens régionaux, nationaux et internationaux leur permettant de peser sur les employeurs et les décideurs.

** Comment avez-vous été informé(e) de l'existence des syndicats et de leur histoire ?*

** Avez-vous informé les autres travailleurs de l'existence des syndicats ? Comment ?*

Mais quand nous, travailleurs et travailleuses, nous ne participons pas

aux activités syndicales, nous sommes vulnérables. Nous nous habituons à nos craintes et à notre sentiment d'isolement. Nous nous identifions parfois même à nos employeurs plutôt qu'à nos collègues de travail.

Avec des membres passifs et des travailleurs non syndiqués, nous devons planifier avec soin ce que nous allons faire pour passer d'une position de faiblesse individuelle à une position de force collective. Au fur et à mesure que s'intensifie la participation des travailleurs dans le syndicat, le rapport de force avec l'employeur se modifie, parfois de manière lente et subtile, et parfois avec vigueur. Nous devons adopter une démarche stratégique pour protéger nos collègues et nous-mêmes.

La stratégie suppose une réflexion sur ce qui pourrait se passer – ce que l'employeur est susceptible de faire, comment les travailleurs vont réagir – et en conséquence, nous devons opter pour les mesures les mieux appropriées.

-
- * Votre syndicat a-t-il mobilisé les travailleurs pour qu'ils participent à une manifestation ou pour obtenir la reconnaissance d'un syndicat sans réfléchir à l'avance sur la manière dont les travailleurs pourraient réagir et ce que l'employeur pourrait faire ?*
 - * Quels enseignements avez-vous tirés de cette expérience ?*



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

Dans la plupart des régions du monde, les travailleurs seront confrontés à de fortes campagnes antisyndicales de la part de l'employeur.

Dans les régions du monde où les syndicats sont bien établis, la pression sur les travailleurs pour les dissuader d'adhérer à un syndicat, sera exercée de façon plus subtile.

Que les travailleurs soient confrontés ou non à une campagne antisyndicale de la part de l'employeur, les dirigeants syndicaux et les travailleurs ont besoin de savoir qu'il existe un plan permettant de renforcer progressivement la puissance collective dont ils ont besoin pour avoir gain de cause.

Le programme de formation de l'ITF relatif à l'organisation syndicale nous donne un cadre qui nous permet d'élaborer notre propre stratégie en la matière. Certains thèmes ne se rapporteront peut-être pas à votre situation, et d'autres seront absents. Ajoutez et supprimez du cadre en fonction de votre situation.

Dans le présent manuel, chaque thème évoqué dans ce cadre fait l'objet d'un chapitre.

** Quels thèmes vous intéressent ?*

** Sur quels thèmes souhaitez-vous en savoir plus ?*

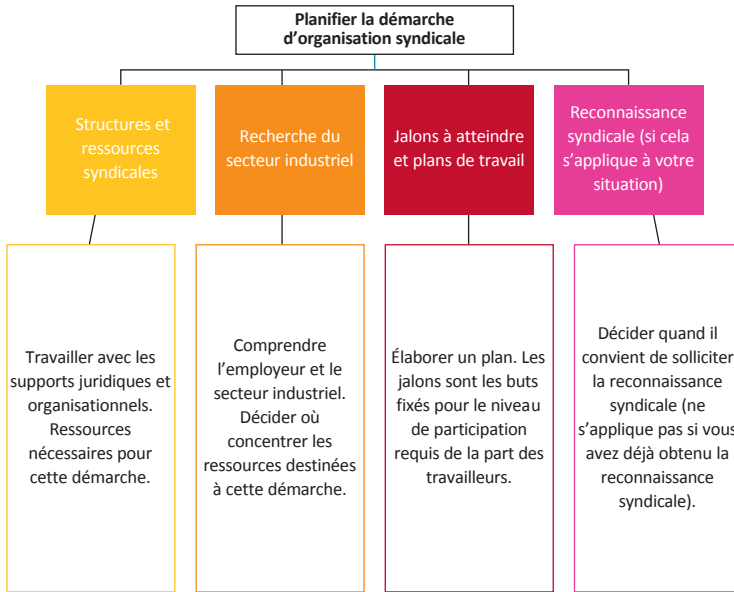
** Quels sont les thèmes qui ne vous*

Ce que l'employeur sera susceptible de dire ou de faire :

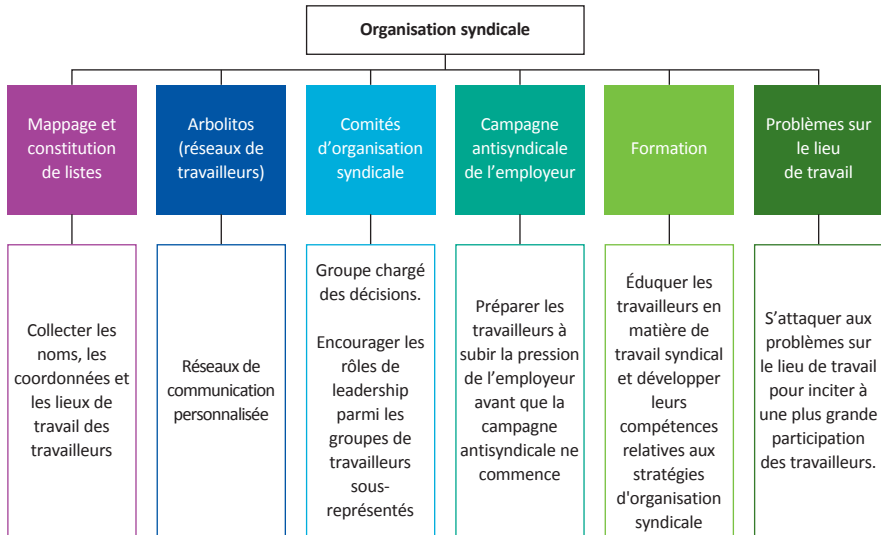
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Soutenir les efforts des travailleurs pour s'organiser en syndicat <input type="checkbox"/> Etablir des relations amicales avec les travailleurs <input type="checkbox"/> Offrir à tous ceux qui soutiennent l'action syndicale un poste à la direction en guise de promotion <input type="checkbox"/> Multiplier les mesures disciplinaires ou licencier les travailleurs qui soutiennent le syndicat <input type="checkbox"/> Jeter le discrédit sur les dirigeants syndicaux <input type="checkbox"/> Créer un comité antisyndical composé de travailleurs « fidèles » (syndicat jaune) <input type="checkbox"/> Offrir des augmentations de salaire et faire des promesses <input type="checkbox"/> Licencier les managers impopulaires <input type="checkbox"/> Menacer de fermer l'entreprise ou de | <ul style="list-style-type: none"> licencier le personnel <input type="checkbox"/> Rencontrer les travailleurs individuellement <input type="checkbox"/> Avoir recours à la violence physique <input type="checkbox"/> Dire « donnez-nous une deuxième chance, nous vous promettons d'améliorer la situation » <input type="checkbox"/> Dire « Nous sommes tous membres d'une seule et même famille heureuse » <input type="checkbox"/> Dire « Le syndicat est le trouble fête » <input type="checkbox"/> Dire « Cette décision ne relève pas de moi » <input type="checkbox"/> Crier et intimider <input type="checkbox"/> Recruter un spécialiste externe de l'action antisyndicale <input type="checkbox"/> Créer de tels conflits et exercer une telle pression sur le lieu de travail que les travailleurs gardent leur distance vis à vis du syndicat. <input type="checkbox"/> Autres |
|--|---|



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE



Mobilisation publique

Soutien public en faveur du syndicat avec une coordination régionale et internationale

Peut inclure une action revendicative ou une manifestation sur une grande échelle mais le plus souvent prendra la forme d'activités moins risquées telle que la signature d'une pétition demandant à l'employeur de résoudre le problème existant sur le lieu de travail ou soutien public des travailleurs en faveur du syndicat.



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

sont pas très utiles ?

Les quatre chapitres suivants concernent la préparation et la planification nécessaires avant d'engager une démarche d'organisation syndicale.

Si les travailleurs que vous souhaitez « organiser » ont déjà obtenu la reconnaissance de leur syndicat, vous pouvez laisser de côté le chapitre concernant la reconnaissance syndicale.

Les chapitres suivants contiennent les six éléments essentiels dans le processus de syndicalisation.

** Ces termes sont-ils clairs ?*

** Devez-vous les adapter selon votre situation en matière d'organisation ?*

** Avez-vous des questions ?*

Vous devrez adapter le cadre des activités à votre situation en matière d'organisation syndicale. Par exemple, vous pourrez établir un état des lieux du lieu de travail pour déterminer quels postes occupent les travailleurs et quels sont leurs problèmes. Ou bien vous pourrez commencer par régler en premier lieu les problèmes existants sur le lieu de travail pour encourager les travailleurs à s'investir dans les activités syndicales.

La mobilisation publique est l'étape finale du processus d'organisation syndicale.

** Quel type de mobilisation publique*

souhaitez-vous organiser ?

JALONS

Dans notre stratégie d'organisation syndicale, **les jalons sont des objectifs spécifiques permettant de mesurer le niveau de participation des travailleurs qu'il faut atteindre.**

Vous déterminerez vos propres jalons. Choisissez le pourcentage qui convient à votre situation en matière d'organisation syndicale. Les jalons devraient être suffisamment élevés pour permettre de construire un syndicat fort à l'avenir, et non pas uniquement pour organiser une manifestation ou obtenir l'obligation juridique de la reconnaissance syndicale.

Notre démarche d'organisation s'appuie sur quatre jalons essentiels.

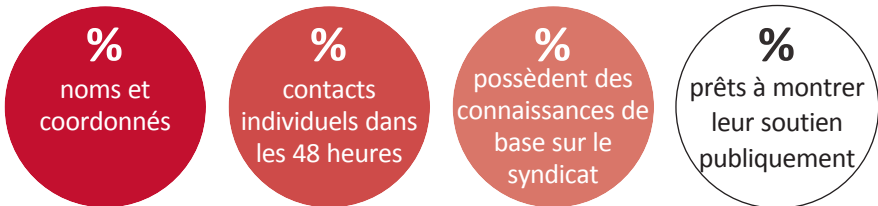
S'il n'y pas de lieu de travail ou de groupe de travailleurs clairement définis, les jalons sont importants. La majorité des travailleurs des transports dans le monde sont des travailleurs du secteur informel. Ils travaillent parfois indépendamment ou en petit groupe et sans employeur principal, sans lieu de travail ou de lieu d'assemblément. Les jalons nous aident à déterminer quelle catégorie de travailleurs cibler et sur combien d'entre eux il convient de concentrer les efforts de syndicalisation et de participation.



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

QUATRE JALONS ESSENTIELS

Les jalons sont des niveaux spécifiques de participation des travailleurs que nous voulons atteindre avant d'affronter l'employeur.



EXEMPLE DE JALON : Organiser les travailleurs en vue d'obtenir la reconnaissance syndicale

Le schéma ci-après montre comment un syndicat qui organise environ 400 chauffeurs de taxi peut poser ses jalons. Dans le présent exemple, les travailleurs

cherchent à obtenir la reconnaissance du syndicat.

Lorsque les travailleurs craignent l'employeur ou subissent beaucoup de pression, la démarche d'organisation syndicale doit se faire « dans la clandestinité » : il convient d'œuvrer

STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

discrètement et avec le moins de rumeur publique possible.

Nous ne devrions pas faire de déclarations publiques ou envoyer des communiqués de presse. Il conviendrait d'organiser des réunions en petit nombre de deux à cinq travailleurs qui se font confiance et éviter les réunions en grand nombre. Il conviendrait d'éviter de distribuer du matériel syndical écrit, car il peut facilement se retrouver entre les mains des employeurs. Une fois averti de la démarche, l'employeur est susceptible d'empêcher le syndicat de prendre contact avec les travailleurs, ce qui compliquera notre tâche pour accroître la participation des travailleurs.

Si l'employeur est informé de nos actions, nous pouvons essayer de poursuivre notre stratégie « clandestinement » – en faisant le relevé des noms des travailleurs, en parlant avec eux, en formant un plus grand nombre d'organiseurs syndicaux, et en organisant des activités sociales – sans que l'employeur ne soit impliqué pour éviter d'exacerber le climat de peur. Si l'employeur réagit avec des représailles entraînant des licenciements ou de la violence, nous serons obligés de dénoncer publiquement les actes de violence et les licenciements, mais nous pourrions poursuivre nos activités « clandestines » d'organisation syndicale parmi les travailleurs là où cela est encore

possible.

Si les travailleurs subissent des pressions de la part de l'employeur, le syndicat et les travailleurs risquent de s'exposer à des dangers inutiles s'ils affrontent l'employeur sans le soutien de la majorité des travailleurs. Quand une virulente campagne antisyndicale est lancée, nous devrions opter pour une cible de 75 pour cent des travailleurs et non pas 50 pour cent. Car une fois que nous nous opposons publiquement à l'employeur, les pressions exercées contre les travailleurs se multiplieront et certains d'entre eux limiteront leur participation, diminuant de ce fait notre soutien majoritaire.

** Les travailleurs que vous souhaitez organiser subiront-ils des pressions subtiles ou manifestes pour les convaincre de garder leurs distances avec le syndicat ?*

EXEMPLE DE JALON : Organiser les travailleurs en vue d'une mobilisation nationale

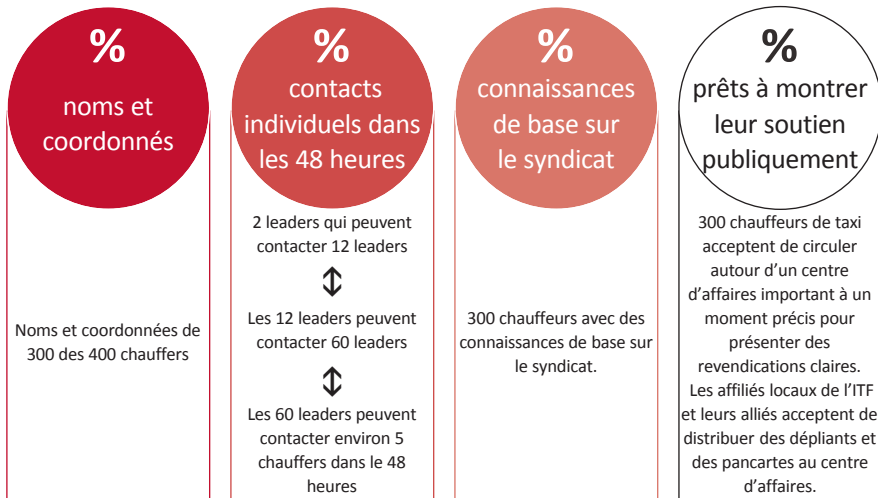
Le schéma ci-après illustre le jalon que peut poser un syndicat pour obtenir la participation d'environ 4.000 travailleurs dans un mouvement national de mobilisation ou de grève.

Parfois dans la préparation en vue d'une importante mobilisation ou mouvement de grève, les syndicats pourront omettre les deux jalons

STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

EXEMPLE DE JALON :

organiser les travailleurs en vue d'obtenir la reconnaissance syndicale





STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

intermédiaires liés à la communication et à la formation des travailleurs et commencer à recueillir directement les coordonnées des travailleurs pour les inviter à participer au mouvement. Nous pouvons mobiliser les travailleurs avec succès en agissant ainsi, mais si nous voulons que la participation des travailleurs soit plus permanente, ces deux étapes intermédiaires sont tout à fait essentielles.

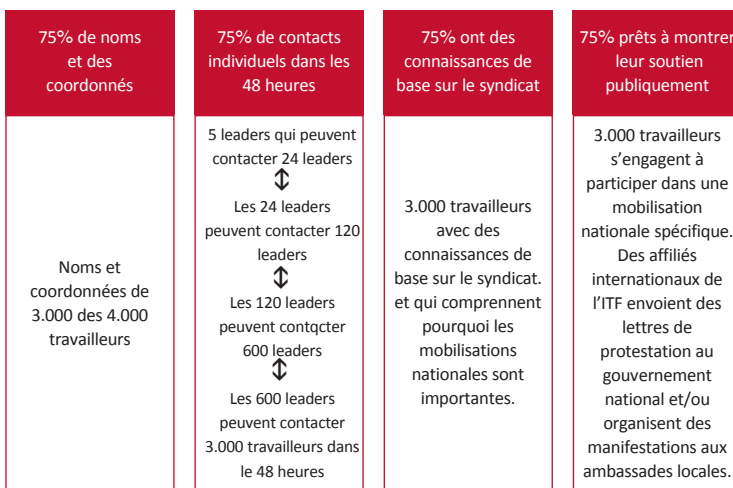
Décidez du nombre de travailleurs que vous souhaitez inviter à participer à la manifestation (que ce soit 4.000 ou 40) et déterminez le pourcentage de votre jalon en

conséquence. Si nous souhaitons que 4.000 travailleurs participent à une manifestation nationale, il faudra que 3.000 d'entre eux (75 pour cent) s'engagent à y participer pour créer l'élan nécessaire pour vaincre l'apathie. Ou peut-être 50 pour cent des travailleurs suffiront pour donner l'élan.

Assurez-vous que votre démarche cible les secteurs syndicaux où vous souhaitez une plus grande participation des travailleurs. Nous faisons tous un travail syndical important sans pour autant accroître la participation des travailleurs. Les activités d'organisation syndicale visent les situations et les lieux

EXEMPLE DE JALON :

Organiser les travailleurs en vue d'une mobilisation nationale



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

où une plus grande participation des travailleurs est jugée souhaitable et nécessaire par le syndicat.

EXEMPLE DE JALON : Lieu de travail simple préparant une convention collective

Les jalons nous aident à ne pas organiser de mobilisation publique contre l'employeur avant d'être tout à fait prêts à le faire. Ils nous aident à nous concentrer sur les étapes essentielles de la démarche d'organisation syndicale.

Les syndicats décident de s'opposer publiquement à l'employeur

trop tôt et sans la participation d'un nombre suffisant de travailleurs pour de maintes raisons. Le syndicat peut manquer de ressources et de temps pour faire le travail d'organisation. Ou bien, il se peut que les travailleurs ne soient jamais prêts à participer. Certains groupes de travailleurs sont prêts à participer plus rapidement que d'autres et cela peut inciter les dirigeants syndicaux à agir plus vite. Parfois, on a l'espoir que le soutien des travailleurs sera plus important une fois que l'on s'oppose publiquement à l'employeur, mais c'est souvent le contraire qui se produit.

