# Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain

Manuel de référence de l'ITF à l'intention des syndicalistes dans le secteur des transports

# Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain

Manuel de référence de l'ITF
à l'intention des syndicalistes
dans le secteur des transports

# Comment utiliser ce manuel de référence

Ce manuel de référence est destiné :

- **aux militants syndicaux dans les secteurs des transports**
- **aux éducateurs syndicaux et aux comités d'éducation des affiliés de l'ITF**
- **aux responsables syndicaux, aux membres des exécutifs et aux membres des comités nationaux/régionaux des affiliés de l'ITF**
- **aux personnels et aux permanents politiques des affiliés de l'ITF traitant des droits syndicaux.**

Le présent manuel de référence a pour objectifs :

- **de vous aider à comprendre ce que sont les droits internationaux des travailleurs et des syndicats dans le cadre des normes mondiales en matière de droits humains**
- **de vous aider à connaître mieux et de façon plus spécifique les droits des travailleurs des transports**
- **de vous aider, vous et votre syndicat, à concevoir une action locale, nationale et internationale en faveur des droits humains et syndicaux.**

Comment peut-on utiliser ce manuel de référence ?

- **Comme document de travail. Tout au long de l'ouvrage, vous trouverez des études de cas, des points d'action, des citations et des références. Ne vous contentez pas de les lire, ils sont là pour servir. Nous espérons que cela vous encouragera à réfléchir à ce que vous pouvez faire. Prenez note de ces points, puis engagez l'action qui s'impose.**
- **Dans des ateliers/séminaires/formations syndicaux. Les éducateurs syndicaux peuvent, à tout moment, prendre tout ou partie de cet ouvrage en vue d'une intégration dans des documents de formation. Il propose des thèmes de discussion et d'activités éducatives qui peuvent être abordés avec les participants lors de vos formations.**
- **En l'étudiant dans le cadre d'une équipe de permanents ou militants syndicaux. Assurer le suivi de vos débats, établir des plans, organiser des événements et des actions pour consolider vos campagnes en faveur des droits humains et des travailleurs.**
- **Comme référence. Cet ouvrage ne doit pas être consulté une seule fois puis mis de côté ; au contraire, il doit être conservé comme source de référence future.**

Surtout, ce manuel est là pour être utilisé.

Le présent manuel de référence constitue l'un des piliers de la stratégie *«Mobilisons la solidarité»* que l'ITF a adoptée lors de son Congrès mondial de New Delhi, en 1998. Il fait partie d'un ensemble de trois manuels dont les deux autres sont : *«Les femmes qui transportent le monde»* et *«Mondialisons la solidarité»*.

# Table des matières


Comment utiliser ce manuel de référence 2

Introduction 4

1 Les travailleurs des transports et les droits humains 5

- Les droits dans les Statuts de l'ITF 7
- La remise en cause des droits 8
- L'économie mondiale et les normes fondamentales du travail 10
- Les droits des réfugiés et des travailleurs immigrés 11

2 Droits humains - pour tous 17

- Les principaux instruments en matière de droits humains 19
- Déclaration universelle des droits de l'homme 20
- Les différents types de droits 21
- Les syndicats disent «non» à la discrimination 23

3 Droits des travailleurs - pour tous 27

- L'Organisation internationale du travail 29
- Que sont les normes internationales du travail ? 30
- Les normes fondamentales du travail de l'OIT 31
- Autres droits importants 38
- Droits des travailleurs des transports 40

4 Agir en faveur des droits 51

- Solidarité dans toute l'ITF 54
- Porter plainte auprès de l'OIT 58
- Exercer des pressions sur les gouvernements 60
- Pressions sur les employeurs 61
- Mettre en place une action locale et mondiale 63

Sources d'informations relatives aux droits humains 66

# Introduction

Les syndicats sont des organisations de défense des droits humains. Ils dépendent de droits qui comptent parmi les plus fondamentaux - comme le droit syndical et la liberté de parole. Or, les syndicalistes ne font pas que dépendre de ces droits, ils sont également le fer de lance du combat mené pour les obtenir, pour tout le monde, et pas seulement pour les membres des syndicats.

Pourtant, aujourd'hui encore, des syndicalistes se voient encore quotidiennement refuser ces droits, partout dans le monde. Ainsi, en 2000, ce ne sont pas moins de 209 syndicalistes qui ont été assassinés en raison de leurs activités syndicales, selon la Confédération internationale des syndicats libres. Sur ce nombre, 153 venaient d'un seul pays, la Colombie.

L'ITF insiste sur le fait que les droits des travailleurs sont des droits humains. Une meilleure connaissance du système des droits humains permettra à ses affiliés d'être mieux armés pour défendre les droits de leurs membres et militer en faveur d'une application intégrale des droits humains à tous.

Les Statuts de l'ITF font référence à de nombreux droits humains fondamentaux. Nous tenons pour particulièrement importantes les conventions de l'OIT relatives aux droits humains - les normes fondamentales du travail - mais nous nous soucions également d'un éventail plus large de droits qui dépassent ce simple cadre. Le droit à la liberté d'expression et le droit de rassemblement ; le droit à un travail qui ne soit ni dangereux ni nuisible à la santé ; le droit de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe ou la race. Ceux-là aussi font partie des nombreux autres droits humains admis dans les accords internationaux.

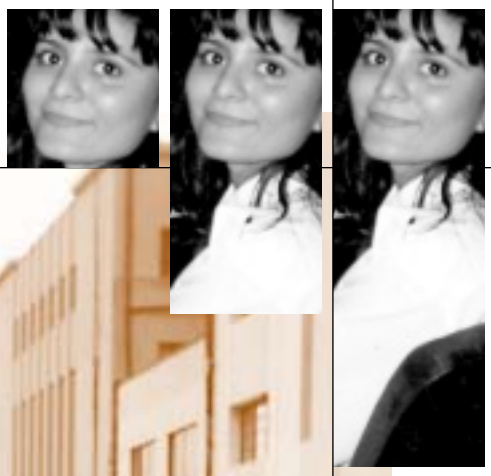
La campagne «Les droits humains n'ont pas de frontières», que la Section de l'aviation civile a lancée en collaboration avec Amnesty International, constitue un exemple pratique de notre engagement. On demande aux travailleurs des transports de prendre des décisions qui bloquent les déplacements des réfugiés, les laissant ainsi exposés aux persécutions, aux peines de prison, voire à la torture et à la mort que leur infligent certains gouvernements. Les affiliés de l'ITF soutiennent leurs membres qui travaillent pour des compagnies aériennes, maritimes, routières ou ferroviaires et qui refusent d'endosser ce rôle.

Les conventions et les traités internationaux relatifs aux droits humains ne peuvent se substituer aux fondements-mêmes du travail syndical - organisation et négociation collective. Cependant, ils peuvent aider l'ITF à mener à bien la tâche que lui assigne ses Statuts : promouvoir et défendre sur le plan international les intérêts économiques et sociaux des travailleurs des transports de toute catégorie et leurs organisations syndicales.

C'est cette tâche qui fait l'objet de cet ouvrage.

**David Cockroft**

**Secrétaire général de l'ITF**



# Les travailleurs des transports et les droits humains

1

Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain

**«L'ITF insiste sur le fait que les droits des travailleurs sont des droits humains. Une meilleure connaissance du système des droits humains permettra à ses affiliés d'être mieux armés pour défendre les droits de leurs membres et militer en faveur d'une application intégrale des droits humains à tous.»**

*David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF*

Les droits humains n'ont pas été donnés en cadeau aux peuples par leurs dirigeants. Ce sont les gens ordinaires, travailleurs et communautés, qui les ont acquis de haute lutte, payant parfois leurs efforts de leur vie, afin de faire passer le message selon lequel chacun doit être traité dans un souci d'égalité et de dignité.

Le droit de former des syndicats n'a vu le jour qu'au terme de maintes et maintes luttes menées par les travailleurs dans beaucoup de régions de la planète. C'est un combat qui se poursuit encore aujourd'hui. Les syndicats, les organisations de travailleurs, ont toujours occupé les avant-postes de la lutte mondiale en faveur des droits humains pour tous, et pas seulement pour leurs membres. On pourrait aller jusqu'à dire que c'est véritablement le mouvement syndical, au travers de l'Organisation internationale du travail, qui a inventé les législations modernes en matière de droits humains et le système qui les supervise dans le cadre des Nations unies.

Par exemple, nombreux sont les travailleurs de par le monde à se souvenir du combat historique contre l'apartheid en Afrique du Sud, qui n'a abouti qu'en 1994 avec les premières élections démocratiques de ce pays. Il s'agissait d'un régime de discrimination raciale imposé par un gouvernement minoritaire blanc et l'une des pires formes de violation des droits humains qu'ait connue le monde. Il a fini par s'écrouler sous les efforts conjugués d'un mouvement politique, où les syndicats du pays ont assumé un rôle prépondérant, et de sanctions économiques internationales, demandées par les travailleurs d'Afrique du Sud et épaulées par le mouvement syndical international. Les syndicats, sur place et à l'étranger, ont été au cœur de la lutte contre l'apartheid.

Les travailleurs des transports et leurs syndicats ont fait preuve de fermeté et de fierté dans leur lutte en faveur des droits humains et de ceux des travailleurs. Toutefois, il n'en a pas toujours été ainsi. A l'aube du 20ème siècle, les hostilités entre Européens et le protectionnisme des gens de mer européens à l'égard des Asiatiques ont généré de multiples divisions au sein de l'ITF, souvent fondées sur des stéréotypes racistes. Cependant, sous la houlette du Secrétaire général Edo Fimmen (1919-1942), une politique antiraciste et anticolonialiste a été élaborée à l'issue de la Première Guerre mondiale. Edo Fimmen était un internationaliste convaincu et n'a jamais cessé de forger des relations solides entre les travailleurs, dans le but de surmonter les divisions se fondant sur la nationalité, la race ou l'appartenance religieuse.

Voilà quatre-vingts ans, en 1920, l'ITF a organisé son premier boycott commercial international et est ainsi parvenue à isoler la Hongrie en raison de la «terreur blanche» que faisait peser le régime Horthy en exécutant ses opposants. Au cours des années 1920 et 1930, l'ITF a assumé un rôle majeur dans la lutte contre le fascisme en Europe. Les répressions ont décimé les rangs des syndicats, mais des réseaux clandestins de cheminots, de gens de mer et d'autres, appuyés par le bureau de l'ITF à Amsterdam, ont largement adhéré aux mouvements de résistance dans toute l'Europe.

Pendant de longues périodes, de profonds clivages politiques ont porté atteinte à la solidarité internationale des travailleurs, notamment durant la Guerre froide. Mais il existe des pans entiers de leur histoire dont les travailleurs des transports peuvent être fiers. Ces luttes ont fait de l'ITF un organisme fondé sur des principes de démocratie, d'égalité et de justice, comme le prouvent ses Statuts.

**Renseignements complémentaires**

*Solidarity - The First 100 Years of the International Transport Workers' Federation*, Pluto Press, Londres, 1996

*The International Transport Workers' Federation 1914-1945 : The Edo Fimmen Era*, édité par Bob Reinalda, Stichting Beheer IISG, Amsterdam, 1997

# Les droits dans les Statuts de l'ITF

Les Statuts de l'ITF énoncent clairement l'engagement que l'organisation prend en faveur des droits humains, comme le montre cet extrait :

## Préambule

La Fédération internationale des ouvriers du transport, fondée en 1896, est une organisation internationale qui a pour objet de grouper les organisations syndicales des travailleurs du transport de tous les pays, sans distinction de couleur, de nationalité, de race ou de croyance.

C'est un organisme syndical libre, créé pour promouvoir et défendre sur le plan international les intérêts économiques et sociaux des travailleurs des transports de toute catégorie et leurs organisations syndicales. Elle se déclare en faveur de la défense de la démocratie et de la liberté et contre le colonialisme, l'impérialisme, le totalitarisme et l'agression sous toutes leurs formes, ainsi que toute discrimination fondée sur couleur, nationalité, sexe, race ou croyance

## Article 1 : Buts et méthodes

1) **Dans tous les aspects de son activité, l'ITF souscrit sans réserve aux principes du mouvement syndical libre mondial ainsi qu'aux buts et idéaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) énoncés notamment dans sa Déclaration de Philadelphie de 1944.**

2) **Les buts de l'ITF sont :**

   a) **promouvoir la reconnaissance universelle des Conventions n° 87 et n° 98 de l'Organisation internationale du travail relatives respectivement à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical, et concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective et d'autres instruments pertinents de cette organisation ;**

   b) **soutenir le travail des Nations Unies, de ses agences et d'autres organisations intergouvernementales et non gouvernementales lorsque leurs activités visent à promouvoir la paix fondée sur la justice sociale et le progrès économique ;**

   c) **aider les organisations affiliées à défendre et à promouvoir, sur le plan international, les intérêts économiques, sociaux, professionnels, éducatifs et culturels de leurs membres ;**

   d) **aider les organisations affiliées en développant la recherche sur les problèmes intéressant leurs membres, sur les conditions et la législation du travail, l'organisation et l'éducation syndicales, les négociations collectives et toutes autres questions en relation avec les objectifs de l'ITF ;**

   e) **aider les travailleurs du transport et des industries connexes à défendre et à favoriser leurs intérêts économiques, sociaux professionnels, éducatifs et culturels.**

# La remise en cause des droits

Les droits syndicaux et les travailleurs qui se battent pour eux sont, aujourd'hui encore, dans la ligne de mire de certains employeurs et gouvernements. Chaque année, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) publie des statistiques mondiales relatives aux syndicalistes victimes d'abus manifestes de leurs droits humains. Une lecture bien sinistre.

En l'an 2000, par exemple, ce ne sont pas moins de 209 syndicalistes qui ont été assassinés ou qui ont «disparu» parce qu'ils avaient eu la témérité de défendre les droits des travailleurs. Ce chiffre représente une progression stupéfiante de 50 % par rapport à 1999. La faute en incombe avant tout à la Colombie, où 153 personnes, au moins, ont payé de leur vie leurs activités syndicales en l'an 2000. Au Bangladesh, quatre travailleurs ont été sauvagement assassinés par la police dans le port de Mongla alors qu'ils manifestaient pour l'embauche de travailleurs supplémentaires. En Bolivie, la police a tué 14 personnes, au moins, durant une vague de protestations sociales demandant une hausse des salaires et une baisse du coût de l'eau.

Arrestations, actes de torture, ingérence dans les affaires internes des syndicats et licenciements répressifs progressent également dans bien des pays. Partout dans le monde, quelque 3 000 travailleurs ont été blessés, 8 500 arrêtés, plus de 100 000 harcelés et près de 20 000 licenciés pour leurs activités syndicales, rien que pour l'année en question.

On a assisté à un développement croissant des zones franches d'exportation dans quelque 33 pays. Les travailleurs y sont généralement privés de tous les droits syndicaux. Dès leur création, les syndicats sont la cible d'attaques incessantes.

Le Moyen Orient se démarque comme étant la région où le droit d'organiser librement des syndicats reste l'exception. Les régimes antidémocratiques proscrivent tout bonnement toute forme d'activité syndicale.

Dans toute l'Europe de l'Est et dans les Balkans, on encourage la création de syndicats d'entreprise. En Bosnie-Herzégovine et ailleurs, la Banque mondiale prône l'adoption d'une législation du travail antisyndicale. Toutefois, c'est au Bélarus que sont commises les pires formes de violations des libertés syndicales dans la région.

En Afrique, la CISL cite le Zimbabwe, Djibouti, l'Ethiopie, le Swaziland, le Maroc, le Soudan, la Guinée équatoriale et la Libye, qu'elle considère être les pays où la liberté syndicale est la plus brimée. En Amérique latine, ce sont la Colombie, le Venezuela, le Guatemala et le Costa Rica. En Asie, la CISL épingle la Birmanie, la Chine, les Fidji, le Pakistan et l'Indonésie.

Les pays développés ne font pas exception à la règle. Certes on ne vous tuera probablement pas pour vos activités syndicales, mais beaucoup de travailleurs voient leurs droits enfreints, en particulier les fonctionnaires. Ainsi, en Australie, le Ministère des relations sur les lieux de travail a révélé avoir réalisé un «code de conduite» à l'usage des hauts fonctionnaires sur la «manière de mentir, de semer la confusion, de discréditer et de répandre des informations fallacieuses en guise de tactiques de négociation».

Les travailleurs des transports font partie des victimes mais ils n'hésitent pas non plus à s'engager dans l'action au nom de la solidarité, comme nous allons le voir.

**Renseignements complémentaires**

Confédération internationale des syndicats libres, *«Rapport annuel des violations des droits syndicaux»*, voir www.icftu.org

*Foto: CFMEU*

# La mondialisation et les atteintes aux droits

Dans tous les secteurs où l'ITF est représentée et sur tous les continents de la planète, la «mondialisation» néolibérale en cours menace les droits chèrement acquis pour les travailleurs.

Les gens de mer ont peut-être été les premiers à reconnaître les signes, à mesure que les pavillons de complaisance gagnaient du terrain. Dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, les armateurs ont commencé à «fuir» vers d'autres pays pour y faire immatriculer leurs navires, ce qui leur permettait de profiter d'une réglementation laxiste «complaisante» à leur égard. La campagne de l'ITF contre les pavillons de complaisance a vu le jour en 1948 pour combattre ce système.

Les travailleurs des autres secteurs du transport ont senti les effets de la «mondialisation» quelque temps après. La restructuration des ports, des chemins de fer ou des transports routiers connaît un développement rapide depuis les années 1990. Cette avancée de la restructuration ne s'appuie pas uniquement sur la privatisation, les fusions, la sous-traitance et d'autres changements importants au niveau de l'actionnariat. Elle implique en outre une déréglementation, un assouplissement délibéré de la législation pour l'expurger de toutes les protections arrachées de haute lutte pour les travailleurs, ainsi qu'un recul de la consultation avec les représentants des salariés. Elle a ouvert la voie aux licenciements massifs, à la précarisation des emplois, à une demande accrue de «souplesse» de la part des travailleurs et à un abaissement des normes en matière d'hygiène et de sécurité. Elle a facilité la tâche des «chasseurs de syndicats».

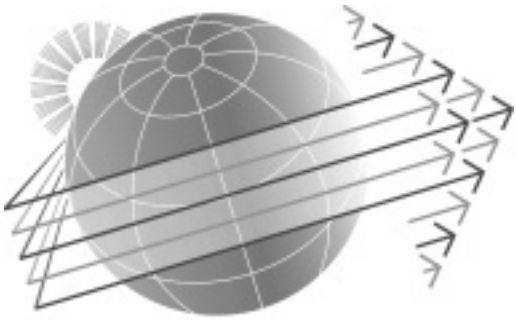
L'aviation civile reste, en revanche, une industrie relativement réglementée, ce qui s'explique par son caractère stratégique pour l'économie mondiale et par les dangers énormes que représenterait un assouplissement des normes. Cependant, les travailleurs de l'aviation civile, tant au sol qu'en l'air, doivent rester vigilants. Il s'agit d'une industrie hautement concurrentielle où les compagnies aériennes n'ont de cesse que de comprimer les coûts et d'exiger davantage de leurs travailleurs.