EXEMPLE DE JALON :

Lieu de travail simple préparant une convention collective

Constitution de listes 30% de noms et coordonnés	Arbolitos (réseaux de travailleurs) 30% de contacts individuels dans les 48 heures	Formation 30% ont des connaissances de base sur le syndicat	Mobilisation publique 30% prêts à montrer leur soutien publiquement
Noms et coordonnées de 10 des quelques 30 travailleurs du département	Un dirigeant qui peut joindre deux dirigeants ↕ Deux dirigeants qui peuvent joindre 10 travailleurs et obtenir une déclaration écrite de chacun d'entre eux expliquant pourquoi une augmentation salariale est nécessaire	10 travailleurs ont des connaissances sur le syndicat et savent pourquoi il est important de s'exprimer pendant une négociation collective	10 travailleurs rejoignent des travailleurs d'autres départements lorsqu'ils remettent leur déclaration écrite à l'employeur en la présence des médias



STRATÉGIE D'ORGANISATION SYNDICALE

Si nous ne sommes pas en mesure d'atteindre nos objectifs dans les délais prévus...

*** Nous devons poursuivre notre stratégie mais à un rythme plus lent,** continuer de relever les noms des travailleurs et former un plus grand nombre d'organiseurs syndicaux et maintenir le contact avec les travailleurs. Nous aurons peut être à réduire les ressources à un niveau qui nous permettra de les maintenir sur le long terme. Nous pourrions aussi demander aux travailleurs sympathisants d'être régulièrement en contact avec les autres travailleurs.

*** Nous pourrions accroître nos ressources et investir dans la croissance de notre syndicat.** Assurez-vous que le plan est réaliste et bien réfléchi afin d'utiliser vos ressources à bon escient.

*** Nous pourrions attendre que la situation évolue.** L'employeur pourra changer d'attitude. Les travailleurs pourront se montrer plus intéressés par le syndicat ou souhaiter plus d'informations sur la manière de

s'organiser. Des changements au plan politique et économique peuvent se produire dans l'industrie ou le pays.

Si nous devons réajuster nos jalons, les raisons de ce réajustement doivent être pleinement débattues et discutées. Lorsque les travailleurs comprennent et participent à la prise de décision concernant les jalons, il est plus facile d'élaborer des plans détaillés visant à réduire ou accroître les ressources.



Le module en PowerPoint correspondant au chapitre « Stratégie d'organisation syndicale » offre d'autres occasions de débattre de la stratégie et des cadres de référence et de débattre notamment de la manière d'adapter ces cadres aux situations individuelles en matière d'organisation syndicale.



MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

En tant que syndicalistes, nous savons que tout ce que nous avons acquis peut nous être retiré si nous ne poursuivons pas nos activités visant à syndicaliser et faire participer davantage les travailleurs dans nos syndicats. Pour construire des syndicats forts dans l'industrie ou la chaîne logistique, il est important (1) d'accroître la participation des membres syndiqués que nous avons aujourd'hui et (2) d'investir des ressources pour organiser les travailleurs d'entreprises importantes non syndiquées.

Choisir l'endroit que nous voulons organiser peut être une tâche très simple si nous visons un groupe de travailleurs que nous connaissons et avec lesquels nous sommes régulièrement en contact.

Notre but consistera peut être à accroître la participation des travailleurs déjà membres de notre syndicat ou à préparer une action de grève. Ou bien il va s'agir d'organiser un groupe de travailleurs sous-traités ou des travailleurs du secteur informel de notre industrie qui travaillent aux côtés de nos membres syndiqués.

Cibler un petit groupe de

ORGANISER LES CHAUFFEURS DE TAXI...



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

travailleurs exige moins de ressources.

Nous pourrions toujours amplifier notre mouvement d'organisation une fois que nous aurons obtenu quelques succès, développé une certaine dynamique et que nous pourrions affecter plus de ressources.

Cibler un groupe de travailleurs selon vos ressources vous permettra de consolider votre pouvoir et augmentera les chances d'influencer l'employeur.

Nous devons pouvoir entrer en contact avec les travailleurs que nous souhaitons organiser. Si nous ne

pouvons pas les contacter, il nous sera impossible de les organiser. Vous pourrez vous rendre dans les entreprises non syndiquées pour voir où les travailleurs s'assemblent, si vous pouvez les suivre jusqu'au moment où vous pourrez leur parler, obtenir la liste des travailleurs, leur rendre visite à domicile ou dans des lieux de rencontre neutres tels que les cafés, ou organiser des manifestations sociales ou des événements dans le secteur industriel auxquels peuvent participer les travailleurs non syndiqués. S'il y a des

ORGANISER LES GENS DE MER...





STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

offres d'emploi, suggérez à des membres syndiqués sans emploi de postuler et d'établir des contacts une fois qu'ils sont dans l'entreprise. Vos adhérents peuvent prendre contact avec les travailleurs non syndiqués et non impliqués.

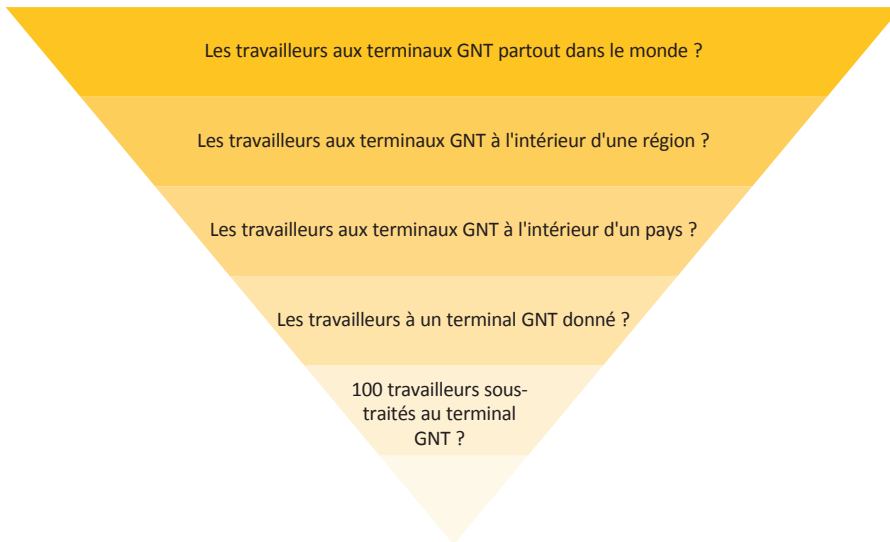
- * *Quels travailleurs souhaitez-vous organiser ?*
- * *Que savez-vous des travailleurs sur le lieu de travail, leur nombre, leurs conditions de travail actuelles et s'ils s'intéressent aux activités syndicales ?*

* *Savez-vous qui est l'employeur ou le décideur principal ?*

Avant d'affecter des ressources importantes aux activités d'organisation syndicale, vous devez remplir les conditions minimales ci-après :

- * *Deux leaders ou plus parmi les travailleurs de l'entreprise ou du secteur industriel qui s'engagent à participer à la démarche d'organisation syndicale.*
- * *Une structure syndicale qui s'engage à soutenir les leaders des travailleurs et*

ORGANISER LES TERMINAUX GNT...



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

à offrir aux nouveaux adhérents la possibilité de s'exprimer dans le syndicat.

** Un plan approprié sur la manière de contacter les travailleurs.*

** Des ressources suffisantes pour soutenir les activités d'organisation syndicale.*

Nous devons demander à tous les membres syndiqués de nous aider.
Pensez à ce qui pourrait encourager les membres à participer en plus grand nombre aux activités d'organisation syndicale. Il peut être important

d'expliquer comment la passivité des adhérents ou l'absence de syndicalisation de certains travailleurs met en danger les salaires et les conditions de travail. Trouvez des occasions de mettre les militants syndiqués en contact direct avec les travailleurs moins engagés.

** Les dirigeants syndicaux, les membres et le personnel sont-ils informés et impliqués dans vos projets d'organisation syndicale ?*

** De quelles structures décisionnaires*

ORGANISER EN VUE D'UNE GRÈVE NATIONALE...

Tous les travailleurs à l'échelle nationale ?

Tous les travailleurs dans une ville clé ?

Les travailleurs au sein d'une entreprise clé qui peuvent avoir l'impact économique le plus important lors d'une grève ?



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

Apprendre les uns des autres

En tant que syndicat représentant les équipages de conduite aux États-Unis, nous avons connu les deux côtés de la médaille de l'externalisation des emplois. Nous avons été contactés récemment par les équipages de cabine d'une compagnie aérienne étrangère opérant aux États-Unis. Nous ne négocions pas avec cette compagnie aérienne.

Notre syndicat est prêt à organiser les travailleurs, mais nous nous proposons de travailler en collaboration avec le syndicat de la compagnie aérienne du pays d'origine pour qu'il les représente. Nous jugeons préférable que les travailleurs soient représentés par le syndicat qui négocie avec la compagnie aérienne. Au plan international, nous devons trouver un moyen de coopérer sur cette question.

Patricia Friend

Affiliée de l'ITF, USA



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

Apprendre les uns des autres

Le SATAWU [South African Transport and Allied Workers' Union] ont organisé des milliers de travailleurs temporaires dans le cadre de leur processus de négociations ascendant.

Les assemblées générales ont lieu une fois par mois sur le lieu de travail. Tous les membres y participent et les délégués syndicaux sont élus pour un mandat de quatre ans. Les travailleurs décident la politique et déterminent les priorités pour les campagnes.

Ensemble, ils décident du mandat des négociations, la position de repli pour les négociations, le moment où ils décideront de faire grève.

Le SATAWU opère sur la base d'un mandat. Tous les dirigeants élus peuvent être rappelés. Si les délégués syndicaux ne respectent pas le mandat confié par les travailleurs, ils peuvent être déchus de leurs fonctions par un vote majoritaire à l'occasion des assemblées générales mensuelles.

Au cours des négociations avec Metro Rail en 2009, le personnel temporaire qui collecte les billets d'entrée a convaincu les autres

travailleurs qu'ils voulaient vraiment se syndiquer.

Pendant les négociations, la direction de Metro Rail a accepté une hausse des salaires de 8 pour cent et a accepté de donner un contrat permanent au personnel temporaire. Certaines provinces n'étaient pas d'accord et souhaitaient réclamer la hausse de 10 pour cent prévue par le mandat provincial, mais la majorité des provinces se sont prononcées en faveur de la hausse de 8 pour cent avec un statut permanent pour les milliers de travailleurs temporaires (avec tous les avantages qui en découlent) qui avaient eu des contrats à durée déterminée pendant de nombreuses années. Après d'intenses débats, la convention collective a été acceptée sur la base du mandat de la majorité.

Si le SATAWU avait recruté plus de personnel pour organiser les travailleurs temporaires, il n'aurait peut être pas obtenu le même résultat. Augmenter le nombre d'organiseurs n'est pas toujours la meilleure solution.

Patricia Peterson

Affiliée de l'ITF, Afrique du sud



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES

avez-vous reçu un mandat pour organiser les travailleurs ?

** Savez-vous quelles sont les ressources disponibles attribuées aux activités d'organisation syndicale ?*

Le personnel syndical chargé d'organiser les travailleurs joue un rôle important dans le processus. Il peut donner au travailleur la volonté de participer. Dans un grand nombre de campagnes d'organisation syndicale, il est important qu'au moins un membre du personnel syndical s'occupe de la coordination. Un seul organisateur syndical ou un petit nombre de volontaires ne peuvent pas répondre aux besoins d'un nombre important de travailleurs.

Lorsqu'un nombre insuffisant de personnes s'occupent d'une campagne, nous avons tendance à emprunter des raccourcis, notamment à utiliser du matériel écrit pour communiquer avec les travailleurs. Nous devons soit affecter un nombre suffisant de personnel pour organiser un nombre important de travailleurs soit nous contenter d'organiser un petit nombre de travailleurs.

Parfois les statuts du syndicat ou les structures décisionnaires du syndicat doivent être modifiés pour nous permettre d'organiser de nouveaux travailleurs. Il sera peut être nécessaire de créer un nouveau

syndicat ou une nouvelle organisation pour s'occuper de nouveaux travailleurs.

** Le syndicat est-il prêt à accueillir un nombre plus important d'adhérents et de dirigeants ?*

** Quels membres syndiqués, militants et dirigeants sont prêts à contribuer aux activités d'organisation syndicale ?*

** Y-a-t-il parmi les travailleurs non syndiqués des personnes prêtes à participer à ces activités ?*

** Pourrait-on compter sur le soutien d'organisations associatives ou d'autres syndicats ?*

Après avoir décidé du lieu où engager la démarche d'organisation syndicale, nous devons avoir des discussions franches pour décider quelles ressources seront mises à notre disposition et pour combien de temps.



STRUCTURES ET RESSOURCES SYNDICALES



Le module en PowerPoint intitulé « Structures et ressources syndicales » qui accompagne ce chapitre comprend des informations supplémentaires susceptibles de vous aider à décider où vous souhaitez engager votre démarche d'organisation syndicale. On y voit notamment comment obtenir le soutien des organisations de la société civile.

Il y a des travaux pratiques conçus pour vous aider à identifier les ressources actuellement disponibles dans votre syndicat pour l'organisation syndicale et les ressources supplémentaires nécessaires.

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

ÉTUDE DU

SECTEUR

INDUSTRIEL



Nous devons identifier l'employeur ou le décideur. Cette personne ou cette entité peuvent faire une différence dans nos conditions de travail. Nous devons exercer des pressions sur cette personne ou sur cette entité. En général, il s'agit de l'employeur direct. Parfois, il s'agit d'une entité gouvernementale. Cela peut être la société qui utilise les services de l'entreprise sous-traitée, même si le sous-traitant est l'employeur direct.

S'il n'y a pas d'employeur direct, nous devons faire admettre au

décideur qu'il contrôle les conditions de travail. Nous devons peut être même obliger une entité publique à devenir l'employeur des travailleurs.

** Que savons-nous de l'employeur ou du décideur ?*

** Qui prend les décisions ?*

** D'où viennent les bénéfices ?*

** Si une entité gouvernementale est le décideur, quels sont les groupes d'électeurs importants aux yeux de cette entité ?*

Apprendre les uns des autres

Le syndicat australien des travailleurs du transport (TWU) représente les travailleurs indépendants depuis près d'un siècle. Environ 30 pour cent des membres du syndicat national sont des chauffeurs-artisans.

Le syndicat a ciblé les décideurs avec succès et a réussi à obtenir un rôle à jouer dans le cadre réglementaire de l'État obligeant les distributeurs et les sociétés d'embauche à se soumettre à des inspections conduites par le syndicat et être passibles de poursuites. La recherche effectuée par le TWU a montré que le secteur australien de la distribution est très influent. Les distributeurs dictent les tarifs et les horaires de livraison des principaux transporteurs, qui à leur tour, sous-

traitent le transport aux plus petits transporteurs et aux chauffeurs-artisans. Le TWU a organisé une campagne ayant pour thème « sécurité des tarifs ». Ils ont pu prouver qu'il y avait un lien entre les bas salaires et les problèmes de sécurité rencontrés par les chauffeurs et le public. 3.000 délégués ont suivi un cours de formation syndicale. Les chauffeurs-artisans ont obtenu gain de cause en bloquant les ponts, en organisant un convoi « escargot » devant le parlement, en demandant aux politiciens, aux universitaires et au grand public de prêter leur soutien. Sarah Kain et Michael Rawling Journal des relations industrielles d'Australie, Volume 51:3



ÉTUDE DU SECTEUR INDUSTRIEL

Pour avoir un impact sur l'employeur ou le décideur, nous devons savoir quelles sont les organisations et les entités qui sont importantes à leurs yeux. Nous devons recueillir des renseignements sur ces entités.

Une fois que nous aurons collecté tous les renseignements, nous aurons une meilleure idée de la façon dont nous pouvons exercer des pressions sur l'employeur. Nous pourrions constituer un comité de recherche composé des travailleurs intéressés.

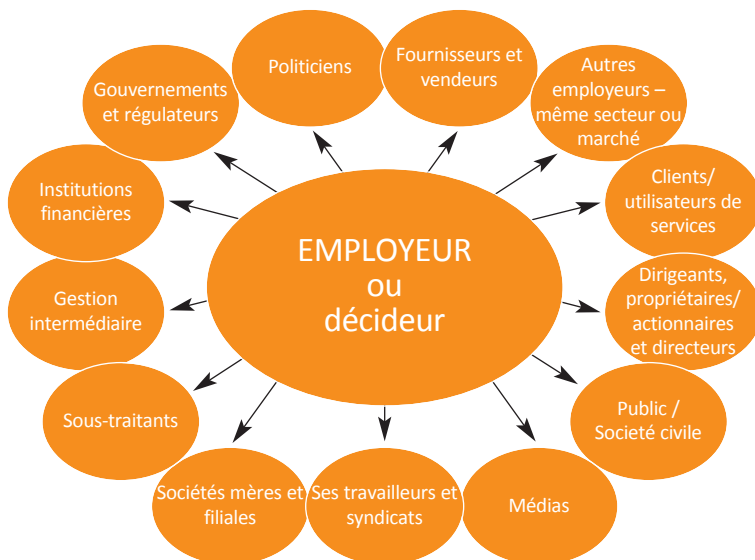
Souvent les syndicats n'exercent des pressions sur l'employeur qu'au

travers des relations directes qu'ils entretiennent avec ce dernier. En fait, l'employeur peut avoir des relations avec un grand nombre d'intervenants qui sont plus importantes à ses yeux que celles qu'il a avec les travailleurs, surtout s'il peut facilement remplacer les travailleurs syndiqués.

Les relations qui sont le plus importantes aux yeux de l'employeur, sont celles qui sont les plus importantes pour notre stratégie.

Examiner les relations qui sont liées aux bénéficiaires présents et futurs. Si le décideur est une entité élue, examiner les relations entre le décideur et les

QUE SAVONS-NOUS DES RELATIONS CLÉS DE L'EMPLOYEUR ?



ÉTUDE DU SECTEUR INDUSTRIEL

Apprendre les uns des autres

Les deux sociétés de transports scolaires les plus importantes aux États-Unis sont des multinationales britanniques. Nous avons décidé de cibler notre démarche d'organisation syndicale sur la plus grande société, FirstGroup. Nous avons contacté l'ITF qui nous a immédiatement mis en rapport avec Unite, le syndicat des chauffeurs de bus au Royaume-Uni. Unite organise 90 pour cent des effectifs de FirstGroup. Aux États-Unis le taux de syndicalisation était très faible. Pratiquement à chaque fois que les chauffeurs tentaient de s'organiser en syndicat, la société les menaçait ou fermait ses activités. Nous avons pu établir des contacts directs entre les chauffeurs de bus scolaires aux États-Unis et les chauffeurs de bus au Royaume-Uni. Les deux groupes de salariés ont été très surpris par la différence entre les salaires et les conditions de travail. De nombreux travailleurs au Royaume-Uni détiennent des actions dans la société et avec le soutien d'investisseurs

institutionnels, ils ont présenté une résolution des actionnaires en faveur d'une politique des droits de l'homme qui prévoit le droit des travailleurs à s'organiser en syndicat. Unite a aidé nos chauffeurs à comprendre la situation et à prendre contact avec les députés britanniques, les actionnaires et les médias. Tous ensemble, avec le soutien des ces entités importantes, nous avons pu convaincre FirstGroup à adopter de nouvelles politiques. Quand nous avons commencé, nous représentions environ 1200 travailleurs affiliés chez FirstGroup. Aujourd'hui, nous représentons près de 35.000 chauffeurs. Quand ils ont vu la différence de traitement entre les chauffeurs britanniques et les chauffeurs aux États-Unis, les travailleurs ont vraiment été très motivés pour faire bouger les choses et s'efforcer d'obtenir avec FirstGroup une vraie relation de travail. Nous avons vu que cela était possible, grâce à Unite et à l'ITF.

Tammy Edwards

Affiliée de l'ITF, États-Unis

ÉTUDE DU SECTEUR INDUSTRIEL

Apprendre les uns des autres

La base de données de la campagne des ports de complaisance (CPO) de l'ITF est un outil de collecte d'informations et d'organisation permettant aux dockers affiliés de partager au plan international les renseignements sur les ports, les exploitants de terminaux et leurs entreprises mères.

Les données sont utilisées pour identifier et appuyer les activités de syndicalisation et de campagne menées par les dockers affiliés dans le cadre de la campagne internationale des ports de complaisance de l'ITF.

Section des dockers de l'ITF

votes présents et futurs. Pour de plus amples informations sur la manière d'exercer des pressions sur l'employeur, veuillez consulter le Manuel de l'ITF sur les campagnes stratégiques.

Il faut comprendre qui est l'employeur ou le décideur mais il faut aussi comprendre comment opère le secteur industriel.

-
- * *Qui sont les principaux concurrents ?*
 - * *Quelle est la place de l'employeur dans la chaîne logistique mondiale ? Quelles plateformes logistiques ou opérateurs du secteur des transports sont importants pour l'employeur ?*
 - * *Où se situe l'employeur ou le décideur par rapport aux autres entreprises du secteur ?*
-

La majorité des travailleurs des transports dans le monde sont des travailleurs du secteur informel et ce secteur du travail informel occupe une place croissante dans l'économie mondiale. Les travailleurs du secteur informel sont ceux qui n'ont pas de contrat de travail officiel ou normal. Il peut aussi s'agir de travailleurs sans protection, précaires, avec un contrat à court terme, de travailleurs sous-traités ou externalisés. Ces travailleurs peuvent être des indépendants ou des « faux » indépendants. Ils peuvent employer d'autres personnes mais ils ne contrôlent ni leur travail ni leurs bénéfices. Ils n'ont peut être pas

ÉTUDE DU SECTEUR INDUSTRIEL

« d'emploi » mais ils travaillent.

Nous trouvons des travailleurs « informels » dans tous les secteurs des transports. Ils peuvent être gens de mer, dockers sous-traités, chauffeurs de bus et de taxi, équipage de cabine payé à la commission, contrôleurs de billet de chemin de fer, « porteurs » dans les aéroports vivant de leurs pourboires ou chauffeurs-artisans de camions. Ils peuvent être des travailleurs sous-traités avec un contrat de courte durée, travaillant aux côtés des travailleurs « normaux ».

Mieux comprendre le fonctionnement de l'industrie peut encourager les membres syndiqués à s'impliquer dans la démarche d'organisation syndicale. Les syndiqués doivent comprendre que leur manque de participation peut réduire les améliorations que le syndicat est en mesure d'obtenir.

Si vous organisez des travailleurs non syndiqués :

- * Au cours des cinq dernières années, quel impact a eu le secteur non syndiqué sur les membres syndiqués ?*
- * Dans les cinq prochaines années, quel sera l'effet des travailleurs non syndiqués sur les membres syndiqués ?*

Si vous organisez les travailleurs syndiqués :

- * Au cours des cinq dernières années, quel impact a eu l'absence de participation des travailleurs sur les*

conditions de travail de tous les travailleurs ?

- * Dans les cinq prochaines années, quel sera l'effet de l'absence de participation des travailleurs sur les conditions de travail de tous les travailleurs ?*



Le module en PowerPoint sur « l'étude du secteur industriel » comprend deux travaux pratiques qui vous permettront d'analyser les informations recueillies sur les relations clés de l'employeur et d'élaborer un plan de recherche.

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

JALONS ET PLANS DE TRAVAIL

Avant de commencer à poser vos jalons, vous aurez besoin de savoir qui est l'employeur ou le décideur et environ combien de travailleurs vous souhaitez organiser. **Les « jalons » sont des objectifs spécifiques qui mesurent les niveaux de participation des travailleurs que nous devons atteindre.**

S'il y a des délais à respecter ou des contraintes externes – par exemple des négociations collectives ou une menace de privatisation – il est essentiel que le syndicat s'y prenne tôt pour développer les activités d'organisation syndicale.

Quels devraient être les quatre jalons concernant le niveau de participation

des travailleurs dans vos activités d'organisation syndicale ?

- ___ % de noms et coordonnées*
- ___ % de contacts individuels dans les 48 heures*
- ___ % de travailleurs avec des connaissances de base sur le syndicat*
- ___ % de travailleurs prêts à montrer publiquement leur soutien*

Au fur et à mesure que nous nous approchons de nos jalons, nous pouvons éprouver un sentiment de sécurité erroné. Les travailleurs qui viennent de zones où le syndicat est fort ne se rendront pas compte de ce que les autres travailleurs doivent affronter.

QUATRE JALONS ESSENTIELS

Les jalons sont des niveaux spécifiques de participation des travailleurs que nous voulons atteindre avant d'affronter l'employeur.





JALONS ET PLANS DE TRAVAIL

Certains groupes de travailleurs craindront de prendre contact avec le syndicat ou n'auront pas de renseignements sur le syndicat. Le syndicat risque de perdre de vue ces travailleurs car il n'est pas en contact avec eux. L'employeur n'aura peut être pas déployé de campagne antisyndicale car il sous-estime la force du syndicat.

Les militants syndicaux imagineront peut-être que la dynamique nécessaire va se créer naturellement. Mais habituellement, la participation des travailleurs décline une fois que l'employeur intensifie la pression qu'il exerce sur eux.

Planifier est une étape essentielle de la démarche d'organisation syndicale. Cela présente de nombreux avantages. Planifier nous aide à agir collectivement et nous rend responsable les uns vis-à-vis des autres. Nous devons savoir ce que chacun fait et quand chacun le fait, pour pouvoir coordonner nos travaux. Si nous ne planifions pas, nous ne faisons que réagir et sans planification, il n'y a pas de stratégie. Il faut du temps et des efforts pour planifier. Cela peut révéler nos faiblesses et nos forces. Et tout plan est inutile s'il n'est pas exécuté.

Nous devons trouver dans notre syndicat et sur nos lieux de travail des personnes qui ont les compétences susceptibles de nous être utiles pour développer l'organisation syndicale. Nous ne pouvons pas entreprendre

cette démarche sans soutien. Déléguer les tâches nous permet de former de nouveaux leaders et d'introduire des idées nouvelles et un dynamisme nouveau dans nos activités. Parfois nous hésitons à déléguer certaines tâches car cela entraîne une charge de travail accrue et cela nous oblige à planifier le travail, mais si nous ne déléguons pas, nous ne contribuons pas à la démarche d'organisation syndicale.

**** De quelles compétences dispose-t-on qui seront utiles pour notre démarche d'organisation syndicale ?***

**** Qui d'autre peut nous aider ? Comment faire pour qu'ils participent ?***

Pour entamer le processus de planification en groupe, le plan doit s'inscrire dans une durée précise : une semaine, trois mois ou cinq ans. Élaborez la liste des tâches à accomplir. Pour chacune des tâches, une personne responsable est désignée et des délais « pour quand, faire rapport à qui » sont fixés. La personne responsable n'est pas tenue de faire tout le travail seule mais sa responsabilité est de collaborer avec les autres et de veiller à ce que le travail soit fait. Soyez précis et réaliste. Prévoyez un plan d'évaluation.

Ensuite, il faut établir un calendrier. Décider de la durée du plan. Inscrire les manifestations syndicales importantes et les jours fériés. Ajouter les



JALONS ET PLANS DE TRAVAIL

LE PROCESSUS DE PLANIFICATION

Tâches	Qui est responsable ?	Quand fait-on rapport et à qui ?

EXEMPLE : PLAN DE TRAVAIL DE TROIS MOIS

Tâches	Qui est responsable ?	Quand fait-on rapport et à qui ?
Constitution de listes Dresser la liste des travailleurs avec lesquels nous sommes en contact (inclure les coordonnées)	Richard	Donner la liste à Sangam d'ici le 1er mars avec une copie pour Sharon
Réseaux de communication Entretenir des contacts réguliers avec 30 travailleurs non syndiqués	Sangam (avec l'aide des participants qui acceptent de rester en contact avec 5 à 7 travailleurs)	Toutes les deux semaines soumettre un rapport détaillé à Sharon
Éducation Demander du temps lors de la prochaine réunion des membres pour parler de l'organisation	Sharon	Faire rapport aux responsables syndicaux et au comité d'éducation



JALONS ET PLANS DE TRAVAIL

tâches et les délais à respecter, adapter le calendrier selon que de besoin.

Qui doit prendre part à la planification ?

- * *Dirigeants élus*
- * *Membres syndiqués*
- * *Travailleurs non syndiqués*
- * *Personnel du syndicat*

Quelle devrait être la fréquence de nos réunions de planification ?

Apprendre les uns des autres

Il faut toujours prévoir un deuxième niveau hiérarchique pour les dirigeants afin d'assurer la succession si quoi que ce soit se produit. Les activités d'organisation syndicale doivent inclure une formation aux questions syndicales, telles que les effets de la privatisation. Tous les dirigeants doivent pouvoir représenter les intérêts du syndicat et doivent être impliqués au plan local dans des organisations telles que notre fédération nationale, COSATU [Congress of South African Trade Unions].

Nous devons syndiquer 90 pour cent des travailleurs pour avoir un syndicat fort. Tant que nous n'avons pas atteint ce niveau, je ne suis pas sûre que cela suffise.

Veronica Mesatywa

Affiliée de l'ITF, Afrique du sud



Le module en PowerPoint intitulé « Jalons et plans de travail » qui accompagne ce chapitre, comprend des travaux pratiques susceptibles de vous aider à poser vos jalons, établir un premier plan de travail et un calendrier, et des informations supplémentaires sur la délégation des tâches et la planification.



JALONS ET PLANS DE TRAVAIL

Apprendre les uns des autres

En Afrique anglophone, pour qu'un syndicat soit formellement reconnu, il doit compter une majorité simple des travailleurs de « 50 % +1 ». Pour avoir une marge de manoeuvre au cas où quelque chose se produit, nous encourageons les syndicats à recruter 75 pour cent des travailleurs. Les syndicats sont d'accord avec cette approche car nous savons tous que les employeurs peuvent être très difficiles. Les employeurs ont licencié des travailleurs qui s'étaient syndiqués ou les ont transférés à la maison mère pour contourner la règle de la majorité simple de « 50 % +1 ».

Avant de demander la reconnaissance du syndicat, les syndicats cachent les formulaires d'inscription pour protéger les travailleurs contre toute intimidation. Il est plus facile de recruter les travailleurs avant que l'employeur ne soit au courant. Nous devons prolonger la durée pendant

laquelle nous agissons secrètement.

Nous ne devrions pas nous contenter de recruter une majorité simple de « 50 % +1 » des travailleurs simplement parce que la loi du travail le prévoit. Nous devons agir dans les meilleurs intérêts des travailleurs et du syndicat. Dans la plupart des cas, une fois que le syndicat est reconnu, les travailleurs y adhèrent car leur emploi est sécurisé et ils se sentent plus à l'abri, mais nous ne pouvons pas compter là-dessus. Parfois des changements se produisent dans la compagnie – une fusion ou un changement de propriétaire, ou le délégué syndical change.

Quand vous avez une majorité de « 50 % +1 », vous avez tout juste la majorité, mais si vous avez une majorité de 75 pour cent vous êtes mieux soutenus.

Anna Karume
Secrétariat de l'ITF



JALONS ET PLANS DE TRAVAIL



MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

RECONNAISSANCE SYNDICALE



RECONNAISSANCE SYNDICALE

Obtenir la reconnaissance syndicale fait partie du processus de la syndicalisation des travailleurs non syndiqués.

Parfois, les syndicats laissent le cadre juridique contrôler leur stratégie d'organisation syndicale. Nous devons bien comprendre les dispositions législatives mais ne pas être limités par elles. Ce sont nos jalons et nos plans qui doivent définir notre situation et non pas les cadres législatifs. Lorsque les travailleurs font face à la pression de l'employeur ou à la répression, il nous faut un niveau de participation des travailleurs plus élevé que le niveau minimum prévu par la loi.

En Inde, un syndicat dont le statut est reconnu « sera tenu de compter constamment parmi ses membres au moins 10 pour cent des travailleurs ou au minimum cent travailleurs... » Une fois que le syndicat compte 10 pour cent des travailleurs parmi ses membres, il peut être enregistré auprès du Conseil du travail ou bien il peut attendre d'avoir le niveau de participation des travailleurs qu'il s'est fixé et ensuite s'enregistrer. En Inde, le droit de se syndiquer est garanti par la loi : liberté d'association et normes fondamentales de travail. Les lois sont solides mais les délais d'application sont fréquents. Nous devons réfléchir au meilleur moyen de protéger les travailleurs. Parfois, la loi ne suffit pas ; il faut aussi un niveau plus

élevé de participation des travailleurs dans le syndicat.

En Argentine, la loi protège les travailleurs qui sont élus délégués syndicaux contre le licenciement. Pour 400 travailleurs, le syndicat est autorisé à avoir cinq délégués syndicaux élus. La protection juridique dont jouissent ces travailleurs leur permet de communiquer avec leurs collègues sans crainte de représailles. Ceci peut être utile dans les activités d'organisation syndicale. Le problème est que cela peut empêcher les travailleurs de s'impliquer car ils attendent que les cinq délégués élus fassent le travail. L'idéal serait d'atteindre tout d'abord les objectifs fixés pour le niveau d'organisation syndicale, ensuite d'élire les délégués puis d'affronter publiquement l'employeur.

Dans la majorité des pays anglophones d'Afrique, la loi prévoit la reconnaissance syndicale une fois que le syndicat a recruté 50 pour cent plus un (majorité simple) des travailleurs. Le syndicat peut perdre la reconnaissance syndicale si ce chiffre est inférieur à la majorité simple. Certains syndicats recrutent 75 pour cent des travailleurs avant de chercher à obtenir la reconnaissance syndicale afin de se prémunir contre l'employeur et la pression qu'il exerce sur les travailleurs, en particulier quand le nombre total des membres est proche du seuil des « 50% + 1 ».



RECONNAISSANCE SYNDICALE

Les travailleurs du secteur informel ou précaire ne sont pas toujours couverts par les législations du travail. Quand nous cherchons à organiser les travailleurs du secteur informel, nous devons être conscients des autres lois qui peuvent s'appliquer à eux et à leurs conditions de travail. Nous devons aussi poser nos propres jalons selon le niveau de participation des travailleurs requis pour obtenir des améliorations dans les conditions de travail.

Étudiez soigneusement le cadre juridique qui autorise la reconnaissance syndicale et les autres lois qui peuvent avoir un effet sur les activités d'organisation syndicale. Assurez la formation des travailleurs pour qu'ils connaissent la loi et comment l'utiliser pour soutenir la démarche d'organisation syndicale.

Une fois que vous avez satisfait aux dispositions minimales en vue de la reconnaissance syndicale, quel est votre plan ?

- Prendre des mesures légales pour obtenir la reconnaissance syndicale.*
- Atteindre d'abord les jalons posés et ensuite chercher à obtenir la reconnaissance syndicale.*

Pourquoi ?

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

**CARTOGRAPHIE OU
« MAPPING » ET
CONSTITUTION DE LISTES**

La cartographie permet de déterminer où se trouvent les travailleurs. La cartographie peut s'établir à plusieurs niveaux : lieux de travail, entreprises, secteur industriel, national, régional et international. La cartographie nous permet de bâtir des structures syndicales durables. C'est un processus constant qui n'a pas de fin.

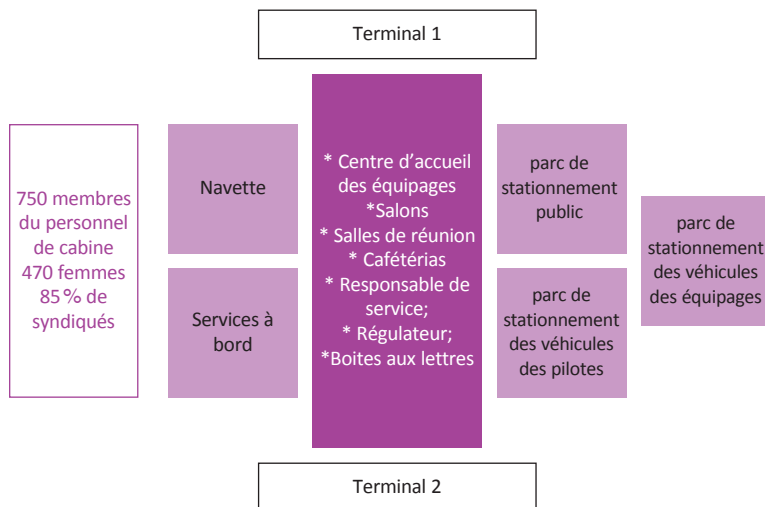
Afin de recueillir des renseignements pour établir la cartographie, nous pouvons nous rendre sur les lieux de travail, demander des renseignements à l'employeur, faire des recherches sur

l'internet et lire les publications et les annuaires du secteur industriel. L'ITF peut fournir des informations sur les syndicats qui représentent les travailleurs de votre entreprise au niveau régional ou international.

Pour établir une carte, faites d'abord un dessin du lieu physique où se trouvent les travailleurs. Inclure des informations sur l'emplacement des bureaux de la direction, des salles de réunion, des locaux réservés au personnel, hôtels, cafétérias, salons, parcs de stationnement, zones de repos – tous les endroits où peuvent se

EXEMPLE DE L'ÉTABLISSEMENT D'UNE CARTE :

L'équipage de cabine de Royal Jordanian



CARTOGRAPHIE OU « MAPPAGE » ET CONSTITUTION DE LISTES

trouver les travailleurs. Ajouter le nombre des travailleurs et les endroits où ils se trouvent, les travailleurs sous-traités ou précaires, les membres syndiqués et les dirigeants, les travailleurs non syndiqués, tout autre syndicat représentant les travailleurs sur le lieu de travail, les lieux de travail situés dans d'autres pays et régions. Débattre ensemble des informations manquantes et comment faire pour les obtenir.

Les listes doivent être mises à jour régulièrement. Un de nos jalons

essentiels concerne la constitution de listes.

Selon vous, quel devrait être votre jalon concernant la constitution de listes ?

Les listes comprennent des informations sur les relations et les liens existant entre les travailleurs.