## Mondialisons la solidarité

La résolution n° 1, *Les travailleurs du transport et l'économie mondiale*, adoptée par le Congrès de l'ITF à New Delhi, 1998, affirme :

**Les sociétés de transport se transforment de plus en plus en sociétés transnationales qui recherchent la rentabilité dans un environnement d'intense compétition internationale. Elles veulent abaisser leurs coûts en pratiquant le «dumping social» dans un marché du travail mondial, où elles peuvent employer la main d'œuvre la moins chère et la plus vulnérable.**

**Les gouvernements ont favorisé le processus de mondialisation en attaquant et affaiblissant les droits des travailleurs, en adoptant des législations du travail toujours plus contraignantes et répressives.**



La résolution n° 1 lançait un appel en faveur d'un renouvellement des engagements envers des normes internationales minimales, parallèlement à une action syndicale revue à la hausse à l'échelle internationale.

Ces questions sont abordées plus en profondeur dans le manuel de référence de l'ITF intitulé «*Mondialisons la solidarité*».

## L'économie mondiale et les normes fondamentales du travail

Extraits de la *Résolution n° 1, Les travailleurs du transport et l'économie mondiale*, adoptée par le Congrès de l'ITF à New Delhi, en 1998

**23. La mondialisation de l'économie devait permettre une croissance économique plus rapide, une distribution plus équitable des richesses, des investissements internationaux et de la technologie, une élévation plus rapide des niveaux de vie et de l'emploi pour les travailleurs dans le monde entier [...].**

**24. La réalité est fort différente. Les capitaux multinationaux jouissent d'une liberté sans précédent vis-à-vis des contrôles gouvernementaux. Les employeurs peuvent s'établir librement dans pratiquement n'importe quel pays et choisir les législations du travail et régimes fiscaux qui leur conviennent le mieux. Les pays qui disposent de législations du travail décentes et de syndicats puissants arrivent en queue de peloton dans ce hit parade international.**

**25. L'ITF, qui a une longue expérience de la lutte contre les pavillons de complaisance, connaît fort bien ce système et sait qu'il ne peut être combattu que grâce à des normes internationales minimales soutenues par de vigoureuses actions syndicales organisées au plan mondial.**

**26. Aujourd'hui, on doit accorder une priorité indéniable à la création d'emplois dans les pays en développement. Toutefois, cela ne peut pas se faire aux dépens des conditions de travail gagnées après plus d'un siècle de luttes syndicales dans les pays industrialisés [...].**

**27. C'est la raison pour laquelle l'ITF accorde son soutien aux initiatives prises par le mouvement syndical international [...] pour établir des règles contraignantes qui empêchent les gouvernements qui violent les principales normes internationales du travail de prendre l'avantage en matière de concurrence [...]. Elle défend également âprement le rôle joué par l'Organisation internationale du travail, en tant qu'agence des Nations Unies responsable des travailleurs [...].**

**28. [...] Lors de la Conférence de l'OMC (Organisation mondiale du commerce) qui s'est tenue à Genève en juin 1998, un nombre important de leaders mondiaux ont [...] vivement préconisé un lien plus étroit entre l'OIT et l'OMC sur les questions commerciales et sociales.**

**29. [...] Il est [...] nécessaire d'adopter une nouvelle démarche clairement non protectionniste, qui reconnaisse la nécessité de protéger les droits sociaux et économiques, comme le droit au travail, et qui reçoive un consensus maximum au sein du mouvement syndical [...].**

**30. Ces normes du travail de base sont un commencement mais pas une fin en soi. Dans une industrie internationale comme le transport, les pressions exercées par l'économie mondiale obligeront à mettre en oeuvre des normes minimales beaucoup plus détaillées par l'intermédiaire d'actions syndicales internationales, par exemple grâce au développement de structures syndicales internationales pour les différentes sociétés multinationales [...]. Les codes de conduite internationaux, à caractère obligatoire, sont indispensables dans toute négociation portant sur la libéralisation des investissements étrangers directs [...].**

# Les droits des réfugiés et des travailleurs immigrés

L'accroissement des déplacements de populations par delà les frontières est l'une des conséquences de l'instabilité politique, du caractère oppressif de certains régimes et de grandes inégalités économiques. Certaines personnes fuient les persécutions et une mort éventuelle, et parmi elles, figurent des militants syndicaux. D'autres cherchent un emploi et des revenus pour soutenir leur famille désespérée.

De nombreux pays développés qui enregistrent un afflux massif de réfugiés et d'immigrés réagissent en appliquant des politiques sévères. L'ITF et Amnesty International estiment toutes deux que ces politiques empêchent par trop souvent des personnes véritablement menacées d'arriver dans un pays sûr et d'y chercher une protection en tant que réfugiées, ce qui va à l'encontre de l'esprit de la Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés.

Par exemple, de nombreux pays disposent désormais de lois qui rendent les compagnies de transports responsables de l'arrivée d'un immigrant «illégal». Un transporteur dont un des passagers n'est pas en possession des papiers lui permettant d'entrer dans un pays doit payer une amende et assumer la responsabilité du logement, du rapatriement et des autres frais. Or, beaucoup de personnes qui fuient réellement des violations des droits humains ne sont pas à même d'obtenir les papiers requis. Il se peut qu'elles se cachent d'un gouvernement répressif ou que leur départ ait été trop précipité pour qu'elles aient eu le temps d'effectuer les démarches nécessaires. La guerre peut également rendre impossible l'obtention de tout document.

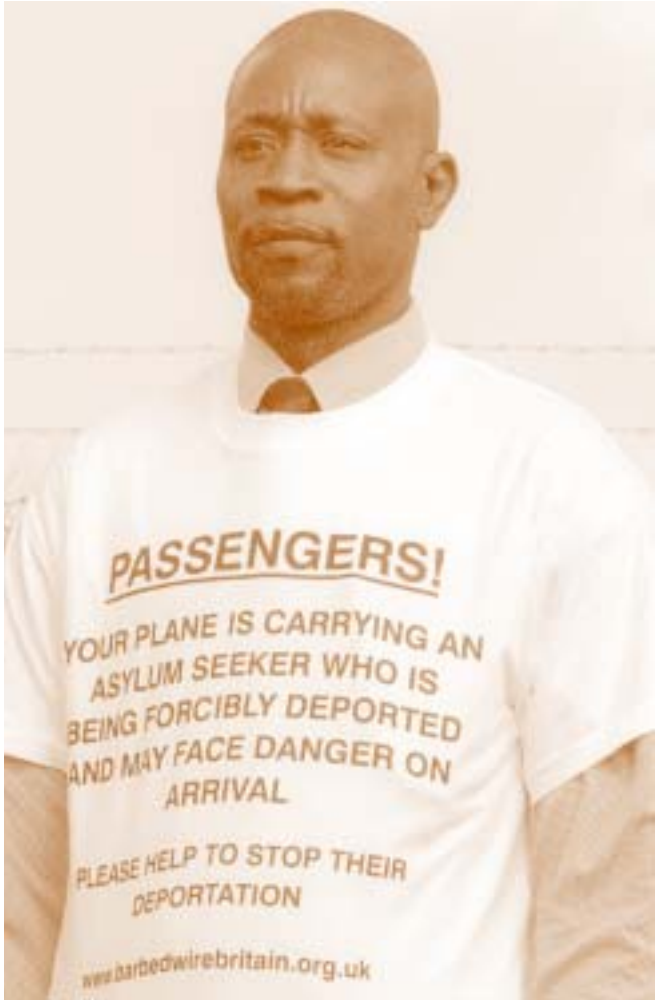



*Photo : Reportdigital/John Harris*

Voilà pour l'entrée. A la sortie - l'expulsion - on assiste parfois aux scènes les plus pénibles. Les membres de l'équipage de cabine des compagnies aériennes d'Europe ont déjà assisté à l'expulsion de personnes enchaînées, entravées à l'aide de ruban adhésif ou droguées. Il arrive que la police demande à ces travailleurs de l'aide pour maîtriser des réfugiés affolés, persuadés d'être renvoyés vers une mort certaine. C'est ainsi que des personnes expulsées peuvent se voir administrer des sédatifs sans qu'elles le sachent ou sans leur autorisation.

De telles politiques laissent une trace profonde sur les travailleurs des transports qui s'y trouvent mêlés. Ils s'indignent qu'on leur demande de devenir les complices de pratiques injustes et éprouvent de l'affliction pour les réfugiés. Leur gouvernement et leur employeur les placent dans une situation pénible, injuste et potentiellement illégale.

Par exemple, du fait des lois de responsabilité des transporteurs, les compagnies aériennes exigent désormais du personnel d'enregistrement et du personnel de cabine qu'ils contrôlent les papiers des voyageurs et décident eux-mêmes qui peut ou ne peut pas voyager. On ne peut toutefois attendre des salariés des compagnies aériennes qu'ils fassent office d'agents d'immigration. Cette tâche incombe aux gouvernements. C'est pour défendre ce point de vue que la Section de l'aviation civile de l'ITF a lancé, avec Amnesty International, la campagne «Les droits humains n'ont pas de frontières», relative aux droits des réfugiés et au rôle des travailleurs des compagnies aériennes. Beaucoup d'affiliés en Europe et en Amérique ont, eux aussi, organisé des campagnes.

Les réfugiés et les immigrés se cachent aussi à bord des navires. Dans certains cas, les passagers clandestins sont restés à bord pendant des mois, voire des années, parce que les autorités refusaient de les laisser débarquer. Dans d'autres, ils étaient plus nombreux que les membres d'équipage ; ailleurs encore, ils ont été assassinés, puis jetés par-dessus bord. Jusqu'à présent, il n'existe malheureusement aucune procédure acceptée sur le plan international pour faire face aux passagers clandestins. En 1997, l'ITF a adopté une politique sur ce thème, qui rappelle aux commandants et aux membres d'équipage qu'ils doivent être traités de manière équitable et humaine.

## Les travailleurs des transports ne sont pas des contrôleurs de l'immigration

Les affiliés de l'ITF soutiennent leurs membres qui travaillent pour des compagnies aériennes, maritimes, routières ou ferroviaires et refusent d'endosser le rôle de contrôleur de l'immigration. L'ITF conseille aux travailleurs des transports :

- **De se rappeler que les réfugiés ne doivent pas être considérés comme des criminels. Souvent, ils sont vulnérables et réclament de l'aide.**
- **D'expliquer qu'ils ne sont pas qualifiés ou ne souhaitent pas contrôler les papiers des passagers si leur employeur leur demande de le faire.**
- **D'insister, lorsqu'on leur demande de détenir un passager à bord, pour qu'un agent de l'immigration soit appelé dès que l'occasion se présente, et d'expliquer au passager que cela lui donnera la possibilité d'introduire une demande d'asile.**
- **Si un tel incident devait survenir, d'en informer le plus rapidement possible leur délégué syndical et de transmettre l'information à une section locale d'Amnesty International ou de toute autre organisation soucieuse du bien-être des réfugiés.**

L'ITF exhorte ses affiliés à :

- **sensibiliser leurs membres à cette question des droits humains**
- **en appeler à leur gouvernement pour qu'il :**
  - **garantisse l'application de toutes les normes et des droits existant à l'échelle internationale pour les demandeurs d'asile ;**
  - **abroge toutes les lois de «responsabilité des transporteurs» et les autres sanctions injustes prises contre les compagnies aériennes qui transporteraient des candidats réfugiés ;**
  - **œuvre en faveur d'un accord international relatif aux procédures d'asile mises en place par un comité d'experts au sein duquel siégerait le Haut Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés (HCR).**

## Les travailleurs français soutiennent les demandeurs d'asile

En France, la Fédération des travailleurs des transports FGTE-CFDT est l'un des syndicats qui représentent les travailleurs de l'aviation civile qui sont amenés à côtoyer chaque jour des candidats réfugiés en quête d'asile. On les rencontre qui déambulent dans les zones de transit des aéroports. Ils attendent les agents de l'immigration, sont déboussolés, effrayés ; ils n'ont pas de nourriture et ont parfois été séparés de leurs enfants. Il se peut également qu'ils soient fortement bouleversés parce que leur demande a été rejetée, ou qu'ils aient été battus par des agents de l'immigration et soient renvoyés dans leur pays, peut-être vers la prison, les tortures ou la mort. Pour la CFDT, ces expulsions sont des «Vols de la honte».

Il existe des problèmes pratiques liés à la formation du personnel, mais, selon le syndicat, il s'agit avant tout d'une question d'éthique et d'humanité. La FGTE-CFDT s'est associée à vingt autres groupements, y compris une association de magistrats et d'avocats et la section française d'Amnesty International, afin de fonder un organisme appelé Anafé. Ensemble, ils exercent des pressions pour améliorer les droits des réfugiés, enquêter sur les pratiques des autorités d'immigration et les tribunaux et les rendre publiques, entendre des experts, mener des campagnes d'information et mettre en place des lignes téléphoniques pour les travailleurs de l'aviation.

L'Anafé a également le droit de visiter chaque centre de détention de réfugiés du pays huit fois par an pour y surveiller les conditions et examiner chacun des cas. Tout aussi important, les associations de défense des droits humains peuvent demander de l'aide à la CFDT lorsqu'elles pensent, par exemple, qu'un réfugié est expulsé du pays avant la fin de la procédure judiciaire. Dans la mesure où 96 % des demandeurs d'asile arrivent à l'aéroport de Roissy à Paris, la CFDT admet que les travailleurs aéroportuaires et les membres des équipages de cabine ont un rôle vital à jouer pour faire en sorte que les réfugiés jouissent de tous leurs droits.

# L'ITF déplore le sort réservé à l'équipage et aux réfugiés du Tampa

Alors que le *Tampa*, un navire battant pavillon norvégien, était à l'ancre au large de l'Ile Christmas, en août 2001, le Maritime Union of Australia (MUA) et l'ITF ont fermement condamné le refus du Gouvernement australien de laisser débarquer les réfugiés présents sur le navire. Tous les navires de la flotte norvégienne de par le monde ont hissé leur pavillon en berne.

Ils étaient tous profondément inquiets au sujet des droits humains des 440 hommes, femmes et enfants réchappés d'un bateau indonésien en perdition, mais ils déploraient également la situation intolérable dans laquelle se retrouvaient le commandant et ses 27 membres d'équipage.

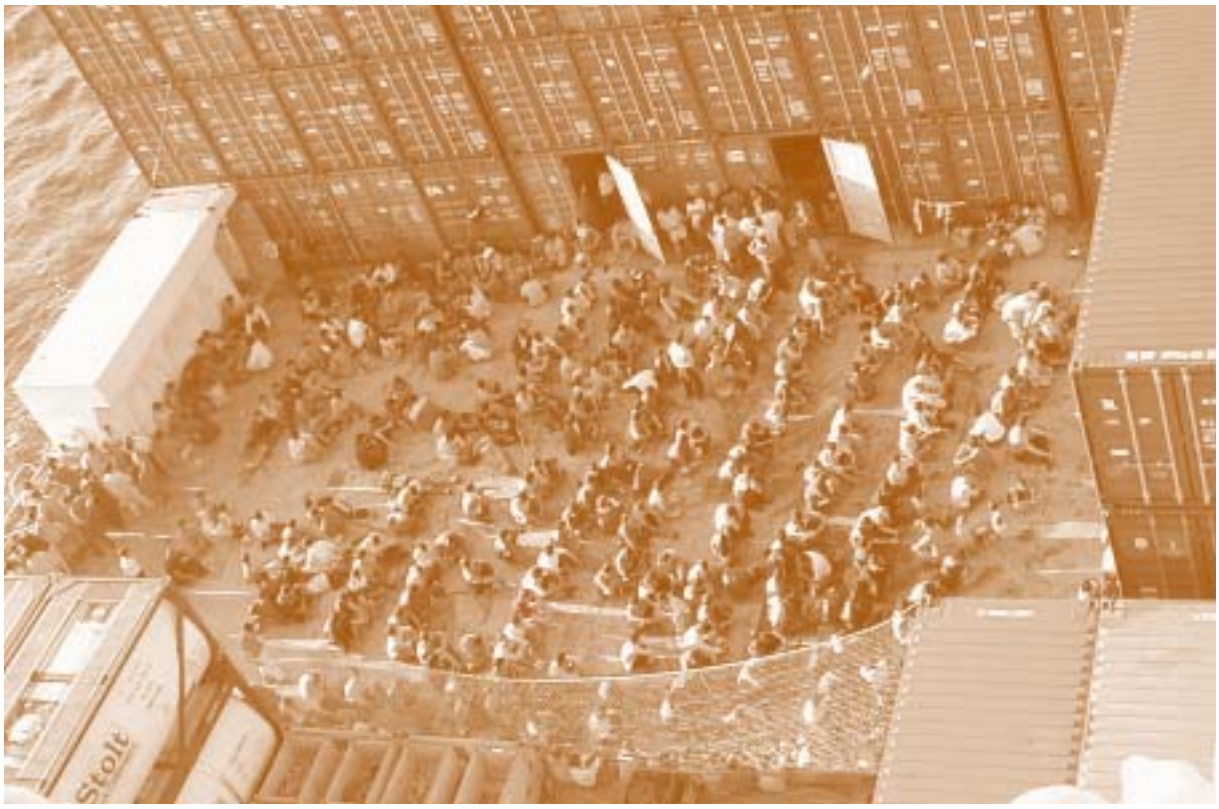
Dans une lettre adressée au Premier ministre John Howard, le Secrétaire général de l'ITF, David Crockroft, expliquait que les mesures prises par l'Australie contrevenaient aux conventions internationales. Parmi celles-ci figurait la convention Solas (sécurité de la vie en mer) de 1979, puisque, de toute évidence, le navire ne disposait pas du matériel de survie nécessaire pour un tel nombre de passagers.

Par ailleurs, le gouvernement empêchait ainsi le commandant de venir au secours de personnes en détresse en mer et de les ramener à terre, alors que cela relève de son devoir en vertu de la Convention internationale de 1979 sur la recherche et le sauvetage maritimes et de l'article 98 de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (UNCLOS).

L'ITF a averti que l'Australie risquait de créer un dangereux précédent qui pourrait gravement menacer les futurs sauvetages en mer. Selon l'ITF, nul ne doit placer les gens de mer «dans une situation où il leur faut trancher pour savoir si une personne est un réfugié ou un émigrant économique. Les gens de mer doivent aider les personnes en détresse et laisser ces questions aux autorités nationales».

Paddy Crumlin, le Secrétaire national du MUA craignait que le Gouvernement australien «n'ouvre une brèche permettant à l'industrie maritime internationale d'ignorer les personnes ou les navires en perdition en mer».