Inclure des informations sur qui connaît qui, vers qui se tournent les travailleurs quand il y a un problème, qui travaille avec qui et leur présence à l'occasion

EXEMPLE DE L'ÉTABLISSEMENT D'UNE CARTE : DÉPÔT D'AUTOCARS

Syndicat des chauffeurs d'autocars et de taxis de Zambie



CARTOGRAPHIE OU « MAPPAGE » ET CONSTITUTION DE LISTES

des événements syndicaux.

Conserver les listes en lieu sûr.

Pour éviter tout double emploi et accroître la sécurité, désigner une seule personne responsable de la mise à jour des listes.

Les listes comprennent également une évaluation du niveau de participation syndicale de chaque travailleur.

Ces évaluations ne sont pas des jugements de valeur mais se fondent sur les actions des travailleurs. Elles se fondent sur ce que font les travailleurs et non pas ce qu'ils disent sur le syndicat. Ne pas inclure de

commérages. Ne pas inscrire sur les listes des informations qui ne sont pas destinées aux autres travailleurs.

Les évaluations se modifieront.

Les travailleurs augmenteront ou réduiront leur participation aux activités syndicales au fur et à mesure que les activités de syndicalisation progressent. Les évaluations doivent être constamment mises à jour.

Les évaluations nous aident à rester attentifs aux travailleurs inconnus et indécis. Au fur et à mesure qu'un plus grand nombre de travailleurs s'impliquent dans les activités syndicales, il convient de ne pas oublier

Constitution de listes

Décider des informations que vous souhaitez maintenir à jour :

- * coordonnées ;*
- * catégorie d'emploi ;*
- * employeur direct ;*
- * statut du contrat de travail ;*
- * conditions d'emploi y compris les contrats temporaires/permanents ;*
- * horaires de travail/équipe ;*
- * emplacement physique du travail ;*
- * composition des différentes catégories de travailleurs (âge, sexe, activités sociales) ;*
- * membre affilié/ délégué/ militant ;*
- * problèmes/ soucis ;*
- * niveau de participation aux activités syndicales – présence et participation aux manifestations et activités syndicales.*

CARTOGRAPHIE OU « MAPPAGE » ET CONSTITUTION DE LISTES

les travailleurs avec lesquels nous n'avons pas de contact, les « inconnus ». Étant donné que nous serons probablement plus souvent en contact avec des sympathisants syndicaux, nous aurons peut être l'impression que nous sommes plus forts que nous ne le sommes. Maintenir des chiffres et évaluations exacts est essentiel pour planifier notre stratégie.

** Quel support utiliser pour constituer la liste ? (ordinateur, cartes individuelles, feuilles volantes, etc.)*

** Comment allons-nous mettre à jour la liste ?*

Constituer votre liste :

** Quelle information voulons-nous garder ?*

** Comment allons-nous collecter l'information ?*

ÉVALUATION DE LA PARTICIPATION SYNDICALE

0 INFORMATIONS INSUFFISANTES	Aucun contact individuel jusqu'à présent.
1 SOUTIEN PUBLIC	Participe régulièrement. Exprime publiquement son soutien pour le syndicat en expliquant pourquoi.
2 PARTICIPE	Participe occasionnellement mais non de façon régulière et non toujours publiquement.
3 PARLE DU SYNDICAT/ INDÉCIS	Parle du syndicat mais ne participe pas aux activités. Se dit favorable au syndicat, ou bien indécis.
4 PUBLIQUEMENT CONTRE LE SYNDICAT	Publiquement contre le syndicat.

CARTOGRAPHIE OU « MAPPAGE » ET CONSTITUTION DE LISTES

LISTE AVEC ÉVALUATIONS MENSUELLES CHIFFRÉES

	# Jan	# Fév	Qui connaît qui	5.6.2010 Évènement sur la législation dans l'aviation	Portable/ E-mail	Commentaires
Eva	3	1	Sylvia	Ont participé		Temps de repos sur le vol de Lima
Maria	0	4	Sylvia	Ont participé		Antécédents du syndicat

L'ÉVALUATION CHIFFRÉE NOUS AIDE À ANALYSER NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

Évaluation	Janvier	Février	Mars
0 Inconnu	492	390	142
1 Publiquement actif	2	20	42
2 Participate	46	62	94
3 Indécis	126	144	264
4 Non	116	156	220
Total	782	772	762



CARTOGRAPHIE OU « MAPPAGE » ET CONSTITUTION DE LISTES

Apprendre les uns des autres

Nous avons l'habitude de forger des relations solides avec les travailleurs. En Turquie, nous suivons les travailleurs à la sortie de leur travail et nous prenons contact avec eux dans un café ou chez eux. Nous passons du temps avec eux pour apprendre à les connaître et à connaître leur famille. L'entreprise transporte les travailleurs en bus jusqu'au lieu de travail, alors nous suivons le bus. Nous allons aussi dans les quartiers de la ville où nous sommes susceptibles de trouver les travailleurs. Par exemple, nous cherchons à nous mettre en contact avec les travailleurs dans les zones à forte densité de commerces. Nous

aidons les chauffeurs à décharger, nous nous présentons et nous discutons des conditions de travail. Parfois, ils ne sont pas prêts à nous parler et parfois ils sont prêts à nous parler. Une fois que nous avons fait leur connaissance, nous leur demandons d'inviter chez eux trois à cinq autres travailleurs susceptibles de sympathiser avec nous. Nous demandons aux membres affiliés s'ils connaissent des personnes dans les entreprises. Et si l'entreprise embauche, nous envoyons les membres au chômage présenter leur candidature pour les postes à pourvoir dans l'entreprise.

Kenan Ozturk

Affilié de l'ITF, Turquie



Le module en PowerPoint intitulé « Cartographie et constitution de listes » qui accompagne ce chapitre,

comprend des travaux pratiques susceptibles de vous aider à établir une carte et constituer des listes. En outre, des exemples sont donnés pour le maintien de données ainsi qu'un exercice pour vous familiariser à l'utilisation des données d'évaluation des travailleurs dans le cadre des activités de syndicalisation.



MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

« ARBOLITOS »

(RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

Les réseaux de travailleurs, également nommés « arbolitos » sont de petits réseaux. Un maximum de cinq à sept travailleurs sont affectés à une seule personne, le communicateur. La communication se fait d'un individu à un autre individu. Les réseaux de travailleurs nous aident à repérer et à développer les dirigeants et à nous

assurer que ces dirigeants ou communicateurs s'acquitteront d'une tâche mineure mais très importante : communiquer avec leurs collègues de travail.

Vous devrez désigner au moins une personne chargée de coordonner, de garder le contact et d'apporter un soutien aux communicateurs.

Apprendre les uns des autres

Quand les équipages de cabine de Jordanian Air ont décidé de se syndicaliser, nous savions que la seule méthode à utiliser était le contact personnel en face à face. Le syndicat avait déjà distribué des dépliants d'information et formulaires dans les boîtes aux lettres des équipages mais tout ce matériel avait été mis au panier. La grande majorité des équipages étaient convaincus que rien ne changerait.

À la première réunion du comité d'organisation syndicale, une seule personne est venue, puis deux et enfin six. Les six membres d'équipage de cabine ont pris discrètement contact avec le personnel navigant, individuellement – souvent à l'office, et avant le vol en attendant le bus et dans le centre réservé aux équipages avant et après les vols. Nous passions souvent une heure à parler à une seule

personne. Nous avons demandé aux amis de parler à leurs amis. Et quand les choses ont commencé à bouger, nous avons profité des jours de repos pour parler à leurs collègues. Il nous a fallu trois mois de travail acharné pour obtenir suffisamment de participation pour contacter 750 personnes. 30 pour cent des équipages de cabine ne sont pas jordaniens et nous avons fait un effort supplémentaire pour nous assurer qu'ils seraient impliqués.

Lorsque nous avons rencontré la direction, nous avons déjà le soutien nécessaire pour gagner. En fin de compte, par la négociation, nous avons obtenu le droit de parler à tout le personnel navigant nouvellement recruté pendant 45 minutes dans le cadre du cours de formation initiale qu'ils reçoivent de la compagnie.

Sawsan Ibrahim

Affilié de l'ITF, Jordanie



« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

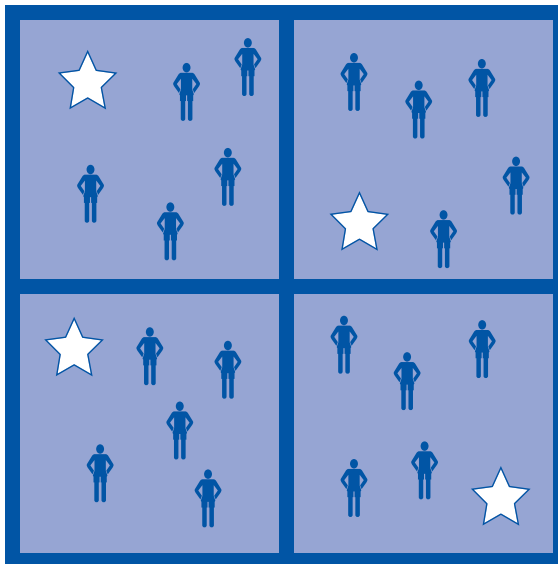
Les réseaux de travailleurs sont appelés « arbolitos » ou petits arbres par les affiliés de l'ITF en Argentine, au Chili, en Équateur et au Pérou. Cette expression nous rappelle que les réseaux de travailleurs nécessitent beaucoup de patience et de jardinage. Il y a beaucoup de branches et il est constamment nécessaire d'élaguer. Au départ les arbres sont des pousses, mais ils grandissent.

Sur les lieux de travail où un syndicat est représenté, ce sont les travailleurs passifs qui dominent et non pas ceux qui sont hostiles au syndicat ou qui militent dans le syndicat. Ces

travailleurs passifs sont ceux que nous devons contacter.

Les syndicats utilisent de nombreuses méthodes pour communiquer avec les travailleurs : bulletins d'informations, dépliants, sites Internet, appels téléphoniques, courrier électronique, messagerie par SMS, réseaux sociaux virtuels, outils médiatiques, réunions et contact personnel. **La méthode la plus efficace pour contacter les travailleurs lorsqu'ils ne savent rien à propos du syndicat ou lorsqu'ils ont peur, est le contact individuel.**

UN COMMUNICATEUR S'OCCUPE DE 5 À 7 TRAVAILLEURS



« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

* Selon vous quel devrait être le jalon à poser relatif aux arbolitos ?

Pour créer des arbolitos, vous pouvez classer les travailleurs selon leur adresse, leur code postal, leurs équipes de travail, qui connaît qui, la zone de travail, le trajet entre le domicile et le lieu de travail, leur poste ou type d'emploi.

Les arbolitos renforcent et structurent nos contacts personnels avec les travailleurs. Nous aurons besoin de communicateurs, les personnes qui resteront en contact avec les cinq à sept travailleurs. Si notre arbolito est très étendu, nous aurons aussi besoin de coordonnateurs, les personnes qui resteront en contact avec les communicateurs.

Un de nos jalons essentiels à atteindre pour les arbolitos est :
 ___ % de contacts individuels dans les 48 heures.

Si vous n'êtes pas dans un environnement antisyndical mais que vous souhaitez accroître le niveau de participation des travailleurs dans le syndicat (pour vous préparer en vue de négociations difficiles ou en vue de mener une action revendicative concernant un problème), vous aurez besoin de poser des jalons pour vos arbolitos. Demander aux travailleurs de se mettre en contact avec un petit groupe de collègues de travail est une tâche simple et claire de leadership.

Apprendre les uns des autres

Les arbolitos (petits arbres) ont été mis au point par les syndicats d'Amérique du sud pour décrire la démarche d'organisation syndicale qui utilise le réseau de communication personnelle en tête-à-tête avec cinq travailleurs par organisateur syndical.

Les arbolitos mettent l'accent sur le besoin constant de cultiver, nourrir et enrichir les réseaux de communication des travailleurs.

Dina Feller

Affiliée de l'ITF, Argentine



« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

Ultérieurement, ces « communicateurs » pourront assumer d'autres tâches de leadership dans le syndicat – délégué syndical, délégué d'atelier, membre du comité d'entreprise – mais pour commencer il convient d'encourager les travailleurs à participer aux activités syndicales sans leur demander de s'y engager totalement.

Il est essentiel de rendre des comptes. Les communicateurs devront rendre compte de leurs activités régulièrement. Il faut savoir combien de travailleurs ont été contactés verbalement ou combien ont participé à

une activité syndicale. Noter le chiffre et ce que disent les travailleurs. Utiliser cette information pour constituer les listes. Faire des contrôles ponctuels fréquents pour vous assurer que le bon message est passé.

Après des actions ou des manifestations importantes, les communicateurs demandent aux travailleurs ce qu'ils en ont pensé.

Demander aux travailleurs qui n'ont pas participé pourquoi ils n'étaient pas présents ou pourquoi ils n'ont pas participé. Pour tous ceux qui ont participé, s'assurer que les communicateurs insistent sur

Nous aurons besoin de communicateurs, les personnes qui resteront en contact avec les cinq à sept travailleurs.

Si notre arbolito est très étendu, nous aurons aussi besoin de coordonnateurs, les personnes qui resteront en contact avec les communicateurs.



« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

l'importance de leurs contributions.

Si le communicateur ne contacte pas les travailleurs qui lui ont été assignés, confier le travail à quelqu'un d'autre ou laisser-le en attente jusqu'à ce qu'une autre personne se présente.

Si le communicateur contacte les travailleurs qui lui ont été assignés, lui offrir un soutien, de la reconnaissance et des possibilités de formation.

Voici deux exemples de formulaire, l'un à remplir par les communicateurs et l'autre par les coordonnateurs :

Pour maintenir les arbolitos dans la clandestinité, chaque communicateur

doit rester en contact uniquement avec les travailleurs auxquels il fait confiance et un responsable de la syndicalisation.

Les arbolitos peuvent être plus petits et plus discrets avec deux ou trois travailleurs au lieu de cinq à sept. L'organisateur syndical doit être une personne de confiance, de préférence une personne qui n'est pas un salarié de l'entreprise et qui ne peut donc pas subir des pressions. Seul l'organisateur syndical sait quels sont les travailleurs qui sympathisent avec le syndicat.

Quand les travailleurs subissent des pressions de l'employeur, les communicateurs doivent être discrets

À remplir par les **COMMUNICATEURS** pour chacun des 5 à 7 travailleurs avec lesquels ils sont en contact :

Coordonnées	Tâches
Nom :	Sondage rempli : O <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
Date du premier contact :	<i>Date :</i>
Lieu de travail et type d'emploi :	A parlé avec moi: O <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
Heures de travail :	<i>Date :</i>
Soucis et commentaires :	A l'intention de parler à d'autres : O <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
	<i>Date :</i>
	Il/elle a parlé à qui ?
	Justification de l'incapacité à accomplir une tâche :



« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

et ne pas parler ouvertement du syndicat. Les arbolitos peuvent être utilisés pour renforcer les liens sociaux et parler des conditions de travail et autres sujets d'intérêt.

Nous devons trouver les personnes qui peuvent jouer le rôle de communicateurs, et de coordonnateurs, des travailleurs qui mèneront la démarche d'organisation syndicale. Les leaders ne sont pas nécessairement les plus extravertis ni même ceux qui sympathisent le plus avec le syndicat.

Deux moyens aisés pour trouver des leaders :

1) *Demander aux travailleurs vers qui ils se tournent quand il y a un problème sur le lieu de travail et qui organise les activités sociales.*

2) *Demander aux travailleurs d'accomplir des tâches mineures et passer du temps avec ceux qui accomplissent ces tâches.*

Les arbolitos peuvent être utilisés pour cibler des groupes spécifiques de travailleurs qui sont sous-représentés afin qu'ils participent davantage aux activités syndicales. Déterminer quels sont les travailleurs sous-représentés dans le syndicat (âge, lieu ou zone de travail, équipe, type d'emploi, langue,

À remplir par les **COORDONNATEURS** pour chaque communicateur :

Coordonnées du communicateur	Tâches du communicateur
Nom du communicateur :	Nombre de sondages donné au communicateur :
Meilleur moment pour les joindre :	<i>Date :</i>
Soucis et commentaires :	Nombre de sondages remplis : <i>Date :</i>
	Nombre de travailleurs que le communicateur a rencontrés individuellement :
	Justification de l'incapacité à accomplir une tâche :



« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

culture, sexe, etc.) Prévoir de recruter des communicateurs qui peuvent s'exprimer dans la langue des travailleurs et qui connaissent leur culture et leur façon de vivre.

Les arbolitos apportent un soutien aux structures syndicales et aux leaders sur le lieu de travail ; ils ne se substituent pas à elles. Les délégués syndicaux et les dirigeants syndicaux contribuent au recrutement, à la formation et au soutien apporté aux arbolitos. La communication avec les collègues de travail fait habituellement partie de la fonction attribuée au délégué syndical. Les arbolitos peuvent aider les délégués syndicaux.

Pour créer des arbolitos :

- * Penser à la structure de la direction de votre syndicat sur le lieu de travail. Comment impliquer ces dirigeants syndicaux dans la création des arbolitos ?*
- * Combien de communicateurs faut-il ? Combien en avons-nous à l'heure actuelle ? Avons-nous besoin de personnes chargées de coordonner le travail des communicateurs ?*
- * Comment allons-nous recruter, former et soutenir ces personnes ?*
- * Quelle information devons-nous recueillir et comment allons-nous archiver et mettre à jour ces données ?*
- * Quels sont les problèmes que peut susciter la création de ces réseaux ?*

Comment allons-nous régler ces problèmes ?

La chose la plus importante dont il faut se rappeler quand vous parlez à des travailleurs passifs ou craintifs est qu'il ne faut pas parler mais écouter.

Un organisateur syndical doit passer 80 pour cent de son temps à écouter et 20 pour cent à parler. Si vous ne connaissez pas la réponse à une question, dites à la personne que vous allez vous renseigner et que vous la contacterez à nouveau.

Lorsque les travailleurs craignent les licenciements, les repréailles et la violence, rappelez-vous qu'il faut les écouter attentivement. Les travailleurs prendront eux-mêmes les décisions quant au niveau de risques qu'ils sont prêts à courir et le moment où ils seront prêts et ce niveau de risques évoluera selon le moment et les circonstances.

Poser aux travailleurs des questions non limitatives leur permettant de parler de leurs conditions de travail, d'eux-mêmes et des possibilités de changement.

Demandez-leur de faire des petites choses pour les faire participer un peu plus, selon qu'ils sont prêts à poursuivre la discussion avec vous ou qu'ils connaissent d'autres personnes avec lesquelles vous pourriez parler. Si le travailleur refuse, ne pas discuter et ne pas essayer de le convaincre. Faites en sorte que le travailleur reste concentré

« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)

Apprendre les uns des autres

Le contact personnel est essentiel pour faire participer les jeunes travailleurs.

Marco Steinborn

Affilié de l'ITF, Allemagne.

sur ce qui le préoccupe et non pas sur toutes les raisons pour lesquelles il lui est difficile de s'impliquer.