Les réfugiés, dont beaucoup fuyaient le régime des Talibans en Afghanistan, ont été transférés sur des navires militaires et emmenés en Papouasie-Nouvelle-Guinée et à Nauru.



## Principales questions pour les discussions

- ☐ **De quelles manières les travailleurs des transports et leurs syndicats dans votre pays ont-ils lutté en faveur des droits humains et des travailleurs ? Si possible, donnez des faits historiques en guise d'exemple.**
- ☐ **Quelles sont les forces au sein de la société mondiale - politiques, économiques et sociales - qui continuent, aujourd'hui encore, à menacer les droits fondamentaux de l'homme et des travailleurs ?**
- ☐ **Quelles sont les options les plus stratégiques que les syndicalistes peuvent prendre pour combattre ces forces, de manière à défendre les droits humains et des travailleurs et à les étendre ?**

### **Activité 1 :** Les droits humains dans les Statuts de l'ITF

**Note : Vous aurez besoin d'un exemplaire des Statuts de l'ITF.**

**Lisez l'extrait des Statuts de l'ITF à la page 7. Dressez la liste des droits humains que l'ITF défend.**

**Lisez les Statuts de votre propre syndicat. Dressez la liste des droits humains que celui-ci défend.**

**Comparez les listes tirées des Statuts de l'ITF et de votre syndicat. Où se situent les similitudes ? Manque-t-il des éléments ou y a-t-il des incompatibilités ?**

**Citez des cas où votre syndicat et l'ITF ont pris des mesures pour défendre les droits humains.**

**Quelles autres actions selon vous pourraient être engagées par votre syndicat et l'ITF pourraient mener pour garantir un meilleur respect des droits humains ?**

**Notes :**

## **Activité 2 :** Les droits des gens de mer - autrefois et maintenant

**Cette activité vise à voir dans quelle mesure les droits ont évolué au fil des ans.**

**Voici des déclarations de gens de mer réparties sur plusieurs décennies. En groupes restreints, essayez de situer chaque incident dans le temps et assignez l'une des dates suivantes à chacune des déclarations : 1853, 1946, 1995 (deux fois), 1997, 1999.**

**Déclaration A** *«Le commandant a refusé de faire soigner ou de demander un avis médical pour cet homme. Le marin victime de brûlures a dû se soigner lui-même avec de l'alcool et de l'eau et ce n'est que douze jours plus tard, après que le navire a traversé l'Atlantique et est arrivé en Amérique que les autorités portuaires ont insisté pour qu'il soit conduit à terre et soigné.»*

**Déclaration B** *«Le bien-être de nos familles passe d'une manière dramatique de mauvais à très mauvais. En fait, nous sommes désormais les esclaves d'armateurs sans pitié. Nous espérons que vous publierez notre lettre dans votre journal et que, peut-être, quelqu'un nous sauvera.»*

**Déclaration C** *«Il a demandé au commandant d'un des navires s'ils avaient jamais été inspectés. Le commandant a répondu en affichant un mépris total : «Nous inspecter, monsieur ? Non, monsieur. Tant qu'ils peuvent tirer quelque chose de nous, pauvres marins, je crois qu'ils nous laisseront mourir comme des chiens.»*

**Déclaration D** *«Les conditions de vie déplorables des gens de mer à bord des navires inquiètent les autorités du port de Liverpool. Dans son rapport annuel, le médecin en chef indique que les armateurs devraient suivre l'exemple américain et installer l'eau courante chaude et froide dans les quartiers des équipages, et fournir des couchettes sans punaises ! Cependant, les armateurs y voient une perte d'argent, car les marins se contenteraient de mettre leurs quartiers sens dessus-dessous et en feraient des nids à ordures.»*

**Déclaration E** *«Les 45 membres d'équipage n'ont reçu aucun paiement pendant six mois et ont dû compter sur des dons pour la nourriture et l'eau. Certains sont allés jusqu'à donner leur sang ou à essayer d'être jetés en prison pour obtenir de la nourriture.»*

**Déclaration F** *«Les membres d'équipage ont été contraints de chercher à mettre la main sur la moindre nourriture qu'ils pouvaient trouver - c'est ainsi qu'ils viennent de cuire et de manger un chien errant.»*

**Dès que vous avez donné une date à chaque déclaration, vérifier l'exactitude des réponses.**

**Discutez de vos réponses à ces informations. Qu'est-ce que cela nous apprend à propos de la situation en matière de droits des gens de mer aujourd'hui ? Pourquoi croyez-vous que les conditions soient restées aussi mauvaises pour les gens de mer pendant aussi longtemps ? Quels sont les obstacles qui empêchent les gens de mer d'améliorer leurs droits ?**

## Réponses

**A 1997** Navire *Ashley* (Liberia), cité par A. D. Couper dans «Voyages of Abuse»

**B 1995** Navire *Nova Progress* (Panama), cité dans «Tradewinds»

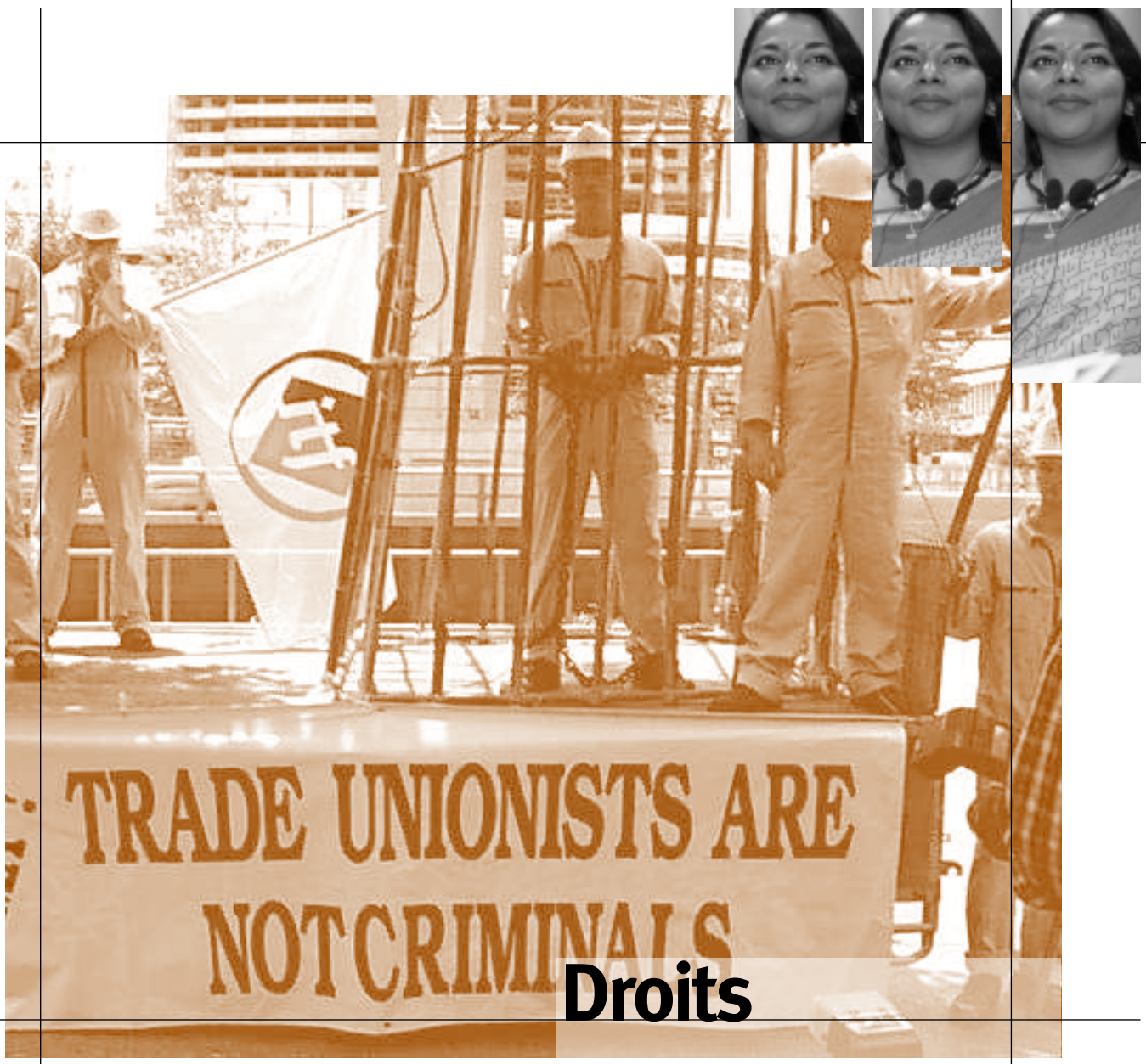
**C 1853** Révérend John Ashley, fondateur des *Missions to Seamen*, à propos d'un navire au large de Cardiff, Pays de Galles, 1853

**D 1946** «Liverpool Echo», décembre 1946

**E 1999** Navires *Zainat Al Khaleej* (EAU), *Reem Al Khaleej* (EAU), et *Johalison* (EAU) au port de Kalba près de Fujairah (EAU), cité dans «Lloyds List», 7 juin 1999

**F 1995** «St. Petersburg Press», 5-11 décembre 1995

# Notes




# Droits humains - pour tous

2

Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain

**«Les syndicats ont vu le jour non seulement pour protéger collectivement les travailleurs contre les abus de pouvoirs du patronat et des gouvernements, mais également pour créer une culture d'égalité et de dignité pour tous les membres dans leurs rangs...**
**Le travail autour des droits humains au sein du syndicat n'est pas un «ajout» au travail syndical ; il est essentiel à la raison même de notre existence...**
**Les droits humains n'existent que dans la mesure où l'on s'est battu pour eux, où ils ont été obtenus, puis maintenus.»**

*Syndicat canadien des travailleurs de l'automobile (TCA-CAW), Déclaration de politique sur les droits humains - Droits des travailleurs*

Les droits humains sont ceux que possède toute personne et qu'elle doit pouvoir exercer par le simple fait d'être humaine. Ce sont les droits que chacun acquiert à la naissance. Ils sont universels - tous les êtres humains possèdent ces droits, indépendamment de leur race, de leur couleur, de leur croyance, de leur sexe, de leur âge, de leur catégorie sociale, de leur langue, de leur origine nationale ou de leurs convictions politiques. Tous les êtres humains doivent jouir de tous les droits humains.

L'idée de «l'universalité des droits humains» a évolué lentement, et dans la douleur, tout au long de l'histoire humaine. Elle s'est développée au travers des révoltes des paysans et des esclaves, des tentatives de mettre un terme au harcèlement des minorités religieuses, des rebellions contre les envahisseurs et les colonialistes, et des actions de masse menées par les travailleurs.

De nombreux repères jalonnent sa route. En 1776, la Déclaration d'indépendance américaine déclarait que certains droits ou, pour reprendre ses termes, «vérités», «vont de soi» - ce qui signifie que nul ne peut les nier. Moins de vingt ans plus tard, en 1789, la révolution française a édicté sa «Déclaration des droits de l'homme et du citoyen».

Après la catastrophe humaine qu'a été la Première Guerre mondiale, la Ligue des Nations et l'Organisation internationale du travail ont été créées en 1919. Peu de temps après la mise sur pied de l'OIT, la liberté syndicale - les droits qu'ont les travailleurs de former leurs propres organisations en dehors de toute ingérence - est devenue le premier droit humain à être reconnu dans un traité mondial et le premier à être placé sous la supervision d'un comité international d'experts.

Dans leur acception moderne, les droits humains sont une idée du 20ème siècle, qui est née d'un des combats les plus âpres, la lutte contre le fascisme. Avant cela, l'expression «droits humains» n'était pas entrée dans le vocabulaire courant. Quelques rares traités abordaient la question des droits. On pouvait trouver quelques livres et de rares avocats étaient spécialisés dans ce domaine. Rares aussi étaient les organisations civiles ou non gouvernementales (ONG) qui militaient en faveur de ces droits.

Tout cela a changé après la Seconde Guerre mondiale. En 1945, les Nations Unies ont vu le jour et adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH). On admet aujourd'hui que les droits humains relèvent du droit international (celui qui traite des relations entre Etats) et, de plus en plus, des systèmes juridiques nationaux. Les atteintes à ces droits sont dénoncées dans les journaux et sur l'internet, diffusés à la télévision et contestées devant les tribunaux.

On entrevoit même la possibilité d'intenter des poursuites internationales dans le cadre d'abus à l'encontre des droits humains. Il est probable que vers le milieu de 2002, le monde se sera doté d'un nouveau Tribunal pénal international (TPI), habilité à mener des enquêtes et à poursuivre des personnes accusées de crimes contre l'humanité, génocides ou crimes de guerre.

Il nous reste cependant un long chemin à parcourir. Bien que les droits humains soient censés être acquis dès la naissance pour chacun, des centaines de millions de personnes en sont toujours privées chaque jour.

# Les principaux instruments en matière de droits humains

Il existe plus de soixante instruments internationaux traitant des différents aspects des droits humains. Les plus importants sont :

- La **Charte internationale des droits de l'homme** qui se compose de :
  1. **La Déclaration universelle des droits de l'homme**, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948
  2. **Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966 et entré en vigueur en 1976. Ratifié par 144 pays.
  3. **Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques**, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966 et entré en vigueur en 1976. Ratifié par 147 pays.
- **La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** (CERD), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1965 et entrée en vigueur en 1969.
- **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDAW) adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979 et entrée en vigueur en 1981.
- **La Convention relative aux droits de l'enfant** (CRC) adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1989 et entrée en vigueur en 1990.
- **Les Normes fondamentales du travail de l'OIT**, telles que stipulées dans les huit conventions de base et entérinées dans la **Déclaration relative aux droits fondamentaux** adoptée lors de la Conférence internationale du travail de 1998.

En 1993, les gouvernements se sont réunis à Vienne, en Autriche, dans le cadre de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, afin de confirmer leur «engagement solennel» à l'égard des droits humains. Dans la **Déclaration de Vienne et le Programme d'action**, ils affirmaient une fois de plus qu'ils entendaient assumer leurs obligations en matière de promotion du respect universel et de la mise en œuvre de l'ensemble des droits humains et des libertés fondamentales pour tous, conformément à la Charte des Nations Unie et aux autres instruments relatifs à ces droits. Ils ont ainsi déclaré : *«Le caractère universel de ces droits et de ces libertés est incontestable»*.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a, elle aussi, rédigé de nombreuses autres conventions importantes à propos des normes sur les lieux de travail. Celles-ci seront abordées au chapitre 3.

Il existe en outre des accords et des systèmes régionaux destinés à protéger les droits humains en Afrique, dans les Amériques et en Europe.

## Un héritage en matière de droits humains qui nous vient du Chili

Le dictateur Pinochet a assassiné des milliers de syndicalistes au Chili dans les années 1970, ainsi que de nombreux autres opposants politiques. Cela ne l'a pas empêché de pouvoir circuler librement de par le monde et d'être l'hôte de gouvernements et d'autres amis de droite.

Cependant, en 1999, il a été arrêté au Royaume-Uni, suite à la demande d'un juge espagnol qui voulait le poursuivre pour ses crimes, en particulier l'assassinat de plusieurs citoyens espagnols. Pinochet a invoqué son immunité, affirmant avoir agi en qualité de chef de gouvernement.

Les tribunaux britanniques ont décidé que Pinochet était passible de poursuites pour ses crimes. Pourtant, on a fini par le laisser partir libre, car le Gouvernement britannique le jugeait trop malade pour supporter un procès. Au Chili, où il avait obtenu l'immunité contre toute poursuite au moment où il a pris sa retraite, il aurait dû, en toute probabilité, répondre de ses actes devant la justice. Toutefois, là encore, il a pu échapper à son sort, sous prétexte qu'il aurait été trop âgé et invalide.

Néanmoins, le mouvement pour la démocratie au Chili a offert au monde un héritage monumental. Les anciens dictateurs doivent désormais se montrer prudents lorsqu'ils voyagent. Aucun dictateur n'est à l'abri de poursuites à l'étranger pour des violations des droits humains commises chez lui. Aucun gouvernement ni aucun chef d'Etat ne peut prétendre ne pas se soucier des droits humains.

Il s'agit d'une percée importante que les organisations populaires du Chili et du monde entier, y compris les syndicats, ont réalisée en collaboration avec des avocats et d'autres qui partagent leur cause. Cela prouve que nous continuons de progresser sur la voie des droits humains pour tous.

# Déclaration universelle des droits de l'homme

La **Déclaration universelle des droits de l'homme**, adoptée en 1947 par l'Assemblée générale des Nations Unies, reste un document mobilisateur. Il proclame les droits auxquels peuvent prétendre tous les êtres humains.

Voici certains des droits capitaux qui figurent dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme :**

- **Chacun a le droit de ne PAS faire l'objet de discrimination. (Article 2)**
- **Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude. (Article 4)**
- **Toute personne a droit à un procès équitable ou à voir sa cause entendue publiquement. (Article 10)**
- **Chacun a le droit de chercher asile devant la persécution. (Article 14)**
- **Toute personne en tant que membre de la société a droit à la sécurité sociale. (Article 22)**
- **Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. (Article 23)**
- **Quiconque travaille a droit à un salaire décent - «une rémunération équitable et satisfaisante». (Article 23)**
- **Chacun a le droit de former des syndicats ou de s'y affilier pour la protection de ses intérêts. (Article 23)**
- **Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. (Article 24)**
- **Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille. (Article 25)**
- **Toute personne a droit à ce que règne sur le plan social et sur le plan international un ordre tel que les droits et les libertés puissent y trouver plein effet. (Article 28)**

**La Déclaration universelle des droits de l'homme** est un document qu'il convient de promouvoir et de rendre public, par exemple en l'affichant sur votre lieu de travail.

**Renseignements complémentaires :** Le site web de l'ONU reprend tous les textes des déclarations des Nations Unies. Consultez l'adresse : *www.un.org/rights*. Vous pouvez également contacter les organisations de défense des droits humains dont les coordonnées figurent à la fin du présent ouvrage.

# Les différents types de droits

Les droits énoncés dans la **Charte internationale des droits de l'homme** sont des droits de la personne. Ils sont souvent répartis en deux catégories : droits civils et politiques d'une part, et droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part.