Les travailleurs s'impliquent dans les activités syndicales pour différentes raisons. Soyez prêt à parler de votre propre histoire et des raisons pour lesquelles vous vous êtes impliqué.

Essayez de savoir si les personnes ont participé à des activités sociales ou syndicales dans le passé et comment ils ont vécu cette expérience. Ont-ils jamais voulu changer les choses ? Ont-ils une vision quant à ce qu'il faut faire pour améliorer la situation des travailleurs ? Échanger les expériences les uns avec les autres approfondit les relations mutuelles.

Les travailleurs doivent avoir plus confiance dans le syndicat et dans les informations qu'il leur donne que dans ce que l'employeur leur dit, que dans ce que les médias racontent et peut être même dans ce que leurs amis et leur famille leur disent. Les réseaux de travailleurs nous permettent d'approfondir les relations mutuelles et d'intégrer ces relations profondément dans une structure syndicale. Plus les travailleurs se font confiance mutuellement, plus il est facile de les organiser dans le syndicat.

L'employeur prendra probablement des mesures contre les travailleurs ou diffusera des informations infondées. Nous devons être en mesure de contre-attaquer la

« ARBOLITOS » (RÉSEAUX DE TRAVAILLEURS)



Le module en PowerPoint intitulé « Arbolitos » (réseaux de travailleurs) qui accompagne ce chapitre, comprend des exemples d'arbolitos et comment les utiliser. Il y a des travaux pratiques pour vous aider à créer vos arbolitos. Il y a aussi des travaux pratiques et une discussion approfondie sur ce qu'il convient de faire quand les travailleurs disent qu'ils ne veulent pas s'impliquer dans les activités syndicales. En outre, il est possible de débattre des raisons pour lesquelles les travailleurs souhaitent s'impliquer dans le mouvement syndical sur le long terme.

campagne antisyndicale de l'employeur rapidement et efficacement. Il est essentiel d'avoir des contacts personnels avec les travailleurs et de pouvoir les contacter dans des délais très courts.

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

COMITÉS

D'ORGANISATION

SYNDICALE



Il existe de nombreuses raisons d'avoir un comité d'organisation syndicale.

Les comités d'organisation syndicale distribuent le travail, forment les cadres et renforcent l'engagement et la responsabilité. Ils nous aident à nous rendre mutuellement des comptes.

Dans le cadre des structures décisionnelles du syndicat, le comité d'organisation syndicale prend au quotidien les décisions sur la stratégie d'organisation syndicale et les plans de travail.

Apprendre les uns des autres

Les syndicats doivent s'occuper autant des femmes que des hommes sur le lieu de travail. À mon avis, un syndicat qui ne représente ni les femmes ni les jeunes travailleurs ne fait que la moitié du travail.

Kalthoum Barkallah

Affiliée de l'ITF, Tunisie

COMITÉ D'ORGANISATION

En général, les personnes travailleuses mènent à bien leur tâche. Inclut les arbolitos ou les communicateurs du réseau de communication et les dirigeants syndicaux clés

Travailleur, fait toujours son travail complètement

Le plus travailleur, en fait toujours plus

Habituellement un minimum de 15 % des travailleurs, reflétant tous les postes, genres, langues, âges et ethnicités.

Inclut des dirigeants et décideurs clés du syndicat qui peuvent soutenir le travail du comité. Le comité d'organisation ne peut pas être séparé du syndicat et des dirigeants syndicaux.





COMITÉS D'ORGANISATION SYNDICALE

Constituer un comité d'organisation syndicale:

1. *Établir une liste de toutes les personnes qui s'occupent de l'organisation syndicale. Inclure les arbolitos (réseaux de travailleurs) et les cadres syndicaux. Y-a-t-il des groupes sous-représentés qu'il convient de cibler ?*
2. *Débattre des dates, des lieux et de la fréquence des réunions. Les personnes qui travaillent le plus peuvent se réunir plus souvent mais devront présenter des rapports régulièrement.*
3. *Débattre de la manière dont le comité d'organisation syndicale s'intègre dans les structures décisionnelles du syndicat. Décider qui est responsable de l'organisation des réunions et de la tenue des documents.*

Confier au comité d'organisation syndicale des tâches qui correspondent à ce que les travailleurs sont prêts à faire et sont capables de faire.

Ne pas créer de comité d'organisation syndicale trop tôt. Utiliser d'abord les arbolitos (réseaux de travailleurs) pour mobiliser le soutien. Si à la première réunion il n'y a pas suffisamment de participants, on pourrait avoir l'impression qu'il s'agit d'une réunion de clan. Une fois que le comité est constitué, il convient de continuer de cibler les travailleurs dans les entreprises où le soutien en faveur du syndicat est faible.

Une fois que le comité est constitué, ne pas commettre l'erreur de passer la plus grande partie du temps avec les sympathisants les plus actifs.

EXEMPLE

Je veux faire partie du comité d'organisation de LAN Airlines

Je m'engage à :

- Participer aux réunions du comité une fois par mois*
- Discuter avec un travailleur ou plus de LAN de ce qu'ils aiment et n'aiment pas dans leur travail pour LAN*
- Aider au bureau syndical une fois par mois*
- Assister aux matches de football*
- Assister aux évènements sociaux*
- Aider à organiser les matches de football*
- Aider à organiser les évènements sociaux*
- Appeler les membres du syndicat à partir du bureau du syndicat*
- Maintenir informés sur les questions d'organisation 5-7 membres du syndicat*



COMITÉS D'ORGANISATION SYNDICALE

Passer du temps avec les travailleurs où le soutien en faveur du syndicat est le plus faible.

Organiser des réunions de courte durée, discuter de qui peut faire quoi, prévoir les tâches à l'avance et les assigner. S'assurer que les personnes ne s'engagent pas à en faire plus qu'ils n'en sont capables. Encourager une culture d'entraide mutuelle.

Si une personne n'achève pas la tâche qui lui a été confiée, désigner une personne qui sera chargée de la contacter pour en connaître les raisons. Élaborer une règle selon laquelle une personne devra se retirer du comité d'organisation syndicale au bout d'un certain nombre d'absences ou si les tâches n'ont pas été accomplies. Encourager la personne à revenir au

sein du comité après avoir participé à deux réunions ou plus ou une fois que les tâches ont été accomplies.

L'organisation des réunions et la tenue des documents sont deux fonctions importantes. Ces responsabilités peuvent être partagées et faire l'objet de rotation mais il faut établir clairement qui assume ces fonctions.

Parfois certains groupes de travailleurs sont sous-représentés dans nos structures syndicales et dans les comités d'organisation syndicale. Ils peuvent être d'un certain âge, d'un certain sexe, ethnie ou race. Les travailleurs en équipe de jour sont peut-être moins impliqués que ceux de l'équipe de nuit. Les catégories d'emploi, la langue ou l'ancienneté au

Exemple d'ordre du jour d'un comité d'organisation

12:00 *Inscription*

12:05 *Rapport sur les résultats des missions précédentes*

– *Féliciter les personnes qui ont mené à bien une mission*

– *Planifier la marche à suivre concernant le travail non réalisé*

12:10 *Discussion sur la prochaine étape de l'organisation*

12:20 *S'entraîner pour les prochaines missions*

12:50 *Missions*

13:00 *Levée de la séance*



COMITÉS D'ORGANISATION SYNDICALE

travail peuvent nous diviser.

Les employeurs exploiteront souvent les divisions existantes parmi les effectifs pour exacerber la séparation entre les travailleurs. Ils peuvent récompenser ou punir certains groupes pour diviser les travailleurs. Parfois ils le font de manière subtile, et d'autres fois pas de manière subtile. Plus les travailleurs seront unis, plus le syndicat sera fort.

** Penser à un groupe de travailleurs sous-représentés important pour votre démarche d'organisation syndicale.*

** Quels problèmes risquent de se produire s'ils sont davantage impliqués ?*

** Si nous ne faisons rien concernant ces problèmes, quelles en seraient les conséquences ?*

** Comment changer la situation ?*

Les membres du comité d'organisation syndicale voudront partager leur vision du syndicat. Quel genre de syndicat voulons-nous dans notre entreprise ? Quels sont les droits et les responsabilités des leaders syndicaux et des membres les uns envers les autres ? Quel est la place de notre syndicat dans notre secteur industriel, l'économie, la vie politique au plan national et international ?

Réfléchir sur les règles de fonctionnement du comité

d'organisation syndicale. Les règles les plus habituelles sont : commencer à l'heure et finir à l'heure ; confidentialité ; ne pas faire preuve de faiblesse ou de division en public, surtout devant l'employeur ; et règle pour la participation (si vous avez l'habitude de parler beaucoup, parlez moins ; et si vous ne parlez pas beaucoup, parlez plus).

Établir un processus décisionnel clair et démocratique et utiliser des méthodes d'enseignement participatives pour faire participer tout le monde et engendrer des idées et des débats.

Il y aura toujours des membres du comité dont on se méfie. C'est une situation difficile à gérer surtout si l'on craint des mesures de représailles ou de violence de la part de l'employeur. Les employeurs profitent d'une ambiance où règnent la méfiance et le secret ; les syndicats ont besoin de confiance pour construire un esprit collectif.

Divulguer l'information ouvertement dans les réunions à moins que cela ne porte directement préjudice à la syndicalisation. Garder les soupçons pour soi jusqu'au moment où ils s'avèrent fondés et ne pas réagir de façon démesurée.

Passer du temps personnellement pour faire connaissance avec les travailleurs dont on se méfie. Leur confier des tâches qui ne comportent pas de risques, telles



COMITÉS D'ORGANISATION SYNDICALE

MÉTHODES POUR PRENDRE DES DÉCISIONS EN GROUPE

Vote	À main levée / scrutin informel / scrutin formel
Consensus	Tous les membres prennent part à la décision et assument la responsabilité de la mise en œuvre. Ceux qui ne sont pas d'accord se montrent disposés à tenter l'expérience temporairement ou à essayer des solutions alternatives.
Consensus plus vote	Un effort est réalisé pour atteindre un consensus en une période de temps donnée. Un membre peut ensuite soulever la question et demander un vote à main levée ou par scrutin.
Les décisions de groupe s'imposent	Une fois qu'une décision de groupe a été prise et devient obligatoire, tout changement doit passer de nouveau par le processus décisionnel collectif.
Autres...	

RASSEMBLER DES IDÉES

Réunions de réflexion	Définir le sujet ou la question. Prendre quelques instants pour que tout le monde y réfléchisse tranquillement. Demander des idées ou faire le tour de la salle. Trier et discuter les idées.	
Tout sur le mur	Écrire vos idées sur papier. Une idée par feuille, en majuscules, clairement écrite et en 5-7 mots. Rassembler les feuilles, trier, afficher sur le mur et en discuter.	
Avantages et inconvénients	Lorsque vous devez décider entre deux alternatives : * Diviser en petits groupes * Identifier autant d'avantages et d'inconvénients que possible * Partager et discuter	
	Avantages de #1	Avantages de #2
	Inconvénients de #1	Inconvénients de #2
Petits groupes	Diviser en paires ou petits groupes. Revenir au groupe général, partager les idées et discuter.	
Autres...		



COMITÉS D'ORGANISATION SYNDICALE

que recueillir des informations sur le secteur industriel ou l'employeur, participer aux événements organisés par le syndicat. Ne pas créer une atmosphère ou une culture de méfiance à cause d'un individu ou deux.

Des conflits émergeront. Avoir recours à un processus décisionnel clair. Anticiper les conflits qui peuvent se produire. Débattre assez tôt des conflits potentiels. Créer une culture où règnent le respect mutuel et le désir de tirer des enseignements des différences réciproques. Écouter attentivement. Chercher à savoir ce qui se trouve derrière les différences. Continuer de nouer des relations personnelles solides basées sur la confiance – avant, après et pendant le conflit.

Par-dessus tout, il faut veiller à ce que les réunions du comité d'organisation syndicale se déroulent dans une ambiance de travail divertissante. La culture qui se développe au moment de l'organisation syndicale aura un effet sur la culture du syndicat de manière générale.



Le module en PowerPoint intitulé « Comités d'organisation syndicale » qui accompagne ce chapitre, comprend des travaux pratiques qui vous aideront à (1) planifier la constitution de votre comité d'organisation syndicale, (2) élaborer un plan pour recruter les travailleurs sous-représentés au comité, et (3) s'entraîner à prendre des décisions en groupe. Il y a un exemple d'ordre du jour du comité d'organisation syndicale et la possibilité de s'entraîner à animer une réunion du comité d'organisation syndicale.



COMITÉS D'ORGANISATION SYNDICALE**Apprendre les uns des autres**

NETWON organise les guides de trekking dans l'industrie du tourisme. Le syndicat a remporté une victoire importante en obtenant du gouvernement une taxe prélevée sur les touristes qui font du trekking. Une partie de la taxe constitue la part des travailleurs et le syndicat aura son mot à dire dans la décision relative à l'utilisation de la taxe.

Quelques 9.000 guides de trekking sont habilités par une licence mais de nombreux guides n'ont pas de licences. Le gouvernement n'exerce pas de contrôle sur ce secteur. Il n'existe pas de régime obligatoire d'assurance pour les guides de trekking et pas de sécurité sociale. Les entreprises de trekking ne fournissent pas aux guides l'équipement nécessaire. Les entreprises n'offrent pas d'emplois permanents.

Le syndicat a organisé un

séminaire de formation de trois jours pour débattre des problèmes de l'industrie, de ce qu'est un syndicat et ce à quoi ressemble un syndicat démocratique. Les 22 participants du séminaire ont ensuite recruté 200 membres en parlant avec leurs amis sur le lieu de travail. Le syndicat a gardé le contact avec les 22 participants et ils sont venus régulièrement dans les locaux du syndicat pour se réunir et planifier. Au bout d'un an ou plus d'entretiens un-à-un avec les travailleurs, nous organiserons un congrès constitutif qui créera un comité national d'organisation syndicale. Les nouveaux dirigeants élus organiseront un cours de formation de deux jours et poursuivront la démarche d'organisation syndicale et éduqueront plus de travailleurs.

Ajay Rai

Affilié de l'ITF, Népal

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

CAMPAGNE

ANTISYNDICALE

DE L'EMPLOYEUR



Etant donné la contradiction fondamentale entre le travail et le capital, l'employeur s'emploiera à faire en sorte que les travailleurs soient maintenus à l'écart du syndicat.

Anticiper ce que l'employeur est susceptible de faire, que cela soit positif ou négatif. Expliquer la campagne de l'employeur avant qu'elle ne commence.

Rester sur l'offensive. Si le syndicat se contente de réagir constamment au message de l'employeur, nous perdrons. Continuer de concentrer les efforts sur

l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur mettra l'accent sur les cotisations, les grèves et les syndicats en ayant recours à des tactiques d'intimidation et des arrangements temporaires.

Le syndicat mettra l'accent sur l'amélioration des conditions de travail et la participation des travailleurs dans la prise de décision.

Ne pas rester sur la défensive. Contester directement les accusations infondées de l'employeur peut leur donner une certaine importance et légitimité. Si vous avez déjà débattu des

QUE DIRAIT VOTRE EMPLOYEUR DES COTISATIONS SYNDICALES ?

Votre employeur dirait peut-être :	Votre employeur ne dira pas...
Le syndicat peut augmenter vos cotisations ou vous facturer d'autres services quand bon lui semble.	Seuls les membres du syndicat peuvent décider d'augmenter les cotisations. Les faits relatifs aux cotisations et aux finances du syndicat.
Vous n'avez pas les moyens de payer une cotisation syndicale.	Vous ne pouvez pas vous permettre de ne pas avoir de syndicat. Et vous voulez un syndicat qui soit financièrement stable.
Le syndicat va juste dépenser votre argent en des programmes corrompus et de gros salaires.	Les membres du syndicat décident à quels services consacrer leurs cotisations.
Le syndicat ne s'intéresse qu'à votre argent.	Le syndicat existe pour organiser et servir les travailleurs.





CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

QUE POURRAIT DIRE VOTRE EMPLOYEUR AU SUJET DE GRÈVES ?

Votre employeur dirait peut-être :	Votre employeur ne dira pas...
Les syndicats adorent faire grève.	Les travailleurs se syndiquent pour améliorer les conditions de travail. La grève est parfois nécessaire.
Le syndicat peut vous forcer à faire grève.	Les travailleurs sont ceux qui décident de faire grève.
Les grèves syndicales sont violentes.	Quelles violences ont eu lieu pendant des grèves par le passé et pourquoi.
Les grèves sont longues.	Donner des faits sur la durée des grèves passées.

QUE POURRAIT DIRE VOTRE EMPLOYEUR AU SUJET DES SYNDICATS?

Votre employeur dirait peut-être :	Votre employeur ne dira pas...
Le syndicat vous mettra à l'amende pour mauvais comportement ou pour absence lors de réunions ou si vous votez pour certains candidats.	Vous aurez envie de venir aux réunions syndicales et de participer. S'il y a des amendes, quelles sont-elles et pourquoi existent-elles.
Lorsque vous signez une carte syndicale le syndicat vous dira que faire et comment agir.	Signer une carte syndicale signifie simplement que vous souhaitez avoir un syndicat.
Le syndicat ne vous laissera pas aborder un problème directement avec la direction.	Le syndicat vous aide à discuter avec la direction lorsque vous demandez de l'aide.
Le syndicat fera de fausses promesses.	Le syndicat répondra à toutes les questions avec franchise.
La direction du syndicat n'est pas adéquate.	Les dirigeants du syndicat sont prêts à vous rencontrer à tout moment pour discuter de toute question ou préoccupation.



CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

QUELLES TACTIQUES D'INTIMIDATION POURRAIT UTILISER VOTRE EMPLOYEUR ?

Votre employeur dirait peut-être :	Votre employeur ne dira pas...
Nous ne signerons jamais de convention collective même si vous réussissez à implanter un syndicat ici.	Votre employeur sera légalement obligé à négocier. Si votre employeur considère qu'il n'est pas obligé d'accepter des améliorations, pourquoi s'oppose-t-il au syndicat ?
Votre salaire et vos conditions de travail empireront.	Les syndicats s'efforcent d'améliorer les salaires et les conditions. Il vaut mieux négocier ensemble au sein d'un groupe uni.
Les personnes soutenant le syndicat perdront leur emploi.	Il est illégal et mal de punir qui que ce soit pour avoir soutenu un syndicat. Nous travaillerons au niveau local, national et international pour défendre le droit des travailleurs à s'organiser.
Nous ne serons plus une grande famille heureuse et unie.	La plupart des membres des syndicats ont une meilleure relation avec leurs employeurs une fois syndiqués.
Nous devons fermer ou déplacer l'entreprise.	La décision de fermer ou de déplacer une entreprise est rarement prise simplement parce que les travailleurs se syndiquent. Les faits sur l'état financier de la compagnie et du secteur industriel.