Les **droits civils et politiques** englobent :

- **les droits à ne pas être emprisonné de manière arbitraire**
- **la liberté de parole**
- **le droit à un procès équitable**
- **le droit à la propriété privée**
- **le droit à la présomption d'innocence jusqu'à preuve du contraire**
- **la protection contre la torture**
- **le droit à la vie**
- **la protection contre tout traitement dégradant**
- **la liberté syndicale, y compris le droit de former des syndicats et d'y adhérer**

Ils sont énoncés, par exemple, dans la **Convention internationale sur les droits civils et politiques.**

Les **droits économiques et sociaux** englobent :

- **le droit à un salaire égal**
- **le droit à des conditions de travail sûres et saines**
- **le droit à la sécurité sociale**
- **le droit de grève conformément aux dispositions légales**
- **le droit à des salaires équitables**
- **le droit au repos, à une limitation de la durée du travail et à des congés payés périodiques**
- **le droit à l'éducation**

Ils sont énoncés, par exemple, dans la **Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels**, de même que dans la **Convention internationale sur les droits civils et politiques.**

Une «troisième génération» de droits prend généralement l'appellation de «**droits collectifs**», car il s'agit plutôt de droits des sociétés que des personnes. On y retrouve :

- **le droit au développement et à la protection contre la pauvreté extrême**
- **le droit à la protection des minorités culturelles**
- **le droit au plein emploi**
- **le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective**

Ces droits sont énoncés dans de multiples instruments des Nations unies. Nombre d'entre eux ont été réaffirmés dans la **Déclaration de Vienne** de 1993.

# Certains droits sont-ils plus importants que d'autres ?

Tous les êtres humains doivent jouir de tous les droits humains. Tel est le principe proclamé par les Nations unies.

Sur le terrain, la plupart des gouvernements, des organismes internationaux et des organisations de défense des droits humains ont tendance à se concentrer davantage sur certains droits plutôt que sur d'autres. Comme l'admet l'ONU : *«Les Nations unies ont, en réalité, bien plus encouragé les droits civils et politiques que les droits économiques, sociaux et culturels au cours de ces dernières décennies»*.

Or, les droits civils sont certainement importants, puisqu'ils constituent un moyen de protéger chaque personne contre l'exercice arbitraire du pouvoir, par exemple de la part d'une dictature.

Toutefois, les gouvernements négligent souvent les droits économiques, sociaux, culturels et collectifs dont disposent leurs citoyens. Un tiers des Etats membres des Nations unies n'ont toujours pas ratifié la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels.

La Haut Commissaire des Nations unies pour les droits de l'homme, Mary Robinson, estime qu'il convient de changer cette situation. Elle a clairement indiqué que les droits économiques, sociaux et culturels devaient être placés sur un pied d'égalité par rapport aux droits civils et politiques.

> **«... il convient d'accorder une attention toute particulière aux droits qui font actuellement l'objet d'une protection inadaptée : d'un point de vue mondial, les droits économiques, sociaux et culturels nécessitent toujours une meilleure définition de leur contenu et un renforcement des moyens et des méthodes permettant leur application. En conséquence, divers organes du système des Nations unies viennent d'inscrire ces droits à leur ordre du jour. Le droit à l'alimentation, à un logement adéquat, à la santé, à l'éradication de la pauvreté extrême et le respect des normes internationales du travail (y compris la liberté syndicale et la négociation collective dans le domaine du travail, la protection contre la discrimination au travail, l'élimination du travail forcé et de l'exploitation de la main-d'œuvre enfantine) sont également susceptibles de donner lieu à une coopération entre institutions.»**
>
> *Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations unies pour les droits de l'homme*

Parallèlement à cela, quelques gouvernements dictatoriaux affirment que le droit à la satisfaction des besoins de base, comme l'alimentation et un logement, doit prendre le pas sur certains droits civils et politiques. Il s'agit là, par exemple, de l'argument le plus invoqué par le Gouvernement chinois, qui le brandit dès qu'il est critiqué pour ne pas autoriser les syndicats indépendants. Toutefois, dans des Etats comme la Chine, où des protestations pacifiques et démocratiques contre la politique gouvernementale sont très difficiles, nombre de personnes ne disposent pas d'une alimentation ou d'un abri suffisants et n'ont pas les moyens d'attirer l'attention sur leur sort.

Les gouvernements ne doivent pas être habilités à choisir les droits humains qu'ils vont ou non appliquer. La logique même des droits humains veut qu'on ne puisse en priver les personnes, même si elles sont consentantes. Tous les droits humains pour tous signifie que tous les êtres humains doivent jouir de tous les droits humains.

# Les syndicats disent «non» à la discrimination

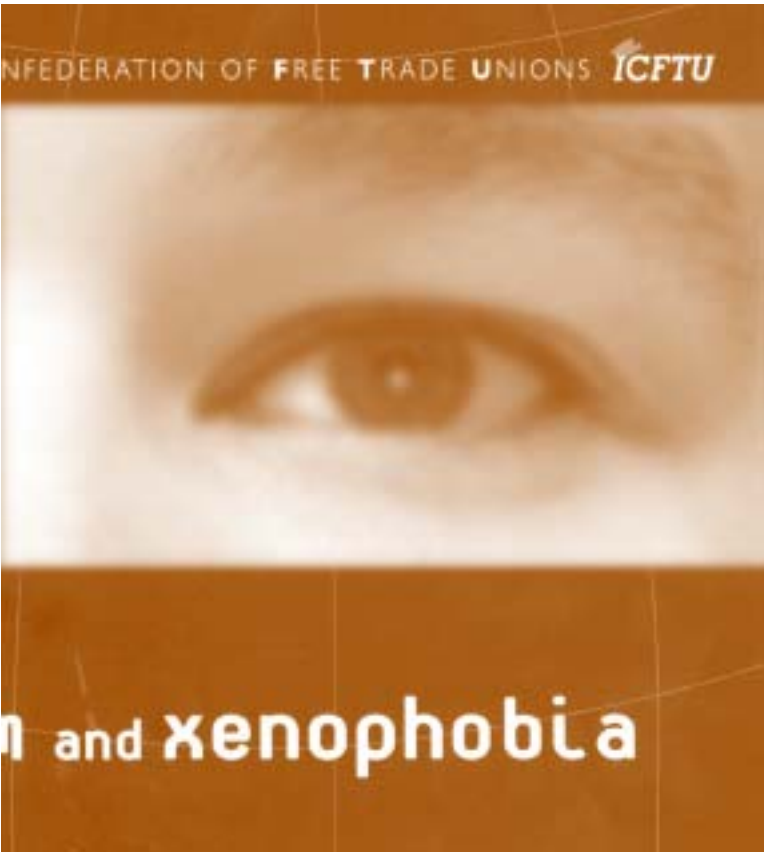
**«Les différences qui existent au sein des sociétés et entre les sociétés ne devraient pas être redoutées ni réprimées, mais vénérées en tant que bien précieux de l'humanité.»**

*Déclaration du Sommet du Millénaire des Nations unies*

Le racisme et la xénophobie - la crainte des étrangers - plongent leurs racines profondes au cœur du colonialisme et de l'esclavage. La discrimination à l'encontre des femmes est tellement ancrée dans la plupart des sociétés qu'elle est considérée comme «normale». Nombreuses sont les formes de discrimination qui continuent de sévir dans le monde d'aujourd'hui, continuant à causer des dégâts considérables à la société ainsi qu'aux personnes qu'elles touchent en fin de compte.

Pour lutter contre la discrimination, il faut que les gouvernements et les organisations de la société civile, dont les syndicats, mettent en place des programmes d'action systématiques. Du reste, la non-discrimination doit aussi relever de la responsabilité de tous les travailleurs, en tant qu'individus.

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) dispose d'un vaste programme d'activités destinées à combattre le racisme et la xénophobie. C'est ainsi qu'elle défend un plan d'action auprès des syndicats de la planète (consulter le site *www.icftu.org*). L'ITF et beaucoup de ses affiliés ont, eux aussi, des politiques et des programmes d'action dans ce domaine. Par exemple, le soutien apporté aux réfugiés et aux demandeurs d'asile est expliqué à la page 12. En voici d'autres exemples :




- **«Chaque marin doit avoir le droit de travailler, de se former et de vivre dans un environnement exempt de tout harcèlement et de tout mauvais traitement, qu'ils soient motivés par des raisons sexuelles, raciales ou autres.» Les «Lignes directrices en matière de harcèlement et brimades» de l'ITF entendent aborder le problème de la discrimination en mer. Des équipages composés de nationalités diverses, de longs séjours en mer, une hiérarchie fondée sur la condition sociale, une industrie à dominance masculine et un manque d'accès à un soutien extérieur sont quelques-uns des facteurs impliqués. Cette politique repose sur les accords approuvés par l'ITF pour les navires sous pavillon de complaisance et reprend des textes types que les affiliés maritimes peuvent utiliser. Se reporter également à la page 36 pour la politique du syndicat des officiers NUMAST au Royaume-Uni.**
- **Les agents de réservation des compagnies aériennes canadiennes ont «tiré la sonnette d'alarme» contre la politique raciste de leurs employeurs, qui consiste à placer les membres de la communauté indo-canadienne à l'arrière des appareils.**
- **En 1999, après plusieurs années de déclin de ses effectifs, la centrale syndicale américaine AFL-CIO est parvenue à recruter 600.000 nouveaux adhérents. Beaucoup étaient des immigrés d'Amérique latine et des Caraïbes. Jusqu'alors, la politique syndicale en matière d'immigration avait découragé l'adhésion de ces travailleurs. Cependant, l'AFL-CIO a choisi d'opérer un revirement total de sa politique. C'est ainsi qu'elle a demandé l'abolition de la loi imposant des sanctions aux employeurs et l'amnistie pour 6 millions de travailleurs sans papiers.**
- **La centrale syndicale nationale tchèque CMKOS s'inquiète d'une hausse de la discrimination, notamment à l'encontre des travailleurs immigrés et des tziganes. Lors de son congrès de 1998, la CMKOS a demandé aux syndicats de renforcer leur coopération avec les différents cabinets ministériels et les enseignants, de manière à améliorer les conditions de vie et de travail des tziganes.**

L'ouvrage de référence de l'ITF *«Les femmes qui transportent le monde»* aborde plus en profondeur la discrimination fondée sur le sexe.

Voir également à la page 31 les principales conventions de l'OIT contre la discrimination.

# Respect des droits au sein des syndicats

Les syndicats doivent, eux aussi, mettre de l'ordre chez eux. Certains ont même été fondés sur une discrimination raciste ou sexiste. La discrimination, le harcèlement et les brimades risquent de prendre une place par trop importante si les syndicats ne mettent pas au point des politiques et des pratiques pour les éradiquer. Ainsi, l'ITF prévoit désormais elle-même cinq sièges au sein de son Comité exécutif réservés aux femmes, et a adopté, en 1999, une «Politique sur le respect mutuel» s'appuyant en partie sur les politiques de plusieurs affiliées.

## Principes directeurs : Politique de l'ITF sur le respect mutuel

L'ITF s'engage à instaurer et à maintenir un environnement de travail fondé sur la dignité et le respect mutuel. Au sein de toutes les organisations, il convient d'afficher une vigilance de tous les instants pour s'assurer que tous les participants aient le sentiment de pouvoir agir dans un climat où ils se sentent à l'aise et en sécurité. Ce principe doit valoir pour toutes les réunions, rapports sociaux et événements qui entourent les activités de l'ITF.

**Ce que nous vous demandons**

- **de traiter chacun, y compris les autres délégués d'affiliés de l'ITF, mais également les membres du personnel de l'internationale, avec respect et dignité ;**
- **de veiller absolument à ce que votre propre comportement ne puisse être considéré comme offensant ou mal interprété ;**
- **de réfléchir avant d'émettre une remarque personnelle ;**
- **d'accepter la responsabilité de remettre en cause toutes les formes de comportement inacceptable ou offensant, et de défendre la dignité des personnes.**

**Qu'est-ce qu'un comportement inacceptable ?**

Un comportement inacceptable englobe une conduite physique, verbale ou non verbale non souhaitée y compris au travers d'un courrier électronique ou de tout comportement susceptible de ridiculiser, d'intimider ou d'injurier physiquement une personne.

Cela peut porter sur des éléments tels que :

- **la race, l'origine ethnique, la nationalité et la couleur de peau**
- **le sexe et l'orientation sexuelle**
- **le handicap ou des troubles des sens**
- **l'âge, la santé ou des caractéristiques physiques**
- **les opinions religieuses ou politiques**

Ce type de comportement non désiré peut se présenter sous les formes suivantes :

- **contact physique non désiré**
- **agression physique ou sexuelle**
- **propositions sexuelles ou compromettantes**
- **plaisanteries racistes, sexistes ou à caractère religieux**
- **langage offensant, insultes ou gestes obscènes**
- **présents non souhaités**
- **nuisances sous forme de harcèlement ou de filatures**

Ces listes ne sont pas exhaustives.

Nous sommes conscients que les syndicalistes, d'une manière générale, sont particulièrement sensibles au besoin de respecter la dignité de chaque personne. Nous apprécions votre coopération dans le cadre des efforts que nous menons en vue de faire des réunions de l'ITF une expérience positive pour tous.

## Principes directeurs pour les négociations anti-discrimination

Votre convention collective prévoit-elle une clause de non-discrimination ?

Cette clause de non-discrimination porte-t-elle sur tous les aspects suivants des droits humains : race/couleur, religion/croyance, âge, sexe, statut marital/familial, handicap, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, conviction politique, condamnation ayant donné lieu à une réhabilitation.

La clause de non-discrimination porte-t-elle sur d'autres motifs : activités syndicales, appartenance politique, langue, casier judiciaire ?

Cette clause couvre-t-elle :

- **la discrimination de la part des supérieurs et des cadres ?**
- **la discrimination de la part des collègues ?**
- **la discrimination de la part des délégués syndicaux ?**
- **la discrimination de la part de clients, de fournisseurs, etc. ?**

Cette clause couvre-t-elle :

- **l'embauche**
- **les promotions et les mutations**
- **la formation**

La convention collective indique-t-elle que les conditions exigées pour l'emploi doivent être «sérieuses» ou «réelles» ?

Le syndicat peut-il recourir à une procédure d'arbitrage ou de conciliation pour faire appliquer cette clause ?

La convention collective précise-t-elle que des programmes doivent exister pour corriger les éventuelles discriminations résultant des politiques et des pratiques sur les lieux de travail ?

*(adapté de «Human Rights are Workers Rights», CAW-TCA, Canada, septembre 2000)*

## Principales questions pour les discussions

- ☐ **Qu'est-ce que les syndicats peuvent faire pour empêcher le harcèlement sur le lieu de travail ?**
- ☐ **Votre syndicat dispose-t-il d'une politique contre la discrimination ? Quels types de discrimination englobe-t-elle ? Quelles sont les mesures prévues contre la discrimination et celles qui sont effectivement menées à bien ?**
- ☐ **Pourquoi croyez-vous que l'ITF a adopté en 1999 une politique relative au respect mutuel ?**

### **Activité 1 :** Débats autours des droits humains

**En groupes restreints, examinez les déclarations ci-dessous. Partagez-vous les avis exprimés ou non ? Soyez prêts à justifier votre réponse.**

*«Il est impossible d'appliquer les mêmes normes en matière de droits humains à tous les pays, car ceux-ci ont des traditions culturelles et religieuses différentes.»*

*«Les instruments relatifs aux droits humains imposent des devoirs aux gouvernements. Le patronat n'a pas pour responsabilité de veiller à l'application des droits humains.»*

*«Les conventions portant sur les droits humains ne changent en rien le travail quotidien des syndicats. Elles émanent de conférences internationales éloignées et n'ont aucune répercussions sur les travailleurs ordinaires.»*

*«Si nous ne défendons pas les droits humains chez nous, nous chercherons en vain des progrès dans le monde extérieur.»*

*«Le travail en matière de droits humains au sein des syndicats ne vient pas «s'ajouter» au travail syndical ; il est essentiel à la raison même de notre existence...»*

*«En tant que syndicalistes et travailleurs, nos points communs sont plus nombreux que nos différences.»*

*«Le problème ne vient pas de la différence, mais de la discrimination qui repose sur cette différence.»*

### **Activité 2 :** Changements d'attitude

**En groupes de deux, décrivez à votre partenaire une anecdote où vous avez vu une personne que vous connaissez changer d'attitude envers une autre personne ou un stéréotype hérité de son enfance. Qu'est-ce qui, selon vous, l'a fait changer d'avis ?**

**En séance plénière, établissez les raisons susceptibles d'entraîner un changement d'attitude. Discutez de la façon dont les syndicats, en tant qu'organisations démocratiques de travailleurs, peuvent participer à un changement d'attitude favorable aux droits humains pour tous.**

Foto: Reportdigital/Jess Hurd

# Droits des travailleurs - pour tous

3

**Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain**

**«Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale.»**

*Statuts de l'Organisation internationale du travail (OIT)*

Selon la Déclaration universelle des droits de l'homme, les droits au travail, à un travail sûr, à un salaire adapté et équitable, à la sécurité sociale, à former un syndicat ou à y adhérer constituent les droits humains des travailleurs - de tous les travailleurs, où qu'ils soient.

La protection des droits des travailleurs passe tout particulièrement par l'Organisation internationale du travail (OIT), un organe des Nations unies.

Tous les travailleurs savent qu'il est une chose d'avoir ces droits sur le papier, et une autre de les voir convenablement respectés, de telle sorte que les travailleurs en bénéficient véritablement.

Dans ce chapitre, nous examinerons les droits des travailleurs qui sont définis à l'échelle internationale au travers de l'OIT et d'autres organisations concernant les travailleurs du transport, comme l'Organisation maritime internationale (OMI). Vous y trouverez des renseignements à propos des droits qui valent pour les travailleurs de tous les secteurs et de toutes les industries - et notamment des conventions fondamentales du travail de l'OIT - ainsi que d'autres qui ont trait de manière plus spécifique aux travailleurs des transports.

Les droits des travailleurs sont une réalité aussi sur le plan national, dans la législation de votre propre pays. Il est important que vous, syndicalistes, connaissiez votre propre législation du travail et l'utilisiez. Même les régimes les plus répressifs laissent une possibilité d'utiliser la loi pour défendre les droits des travailleurs.

# Organisation internationale du travail

L'OIT est une institution spécialisée des Nations unies qui traite du monde du travail. Il s'agit de l'organisme international qui fixe les normes mondiales en matière de droits des travailleurs. Parmi les questions qu'aborde l'OIT figurent les relations de travail, le travail des enfants, la formation professionnelle, la politique relative à la création d'emplois, ou encore, les normes d'hygiène et de sécurité au travail.

En fait, l'OIT est plus ancienne que les Nations unies. Elle a été instituée par le Traité de Versailles, qui marquait la fin de la Première Guerre mondiale. En 1919, les dirigeants des pays qui avaient «gagné» la guerre se sont rassemblés pour élaborer un traité esquissant un nouvel ordre mondial. Ces politiciens se sont réunis à l'ombre d'une gigantesque vague de grèves, de révolutions et de révoltes partout dans le monde. La révolution russe n'avait que deux ans. Les travailleurs exigeaient que l'une des conséquences de toutes les souffrances endurées du fait de la guerre soit l'établissement de la justice sociale. L'OIT a été créée pour répondre à cette revendication.

Le trait distinctif de l'OIT par rapport aux autres organisations internationales est son caractère «tripartite». Cela signifie que les trois parties - gouvernements, patronat et syndicats - sont toutes représentées et disposent d'un droit de vote à l'OIT. En revanche, toutes les autres organisations des Nations unies, de même que la Banque mondiale, l'Organisation mondiale du commerce, etc., sont exclusivement gérées par les gouvernements.

Toutefois, cela ne fait pas de l'OIT l'exemple type de la démocratie universelle. Les gouvernements conservent, d'une manière générale, un poids plus important à l'OIT, puisqu'ils ont le droit d'envoyer deux représentants pour chaque délégué des employeurs et des syndicats. Les travailleurs se retrouvent encore plus sur la touche lorsque, comme cela arrive souvent, les gouvernements et le patronat s'appuient mutuellement.

Rien n'oblige un pays à appartenir à l'OIT. Pendant quelque temps, à la fin des années 1970, les Etats-Unis se sont retirés de l'OIT, l'accusant de s'en prendre exagérément à Israël et de ne passer à la loupe que les régimes de droite. Aujourd'hui, presque tous les pays du monde (175) sont membres de l'OIT.

L'OIT déploie un très large éventail d'activités. Elle mène des études et publie des informations à propos du monde du travail. Outre son siège de Genève, elle est présente dans bien des capitales du monde par le biais de ses programmes régionaux et de ses bureaux. Dans certains pays, elle fournit des services consultatifs aux gouvernements, aux employeurs et aux syndicats, ou dirige des programmes d'éducation qui impliquent plus souvent les syndicats que les deux autres partenaires.

L'aspect le plus important du travail de l'OIT est peut-être le rôle qu'elle assume au niveau de la définition des normes internationales du travail - les conventions et les recommandations de l'OIT.

**Renseignements complémentaires**

Le site web de l'OIT *www.ilo.org* et le bureau de l'organisation dans votre pays pourront vous fournir :

- **des publications relatives aux droits des travailleurs**
- **le texte de toutes les conventions de l'OIT et d'autres documents, y compris la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux**
- **des informations quant aux normes de l'OIT que votre pays a ratifiées, grâce à la base de données ILOLEX.**

# Que sont les normes internationales du travail ?

L'OIT possède deux types de normes internationales du travail : les **conventions** et les **recommandations**. Elles sont adoptées lors de la Conférence internationale du travail qui se réunit chaque année à Genève.

Vers le milieu de 2001, la Conférence internationale du travail avait adopté plus de 180 conventions et 185 recommandations portant sur un large éventail de questions liées au travail.

Les **conventions internationales du travail** sont ce qui se rapproche le plus du droit international. Il s'agit de traités internationaux contraignants pour les pays qui les ratifient. Dans un premier temps, les diplomates d'un pays signent une Convention, qui, à ce stade, n'est pas encore contraignante. Toutefois, en «ratifiant» la convention, le gouvernement modifie la législation du pays pour la mettre en conformité avec elle. Le gouvernement marque en outre son accord avec un examen international visant à s'assurer qu'il applique bien la convention.

En général, un certain nombre de pays doivent ratifier une convention avant qu'elle entre en vigueur. Normalement, une convention de l'OIT n'a besoin que de deux ratifications. Toutefois, les conventions relatives à des questions maritimes doivent, le plus souvent, attendre d'avoir été ratifiées par plusieurs Etats maritimes avant d'entrer en vigueur. Du fait de cette exigence, certaines conventions de l'OIT ne sont jamais entrées en vigueur. C'est le cas des Conventions n° 76, 93 et 109, qui traitent des salaires, du temps de travail et des effectifs en mer.

Aucun pays ne peut être contraint de ratifier une convention et certaines ne comptent que très peu de ratifications. Il arrive que des gouvernements justifient leur propre refus de ratifier une convention en invoquant le petit nombre de pays qui l'ont fait. C'est ainsi qu'il faut souvent persuader les gouvernements de ratifier une convention, un rôle qui incombe avant tout au mouvement syndical national.

Même si la législation nationale est relativement bonne et répond aux normes de l'OIT, l'ITF encourage ses affiliés à ne pas accepter l'absence de ratification, car cela affaiblit la notion fondamentale de normes minimales mondiales et pourrait entraver le travail futur de l'OIT.

Si un pays a ratifié une convention mais ne l'applique pas, il est possible d'introduire une plainte auprès de l'OIT. Ces plaintes peuvent émaner des organisations de travailleurs, des employeurs ou des gouvernements d'autres Etats ayant ratifié la convention. L'OIT mène alors une enquête et décide de prendre, ou non, des mesures, comme la publication d'un rapport. Les démarches pour porter plainte auprès de l'OIT sont décrites au chapitre 4.

Toutefois, même si l'OIT décrète qu'un pays ne répond pas à la norme prescrite par une convention, elle ne dispose pas des rouages lui permettant de contraindre un gouvernement à changer de loi ou de pratique. L'OIT n'a ni forces de police, ni armée. Elle doit uniquement compter sur son pouvoir de mettre dans l'embarras un gouvernement face à la communauté internationale. Nombreux sont les gouvernements qui n'apprécient pas les retombées publiques d'une plainte à leur encontre. Malheureusement, il reste des régimes arrogants et implacables qui ne réagissent pas à ce genre de pressions.

Il peut être utile de voir les conventions que votre pays a ou n'a pas ratifiées, puis d'œuvrer, au travers de votre syndicat, afin de persuader votre gouvernement d'en ratifier davantage. Cette démarche peut profiter aux travailleurs de votre secteur/industrie. Cela permet de plus de consolider la notion de normes minimales mondiales, de même que le travail de l'OIT.

Les **recommandations internationales du travail** sont différentes des conventions en ce sens qu'il s'agit de directives de pratiques exemplaires non contraignantes. Elles précisent la façon dont les dispositions d'une convention peuvent être appliquées.

# Normes fondamentales du travail de l'OIT

L'OIT a décidé qu'un certain nombre de ses conventions relevaient des droits humains de base. Elle les appelle normes fondamentales du travail. Il s'agit des conventions :

- **n° 87 et n° 98 sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective**
- **n° 29 et n° 105 sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire**
- **n° 138 et n° 182 sur le travail des enfants**
- **n° 100 et n° 111 sur l'élimination de la discrimination (emploi et profession).**

La **Déclaration relative aux droits fondamentaux,** que la Conférence internationale du travail a adoptée en 1998, stipule que tous les Etats, par le fait même d'adhérer à l'OIT, doivent respecter, promouvoir et réaliser les droits et les principes figurant dans ces conventions fondamentales. Elle déclare ainsi :

> **«la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail ... donne aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain.»**

Ainsi, les normes du travail édictées par ces conventions fondamentales doivent s'appliquer, qu'un pays donné les ait, ou non, ratifiées. Elles s'appliquent à tous les travailleurs, où qu'ils soient.

L'OIT assure la promotion des normes fondamentales du travail grâce à son affiche «Vous avez des droits». Son objectif est de la faire placarder dans chaque lieu de travail. Elle existe dans plusieurs langues. Il est possible de la télécharger sur le site de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), à l'adresse *www.icftu.org*, ou de l'obtenir auprès de votre centrale syndicale nationale ou du Secrétariat de l'ITF.

### Renseignements complémentaires

L'OIT édite chaque année un rapport sur les droits fondamentaux du travail et sur leur respect. Malheureusement, ce rapport dresse un bilan affligeant de la situation.

Le rapport de 2000, intitulé *«Votre voix au travail»*, portait sur le droit à la liberté syndicale Celui de 2001 s'inscrira sous le thème *«Halte au travail forcé»*. On peut y lire que la traite des femmes et des enfants - principalement à des fins de prostitution et de travaux domestiques, mais également pour des ateliers d'exploitation - a enregistré une croissance considérable partout dans le monde au cours des dix dernières années.

# Droits syndicaux fondamentaux

## Conventions fondamentales de l'OIT

Les droits à former des syndicats et à négocier collectivement avec les employeurs constituent les droits fondamentaux de toutes les personnes au travail.

La **Convention nº 87 (1948) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical** proscrit tout acte de discrimination à l'encontre des syndicats. Elle protège les organisations d'employeurs et de travailleurs de toute ingérence mutuelle et encourage la négociation collective.

La **Convention nº 98 (1949) sur le droit d'organisation et de négociation collective** protège les travailleurs qui exercent leur droit d'organisation ; elle défend le principe de non-ingérence entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et encourage la négociation collective volontaire.

Partout dans le monde, les syndicalistes doivent rester vigilants et s'assurer que ces droits fondamentaux sont bien respectés par les gouvernements et employeurs. C'est évidemment le cas dans les pays gouvernés par un régime autoritaire hostile à toute organisation démocratique de ses citoyens. On peut citer l'exemple de la Chine, de la Birmanie et de la Colombie. Mais l'on constate également que les régimes démocratiques peuvent aussi recourir à des formes subtiles de discrimination antisyndicale.

## L'ITF prend la défense des droits des marins chinois

En 1995, l'ITF a appuyé une plainte déposée auprès de l'OIT pour dénoncer la discrimination antisyndicale exercée à l'encontre des gens de mer chinois. Des inspecteurs ITF avaient en effet trouvé à bord de plusieurs navires battant pavillon de complaisance employant des équipages chinois des conditions dignes de l'esclavage du fait du climat de cruauté et de peur qui y régnait. Avant de quitter la Chine pour travailler sur des navires étrangers, les équipages chinois avaient pour consigne de ne pas faire appel à l'aide de l'ITF. Parmi les nombreux abus auxquels ils s'exposaient, on peut citer d'énormes déductions salariales, des menaces proférées contre les familles en Chine et des tactiques d'intimidation des diplomates chinois postés à l'étranger.

Trois marins embarqués sur le navire grec *Arcadia,* qui avaient reçu le soutien d'inspecteurs ITF en Italie en 1992, ont ainsi été placés en détention à leur retour en Chine. Les rappels de salaire qu'ils avaient obtenus ont été confisqués par les autorités. En 1996, l'OIT a appuyé le dossier de l'ITF et a déclaré que la Chine devait cesser d'exercer des représailles sur les marins qui usent de leur droit syndical, et en particulier celui de faire appel à l'aide des syndicats de l'ITF.

La décision de l'OIT était certes très importante mais son impact au niveau des droits syndicaux en Chine était essentiellement symbolique. Grâce à cette intervention et aux pressions exercées par l'ITF, les marins de l'*Arcadia* ont fini par être libérés après deux ans et demi de prison. Toutefois, leurs biens sont toujours confisqués. Les gens de mer chinois restent une main d'œuvre mondiale particulièrement vulnérable puisqu'ils n'ont pas de droits syndicaux pour les protéger.

# Faire face à l'antisyndicalisme

*«Cela fait dix ans que je suis commandant, et pendant tout le temps où j'ai été dans l'industrie pétrolière, il arrivait rarement (jamais) que l'on travaille 12 heures et que l'on ait 12 heures de repos. La proportion s'apparente plus à 16 heures de travail et 8 heures de repos. Cela s'explique par le fait que, dans 80 % des cas, la relève n'est pas qualifiée. Donc, pour garder votre emploi, pouvoir payer vos factures et nourrir votre famille, vous faites ce que vous avez à faire - «enfreindre la loi» et satisfaire l'entreprise...»*

La «loi» en question est la règle des 12 heures, et cette histoire se passe aux Etats-Unis. Les gens de mer de l'industrie offshore du golfe du Mexique sont amenés à enfreindre la loi relative au temps de travail, faute de quoi ils s'exposent à un risque de licenciement et d'inscription sur une liste noire. Le commandant qui a écrit cela ne peut être cité, par crainte des représailles.

Leur salaire quotidien est peut-être avantageux, mais nombre d'entre eux sont engagés sur une base journalière et ni leurs heures supplémentaires ni leurs congés ne sont payés. Ils peuvent être renvoyés à tout moment, en particulier s'ils affichent un certain intérêt pour les syndicats.

Afin de prendre cette situation alarmante à bras-le-corps, cinq syndicats maritimes américains ont formé les Offshore Mariners United (OMU) en 1998 et ont lancé une vaste campagne de syndicalisation des gens de mer offshore dans le golfe du Mexique. La Louisiane compte parmi ces états du Sud profond prônant le «Droit au travail», et où les syndicats sont dénigrés et harcelés. La ville d'Houma, où l'OMU a son bureau local est le siège de nombreuses sociétés de ravitaillement et est placée sous la coupe des entreprises. Dès que les gens de mer parlent franchement ou s'avèrent avoir des contacts avec le syndicat, ils risquent le licenciement ou simplement de ne plus jamais avoir de travail.

Les employeurs ont fait appel à l'expert-conseil connu pour ses positions antisyndicales Jay Cole, de Cole Associates, dont le siège est à Chicago, loin au nord. J. Cole a aidé à mettre sur pied autour d'Houma un groupe dénommé «Citoyens soucieux de la communauté» (CCFC) qui, en dépit de son nom, est une association soutenue par le patronat. Le CCFC répète inlassablement aux populations le message selon lequel les syndicats ne sont venus que pour les intimider et leur prendre leur argent. Il est arrivé que des militants syndicaux qui ont essayé de prendre la parole aux réunions publiques du CCFC aient été expulsés menottes aux poignets. Le CCFC a installé des centaines de panneaux d'affichage sur les autoroutes entourant Houma, avec le slogan «Il n'y a pas de place pour vous dans le syndicat».

Dans le climat d'intimidation qui règne actuellement, l'OMU a cherché de l'aide à l'échelon international. Bon nombre des entreprises opérant dans le golfe du Mexique sont également présentes dans le secteur offshore en Norvège, au Royaume-Uni, au Brésil, en Australie et ailleurs. Dans ces pays, les travailleurs offshore sont syndiqués et bénéficient de la protection que leur procurent des conventions collectives passées entre les syndicats et ces mêmes compagnies.

En juin 2001, une mission internationale d'information mandatée par les syndicats s'est rendue en Louisiane. Elle se composait de représentants syndicaux de compagnies norvégiennes, britanniques et australiennes qui opèrent également dans le golfe. Beaucoup d'entre eux ont été extrêmement surpris de découvrir des conditions dont ils n'imaginaient pas l'existence dans une démocratie développée. Ils ont ainsi constaté que des employeurs qui acceptent de négocier avec les syndicats dans certaines régions du monde pouvaient se montrer si résolument antisyndicalistes dans d'autres.

L'OMU est convaincu que le vent tournera en faveur des syndicats. L'un des syndicats concernés, l'American Maritime Officers, estime que ses efforts de syndicalisation constituent «la plus grande bataille de recrutement syndical maritime depuis les années 1950».

Entre-temps, la solidarité internationale envers la campagne menée dans le golfe du Mexique prend de l'ampleur. Les syndicats ayant des membres qui travaillent pour ces mêmes sociétés ailleurs dans le monde ont affirmé leur engagement pour cette campagne en faveur des droits des travailleurs du secteur offshore dans le golfe du Mexique. Ils estiment que les choses seraient bien plus simples si les employeurs aux Etats-Unis acceptaient de s'asseoir à la table des négociations, comme ils le font ailleurs. Birger Pedersen, le Secrétaire adjoint du Département spécial des gens de mer de l'ITF a indiqué en guise de commentaire : *«C'est un problème qui relève uniquement des droits humains»*.

*Le Offshore Mariners' United se compose de cinq syndicats maritimes américains : American Maritime Officers (AMO), Marine Engineers' Beneficial Association (MEBA), International Organization of Masters, Mates and Pilots (MM&P) et Seafarers' International Union (SIU) (qui englobe désormais le National Maritime Union).*

*Extrait de Transport International n° 7, décembre 2001*

# Interdiction du travail forcé



Selon les estimations, quelque 27 millions de personnes vivraient de nos jours dans des conditions d'esclavage de par le monde. Elles ne perçoivent aucun salaire et sont sous la menace constante d'actes de violence. Beaucoup sont des enfants.

La **Convention n° 29 (1930) sur le travail forcé** interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire, excepté dans le cadre des forces armées et du travail carcéral, ou dans les situations d'urgence, comme les guerres, les incendies et les tremblements de terre.

Le travail forcé ou obligatoire pour le transport de personnes ou de marchandises, par exemple pour le portage et le pagayage, devra être supprimé dans le plus bref délai possible, selon la Convention n° 29 de l'OIT, article 18.

La **Convention n° 105 (1957) sur l'abolition du travail forcé** interdit le recours à toute forme de travail obligatoire comme moyen de coercition politique ou d'éducation ; comme sanction contre la libre expression de l'opinion politique et idéologique ; comme mesure de mobilisation ou de discipline de la main-d'œuvre ; comme punition pour avoir participé à une grève ; ou comme mesure de discrimination.

## L'OIT demande des sanctions contre la Birmanie

En novembre 2000, l'OIT a demandé aux gouvernements de prendre des sanctions à l'encontre de la Birmanie. L'OIT accuse le régime militaire birman de «crime contre l'humanité» en raison de son recours systématique au travail forcé. C'est la première fois que l'OIT prend une telle mesure.

L'ITF a assumé un rôle dans cette décision de l'OIT et l'ensemble du mouvement syndical international l'appuie en l'assortissant d'un appel à des sanctions économiques. De l'avis des syndicats, il est impossible de faire des affaires avec la Birmanie sans se rendre complice de l'oppression d'innocents.

On compterait jusqu'à deux millions d'hommes, de femmes, d'enfants et de personnes âgées qui seraient contraints de travailler pour les militaires birmans. Ils construisent des routes, des chemins de fer, des barrages et des campements militaires ; ils font office de serviteurs et de sentinelles pour les officiers ; ou encore, ils creusent des bassins piscicoles, abattent des arbres et cultivent les terres confisquées par les officiers. Le portage est le travail qu'ils redoutent le plus. Les porteurs doivent supporter de lourdes charges et marcher sous la contrainte dans les collines. Souvent, ils sont en tête de convoi, afin de faire exploser les mines.

La Birmanie a ratifié les Conventions n° 87 (liberté syndicale) et n° 29 (protection contre le travail forcé), mais n'en tient pas compte. La Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB) est interdite et deux de ses dirigeants, U. Khin Kyaw et U. Myo Aung Thant, sont incarcérés pour des peines de 17 ans d'emprisonnement et de prison à perpétuité respectivement, en raison de leurs activités syndicales. La FTUB fonctionne en exil depuis la Thaïlande, tout comme le Syndicat des gens de mer de Birmanie (SUB), affilié à l'ITF.