VOTRE EMPLOYEUR TENTERA-T-IL DES SOLUTIONS TEMPORAIRES ?

Votre employeur dirait peut-être :	Votre employeur ne dira pas...
Donnez-nous une autre chance, nous changerons	Un syndicat est la seule manière de s'assurer que l'employeur change.
Nous avons des procédures en place pour écouter vos récriminations.	Sans syndicat, l'employeur a quand même le dernier mot.
Nous changerons quelques points qui vous dérangent vraiment.	Si vous obtenez des changements simplement en parlant de syndicat, imaginez ce que vous pouvez obtenir une fois que vous avez adhéré.



CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

Apprendre les uns des autres

- * *La peur est un petit mot lourd de sens.*
- * *Nous avons tous connu la peur.*
- * *Nous lui survivons toujours.*
- * *Nous sommes des êtres intelligents et nous nous sommes organisés et nous nous sommes informés sur nos droits.*
- * *Ce n'est pas le moment de nous laisser manipuler, diviser et écraser par la peur.*
- * *Nous savons ce que nous devons faire. Nous devons nous organiser dans le syndicat.*

Manny Tavarez

Organisateur syndical

Apprendre les uns des autres

Six employés des chemins de fer ont été licenciés en Thaïlande après avoir participé à une action revendicative pour protester contre un accident mortel. Immédiatement après l'accident, le gouvernement a blâmé les travailleurs. Il n'a pas voulu prendre en compte le fait que les dispositifs de sécurité ne fonctionnaient pas correctement. Ces licenciements sont le résultat de la répression antisyndicale.

Pinyo Ruennpetch

Affilié de l'ITF, Thaïlande

problèmes avec les travailleurs, vous n'aurez pas besoin de réfuter chaque « fait » énoncé par l'employeur. Si vous devez intervenir, soyez clair, bref et positif. Recentrer la discussion sur les problèmes des travailleurs et ce que l'employeur peut faire à cet égard.

Renforcer les arbolitos (réseaux de travailleurs) et le comité d'organisation syndicale. Les travailleurs doivent obtenir des informations d'une personne honnête qu'ils connaissent et en qui ils ont confiance. S'assurer que les membres du comité d'organisation syndicale sont toujours tenus informés.

Ne pas laisser l'employeur diviser les travailleurs en particulier en fonction de critères tels que le sexe, l'âge, le poste de travail ou le groupe ethnique. Prévoir des activités sociales qui facilitent les contacts. Parler aux travailleurs et diffuser largement les informations à tous les groupes.

Cibler les travailleurs indécis. Ne pas indisposer les travailleurs indécis en privilégiant trop les sympathisants du syndicat.

Une des premières mesures que prendra l'entreprise est de s'assurer que les travailleurs se tiennent à l'écart du syndicat et des sympathisants. Collecter tous les noms manquants et les coordonnées des travailleurs. Cette tâche deviendra de plus en plus difficile à mesure que la campagne



CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

antisyndicale se déploie. Les coordonnées sont nécessaires pour créer un climat de confiance avec des entretiens individuels, en tête à tête.

Encourager les travailleurs à rester en contact avec le syndicat, quelle que soit la situation, car il risque d'y avoir beaucoup de rumeurs et une campagne de désinformation. Si les travailleurs sont licenciés ou font l'objet d'un traitement injuste en raison de leur soutien pour le syndicat, il sera très important de garder le contact avec eux et de leur donner un appui. Si l'employeur améliore les conditions de travail, il sera important que les travailleurs sachent que c'est le résultat de l'activité syndicale.

Préparer les travailleurs à rencontrer leur chef de service. Établir la liste de ce qui peut être dit. Examiner ensemble comment réagir. S'entraîner en assumant chacun son tour, le rôle de chef de service et de travailleur. Les chefs de service sont formés pour obtenir des informations des travailleurs. Divulguer uniquement les informations que l'on souhaite transmettre à l'entreprise, quelle que soit la cordialité de l'entretien.

Se préparer à affronter un comité antisyndical « fidèle » à l'entreprise ou un syndicat « jaune ». S'attaquer directement aux travailleurs membres du comité antisyndical ou individuellement fait le jeu de

Apprendre les uns des autres

Dans le port de Mumbai, un certain nombre d'entreprises de camionnage du terminal mondial de Maersk ont eu recours à la violence face à l'effort d'organisation des chauffeurs de camions dans le port.

Au cours d'un incident, quatre chauffeurs ont été enlevés et violemment frappés par des hommes de main en raison de leur désir de s'affilier au syndicat. À l'occasion d'un autre incident, des hommes de main de l'entreprise ont frappé les travailleurs avec des bâtons de hockey et des barres de fer alors qu'ils se trouvaient dans un car de l'entreprise pour les convaincre d'adhérer à un syndicat « jaune ».

Le syndicat s'est organisé pour faire face à ces attaques avec un grand soutien international de l'ITF. Ensuite, une convention collective a été signée avec la plus grande entreprise, établissant solidement le droit d'être représenté par un syndicat.

Transport & Dock Workers Union, Mumbai

Affilié de l'ITF, Inde

En Australie, une société spécialisée dans la répression antisyndicale, ACIL, groupe de réflexion proche du gouvernement national de droite de Howard, a essayé d'attaquer le syndicat MUA (syndicat maritime australien) pendant le conflit historique portuaire avec Patricks en 1997.



CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

Apprendre les uns des autres

Dès que la direction apprend que nous sommes en train d'organiser les travailleurs, elle réagit agressivement et attaque notre syndicat et les travailleurs syndiqués.

Jusqu'à présent 156 travailleurs ont été licenciés par UPS en raison de leur syndicalisation.

Les travailleurs ont installé un piquet de grève devant les centres de transport et cela n'est pas facile car ils subissent des pressions intenses. Les travailleurs qui continuent de travailler subissent eux aussi beaucoup de pression.

La compagnie n'a pas réussi à faire en sorte qu'un seul travailleur quitte le syndicat.

La direction locale d'UPS travaille en étroite collaboration avec la police. Ils arrêtent souvent les leaders syndicaux ainsi que les travailleurs.

Nous avons réussi à organiser les travailleurs dans ces situations par le passé en raison des relations solides que nous avons avec les travailleurs et grâce aussi à la pression exercée au plan international.

Kenan Ozturk

Affilié de l'ITF, Turquie

l'employeur. Les travailleurs se battent les uns contre les autres au lieu de se concentrer sur les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Envisager d'écrire une lettre ouverte à l'employeur. La lettre peut rappeler à l'entreprise qu'une aide financière octroyée à un syndicat par un employeur est illégale et/ou immorale et qu'il convient de rester focalisé sur le vrai problème, à savoir l'amélioration des conditions de travail.

La violence peut éclater. Raconter aux travailleurs les épisodes de violence connus du syndicat qui se sont produits dans le secteur industriel ou dans l'entreprise. Parler de la peur et prévoir ce qui pourrait se passer. Constituer des équipes de soutien que les travailleurs peuvent contacter en cas d'urgence. Inclure des chefs religieux et des responsables de la communauté en qui l'on a toute confiance. S'il y a un risque de violence, s'assurer que les arbolitos (réseaux de travailleurs) sont discrets et restent dans la « clandestinité ». S'efforcer de rester en clandestinité et de développer la force collective avant d'affronter l'employeur. Désigner un organisateur syndical en qui les travailleurs ont confiance (une personne qui n'est pas directement employé par l'entreprise) pour informer et éduquer chaque arbolito.

Si la violence éclate, continuer d'exécuter discrètement et



CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

Apprendre les uns des autres

Unite, le syndicat britannique des transports, a décidé d'organiser les travailleurs de la compagnie aérienne à bas coûts Flybe dans le cadre d'une stratégie coordonnée applicable au secteur. La compagnie a recruté Burke Group, des spécialistes notoires de l'action antisynicale pour battre le syndicat en brèche dès le début de la campagne.

Le syndicat a eu recours à des équipes d'organiseurs syndicaux permanents, des délégués syndicaux dans la même catégorie de travailleurs et des leaders syndicaux pour contacter les travailleurs. Tous les organisateurs syndicaux étaient formés et connaissaient les problèmes relatifs au travail du personnel navigant de cabine, à la composition des équipages, aux horaires, aux indemnités et grilles salariales. En outre, une cartographie des propriétaires, des opérations et des effectifs de la compagnie a été établie. Les organisateurs syndicaux ont rendu visite aux sites cartographiés pour constituer des comités d'organisation syndicale dans chaque lieu de travail au fur et à mesure que la campagne a progressé. Des réunions ont été organisées, des bulletins d'informations diffusés au plan local et national, des pétitions et des autocollants ont été distribués. Toutes les doléances des travailleurs ont été examinées par le syndicat, notamment le salaire, les horaires de travail, le nettoyage, les

temps de repos et les questions relatives à la prime des équipages.

Les organisateurs ont passé du temps à préparer les travailleurs à faire face aux tactiques de la direction, y compris aux messages antisynicaux de Burke Group. « Nous avons dû nous plonger dans le fonctionnement de la compagnie » déclare Sharon Graham, directrice des activités d'organisation du syndicat UNITE. « Au bout du compte, les travailleurs ont compris ce à quoi servait le syndicat. »

Le syndicat a fait pression pour que Flybe se débarrasse des spécialistes de la répression antisynicale. Il a examiné tous les aspects du marché et des activités de la compagnie pour cibler sa réputation. Le syndicat a continué d'exiger que la compagnie investisse son argent pour résoudre les problèmes d'équipages et non pas pour rémunérer des spécialistes de la répression antisynicale dont le but était de ne pas offrir aux travailleurs un salaire décent.

Les efforts ont donné des résultats. Lorsqu'un vote a été organisé auprès des effectifs, le taux de participation était de 89 pour cent et 93 pour cent ont voté en faveur du syndicat. La stratégie du syndicat d'organiser la majorité des nouveaux membres parmi les jeunes femmes de moins de 30 ans a porté ses fruits.

Unite

Affilié de l'ITF, Grande-Bretagne.



CAMPAGNE ANTISYNDICALE DE L'EMPLOYEUR

systématiquement le plan : établir les cartes, former plus de leaders et des organisateurs syndicaux et rester dans la clandestinité dans la mesure du possible. Simultanément, se préparer à une action revendicative contre la violence avec le soutien des affiliés régionaux et mondiaux de l'ITF.

Se préparer à affronter un spécialiste de l'action antisyndicale.

Les spécialistes de l'action antisyndicale ou les cabinets d'avocats donnent des conseils ou dirigent la campagne antisyndicale de l'employeur. Cette industrie de l'action antisyndicale avec un chiffre d'affaires de 4 milliards de \$ (2 milliards de £) est extrêmement rentable et se développe au plan mondial.

En résumé, nous devons nous rappeler (1) qu'il faut rester focalisé sur la revendication portant sur l'amélioration des conditions de travail, (2) et que les travailleurs informés et impliqués constituent la meilleure protection contre la campagne antisyndicale de l'employeur.

(Des informations tirées de la brochure intitulée « Nous avons gagné et vous pouvez gagner aussi » du syndicat américain American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME) sont incluses dans le présent chapitre.)



Le module en PowerPoint intitulé « Campagne antisyndicale de l'employeur », qui

accompagne ce chapitre, comprend des informations complémentaires sur la façon d'identifier et de dénoncer les spécialistes de l'action antisyndicale. Un exemple de dépliant antisyndical est inclus. Il y a aussi des travaux pratiques pour vous aider à affronter la campagne antisyndicale de l'employeur.



MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

FORMATION

FORMATION

Apprendre les uns des autres

Je suis agent de bord chez Jordanian Airlines. Quand j'ai commence mes activités syndicales, personne d'autre n'était prêt a participer. Le dirigeant de mon syndicat a recommandé que j'assiste à un séminaire de formation de l'ITF intitulé « Former les formateurs ».

Avec l'aide et l'encouragement des autres participants, j'ai recueilli des idées sur la façon d'éduquer mes collègues de travail au syndicalisme. Un des participants est devenu mon ami et mentor.

J'ai été en mesure de recruter un petit nombre de mes camarades membres d'équipage de cabine pour m'aider et en un an, nous avons gagné.

Ma formation a commencé avec un entretien en tête à tête suivi d'un séminaire et ensuite j'ai eu un mentor. À présent j'aide les autres dans mon syndicat.

Nous devons prendre au sérieux la formation de nos leaders et de nos camarades. Chacun doit pouvoir accroître ses compétences, échanger des idées et tirer des enseignements mutuels.

Sawsan Ibrahim

Affilié de l'ITF, Jordanie

Sans formation et sans éducation, les travailleurs n'apprendront pas ce qu'est un syndicat ni comment il fonctionne le mieux.

Si nous ne formons pas les travailleurs, la désinformation sur le lieu de travail augmentera. Les leaders ne pourront pas acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience. Il sera plus difficile de recruter de nouveaux leaders si nous n'accordons pas de soutien aux leaders actuels. Nous n'aurons pas suffisamment de personnes assez qualifiées pour développer la démarche d'organisation syndicale. Prendre des décisions et résoudre les conflits devient de plus en plus difficile.

En formant et en éduquant, nous pouvons...

- * *Échanger des informations, des compétences et des points de vue.*
- * *Élaborer ensemble et bien comprendre notre démarche d'organisation syndicale.*
- * *Contribuer au recrutement de leaders supplémentaires.*
- * *Resserrer les liens entre les travailleurs.*

Un des jalons que nous avons posés a trait à la formation syndicale.

Les travailleurs doivent recevoir une formation sur trois sujets essentiels :

1. *Le plan d'organisation syndicale et comment participer aux activités*

d'organisation.

2. *Le syndicat, son histoire et sa vision.*

3. *La compagnie, le secteur industriel et l'économie.*

La formation peut être organisée de multiples façons. Il ne faut pas nécessairement être dans une salle de classe ou dans une réunion. Des chansons, des jeux de questions, jeux de société, poèmes et même des questions intéressantes qui entament la conversation peuvent être de bons outils pédagogiques. Nous examinerons les différentes méthodes permettant de former les travailleurs.

La plupart des personnes apprennent mieux dans le cadre de relations individuelles, en tête-à-tête.

Ces rapports individuels doivent se fonder sur la franchise et la confiance. Les travailleurs ne vont pas s'impliquer dans les activités syndicales sur la base de matériel écrit.

L'éducation en petits groupes fait partie du renforcement de nos arbolitos (réseaux de travailleurs). Les réunions en petits groupes peuvent avoir lieu aux domiciles des travailleurs, dans les cafés ou d'autres lieux sûrs. Les réunions devraient être des occasions plaisantes et devraient intensifier le sentiment de collectif. Elles devraient offrir un lieu sûr pour poser toutes les questions. Les petits groupes peuvent être informels et à caractère social ou bien être menés avec un ordre du jour (comme dans un

cercle d'études).

Le mentorat aide à approfondir le partage d'expériences et les connaissances. Le mentor et son « élève » devraient se voir régulièrement et disposer d'une liste de sujets à étudier. Les deux participants devraient être prêts à remettre en question des habitudes et des présomptions et être ouverts aux idées nouvelles. Tous deux doivent se prêter un soutien et un encouragement mutuels. Le retour d'information doit être clair, franc et direct et communiqué avec bienveillance.

Les rencontres du secteur industriel se tiennent en général en dehors des locaux du syndicat et sans le « label » syndical offrant aux

travailleurs un lieu sûr avant qu'ils ne soient prêts à affronter l'employeur publiquement. Parmi les lieux de rencontre, on trouve les stations de radio, les centres de formation professionnelle, les salles de conférences, les salles de réunion dans les hôtels, l'église ou le centre municipal ou encore un collège ou une université. Les sujets abordés sont divers. Ils incluent le droit syndical qui touche les travailleurs, une comparaison des conditions de travail, des informations sur la sécurité et comment prévenir les blessures.

Les enquêtes utilisent les structures de communication des

FORMATION

arbolitos (réseaux de travailleurs) pour collecter des données sur les sujets qui intéressent les travailleurs. Les sujets peuvent être (1) les connaissances dont disposent les travailleurs sur la loi ou les règles applicables aux conditions de travail ou (2) des informations sur des problèmes particuliers relatifs aux accidents du travail (par exemple la fréquence des lombalgies).

Nous recueillons des renseignements sur les ressources et les besoins dans le domaine de la garde d'enfants. L'enquête peut être

effectuée par un collègue ou une université, un groupe social, un groupe sur Facebook, une ONG, un centre de formation professionnelle ou un organisme de formation, l'ITF ou un syndicat. Inclure une demande des coordonnées du travailleur. Promettre de donner les résultats à chaque travailleur qui participe à l'enquête.

Les activités sociales devraient être bien organisées et divertissantes.

Vous pouvez organiser vos propres activités sociales ou participer aux activités sociales des autres. Elles

Apprendre les uns des autres

Il y a 80.000 gens de mer en Turquie et 40.000 d'entre eux sont en attente d'un emploi. Le travail est précaire avec des contrats de six mois habituellement. Aucun des gens de mer turcs n'était syndiqué.

Il nous a fallu huit ans pour mettre sur pied l'équipe chargée d'organiser les gens de mer.

Les gens de mer se retrouvent à l'occasion de leurs cours de formation. Nous avons onze formateurs au départ. Les officiers ont une formation d'une durée de deux ans, ce qui laisse le temps aux formateurs de nouer des liens profonds avec eux. Chaque formateur a recruté environ 150 officiers qui sont restés en contact au

cours des huit années par téléphone, courrier électronique et pendant les périodes de repos. Il n'y avait pas de titre, d'argent et pas de fonction d'élu pour aucun d'entre nous. Une fois prêts, nous avons pu disposer d'un groupe d'environ 800 officiers formés prêts à passer à l'action.

L'année dernière, nous avons pu négocier 152 conventions collectives et nous avons maintenant 800 membres qui payent des cotisations.

Nous savons que nous n'avons pas tous huit années devant nous. Notre conseil est d'investir du temps dans l'éducation et dans la formation. Vous avez besoin d'une équipe dévouée qui se fait mutuellement confiance.

Affilié de l'ITF, Turquie

FORMATION

incluent des manifestations sportives, des sorties de nuit, des dîners, des collectes de fonds ou du shopping. Optimiser les occasions d'avoir un contact personnel, en tête à tête avec les travailleurs. Par exemple, aller prendre un verre après un match de foot ou organiser un transport collectif pour aller faire du shopping. Relancer de manière systématique toutes les nouvelles personnes contactées.

Nous pouvons utiliser les rencontres syndicales pour éduquer les membres sur la démarche d'organisation syndicale. Faire une annonce brève à l'occasion de réunions syndicales où il y a de nombreux participants et demander si quelqu'un

Apprendre les uns des autres

Les syndicats de chauffeurs affiliés de l'ITF en Afrique de l'ouest distribuent des cassettes et des vidéos musicales pour sensibiliser l'opinion sur les problèmes des chauffeurs, tels que les longues heures de travail et la corruption de la police. Le projet musical transmet des messages syndicaux aux chauffeurs. Un plus grand nombre de chauffeurs souhaitent maintenant s'affilier à un syndicat.