Avant d'être autorisés à travailler à l'étranger, les gens de mer birmans doivent signer des contrats par lesquels ils promettent de ne pas contacter l'ITF. James McCauley, un matelot qualifié canadien qui a travaillé à bord du «Global Mariner», le navire de l'ITF, ne cache pas son admiration pour les gens de mer birmans. *«L'adversité la plus totale dans laquelle ils se trouvent ne les empêche pas de prendre position. Ils n'ont aucun droit. Moi, je perdrais seulement un emploi, mais ces types risquent leur vie. Je suis fier de les appeler «Camarades».»*

Le site web de la Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB) est le suivant : *www.tradeunions-burma.org*

# Le travail des enfants

Les points de vue des syndicats divergent quant à savoir s'il faut proscrire toutes les formes de travail des enfants, ou seulement les plus graves d'entre elles. Certains disent que tout travail des enfants doit être éradiqué, car cela enfreint les droits humains des enfants, les font souffrir et entraîne un recul des possibilités d'emploi et des salaires des adultes. D'autres estiment qu'il faut faire preuve de réalisme et admettre que certains enfants doivent travailler pour survivre et que, ce qui importe, c'est la façon dont ils sont traités et dont leurs droits humains sont protégés.

Certains syndicats s'inquiètent également de voir le travail des enfants invoqué comme mesure protectionniste pour empêcher l'arrivée de marchandises et de services en provenance d'autres pays, et notamment pour protéger le commerce des pays puissants contre celui, meilleur marché, des pays moins puissants.

La **Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant** (1989) stipule que les enfants doivent être protégés contre l'exploitation économique et ont le droit de n'être astreints à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre leur éducation ou de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Les enfants ont les mêmes droits que les adultes à la liberté syndicale.

La **Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973)** indique que les gouvernements doivent disposer d'une politique nationale visant à garantir l'abolition réelle du travail des enfants. Dans la plupart des cas, l'âge minimum d'emploi sera de 15 ans, ou 14 ans dans les pays les moins développés. L'âge minimum a été fixé à 18 ans pour les travaux dangereux.

La **Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999)** définit les premières étapes vers l'élimination des pires formes de travail des enfants – qu'elle indique comme étant l'esclavage, la servitude pour dette, la prostitution, la pornographie, le trafic de stupéfiants et les autres activités criminelles, ainsi que tout travail susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Elle définit l'enfant comme une personne de moins de 18 ans. Les gouvernements doivent dresser la liste précise des pires formes de travail des enfants dans leur pays et établir des plans en vue de les éliminer le plus rapidement possible.

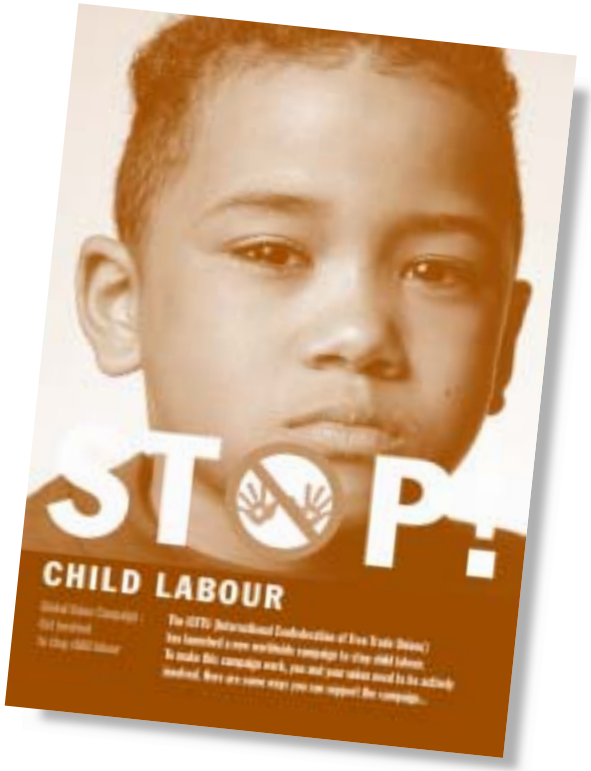
Mettre un terme au travail des enfants n'est pas une chose simple. Il faut du temps, des efforts et des moyens pour extraire les enfants au monde du travail si l'on ne veut pas qu'ils voient leur situation s'aggraver, pour finir dans la rue, par exemple. Des salaires équitables pour adultes permettraient aux familles d'être moins contraintes d'envoyer leurs enfants au travail. Le Programme international de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) s'efforce de promouvoir des alternatives efficaces au travail des enfants.

Le travail des enfants est présent dans plusieurs secteurs des transports. En Indonésie, par exemple, des garçons de 12 à 14 ans sont employés comme «receveurs» sur des minibus transportant des passagers. Ils annoncent les destinations et collectent le prix des billets. Ils sont suffisamment petits pour s'asseoir sur les marches situées juste derrière la porte. Certains enfants travaillent aussi sur des plates-formes de pêche offshore. Au milieu des années 1990, aux Philippines, des garçons d'à peine dix ans étaient de plus en plus nombreux à être amenés au port de Dapitan pour décharger des sacs de ciment de plus de 50 kilos.

Y a-t-il des enfants qui travaillent dans le secteur des transports dans votre pays ? Qu'est-ce que votre syndicat peut faire pour leur venir en aide ?

**Renseignements complémentaires :**

*«Ces enfants qui travaillent : Manuel sur le travail des enfants destiné aux travailleurs des services publics»*, Internationale des Services publics.



# Mettre un terme à la discrimination Conventions fondamentales de l'OIT

**«Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.»**

*Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, article 1er.*

La **Convention nº 100 (1951) sur l'égalité de rémunération** stipule que les hommes et les femmes doivent obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela s'applique aux salaires et aux traitements de base, ainsi qu'à tous les autres paiements, directs ou non. Il convient de procéder à une évaluation objective du travail pour décider s'il est de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe.

La **Convention nº 111 (1958) concernant la discrimination (emploi et profession)** exige de chaque gouvernement qu'il dispose d'une politique nationale pour éliminer, au niveau de l'emploi et de la profession, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion religieuse, l'appartenance nationale ou l'origine sociale. La politique adoptée doit porter sur l'accès à l'emploi, la formation et les conditions de travail. Les gouvernements doivent adopter des lois et organiser des programmes éducatifs pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Chaque pays doit mettre en place une autorité nationale compétente pour la mise en œuvre de cette politique.

Les droits des femmes sont énoncés dans la **Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes** (1981). L'article 11 stipule que les travailleuses doivent avoir les mêmes possibilités de promotion, de formation, de sécurité d'emploi, de salaire, d'indemnités de maladie et de congés payés. Aucune femme ne peut être licenciée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle se marie. Les femmes enceintes doivent bénéficier de conditions de travail sûres et saines.

La **Convention internationale des Nations unies relative aux droits économiques, sociaux et culturels** (1976) parle également d'une «rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes». (Article 7)

Le manuel de référence de l'ITF «*Les femmes qui transportent le monde*» aborde plus en profondeur la discrimination fondée sur le sexe.

## «Rendre la vie en mer plus tolérable»

Un sondage mené auprès des femmes membres du syndicat britannique des officiers de marine, le NUMAST (National Union of Marine, Aviation and Shipping Transport Officers), a révélé que plus de 70 % avaient souffert de harcèlement sexuel sous une forme ou une autre. Le responsable exécutif du NUMAST, Mark Dickinson, indique : *«Nous avons été horrifiés par les résultats du sondage. C'est ainsi que NUMAST, le syndicat britannique des marins RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) et la Chambre de l'industrie maritime collaborent à l'élaboration de lignes directrices relatives au harcèlement sexuel et moral, et de documents de formation. Nous voulons un véritable engagement pour rendre la vie en mer plus tolérable pour tous les gens de mer servant sur des navires britanniques, indépendamment de leur race, de leur culture, de leur religion, de leur âge ou de leur sexe.»*

# Le VIH/SIDA et les travailleurs des transports

*«Le VIH, le virus qui est à l'origine du SIDA, atteint aujourd'hui presque chaque communauté et chaque lieu de travail de chaque endroit de ce pays. Le coût humain est incalculable. Le VIH nous prive de nos dirigeants les plus doués. Il affaiblit notre solidarité car il fait naître des craintes, des préjugés et des méfiances inutiles sur nos lieux de travail.»*

Cette citation de John Sweeney, le président de la centrale syndicale américaine AFL-CIO, souligne le fait que le VIH/SIDA est un problème planétaire auquel le mouvement syndical international doit s'attaquer. Cela revêt une importance toute particulière pour l'ITF, dans la mesure où bon nombre de ses membres ont un métier à haut risque, du fait de leurs absences prolongées et fréquentes, loin de chez eux.

Le VIH/SIDA est important pour les syndicats en raison du traitement injuste que risquent de subir leurs membres. Dans bien des pays, les travailleurs infectés par le VIH/SIDA – ou ceux qui pourraient simplement l'être – se heurtent à des discriminations, à des licenciements injustes et à un test de dépistage avant d'être engagés, sans leur demander leur consentement, même si c'est illégal. Des régimes inadaptés d'assurance ou de sécurité sociale empêchent des millions de travailleurs d'avoir accès à des soins adaptés. Dans tous les pays, les syndicats doivent prendre conscience des implications du VIH/SIDA pour les droits humains et des travailleurs.

Au Congrès de l'ITF de 1994, une résolution demandait aux affiliés de participer à une campagne d'information relative au SIDA et soutenue par l'ITF. Elle leur demandait en outre, à eux et à leurs membres, de prendre des mesures pour empêcher que les personnes porteuses du VIH subissent, elles aussi, des discriminations. Elle demandait aux gouvernements d'investir davantage dans des mesures de prévention et dans la recherche. L'ITF a lancé un projet d'étude et d'éducation auprès des travailleurs des transports routiers et ferroviaires d'Afrique de l'Est.

De nombreux affiliés de l'ITF de tous les différents secteurs des transports ont agi dans ce domaine. Certains sont parvenus à négocier des politiques relatives au VIH/SIDA sur leurs lieux de travail, ou à intégrer des dispositions sur ce thème dans leurs conventions collectives. Ainsi, deux syndicats britanniques des gens de mer ont négocié avec l'industrie maritime de leur pays des «Lignes directrices à l'intention des compagnies maritimes sur le VIH et le SIDA», lesquelles stipulent que les «salariés qui contractent le VIH sont parfaitement à même de travailler normalement».

L'OIT a publié un recueil de directives à propos du VIH sur les lieux de travail. Ce recueil fournit des conseils quant à l'élaboration de politiques sur les lieux de travail et au traitement à réserver au VIH/SIDA dans les conventions collectives. Il aborde les droits et les responsabilités des gouvernements, des employeurs, ainsi que des travailleurs et de leurs organisations. Il porte de surcroît sur la prévention, l'éducation et la formation des cadres, des délégués du personnel et des responsables de l'hygiène et de la sécurité.

Les syndicats des transports peuvent réagir au VIH/SIDA en :

- **élaborant des politiques au niveau des syndicats et des lieux de travail ;**
- **organisant la formation des dirigeants et des cadres syndicaux ;**
- **organisant l'éducation des travailleurs et de leurs familles ;**
- **mettant en cause la discrimination, les préjugés et la marginalisation des séropositifs ;**
- **affichant leur solidarité à l'égard des organisations de séropositifs et en apportant une aide tangible pour leurs soins ;**
- **soutenant les initiatives de prévention à l'échelon communautaire ;**
- **exerçant des pressions sur les gouvernements afin qu'ils reconnaissent le problème, en particulier dans les pays où la gravité de la crise du VIH/SIDA n'est pas admise officiellement.**

**Documentation :**

*www.ilo.org/aids* : Recueil de directives sur le VIH/SIDA et le monde du travail

*www.unaids.org* : ONUSIDA

*www.brta-lrta.org* : Business Responds to AIDS and Labor Responds to AIDS

# Autres droits importants

En dehors des conventions «fondamentales», l'OIT compte de nombreux autres instruments importants qui s'appliquent – ou devraient s'appliquer – aux travailleurs du monde entier. Il convient du reste de prendre en considération les droits inscrits dans les Déclarations des Nations unies (voir chapitre 2). Voici quelques-uns seulement de ces autres droits importants.

## Lieux de travail sûrs et sains

Il incombe aux employeurs de veiller à ce que les lieux de travail soient sûrs et sains. La **Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé du travail (1981)** et la **Convention n° 174 de l'OIT sur la prévention des accidents industriels majeurs (1993)** font partie des nombreuses normes de l'OIT qui traitent de cette question. L'article 7 de la **Convention internationale des Nations unies sur les droits économiques, sociaux et culturels** (1976) confirme ces mêmes droits.

## Temps de travail raisonnable

«Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés», font partie, selon l'article 7 de la **Convention internationale des Nations unies sur les droits économiques, sociaux et culturels** (1976) des droits de tous les travailleurs. La **Convention n° 47 de l'OIT** (1935) relative à la semaine de quarante heures stipule qu'il doit s'agir là de la durée normale de travail hebdomadaire. Les heures supplémentaires en sus de l'horaire légal doivent être limitées et volontaires. Si les heures supplémentaires sont obligatoires, elles enfreignent la **Convention fondamentale n° 29 de l'OIT** relative au travail forcé.

Les travailleurs du monde entier, y compris ceux des transports, sont concernés par des horaires de travail prolongés. Les effectifs de travailleurs ont tellement été comprimés dans beaucoup d'endroits que le système ne présente aucune marge de manœuvre pour absorber l'absence des malades ou les arrêts dus à des défaillances mécaniques. En mer, des journées de travail de 12 à 15 heures ne sont pas rares et les repos sont répartis par tranches de 2 à 3 heures. Le personnel navigant aérien rencontre des problèmes particuliers provoqués par le passage fréquent des différents fuseaux horaires. Se reporter également à la page 48 au sujet de la campagne mondiale de l'ITF «La fatigue tue !», destinée aux conducteurs des transports routiers.

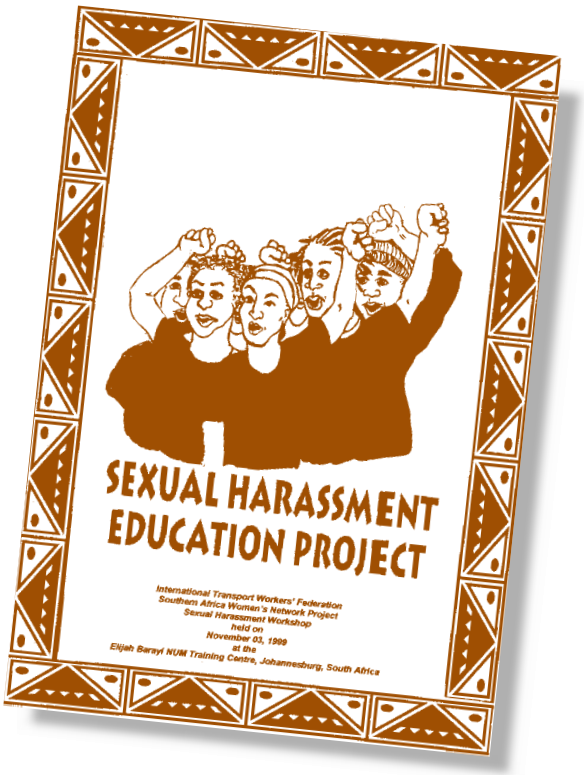
## Protection contre les agressions physiques et verbales et contre le harcèlement sexuel

Chacun a le droit à la dignité et à une protection contre les traitements cruels, inhumains ou dégradants, comme le stipule l'article 5 de la **Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)**. Le harcèlement sexuel devrait être inclus dans les formes d'agression, mais il n'y figure pas de façon explicite.

La violence contre les travailleurs des transports publics gagne du terrain. L'ITF mène une campagne «Tolérance zéro contre la rage de l'air», dont vous trouverez une description plus approfondie dans le manuel de référence de l'ITF intitulé «Mondialisons la solidarité». Les transports urbains constituent un autre secteur vulnérable. Sous-financés dans bien des pays, les services voient leur rendement baisser et les passagers subissent de nouvelles frustrations. Beaucoup de travailleurs des transports sont menacés parce qu'ils manipulent de l'argent, traitent les plaintes, travaillent seuls ou tard.

## Droits égaux pour les travailleurs à temps partiels

Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que leurs collègues à temps plein. Cela vaut pour leurs droits syndicaux et de négociation collective, pour leurs droits en matière d'hygiène et de sécurité et pour leurs droits sur le plan de l'emploi. Ils ne doivent pas recevoir des salaires qui seraient inférieurs de manière disproportionnée à ceux des travailleurs à temps plein. **Convention n° 175 sur le travail à temps partiel (1994).**



## Le droit de grève

En vertu de l'article 8 de la **Convention internationale des Nations unies sur les droits économiques, sociaux et culturels** (1976), les travailleurs ont «le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays».

Aucune convention de l'OIT ne stipule spécifiquement que les travailleurs jouissent du droit de grève. Toutefois, au fil des ans, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a pris des décisions importantes qui précisent que ce droit existe et que la loi ne peut autoriser que des restrictions très limitées à l'exercice de ce droit.

Le comité a ainsi spécifié que les grèves ne peuvent être interdites que dans le cas des fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'Etat (par exemple dans les forces armées) ou des travailleurs qui assurent des services essentiels dont l'arrêt pourrait mettre en danger des vies humaines. La liste des services essentiels est courte : hôpitaux, distribution d'électricité et d'eau, services téléphoniques et contrôle du trafic aérien.

En 1985, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a déclaré que les transports ne devaient pas être considérés comme un service essentiel : «Bien que l'on admette qu'un débrayage dans des services ou des entreprises telles que les sociétés de transport, les chemins de fer, les télécommunications ou l'électricité sont susceptibles de perturber la vie normale de la communauté, il est difficile de prétendre que l'arrêt de ces services puisse entraîner une situation d'urgence nationale grave.»

Selon le Comité, il peut être légitime de déclarer qu'un niveau minimum de service doit être garanti durant un conflit. Ce niveau doit cependant faire l'objet d'un accord préalable entre les parties au conflit. Faute d'un accord, le niveau sera fixé par un organisme indépendant, et non par un organisme gouvernemental.

Pour l'OIT, les ordres de reprise du travail, les ordres de réquisition ou l'embauche de travailleurs pour briser une grève dans n'importe quel secteur qui n'est pas strictement considéré comme essentiel constituent *«une violation grave de la liberté syndicale»*.

L'interprétation que l'OIT donne du droit de grève est large. Voici deux autres déclarations du Comité de la liberté syndicale :

> **«Le droit de grève ne doit pas être limité aux seuls conflits du travail ... les travailleurs et leurs organisations doivent être à même d'exprimer ... leur mécontentement à l'égard de questions économiques et sociales qui touchent les intérêts de leurs membres.»**
>
> **«Une interdiction générale des grèves de solidarité peut donner lieu à des abus et les travailleurs doivent pouvoir entamer ce type d'action pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légale.»**

# Droits des travailleurs des transports

Les normes fondamentales de l'OIT valent tout autant pour les travailleurs des transports que pour les autres. Il en va ainsi de même pour les normes générales de l'OIT relatives aux conditions de travail, et qui figurent dans un large éventail de conventions - trop nombreuses pour en dresser la liste ou les mentionner ici.

L'OIT a, du reste, des conventions et des recommandations qui s'appliquent à des secteurs particuliers. Un très grand nombre d'entre elles portent de façon spécifique sur le transport maritime et la pêche, en fait, plus que pour tout autre secteur. Il existe aussi des conventions propres aux dockers et aux travailleurs des transports routiers.

Aucune convention ne traite de manière spécifique des cheminots, ni des travailleurs de l'aviation civile. Ceux-ci rentrent dans le champ d'application des conventions générales de l'OIT.

## Les droits des syndicats des transports en ligne de mire

Les normes internationales du travail sont assez claires : les travailleurs des transports jouissent des mêmes droits syndicaux que ceux des autres secteurs d'activité. Ils disposent du droit à la liberté syndicale et sont libres de mener des actions de revendication.

Seuls les contrôleurs aériens ne disposent pas des mêmes droits. Ils comptent parmi les personnes dont l'OIT estime qu'elles rendent un «service essentiel» et ne sont, de ce fait, pas autorisés à mener une action de revendication. Pour l'OIT, un service est essentiel si son interruption menace la vie, la sécurité ou la santé des personnes. Il est évident qu'en dehors du contrôle aérien, les services de transports ne rentrent pas dans cette catégorie.

Néanmoins, certains gouvernements semblent incapables de résister à la tentation de ranger de nombreux modes de transport – routier, ferroviaire, maritime et aérien – parmi les services essentiels. Ils leur imposent ensuite diverses restrictions des activités syndicales, allant de l'interdiction pure et simple, au report des actions de grève, en passant par l'instauration d'un service minimum en cas de conflit. Le Rapport annuel 2001 des violations des droits syndicaux, réalisé par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) regorge d'exemples :

En **Ethiopie,** la définition que la loi donne des «services essentiels» englobe le transport aérien, les chemins de fer et les bus. En Dominique, ce sont les services portuaires, et en Bulgarie les chemins de fer qui sont considérés comme «essentiels». La Guinée, le Mozambique, le Panama, la Thaïlande et le Viêt-nam estiment que l'ensemble du secteur des transports est «essentiel».

A **Manille, aux Philippines,** le gouvernement a interdit une grève des travailleurs du métro et en a licencié 900, malgré une décision de justice en vertu de laquelle ce type de transport public ne pouvait être qualifié «d'essentiel».

En **Serbie,** 12 membres d'un syndicat ont été licenciés au terme d'une grève menée en décembre 2000 dans la société de transport Nis Express Transport. Dans ce pays, la liste des services essentiels est tellement longue, qu'elle concerne près de 60 % des salariés.

En **Suisse,** une loi de 1927 reprenait les cheminots, en tant que salariés d'une entreprise d'Etat, parmi les personnes qui ne pouvaient faire grève. Grâce à une réforme apportée à cette loi en janvier 2001, ils ne sont plus considérés comme des fonctionnaires et cette interdiction est levée. Néanmoins, certaines restrictions subsistent toujours du fait de leur convention collective.

Au **Québec, Canada,** le droit de grève se voit limité par une définition très large des services essentiels. En novembre 2000, les autorités québécoises ont ordonné à des conducteurs de camions de Montréal de reprendre le travail, après qu'ils ont entamé une grève pour demander que leur employeur reconnaisse leur syndicat et entame des négociations collectives.

*«Les gouvernements ont une fâcheuse tendance à adopter une attitude autoritaire lorsqu'ils sont confrontés aux revendications légitimes des travailleurs des transports»,* indique Stuart Howard, le Secrétaire général adjoint de l'ITF. *L'Organisation internationale du travail (OIT) a décidé qu'en dehors des contrôleurs aériens, les transports ne constituent pas un service essentiel au sens strict du terme. Les ordres de reprise du travail dans les transports constituent des violations des droits syndicaux. L'application des règles en matière de services minimums fait, elle aussi, l'objet d'une définition précise.»*

## L'esclavage au 21ème siècle

*«Pour des milliers de gens de mer, la vie en mer relève de l'esclavage moderne, et leur lieu de travail est un navire d'esclaves.»* ICONS

En mars 2001, la Commission internationale sur l'industrie maritime (ICONS), une commission indépendante d'experts mise sur pied pour enquêter sur la sécurité des navires, a publié un rapport sans concession intitulé «Navires, esclaves et concurrence». On pouvait y lire que des dizaines de milliers de marins étaient traités comme des esclaves et vivaient dans la crainte d'être passés par-dessus bord en cas de plainte. Sur 10 à 15 % des navires du monde, les équipages travaillent dans des conditions dangereuses, pour des salaires de misère, voire inexistants, meurent de faim, et sont violés ou battus.

Présidée par l'ancien ministre australien des Transports, Peter Morris, cette commission a déclaré que les navires sous-normes sont autorisés à opérer parce que «le secret entoure les propriétaires des navires et profite aux propriétaires des cargaisons qui cherchent des tarifs moins élevés, au détriment de la majorité des opérateurs maritimes de qualité».

L'intégralité du rapport d' ICONS peut être consulté à l'adresse : *www.icons.org.au/images/ICONS-fullreport.pdf*

L'OIT reconnaît que les conditions de travail et de vie des gens de mer sont particulièrement pénibles. Au cours de sa première décennie d'existence (1919-1929), plus d'un quart des conventions adoptées portaient sur des normes destinées au secteur maritime. Cette attention s'expliquait en partie par le naufrage célèbre du «*Titanic*» en 1912, qui a coûté la vie à plus de 1 500 passagers et membres d'équipage. La sécurité en mer s'est révélée être un problème urgent au cours des années qui ont suivi. Ainsi, l'OIT a, d'emblée, abordé séparément les questions maritimes.

Des sessions maritimes spéciales de la Conférence internationale du travail se déroulent régulièrement depuis 1920. Elles ont adopté plus de 30 conventions et 20 recommandations portant spécifiquement sur le secteur maritime. Ces instruments couvrent un large éventail de droits des gens de mer, allant de la sécurité sociale au logement, en passant par la durée du travail et les rapatriements.

L'OIT organise en outre des conférences maritimes spéciales, consacrées exclusivement aux questions liées aux gens de mer. Des délégués des gouvernements, des employeurs et des syndicats y assistent et l'ITF y est bien représentée, au nom de ses affiliés maritimes.

## Nouvelle déclaration des droits

Du fait du très grand nombre de conventions et de recommandations différentes ayant trait aux gens de mer, la Commission paritaire maritime de l'OIT a décidé, en 2001, de rédiger une nouvelle déclaration des droits pour les gens de mer. Celle-ci réformera et révisera les nombreuses conventions et recommandations de l'OIT afin de les rassembler dans un cadre exhaustif unique. Ce nouveau document devrait être prêt en vue d'une adoption en 2005.

Entre-temps, l'OIT a lancé un programme international pour la promotion du travail décent dans l'industrie maritime, dans le cadre de son programme «travail décent». Celui-ci entend promouvoir les «possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine». Il sera mis en œuvre en étroite collaboration avec l'ITF et la Fédération internationale des armateurs (ISF).

## Normes existantes pour les gens de mer

Avant même que soit acceptée cette nouvelle Déclaration des droits des gens de mer, ceux-ci jouissent de nombreux droits en vertu de plus de 60 conventions et recommandations de l'OIT. Ces normes couvrent toute une série de thèmes ayant trait aux gens de mer et dont vous trouverez les plus importants ci-dessous. Ces normes s'appliquent à tous les travailleurs à bord, y compris au personnel «hôtelier» des navires de croisière.

## Normes minimales du travail

La principale déclaration portant sur les normes de travail minimales acceptables sur le plan international pour les navires marchands figure dans la **Convention n° 147 (1976)**, ratifiée par 42 pays, et dans son Protocole de 1996, auxquels vient s'ajouter la Recommandation n° 155.

Cette convention vise à améliorer l'efficacité et la sécurité de la navigation et à consolider les mesures destinées à protéger l'environnement marin, en plus de promouvoir les intérêts des gens de mer dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité, des conditions de travail et des droits syndicaux. Elle s'applique à tous les navires qui prennent la mer dans un but commercial.

Chaque Etat du pavillon doit adopter des normes minimales en matière sécurité, de sécurité sociale, ou encore, de conditions d'emploi et de mode de vie à bord des navires. La convention intègre de manière spécifique des normes relatives à la durée du travail et aux effectifs, afin de garantir la sûreté des vies humaines à bord des navires.

Elle fait en outre référence à d'autres conventions de l'OIT sur l'âge minimum, les examens médicaux pour les membres d'équipage, les contrats d'engagement, les brevets de compétence pour les officiers, l'alimentation et la restauration à bord des navires, le logement des équipages, la prévention des accidents professionnels, les indemnités pour maladies ou blessures, et le rapatriement, de même que la liberté syndicale, la protection du droit d'organisation et la négociation collective.

La caractéristique la plus importante de cette convention est peut-être que son article 4 confère de vastes pouvoirs aux autorités portuaires pour saisir les navires qui ne répondent pas à ces normes.

## Recrutement et placement des gens de mer

Comme l'indique l'OIT : «De graves difficultés demeurent pour ce qui est du recrutement des marins, en particulier ceux originaires de pays en développement. Fuyant la misère, ils sont souvent victimes de recruteurs sans scrupule et prennent la mer sans connaître les conditions de leur service, ni leurs droits à l'échelle nationale ou internationale».

**La Convention nº 179 (1996)** exige de chaque gouvernement qu'il supervise étroitement tous les services de recrutement et de placement dans son pays. Les organismes privés doivent se voir accorder une licence ou faire l'objet d'une réglementation. Ils ne peuvent exiger de paiement de la part des gens de mer pour leur fournir un emploi et ils ne peuvent entraver leurs droits syndicaux. Seuls six pays ont ratifié cette convention : la Finlande, l'Irlande, le Maroc, la Norvège, les Philippines et la Fédération de Russie, mais d'autres devraient suivre.

## Durée du travail et effectifs des navires

La **Convention nº 180 (1996)** stipule que les gens de mer ne peuvent travailler plus de 14 heures par tranche de 24 heures, ou 72 heures sur une période de 7 jours. En d'autres termes, ils doivent bénéficier d'un repos minimal de 10 heures par 24 heures et de 77 heures sur 7 jours. Le niveau des effectifs doit suffire à faire en sorte que le navire ait «un équipage suffisant en nombre et en qualité pour garantir la sécurité». Mi-2001, cette convention avait reçu la ratification de quatre pays, mais d'autres devraient suivre rapidement.

## Congés annuels payés

Les gens de mer ont droit à un congé annuel payé de 30 jours civils, au moins, par année de service. Cela n'inclut pas les jours fériés. Les gens de mer doivent pouvoir prendre leurs congés à l'endroit où ils ont été recrutés et voir leurs frais de déplacement remboursés. Ce principe répond à la **Convention nº 146 (1976)** que 13 pays ont ratifiée, dont le Brésil, la France, le Kenya et les Pays-Bas.

## Droits en matière d'emploi

La **Convention nº 145 (1976) sur la continuité de l'emploi (gens de mer)** indique que les pays disposant d'une industrie maritime doivent prendre des mesures en vue de promouvoir l'emploi continu ou régulier des gens de mer qualifiés. Dix-sept pays l'ont ratifiée, dont le Brésil, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne et l'Espagne.

**Contrats d'engagement,** la **Convention nº 22 (1926)** édicte la manière dont doivent être conclus et résiliés les contrats d'engagement dans l'industrie maritime. Elle indique de surcroît les précisions qui doivent figurer dans les documents.

## Sécurité sociale

La **Convention nº 165 (révisée) de 1987** définit les normes d'un système exhaustif de sécurité sociale pour les gens de mer. Seuls deux pays, la Hongrie et l'Espagne, l'ont ratifiée.

## Prévention des accidents

De nombreuses normes en matière d'hygiène et de sécurité s'appliquent aux navires, parmi lesquelles figure la **Convention nº 134 (1970)**, ratifiée par 27 pays. En vertu de celle-ci, les gouvernements doivent adopter des lois ou des recueils de directives destinés à favoriser la prévention des accidents propres au travail à bord des navires.

## Normes du travail et sécurité en mer

Outre les normes de l'OIT, la **Convention des Nations unies sur le droit de la mer (UNCLOS)** (adoptée en 1982, entrée en vigueur en 1994) met également en exergue la nécessité de bonnes normes de travail pour garantir la sécurité en mer, ainsi que pour protéger l'environnement marin (article 94). L'UNCLOS stipule qu'il est du devoir des Etats du pavillon de faire appliquer ces normes.

L'OIT collabore aussi étroitement avec une autre institution spécialisée des Nations unies, l'Organisation

maritime internationale (OMI), autour des questions qui touchent la sécurité en mer, comme la formation et la délivrance des brevets pour les équipages, ou encore la santé des gens de mer, y compris les problèmes d'alcool et de toxicomanie. L'OMI a en outre édicté des lignes directrices relatives aux responsabilités des armateurs en cas de lésions physiques ou de décès des gens de mer (Résolution A.930(22) de l'OMI).

Enfin, l'OIT et l'OMI travaillent avec l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) autour des problèmes liés à la santé des gens de mer, dont le VIH/SIDA.

## Nouvelles règles pour les gens de mer abandonnés

L'expérience de l'ITF lui donne à penser que chaque mois, cinq équipages au moins sont abandonnés. Leurs membres sont laissés dans des ports du monde entier, sans salaire et sans approvisionnement. On ne sera pas surpris d'apprendre que les principaux coupables sont les armateurs se cachant sous les pavillons de complaisance, les pires étant ceux du Panama, du Belize, de Malte et du Honduras.

De nouvelles directives de l'OMI destinées à régler ce problème sont entrées en vigueur au 1er janvier 2002 (Résolution A.931(22) de l'OMI). En vertu de celles-ci, il incombe aux armateurs d'assurer le paiement et le soutien des équipages bloqués à terre, ainsi que leur rapatriement. Les armateurs doivent disposer des garanties financières suffisantes pour couvrir les coûts éventuels. Si l'armateur ne paie pas, les Etats du pavillon sont tenus d'intervenir.

# Marins pêcheurs

A l'instar des autres gens de mer, les travailleurs des navires de pêche disposent de droits internationaux spécifiques édictés par l'OIT. En dehors de ceux qui figurent ci-dessous, il convient également de prendre en considération les conventions relatives à la formation professionnelle, aux articles de l'accord (contrat d'emploi) et à la délivrance des brevets pour les marins pêcheurs.

## Age minimum

La **Convention n° 112 (1959)** définit un âge minimum de 15 ans pour commencer à travailler à bord des navires de pêche commerciale. Elle a été ratifiée par 29 pays, dont l'Australie, le Liberia, la Mauritanie, le Mexique et le Pérou.

## Examens médicaux

Conformément à la **Convention n° 113 (1959)**, ratifiée par 29 pays, les gens de mer à bord des navires de pêche ont le droit d'être suivis médicalement.

## Logement des équipages

La **Convention n° 126 (1966)** stipule que les marins pêcheurs doivent disposer d'une protection adéquate contre les intempéries et la mer, et que leur logement doit être convenablement ventilé et chauffé. Ses dispositions portent en outre sur les couchettes, le carré, la coquerie et les installations sanitaires/de nettoyage. Elle a été ratifiée par 22 pays, dont la France, l'Allemagne, la Norvège, le Panama, la Fédération de Russie, le Sierra Leone et le Royaume-Uni.

## Des preuves bouleversantes en provenance des navires de pêche

Les navires qui se livrent à une pêche illégale, pour beaucoup, battent pavillon de complaisance. Ils restent souvent en haute mer pendant des mois, pillant les mers, causant des dégâts aux stocks halieutiques et exploitant leurs équipages.

Beaucoup d'équipages sont originaires des Philippines, d'Indonésie et d'Afrique centrale ou du Nord. Certains rapports non confirmés indiquent que très souvent les équipages sont gardés en mer pendant de nombreux mois par leur armateur qui les fait passer d'un navire à l'autre lorsque les captures sont amenées à terre. Il arrive que les membres d'équipage soient attachés au navire par des menottes, pour les empêcher de sauter lorsque celui-ci arrive au port. Ils sont contraints de travailler jusqu'à 18 heures par jour, sont frappés et même dans certains cas on urine sur eux.

L'ITF collabore étroitement avec l'organisation écologiste mondiale Greenpeace autour des questions liées à la pêche illicite. Ensemble, elles ont demandé aux nations responsables de fermer leurs ports à ces navires, d'interdire leur marché aux captures illégales et d'empêcher les sociétés concernées par ce commerce de poursuivre leurs activités.

Renseignements complémentaires : *«Troubled Waters»* (en anglais), une publication conjointe de l'ITF et de Greenpeace, disponible sur le site web de l'ITF (www.itf.org.uk) au format PDF.

## L'Islande condamnée pour avoir interdit une grève

En mai 2001, le Gouvernement islandais a déclaré illégale une grève organisée par trois syndicats de marins pêcheurs, et interdit toute nouvelle grève jusqu'à la fin de 2003. Cette grève découlait d'un conflit de longue date avec le patronat, qui refusait d'engager de véritables négociations. Les revendications des marins pêcheurs portaient sur les salaires minimums, un cours artificiellement bas du poisson (or, les salaires sont calculés en fonction des bénéfices), ainsi que sur les indemnités en cas de lésion ou de décès.

Il s'agissait de la quatrième intervention en sept ans du Gouvernement islandais dans des grèves légitimes menées par les marins pêcheurs. Le gouvernement a agi en dehors de tout arbitrage ou de toute concertation. Réunis dans le cadre de la Conférence de la Section de la pêche de l'ITF, les délégués de la branches européenne de cette dernière, l'ETF, ont condamné ces agissements, qui contreviennent à la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale.

L'un des trois syndicats a fini par signer un accord séparé, brisant ainsi le front syndical. Néanmoins, les deux autres présentent une plainte à l'OIT, avec le soutien de leur centrale syndicale nationale, l'ASI, et de l'ITF.

# Dockers

Le travail sur les docks est très dangereux, au point que dès 1929, l'OIT a adopté une convention destinée à assurer la protection contre les accidents. Depuis lors, deux autres conventions ont traité du même sujet et sont encore toutes deux en vigueur, ce qui pourrait prêter à confusion.

La **Convention n° 32 de l'OIT sur la protection contre les accidents (dockers), de 1932**, est quelque peu dépassée, compte tenu de l'évolution technologique de la manutention des cargaisons. Elle est toutefois encore ratifiée par 33 pays.

La **Convention n° 152 sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, de 1979**, édicte des dispositions précises en matière de sécurité pour le travail portuaire. Elle oblige les gouvernements à mettre en place des lois ou des règlements nationaux visant à faire des ports des lieux de travail sûrs et sains. Elle porte sur des points tels que les équipements et les vêtements de protection personnelle ; l'inspection régulière des équipements ; la sécurité d'accès aux navires, aux cales et aux équipements ; la manutention des substances dangereuses ; l'obligation qu'ont les employeurs de collaborer ; l'information et la formation de délégués du personnel ; et le droit des travailleurs à signaler les risques éventuels. Elle a été ratifiée par 20 pays.