Germaine Ouedraogo

Coordonatrice des projets d'éducation de l'ITF

Qui devons-nous former ?

Les membres du syndicat
Surtout ceux qui sont en contact avec ou peuvent s'identifier aux travailleurs non syndiqués et non actifs

Travailleurs non syndiqués
et non actifs

Dirigeants syndicaux et
personnel

La formation peut contribuer à forger des liens et à renforcer la confiance entre les travailleurs

FORMATION

Planifier un programme de formation

Qui participera ?

Qui va assurer ou diriger la formation ? Quel soutien ou accompagnement à la formation sera nécessaire ?

Comment recruter les participants ?

Quelles méthodes de formation utiliser ?

- Communication en tête-à-tête, personnelle
- Petits groupes
- Mentorat
- Rencontres dans le secteur industriel et manifestations pédagogiques
- Enquêtes
- Activités sociales
- Activités syndicales
- Autre

Apprendre les uns des autres

En Suède, des livres audio ont été produits pour éduquer les chauffeurs de camions sur le VIH-SIDA. C'est le format idéal pour nos adhérents qui sont au volant.

Affilié de l'ITF, Suède

Apprendre les uns des autres

Nous avons fait une grève de trois semaines chez les bagagistes, agents d'escale aéroport et tout le personnel au sol d'Air France. Nous avons un accès légal sur les lieux de travail tant que nous ne faisons pas obstacle à ceux qui travaillent.

En France, nous avons une heure de libre pour former les travailleurs sur le lieu de travail. Les délégués syndicaux contactent l'entreprise pour communiquer le lieu et la date et nous affichons le lieu, et le sujet de la formation. Nous avons beaucoup de réunions en tête à tête pour les mobiliser à faire la grève. Nous parlons aux travailleurs dans les salles de repos et les salles d'attente mais pas devant les passagers. Nous en profitons pour recruter de nouveaux membres également.

Trois fédérations syndicales nationales ont collaboré au cours de cette grève et nous avons eu des réunions intersyndicales et une date fixée pour une grève commune. 70 pour cent du personnel était d'accord pour cesser le travail. La grève a donné des résultats et elle nous a permis de gagner la confiance des travailleurs.

Liliane Debeche

Affiliée de l'ITF, France

FORMATION

connaît quiconque dans une entreprise non syndiquée. Ou bien organiser un atelier de cinq jours pour discuter des stratégies d'organisation syndicale. Essayer d'inclure à chaque fois des suggestions spécifiques sur ce que les membres peuvent faire pour apporter leur aide.

*** Selon vous, quel devrait être le jalon posé pour la formation ?**

Le jalon posé pour la formation est le pourcentage de travailleurs non syndiqués et non actifs qui ont des connaissances de base sur le syndicat.



Le module en PowerPoint intitulé « Formation » qui accompagne ce chapitre, comprend des discussions plus complètes sur les sujets évoqués et des travaux pratiques qui vous aideront à élaborer un programme de formation.

Apprendre les uns des autres

Nous devons aller sur le terrain et éduquer les travailleurs sur ce que fait vraiment le syndicat. Il ne suffit pas de dire que nous sommes un syndicat et nous en tenir là.

Tami Ray

Affiliée de l'ITF, Les Bermudes

FORMATION

Apprendre les uns des autres

Plus de 3.000 gens de mer ont participé à l'expo des gens de mer de l'ITF au Centre des gens de mer de Luneta à Manille, qui est le cœur de la communauté des gens de mer philippins.

Les gens de mer ont eu des contacts avec leurs syndicats, ils ont signé des pétitions internationales de l'ITF, envoyé des messages sur les problèmes liés aux conditions de travail

et participé à une série d'activités – visite médicale gratuite, jeux de questions, tombolas. Ils ont été informés des avantages offerts par l'affiliation syndicale et des conditions d'emploi et de travail offertes à bord des navires couverts par l'ITF.

L'expo a été un grand succès et nous allons en organiser d'autres dans diverses régions du monde.

Graham Young
Secrétariat de l'ITF

Apprendre les uns des autres

Nous devons éduquer les membres sur la négociation collective, sur leurs droits, les cotisations syndicales, sur tout.

Nous représentons les gens de mer et l'industrie des pêches en Indonésie. Les gens de mer sont constamment en train de bouger. Le syndicat contacte les agences de recrutement de marins et les compagnies de transport maritime et nous offrons un cours de trois jours aux gens de mer auquel ils peuvent participer quand ils sont à terre. Pendant ce temps, ils se rendent dans les agences de recrutement et cherchent du travail.

Le syndicat prend en charge les frais de transport, de logement et de nourriture. Nous organisons ce cours de formation tous les trois mois. Vous devez être syndiqué pour y participer. Quand vous adhérez à notre syndicat, nous avons un formulaire à remplir qui ressemble à un contrat où figurent le nom, les coordonnées et le brevet. Il établit la liste des engagements pris par les membres :

- * J'assisterai aux trois journées de formation et autres cours de formation syndicale, y compris les cours de perfectionnement.*
- * Je verserai mes cotisations syndicales.*
- * Je participerai au congrès et aux*

réunions de branches et d'éducation qui se tiennent avant le congrès et à tous les cours de formation, y compris les cours de perfectionnement.

Le syndicat tient une liste des adhérents qui ont assisté aux réunions et de ceux qui n'ont pas assisté. Nous envoyons des lettres d'avertissement. Si vous payez vos cotisations syndicales et que vous ne savez rien sur le syndicat, cela n'est pas suffisant. Vous ne pourrez pas assister au congrès. Nous avons un délégué pour 250 travailleurs. Les autres membres vont se moquer de vous car vous n'arriverez pas à suivre les débats.

Nous comptons à présent 35.000 membres dont 5.000 dans l'industrie des pêches. Notre pays est un important fournisseur de gens de mer. Certaines entreprises n'emploient pas nos membres et il y a des problèmes ; les travailleurs n'ont pas d'assurance en cas d'accident par exemple.

Nous envoyons nos membres, qui sont formés, dans les entreprises où ils pourront être mieux rémunérés. Ils doivent assister au cours de formation syndical avant de naviguer. Il est très important que les membres aient des connaissances sur le syndicat.

Hanafi Rustandi

Affilié de l'ITF, Indonésie

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

LES PROBLÈMES

SUR LE LIEU

DE TRAVAIL



Les problèmes sur le lieu de travail sont le moteur de la démarche

d'organisation syndicale. De nombreux travailleurs participent aux activités syndicales parce qu'ils veulent résoudre des problèmes et améliorer leurs conditions. Voici quelques exemples de problèmes rencontrés sur le lieu de travail : bas salaires, stigmatisation du VIH/SIDA, absence de convention collective ou manque de respect et moral bas. Si vous organisez les travailleurs en vue de signer une convention collective ou pour mener une action revendicative, cette

discussion sur les problèmes existants sur le lieu de travail peut vous aider à définir, par ordre de priorité, un à trois sujets de négociations.

** Que savez-vous sur les conditions de travail et les problèmes que rencontrent les travailleurs ?*

** Qu'ont fait les travailleurs dans le passé pour essayer de résoudre ces problèmes ?*

Les problèmes sur le lieu de travail incitent les travailleurs à s'impliquer. Résoudre les problèmes ou

ÉTABLIR DES PRIORITÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Choisir les problèmes sur le lieu du travail :

largement ressentis

Le nombre de travailleurs concernés par le problème.

profondément ressentis

Le point auquel le problème est profondément ressenti au plan émotionnel par les travailleurs.

pouvant être résolus

Nous devrions avoir au moins la possibilité d'obtenir un résultat positif pour les travailleurs.





LES PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

même parler des problèmes montre qu'en travaillant ensemble, nous pouvons faire bouger les choses.

Il existe de nombreux problèmes sur le lieu de travail et par conséquent, nous devons décider quels problèmes nous allons cibler.

Nous pouvons faire en sorte qu'un problème sur le lieu de travail soit plus largement ressenti si nous communiquons, nous éduquons et si nous faisons cause commune autour du problème. Si nous voulons faire en sorte qu'un problème soit plus profondément ressenti, nous devons faire appel à leur

sens de la justice et de l'équité. Tout problème peut être « résolu » si nous le décomposons en de multiples petites solutions à apporter progressivement.

Décrire clairement les problèmes sur le lieu de travail pour que les travailleurs et le grand public puissent les comprendre et s'y intéresser. Pour rendre un problème plus clair aux yeux des travailleurs, demander leur de parler du problème pendant que vous prenez des notes. Pour rendre un problème plus clair aux yeux du grand public, demander aux personnes extérieures à cette entreprise et à cette

S'ASSURER QUE LES TRAVAILLEURS COMPRENNENT LE PROBLÈME

Les membres d'équipage de cabine ont des problèmes de santé et de sécurité.

Les membres d'équipage de cabine souffrent de problèmes de dos à force de soulever les bagages pour les mettre dans le compartiment à bagages.

S'ASSURER QUE LE PUBLIC COMPRENNE LE PROBLÈME

Les membres des équipages de cabine veulent des chambres individuelles.

Personne, y compris les membres des équipages de cabine, ne devrait être obligé de dormir dans la même chambre que quelqu'un qui leur est inconnu, qui peut être fumeur, qui peut agir de manière irresponsable ou mettre en danger la sécurité de la personne.



LES PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

industrie ce qu'elles en pensent.

Les problèmes ressentis profondément sont réels. Il est plus difficile d'en parler. Les exemples de problèmes ressentis profondément peuvent être : la discrimination ou le harcèlement sur la base de la race, du groupe ethnique ou du sexe ; le stigmate du VIH/SIDA ; la charge de travail et le stress ; ou l'accès de nos enfants à l'éducation. Apporter des solutions concrètes peut parfois être difficile mais donner une voix aux « Sans Voix » peut être un important point de départ.

Si les travailleurs ne peuvent pas parler ouvertement de leurs problèmes, publier anonymement les problèmes rencontrés par les travailleurs. Ces publications peuvent être distribuées sur le lieu de travail ou dans la communauté.

Si une forte campagne antisyndicale est susceptible d'être déclenchée par l'employeur, il sera peut-être préférable de ne pas parler ouvertement des problèmes sur le lieu de travail immédiatement. Si nous commençons à organiser trop tôt les salariés autour des problèmes sur le lieu de travail, nous risquons des représailles. Une recrudescence des discussions entre les travailleurs sur leurs problèmes risque d'alerter l'employeur. Nous courons le risque de perdre l'élan, plutôt que d'en prendre. Il vaut mieux prendre du temps à bien

Apprendre les uns des autres

Nous avons demandé aux conductrices de locomotive de nous parler de leurs problèmes. Elles nous ont dit qu'elles voulaient des toilettes séparées, une cabine plus ergonomique et des horaires de travail plus souples pour faciliter la garde d'enfants. Le comité chargé de l'enquête a formulé des recommandations au syndicat sur la manière de résoudre ces problèmes.

Grethe Thorsen

Affiliée de l'ITF, Norvège

Il est difficile pour les gens de mer d'entreprendre une action. Ils sont isolés et ont trop peu de droits à bord des navires. Une pétition internationale en ligne de l'ITF visant à mettre fin à la piraterie a permis aux gens de mer d'exprimer leur soutien en faveur d'une question qui leur tient à cœur. Une pétition, également appuyée par les armateurs, a permis de faire participer plus facilement les gens de mer. Plus d'un demi-million de gens de mer ont signé la pétition.

La Section des gens de mer de l'ITF

LES PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Apprendre les uns des autres

Dans le passé, le syndicat attendait que les travailleurs manifestent leur colère avant d'appeler à la grève, sans se préparer à l'avance. Les travailleurs n'avaient pas beaucoup de moyens de participer aux activités syndicales avant la grève.

Nous cherchons toujours des problèmes communs où les travailleurs peuvent facilement apporter une contribution. Nous avons fait une enquête sur le nombre de marins concernés par les pratiques dangereuses pendant la période des typhons. Environ 600 ont répondu à nos questionnaires. D'après les réponses, certains travailleurs doivent faire des manœuvres de saisissage même quand cela est manifestement dangereux, et il y a un nombre insuffisant de navettes pour transporter les travailleurs du terminal à terre.

Nous avons organisé un séminaire au Club des marins de Hong Kong et invité les travailleurs et des représentants gouvernementaux. Le gouvernement a indiqué qu'il serait difficile d'adopter une législation

applicable à une industrie particulière, ce qui a exacerbé la colère des travailleurs. Pendant la réunion, le groupe a décidé de distribuer des dépliants aux travailleurs les informant de leur droit de cesser le travail dans des conditions dangereuses et de continuer à faire pression sur les politiciens. Nous nous sommes aussi engagés à recueillir plus de documentation sur les pratiques dangereuses. Nous soumettons nos revendications à l'association patronale. Si nous n'obtenons pas satisfaction, nous sommes prêts à rendre la situation publique et à contacter les médias.

Les opérateurs du terminal font maintenant de plus longues séances d'information pour parler aux travailleurs de la saison des typhons qui arrive et ont acheté du matériel de sécurité et ont loué plus de navettes pour la saison des typhons. C'est un début. Nous progressons et un plus grand nombre de travailleurs s'impliquent dans nos activités.

Doris Hiu Yan Sin

Affiliée de l'ITF, Hong Kong

LES PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

écouter et mieux connaître les problèmes rencontrés par les travailleurs pour être prêt à agir le moment venu.

Si nous sommes confrontés à une forte campagne antisyndicale ou à de la violence de la part de l'employeur, nous n'aurons pas même recours à l'action anonyme des travailleurs. Cela est trop risqué.

Organiser les travailleurs pour améliorer les conditions de travail est une démarche qui ne prend jamais fin. Une fois certains problèmes résolus, nous recherchons de nouveaux problèmes à résoudre.



Le module en PowerPoint intitulé « Problèmes sur le lieu de travail » qui accompagne ce chapitre, comprend des travaux pratiques qui vous aideront à définir, par ordre de priorité, un à trois problèmes sont largement et profondément ressentis et qui peuvent être résolus.

Apprendre les uns des autres

Parfois l'organisation des travailleurs intervient très rapidement. Nous avons emporté une petite victoire sur Cathay Pacific Airways à Hong Kong. La compagnie avait annoncé de manière unilatérale qu'elle changeait les règles applicables à l'échange des missions de vol en donnant seulement un jour de préavis. Les 4.000 membres d'équipages de cabine concernés ont été très fâchés et voulaient se mettre en grève. En dix jours, plus de 600 personnes ont adhéré au syndicat. Nous avons orienté la colère des travailleurs sur le PDG. 850 membres ont manifesté contre la compagnie et ont bloqué la circulation autour du siège de Cathay. La compagnie a retiré sa mesure. Nous avons pu exploiter la colère ressentie par le personnel pour les inciter à s'investir davantage dans les activités du syndicat.

Becky Kwan

Affiliée de l'ITF, Hong Kong

LES PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Apprendre les uns des autres

Nous organisons les coursiers à bicyclette de Toronto qui travaillent dans le secteur de la livraison du courrier le même jour. Ils n'avaient pas de syndicat. Nous savions que nous aurions à constituer un syndicat de toutes pièces et que cela prendrait du temps.

Nous avons parlé aux coursiers et leur avons demandé ce qu'ils voulaient et comment nous pourrions les aider. Nous avons mis un an pour apprendre à les connaître.

Ils ont besoin d'un séchoir à linge et d'un centre d'accueil pour les coursiers dans le centre de Toronto. Ils transpirent beaucoup quand ils travaillent et la transpiration gèle et ils doivent se rendre dans des laveries pour faire sécher leurs vêtements. Ils ne peuvent pas transporter des vêtements de rechange sur leur bicyclette quand ils travaillent. Nous les avons aidés à installer un séchoir dans un centre. Le centre organise régulièrement des ateliers et des séances d'information à l'intention des coursiers qui peuvent apprendre et participer davantage aux activités syndicales.

Valère Tremblay

Affiliée de l'ITF, Canada

Apprendre les uns des autres

Il y a quelques années, nous ne parlions pas du VIH/SIDA dans nos syndicats dans le monde arabe. C'est un sujet très sensible pour nous. Le mythe qui circule est que seuls les autres ont le VIH/SIDA et que c'est un problème pour les pays occidentaux et africains.

Nous avons organisé deux séminaires nationaux d'éducation, l'un en Jordanie et l'autre en Égypte. Les hommes comme les femmes ont participé aux deux séminaires.

En Égypte, nous avons eu trois femmes et 20 hommes parmi les participants. Au début, les hommes ont empêché les femmes de poser des questions. Mais le troisième jour, les femmes éduquaient les personnes dans la navette qui les transportait au séminaire.

Le VIH/SIDA est une question qui relève de la santé professionnelle. Elle concerne profondément nos membres et nous devons nous éduquer mutuellement et apprendre à parler entre nous de ce sujet et d'autres sujets difficiles.

Bilal Malkawi

Secrétariat de l'ITF

MANUEL SUR L'ORGANISATION SYNDICALE

MOBILISATION

PUBLIQUE



MOBILISATION PUBLIQUE

Exprimer le soutien public en faveur du syndicat devant l'employeur ou le décideur peut prendre maintes formes :

- * *Remettre une pétition concernant un problème sur le lieu de travail.*
- * *Envoyer une délégation de travailleurs pour rencontrer l'employeur ou le ministère du travail.*
- * *Organiser une grève, une manifestation, une action revendicative.*
- * *Encercler le siège social du décideur avec des taxis ou des camions.*
- * *Autre.*

Le jalon posé relatif à la mobilisation publique permet de nous assurer que notre action publique sera l'expression de notre force et non pas de notre faiblesse.

**** Selon vous, quel devrait être le jalon posé pour la mobilisation publique ?***

S'il est difficile d'atteindre le jalon posé, il convient d'envisager une autre action pour exprimer notre soutien en faveur du syndicat, une action où participera un nombre suffisamment important de travailleurs. En attendant, nous pouvons poursuivre notre démarche d'organisation syndicale pour nous préparer à entreprendre une action plus difficile. Par exemple, si les travailleurs ne sont pas prêts à faire grève, ils peuvent d'abord signer une pétition pour soutenir la demande de

grève pour ensuite aboutir à la grève.

Il faut revoir ensemble tous les autres jalons pour voir si nous devons renforcer les activités dans le domaine de la constitution de listes, nos arbolitos (réseaux de travailleurs) ou nos programmes de formation.

Pour planifier notre mobilisation publique, nous devons savoir clairement qui est le décideur et l'objet de notre action revendicative.

Notre action revendicative peut inclure :

- * *Un à trois problèmes existants sur le lieu de travail qui sont largement et profondément ressentis et qui peuvent être résolus.*
- * *La reconnaissance du syndicat et les négociations collectives.*
- * *Pas de représailles contre les travailleurs en raison de leur engagement syndical.*

**** Qui est le décideur que vous allez affronter ?***

**** Quelles seraient vos revendications ?***

Nous devons sonder l'opinion des travailleurs pour nous assurer que nous aurons le plus grand soutien et la plus grande participation avant de passer à l'action. Nous pouvons utiliser la structure de communication des arbolitos (réseaux de travailleurs) pour contacter les travailleurs.

Le niveau de participation des travailleurs ne peut pas être livré au



MOBILISATION PUBLIQUE

Apprendre les uns des autres

Nous avons organisé près de 35.000 chauffeurs de cars scolaires non syndiqués au cours des dix dernières années. Aux États-Unis, nous devons les organiser selon les sites, habituellement entre 10 à 250 travailleurs à chaque fois.

Tout d'abord nous avons ciblé la plus grande compagnie, une multinationale britannique du nom de First Group. Nous sommes allés dans chaque dépôt et avons travaillé sur le terrain et « en clandestinité » jusqu'au moment où nous avons obtenu 75 pour cent du soutien. Nous parlons du syndicat et nouons des liens avec les chauffeurs syndiqués. Nous avons un comité d'organisation syndicale très actif et représentatif.

Sans un soutien de 75 pour cent et un comité représentatif, nous ne passons pas tout de suite à l'étape de l'organisation publique. Nous pourrions le faire avec quelques points de pourcentage de moins, mais c'est très, très rare. Nous avons l'habitude de faire grève ou de menacer de faire grève, dans l'espoir d'avoir un plus grand soutien, mais la compagnie fermait le dépôt et entamait des procédures juridiques qui coûtaient des milliers de dollars et occasionnaient beaucoup de

retard.

Une fois que nous sommes prêts à la mobilisation publique, nous agissons rapidement. 75 pour cent des travailleurs signent la pétition réclamant la représentation syndicale des Teamster. Les travailleurs, ensemble, signent et remettent la pétition au directeur exigeant qu'il respecte la loi et qu'il traite les sympathisants syndicaux avec équité. Nous distribuons un dépliant avec une photo de tous les travailleurs qui soutiennent le syndicat. Nous demandons aux chefs religieux et de la communauté de nous soutenir et de nous aider à prouver avec de la documentation les cas de traitement injuste. Si la compagnie essaye de nous menacer ou de nous faire des promesses, nous luttons avec le soutien total des travailleurs en allant jusqu'aux actionnaires.

Nous avons réussi à faire en sorte que la compagnie n'exerce pas de pressions sur les travailleurs mais nous gardons notre objectif de 75 pour cent. Nous avons toujours besoin d'un soutien majoritaire et nous ne voyons pas comment nous pourrions construire un syndicat sans ce soutien.

Tammy Edwards

Affiliée de l'ITF, États Unis



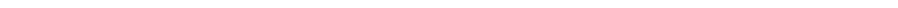
MOBILISATION PUBLIQUE

hasard. Nous devons savoir à l'avance qui participera.

Nous voulons faire monter la pression exercée sur le décideur et planifier des activités recueillant le soutien de la majorité des travailleurs. Les activités devraient progressivement devenir plus intenses (voir la ligne continue) ; elles ne devraient pas atteindre l'intensité maximale trop vite et ensuite être soumises à une pression constante (voir la ligne discontinue) ni atteindre trop tôt l'intensité maximale et perdre la pression (voir la ligne en

pointillé).

Donner à l'employeur ou au décideur la possibilité de répondre à nos revendications avant d'intensifier les actions. Ceci est très important, surtout si les travailleurs n'ont pas affronté collectivement le décideur auparavant. Cela permet à l'employeur de mesurer notre force et par conséquent de répondre à nos revendications. Cela permet aussi aux travailleurs et à nos alliés de défendre le syndicat et de savoir que nous prenons les mesures appropriées. Et cela nous



SONDER L'OPINION DES TRAVAILLEURS

« Seriez-vous disposé à participer à [action] le [date] si tout le monde le fait ? »

« Pouvez-vous faire quelque chose d'autre pour nous aider ce jour-là ? »



MOBILISATION PUBLIQUE

**Apprendre les uns des autres**

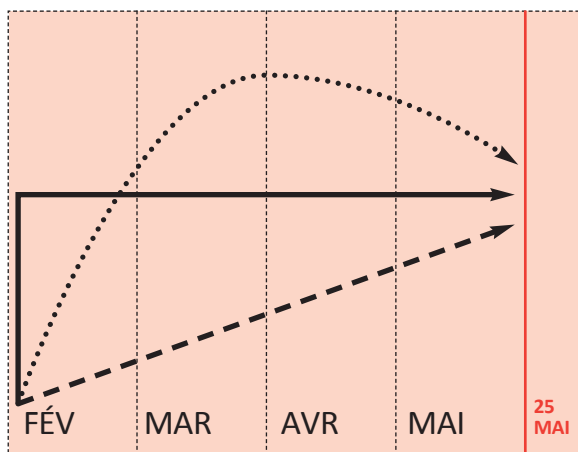
Quand le syndicat des transports maritimes et ferroviaires de Nouvelle Zélande a décidé que la nouvelle convention collective des cheminots syndiqués inclurait une hausse de salaires de 2,2 pour cent ainsi qu'une série de conditions améliorées, l'employeur s'est empressé de saper les efforts du syndicat en offrant aux travailleurs non syndiqués une augmentation de 3 pour cent mais sans les conditions (taux de pénalités, taux des heures supplémentaires, etc.) prévues dans la convention collective.

Pour s'opposer à cette mesure antisyndicale, le syndicat a distribué aux membres une boutonnière à porter sur le lieu de travail où il est inscrit « 2.2% et fier de cela ». Cette boutonnière a été portée avec fierté et a fait échouer la tentative de l'employeur de diviser les travailleurs et de saper le syndicat.

Aujourd'hui, le syndicat représente 89 pour cent des effectifs.

Eddie Dickson

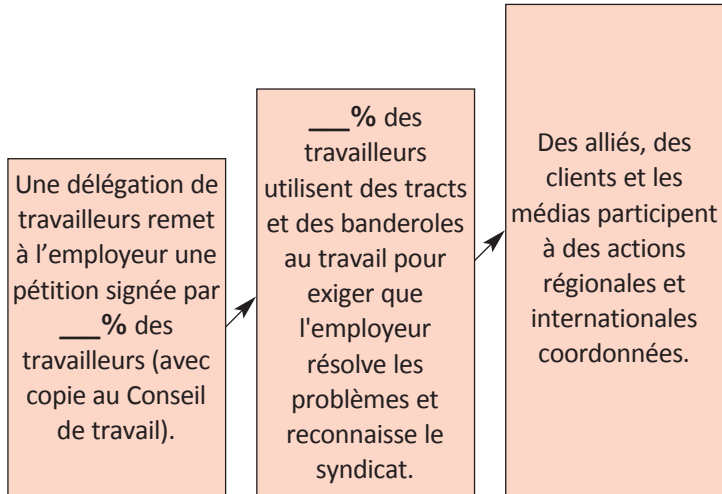
Responsable retraité du syndicat des transports maritimes et ferroviaires de Nouvelle Zélande

INTENSIFIER L'ACTIVITÉ

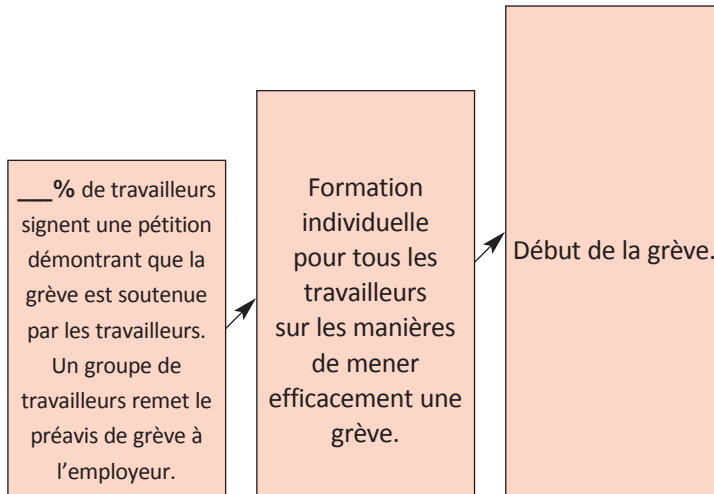


MOBILISATION PUBLIQUE

EXEMPLE : DEMANDE DE RECONNAISSANCE SYNDICALE



EXEMPLE : GRÈVE



MOBILISATION PUBLIQUE

permet de passer à l'offensive : l'employeur doit répondre à nos exigences et doit respecter notre calendrier.

Parfois les employeurs offriront de meilleures conditions de travail aux travailleurs pour leur montrer qu'ils n'ont pas besoin du syndicat. Si cela se produit, il faut s'assurer que la victoire est décrite comme étant le résultat de l'action syndicale et qu'elle est une raison supplémentaire pour poursuivre la démarche d'organisation syndicale.

Parfois, les employeurs tardent à donner une réponse, en espérant que les travailleurs se décourageront. Il faut dire aux travailleurs de s'attendre à la lenteur des réponses des employeurs, imposer des délais à l'employeur et renforcer les revendications par la montée en puissance des activités.

Les alliés de la société civile peuvent nous aider. Nous pouvons demander aux travailleurs s'ils sont actifs dans des organisations de la société civile. Il y a peut être des réunions importantes organisées par l'industrie ou des occasions sociales ou communautaires où nous pouvons parler publiquement des préoccupations des travailleurs. Nous devons trouver des organisations qui peuvent nous aider à influencer l'employeur.

Pensez à la nature de votre

message et à qui il sera destiné. Se préparer à contacter les médias (presse écrite, télévision, radio, internet, etc). Utilisez des dépliants, des pancartes, des affiches, des lettres, des autocollants, des ballons et autres supports pour divulguer votre message.



Le module en PowerPoint intitulé « Mobilisation publique » qui accompagne ce chapitre, comprend des travaux pratiques qui vous aideront à revoir vos jalons pour assurer la participation maximale des travailleurs avant de manifester publiquement leur soutien en faveur du syndicat. D'autres travaux pratiques vous aideront à planifier la mobilisation publique ou la manifestation du soutien.



MOBILISATION PUBLIQUE

Apprendre les uns des autres

Nous pouvons respecter nos jalons même dans une confrontation publique et une action revendicative.

Le personnel navigant de cabine de LAN Airlines en Argentine a pu obtenir les coordonnées de 95 pour cent de leurs collègues et a développé les arbolitos ou réseaux de travailleurs. Quand la compagnie a appris qui étaient les leaders syndicaux, ils ont fait l'objet de mesures disciplinaires, ils ont été harcelés et même renvoyés. Il y a eu un « syndicat jaune » et une forte campagne antisyndicale.

La convention collective applicable au personnel au sol, aux pilotes, aux contrôleurs et personnel navigant de LAN et négociée par les syndicats arrive à échéance. Ces syndicats se préparent à mener une action revendicative collective si le personnel navigant

licencié n'est pas réintégré et si les salaires et les conditions de travail ne sont pas améliorés pour tous les employés de LAN.

Le personnel navigant serait touché par les éventuels vols annulés mais ne seront pas invités à participer à l'arrêt de travail. Ils seront tenus informés de la situation concernant le syndicat et les négociations en cours. Nous continuons de resserrer les liens et intensifier les communications avec le personnel navigant et nous nous penchons sur les problèmes tels que la fatigue, le stress et les horaires. À l'heure actuelle le comité d'organisation syndicale est composé d'ex membres d'équipage de LAN et de personnel navigant d'autres compagnies aériennes.

Dina Feller

Affiliée de l'ITF, Argentine

Apprendre les uns des autres

CSAV (Compañía Sud Americana de Vapores) est la plus grande compagnie de transports maritimes cotée en bourse en Amérique du sud. L'ITF a organisé une campagne couronnée de succès pour améliorer les conditions de travail des gens de mer à bord des navires de la CSAV et les navires affrétés par la CSAV. Les inspecteurs de l'ITF se sont rendus sur les navires et

ont fait rapport sur les conditions. De nouveaux accords ont été conclus et plus de 1.000 gens de mer bénéficient des salaires et conditions négociés par l'ITF. Un sondage demandant aux gens de mer si leurs conditions s'étaient améliorées à la suite de la campagne leur a permis de partager les succès et de voir les avantages qu'offre un syndicat.

La Section des gens de mer de l'ITF



MOBILISATION PUBLIQUE**Apprendre les uns des autres**

Nous avons pris contact avec la majorité des salariés d'un sous-traitant d'une entreprise mondiale de livraison. Nous avons été indignés par les bas salaires qu'ils touchent pour le dur labeur qu'ils font. Si nous nous mobilisons publiquement contre la société dès à présent, nous courons le risque que les salariés soient licenciés ou que l'entreprise mondiale se débarrasse de la société sous-traitante.

En revanche, nous mettons nos travailleurs syndiqués en contact avec chacun des travailleurs de la société sous-traitée. Nous gardons le contact et nous nouons des relations sociales. Nous prenons aussi contact avec les salariés des autres sociétés sous-traitantes.

Le processus habituel pour notre syndicat serait d'élire un comité d'entreprise dès que nous contactons les salariés. En Autriche, lorsque l'on parle de syndicalisation, c'est souvent pour augmenter le nombre d'affiliés ou pour élire un comité d'entreprise.

Nous offrons une protection juridique aux délégués membres du comité d'entreprise mais sans une forte densité syndicale, l'employeur licencie habituellement le candidat au comité d'entreprise. Nous gagnons le procès mais cela peut durer deux ans. Pendant ce temps, le conflit et la peur règnent et le syndicat ne peut plus contacter les salariés. Souvent l'employeur sait qu'il va perdre le procès et il conclut un accord avec nous. L'accord inclut une nouvelle élection au comité d'entreprise mais ce nouveau comité d'entreprise est maintenant neutralisé et ne prend plus de mesures contre la société.

Aujourd'hui nous organisons les travailleurs dans le secteur de la livraison mondiale plus lentement mais nous pensons que cette méthode donnera de bons résultats et offrira une meilleure protection aux salariés sous-traités.

Harald Voitl

Affilié de l'ITF, Autriche

MOBILISATION PUBLIQUE

Apprendre les uns des autres

Nous avons commencé à organiser les travailleurs portuaires de Maersk à Aqaba, puis à Tanger, et Bahreïn et enfin à Casablanca. Maersk était une nouvelle entreprise à Casablanca. Il y avait 780 salariés opérant huit grues. Les effectifs sont jeunes – la plupart ont vingt ans – et pour un grand nombre d'entre eux, c'était leur première expérience professionnelle. Nous les avons observés discrètement pendant un an. Nous avons des membres syndiqués travaillant auprès des autorités portuaires à Casablanca qui ont gardé le contact avec eux.

Ensuite, la société a envoyé 30 marocains à Aqaba, en Jordanie pour suivre une formation. Les membres syndiqués chez Maersk à Aqaba ont pu nous donner la liste des 30 participants et leurs coordonnées. Je me suis personnellement mis en contact avec deux participants qui étaient considérés comme les plus forts du groupe des 30. Quand ils ont entendu mon nom, ils se sont sentis mal à l'aise car mon nom est lié au syndicat. Je ne leur ai pas parlé du syndicat ; j'ai parlé du nouveau matériel à Tanger. La conversation est progressivement passée au sujet des salaires et ils m'ont demandé une comparaison des salaires. Ils ont été stupéfiés par la différence très élevée entre leurs salaires et ceux des autres. Les salariés ont compris que leurs contrats individuels permettaient aux deux parties d'annuler et qu'en fait, ils pouvaient se faire licencier sans préavis.

Nous avons progressivement pris plus de contacts avec les salariés. Six salariés ont été envoyés de Casablanca à Tanger et là-bas, les salariés syndiqués du port de Tanger ont pris contact avec eux et cela nous a aidés aussi.

À cette époque, nous avions entre 20 à 30 salariés qui venaient nous voir dans les locaux du syndicat. Nous ne voulions pas attirer l'attention de la société et nous avons dit aux salariés de venir en petits groupes après leur travail. Parfois, deux personnes venaient et parfois une vingtaine.

Nous avons organisé un séminaire, une première réunion sur le sujet suivant : « les effets sociaux et professionnels de la crise financière mondiale sur les salariés d'APM ». 80 personnes y ont assisté. Nous avons établi la liste des problèmes rencontrés par les salariés et nous les avons triés en deux catégories : (1) ceux que l'on peut résoudre légalement ou (2) ceux que le syndicat doit résoudre. Les salariés ont quitté le séminaire en soutenant fortement le syndicat.

Une fois que nous avons eu un soutien suffisant des salariés, nous avons affronté la société avec le soutien du réseau syndical Maersk de l'ITF, à l'occasion d'une réunion à Copenhague où Maersk parlait du grand respect qu'elle a envers les droits des salariés à se syndiquer.

Said Elhayrash

Affilié de l'ITF, Maroc

MOBILISATION PUBLIQUE

Apprendre les uns des autres

Nous organisons les chauffeurs de taxis à Carthagène. Nous avons commencé en organisant des réunions dans les stations d'essence et les laveries de voiture.

Nous avons fait pression sur la municipalité pour obtenir des aires de rassemblement (zones jaunes). Sans ces aires officielles de rassemblement, les autorités distribuait des amendes aux chauffeurs et mettaient leur véhicule à la fourrière alors qu'ils attendaient les clients devant les hôtels. Nous avons fait pression sur le maire et le conseil municipal pendant les élections. Nous avons organisé une grande manifestation des taxis autour de la mairie de la ville. Nous avons gagné et ceci nous a permis de former notre syndicat.

Quand nous sommes devenus plus forts, nous avons tenu des assemblées dans chaque quartier de la ville. Nous avons élu des représentants de ces

quartiers pour qu'ils deviennent les principaux dirigeants du syndicat. Il existe 5.741 taxis et 3.200 d'entre eux sont affiliés à notre syndicat. Nous continuons de nous développer.

Nous sommes confrontés à la répression en raison de notre démarche d'organisation syndicale. Nos dirigeants ont reçu des menaces de mort ; certains sont décédés et d'autres sont partis en exil. Nous travaillons à présent avec les autorités nationales pour obtenir la sécurité sociale, la couverture médicale, et l'assurance contre les accidents du travail pour les chauffeurs de taxis. Les sociétés ne respectent pas la loi dans ce domaine.

À présent, les autorités nous respectent car ils savent que nous pouvons créer des bouchons dans la zone touristique aussi. La ville est entourée d'eau et pour les hôtels, il n'y a qu'une voie d'accès pour l'aéroport.

Orlando Olier

Affilié de l'ITF, Colombie



Fédération internationale des ouvriers du transport

ITF House
49-60 Borough Road
Londres
SE1 1DR

Tél: +44 20 7403 2733

Fax: +44 20 7357 7871

Email: education@itf.org.uk

organising@itf.org.uk

Web: www.itfglobal.org

ISBN No: 1-904676-54-5