Il est cependant préoccupant de constater que 88 pays ayant des ports de mer n'ont ratifié aucune de ces conventions. Dans leurs rangs, se trouvent les Etats-Unis, l'Afrique du Sud, l'Australie, le Japon et la Grèce.

Les travailleurs portuaires ont droit à des conditions de travail sûres, conformément à la **Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer** (Solas) de l'OMI. Cette dernière prévoit des règles de construction des navires qui influent sur le travail des dockers à bord de ces navires lorsqu'ils sont à quai.

La **Convention internationale sur la sécurité des conteneurs**, la **Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires** (MARPOL) et le **Code maritime international des marchandises dangereuses** (IMDG) sont autant d'instruments de l'OMI qui revêtent une importance pour la sécurité et la santé des travailleurs portuaires. Le Code IMDG devrait devenir obligatoire.

## Protection des emplois des dockers

Le travail dans les docks constitue une importante source d'emplois. Au moment où les nouvelles technologies de manutention des cargaisons ont été mises en service, d'aucuns ont craint les répercussions sociales des pertes d'emplois massives qu'ils prévoyaient. En conséquence, et en vertu de la **Convention n° 137 de l'OIT sur le travail dans les ports (1973)**, chaque gouvernement doit mettre en place une politique nationale visant à promouvoir l'emploi des dockers. Cette convention a été ratifiée par 22 pays, et nombreux sont ceux qui disposent de lois nationales protégeant spécifiquement les emplois dans les ports.

Toutefois, beaucoup de gouvernements et d'employeurs tentent de profiter de la restructuration et de la «rationalisation» pour contourner cette exigence, de manière à pouvoir employer des travailleurs non qualifiés et non formés. En 2001, les travailleurs portuaires de toute l'Europe se sont sentis directement concernés lorsque la Commission européenne a rédigé un nouveau projet de directive.

## «La prison, la prison et encore la prison»

Cinq dockers du port américain de Charleston encouraient de lourdes peines de prisons après avoir été injustement accusés d'émeute alors qu'ils se contentaient de vouloir défendre leur emploi. Ces cinq personnes - Kenneth Jefferson, Peter Washington, Ricky Simmons, Jason Edgerton et Elijah Ford - sont membres de l'International Longshoremen's Association (ILA), une affiliée de l'ITF.

En janvier 2000, 150 membres de la section locale 1422 de l'ILA, dont presque tous sont noirs, ont tenu un piquet de grève légal pour protester contre le recours brutal à de la main-d'œuvre non syndiquée pour décharger un cargo danois. Quelque 600 policiers anti-émeute ont réagi à coups de matraques et de gaz lacrymogènes.

A l'origine, les chefs d'inculpation des membres de l'ILA ne portaient que sur des délits mineurs mais le procureur de l'état de Caroline du sud, Charlie Condon, a demandé «la prison, la prison et encore la prison», commuant les charges en émeutes et incitation à l'émeute. Les syndicats américains l'accusent à leur tour de vouloir tirer parti de sentiments racistes et antisyndicaux pour appuyer ses propres ambitions politiques. Le soutien généralisé qui a vu le jour en faveur des dockers aux Etats-Unis, tant au niveau local que national, devait bénéficier de l'appui d'une journée mondiale d'action de l'ITF programmée pour coïncider avec l'ouverture du procès. Toutefois, au début du mois de novembre, ces accusations ont été abandonnées en échange de la reconnaissance de délits de moindre ampleur. Cette reconnaissance ne constitue en rien un aveu de culpabilité et représente une victoire importante pour les droits des dockers aux Etats-Unis.

## Les syndicats européens disent «Non !» aux ports sous-normes

Les syndicats européens des dockers, furieux à l'annonce d'une réforme radicale des ports de la région au mépris des avis contraires, ont organisé une journée d'action européenne le 25 septembre 2001. Les activités sont allées des discussions prolongées dans les cantines, à l'heure du repas, jusqu'à des débrayages complets de deux heures. Elles ont en outre impliqué des pressions appuyées sur les gouvernements membres de l'Union européenne. Parmi les participants figuraient les affiliés de l'ITF dans tous les pays de l'UE et la Norvège, ainsi que des syndicats n'appartenant pas à l'ITF.

Un projet de directive de l'UE sur les réformes portuaires proposait de déréglementer le système de main–d'œuvre portuaire, en court-circuitant les registres portuaires des dockers prévus par la Convention n° 137 de l'OIT. On entendait ainsi autoriser la manutention des cargaisons par des travailleurs portuaires non formés et non agréés, ou des «manutentionnaires autonomes», comme les appelle la Commissaire européenne au transport, Loyola de Palacio. Les syndicats ont réagi avec virulence à la perspective des pertes d'emplois qualifiés et à la détérioration des normes portuaires, notamment du point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Les syndicats ont en outre dû faire face à un manque flagrant de concertation véritable. Les affiliés des Pays–Bas et de Belgique ont réagi violemment à une lettre d'un haut responsable du Bureau général du transport maritime de la Commission européenne qui prétendait que les syndicats n'avaient pas bien compris les propositions faites. En réalité, la seule fois où l'avis des syndicats a été sollicité a été dans le questionnaire qui leur a été envoyé à ce sujet. Il n'y a pas eu de vrai «dialogue social» avec l'ITF/ETF comme il est de coutume avec l'Union européenne.

Après une intervention décisive de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et de la Section des dockers de l'ITF auprès de la Commission européenne et des gouvernements membres de l'Union européenne, le Gouvernement britannique a ouvertement dénoncé le projet de directive et un certain nombre de membres du Parlement européen ont insisté sur la nécessité d'apporter des amendements au projet initial.

Le Secrétaire de la Section des dockers de l'ITF, Kees Marges, a déclaré : *«Nous ne sommes pas opposés au principe de la concurrence, mais nous dénonçons ces propositions parce qu'elles mettent sérieusement en danger les ports. Si la directive venait à être acceptée, il faudrait s'attendre à un développement accéléré de ports sous-normes contre lesquels les meilleurs ports ne pourraient tenir qu'en abaissant leurs propres normes. La meilleure façon de mettre tous les acteurs sur un pied d'égalité serait d'obliger l'ensemble des gouvernements de l'Union européenne à ratifier les conventions pertinentes de l'OIT.»*

# Cheminots

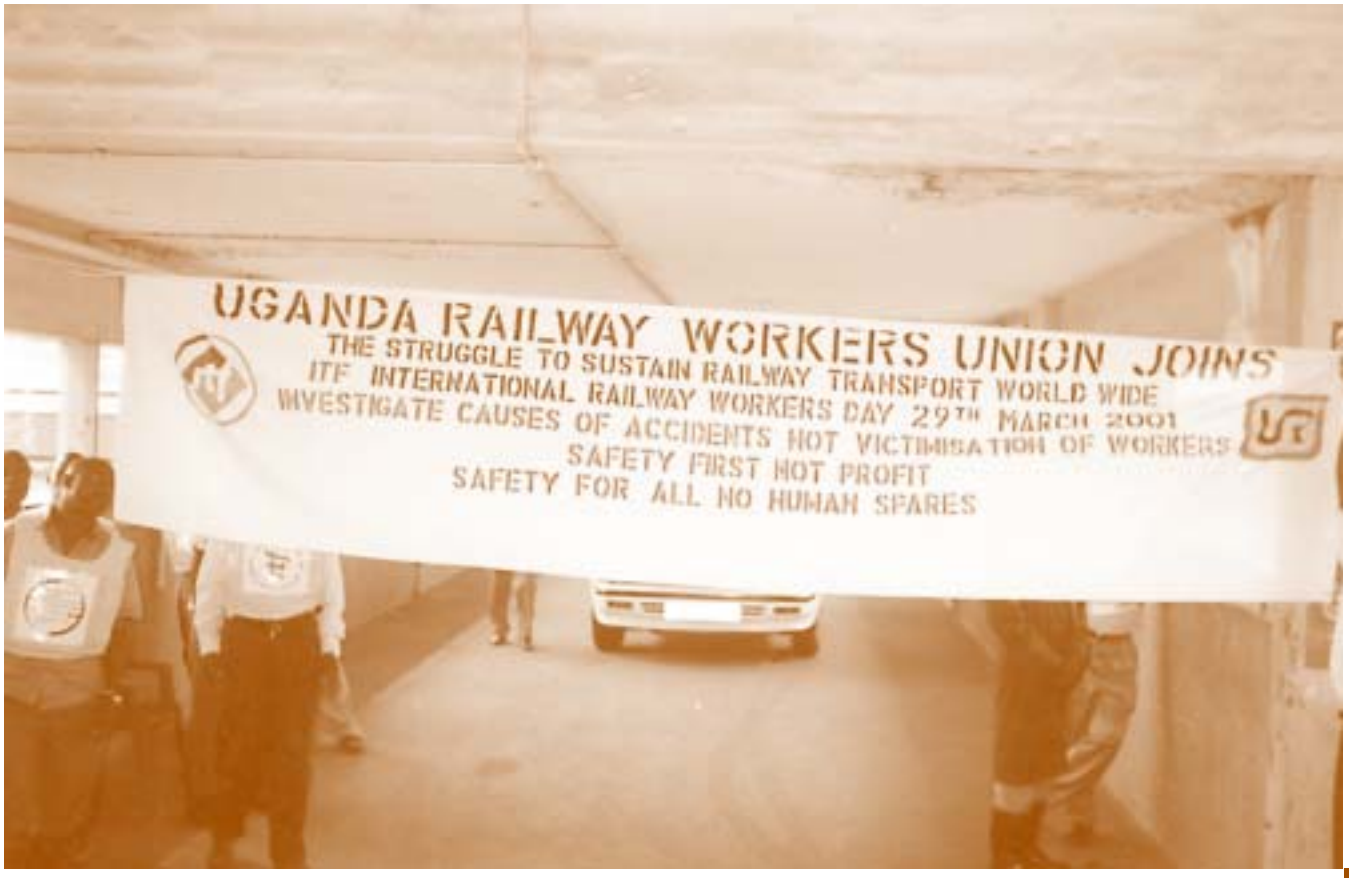
Aucune des conventions de l'OIT n'a spécifiquement trait aux cheminots, qui rentrent dans le champ d'application des conventions générales.

Depuis les années 1990, on assiste à un processus de restructuration de nombreux chemins de fer d'Etat de par le monde. Ce mouvement a été largement synonyme de privatisation, sous-traitance et compression de personnel. Ces mesures ont impliqué de nombreux changements au niveau des conditions de travail des cheminots et ont permis aux directions de mettre les syndicats sur la touche. L'impact sur la sécurité ferroviaire, tant des travailleurs que des voyageurs, a été au cœur des préoccupations des syndicats de cheminots. Dans certains pays, comme le Royaume-Uni, plusieurs accidents catastrophiques ont eu lieu depuis la privatisation, entraînant la mort de nombreuses personnes.

Les cheminots relèvent de leur propre législation nationale régissant la sécurité des chemins de fer, mais ils disposent aussi de droits en vertu des Conventions de l'OIT. Ainsi, la **Convention n° 155 (1981) sur la sécurité et la santé des travailleurs** possède un vaste champ d'application. Les gouvernements doivent mettre en place une politique nationale «cohérente» couvrant les conditions sur les lieux de travail, les normes en matière d'équipement, les procédures de travail et leurs conséquences psychiques et physiques, la consultation avec les syndicats représentatifs, ainsi que la protection des travailleurs qui «tirent la sonnette d'alarme» à propos des mauvaises pratiques. Cette convention n'a néanmoins été ratifiée que par 36 pays, dont ne font pas partie beaucoup de ceux qui possèdent un réseau ferroviaire étendu.

Les syndicats des cheminots affiliés à l'ITF ont organisé deux journées mondiales d'action en 2000 et 2001. Le thème «Priorité à la sécurité, pas au profit» avait été choisi pour véhiculer le message selon lequel, quel que soit le propriétaire des chemins de fer, la priorité doit aller à la sécurité.

L'ouvrage de référence de l'ITF *«Mondialisons la solidarité»* fournit plus de précisions quant à cette campagne.



# Transports routiers

Des durées de travail extrêmement longues et des périodes de repos inadaptées sont monnaie courante dans le transport tant de marchandises que de passagers. La fatigue et les problèmes de santé des conducteurs de bus, de camions et de taxis représentent de sérieux dangers professionnels. Or, cette situation ne menace pas uniquement leur santé et leur sécurité, mais met manifestement en péril les autres usagers de la route.

La **Convention n° 153 (1979)** traite de la durée du travail et des périodes de repos dans les transports routiers. Il s'agit de la seule convention de l'OIT qui porte exclusivement sur les conditions dans les transports routiers.

Ses principales clauses stipulent que :

- **Chaque conducteur a droit à une pause après une période continue de 4 heures de conduite ou de 5 heures de travail.**
- **Le temps de conduite maximum ne pourra excéder 9 heures par jour.**
- **Le temps de conduite maximum ne pourra excéder 48 heures par semaine.**
- **La période de repos journalière ne pourra jamais être inférieure à 8 heures consécutives.**

Jusqu'à présent, seuls sept pays ont ratifié cette convention : Equateur, Iraq, Mexique, Espagne, Suisse, Uruguay et Venezuela. Du reste, la plupart de ces pays n'ont pris aucune mesure pour veiller à l'application de la convention.

En février 2002, l'Union européenne a adopté une Directive sur le temps de travail des conducteurs. Cette directive donne des définitions du temps de travail d'un chauffeur de camion, y compris des temps d'attente. Elle précise combien de temps le chauffeur peut travailler dans une période donnée. Mais elle est loin d'être parfaite. En dépit des pressions exercées par l'antenne européenne de l'ITF, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), elle ne s'applique par aux conducteurs indépendants. Cela risque de poser des problèmes si les compagnies décident de sous-traiter le travail à des conducteurs artisans plutôt que d'employer les conducteurs directement. La directive doit maintenant être transposée dans les législations nationales de chaque pays membre de l'Union européenne.

Tous les ans, entre 1997 et 2001, l'ITF a organisé une journée mondiale d'action sous le thème «La fatigue tue». Les syndicats des transports routiers de plus de 75 pays y ont participé. En 2001, elle a rassemblé plus d'un quart de million de syndicalistes dans 65 pays.

Ses revendications sont les suivantes :

- **limitation du temps de travail conformément à la Convention n° 153 de l'OIT ;**
- **en Europe, amendement des règlements européens en vue de contrôler le temps de travail, et pas uniquement de conduite ;**
- **mise en œuvre effective des règlements là où ils existent ;**
- **lieux de repos adaptés pour les conducteurs à longue distance ;**
- **meilleures procédures aux frontières, de manière à restreindre les temps d'attente ;**
- **salaire intégral pour toute la durée du service, et abandon des temps d'attente non rémunérés.**

Chaque syndicat mène des activités adaptées à sa situation locale. Cela va des pressions et des négociations avec les gouvernements et le patronat, jusqu'aux actions aux frontières et aux barrages routiers, en passant par des convois escargots, des débrayages, la grève des heures supplémentaires, des rassemblements, des marches, des occupations de locaux, des décorations des véhicules avec des slogans, des concerts d'avertisseurs sonores, des inspections sur le terrain, des distributions de tracts à la population et aux usagers de la route, des expositions et des ateliers, ou encore, l'exposition d'épaves de véhicules accidentés.

Le manuel de référence de l'ITF *«Mondialisons la solidarité»* fournit davantage de renseignements à propos de ces journées d'action.

# L'aviation civile

Aucune des conventions de l'OIT ne concerne spécifiquement les travailleurs de l'aviation civile. Le personnel au sol et le personnel de cabine jouissent des droits énoncés dans les conventions générales de l'OIT.

Seuls les contrôleurs aériens sont soumis à un régime différent. Comme nous l'indiquions à la page 40, ils relèvent d'une catégorie spéciale appelée «travailleurs essentiels», ce qui signifie que les gouvernements ont le droit de leur interdire d'entamer des actions de revendication. Il s'ensuit que leurs perspectives d'activités syndicales s'en trouvent fortement affectées. Dans bien des pays, les contrôleurs aériens relèvent d'une juridiction militaire, comme au Venezuela (voir page 59).

Les normes de sécurité et de sûreté édictées par des organismes tels que l'**Organisation de l'aviation civile internationale** (OACI), les Autorités conjointes de l'aviation (JAA) en Europe, et l'Autorité fédérale de l'aviation (FAA) des Etats-Unis, influent également sur les conditions de travail. Ces normes portent notamment sur les exigences en matière de licence pour les pilotes, les techniciens d'entretien, les contrôleurs aériens et d'autres catégories de salariés. On note en outre des restrictions du temps de travail pour le personnel de cabine et les pilotes, des effectifs minimums pour les équipages, ainsi que des exigences minimales en matière de santé et des dépistages obligatoires pour les stupéfiants et l'alcool.

Toutefois, ces normes arrivent généralement en deçà des conditions de travail fixées au terme d'une négociation collective. Par ailleurs, elles ne visent pas explicitement à offrir des droits aux travailleurs, mais bien à garantir la sécurité et la sûreté des activités aériennes.

Les membres des équipages de cabine se heurtent à un problème peu banal. Dans bien des pays, ils ne sont couverts par aucune réglementation nationale en matière d'hygiène et de sécurité, sous prétexte que leur lieu de travail n'est pas un endroit fixe. Du reste, une fois en vol, ils sont soumis à la juridiction du pays d'immatriculation de l'appareil, qui n'est pas toujours celui de leur compagnie aérienne, ou de l'endroit où ils sont basés. Quoi qu'il en soit, aucun gouvernement n'a élaboré de protection adéquate du lieu de travail ni de normes d'hygiène et de sécurité adaptées pour les cabines des avions. Cette situation implique que la plupart des membres de l'équipage de cabine sont moins bien protégés que les travailleurs au sol.

La «rage aérienne», la violence à bord des avions, nous en fournit un exemple. Légalement, c'est le pays où l'appareil est immatriculé qui assume la responsabilité des poursuites. Toutefois, cela n'a aucune utilité pratique si l'avion atterrit dans un pays étranger à la suite d'un incident. La possibilité pour les pilotes et l'équipage de cabine victimes de harcèlement sur leur lieu de travail d'obtenir des réparations en justice relève dès lors du pur hasard. L'ITF milite en faveur d'un traité international pour combler ce vide juridique.

Certaines compagnies aériennes, comme United Airlines, ont également essayé de faire valoir devant des tribunaux nationaux que les salariés relevant de leurs équipages étrangers - par exemple, le personnel de cabine d'UAL basé à Paris - ne doivent pas être en mesure de profiter des avantages sociaux et des protections disponibles soit aux Etats-Unis, soit en France. Elles affirment que le lieu de travail, c'est l'avion, et que les salariés sont, en fait, apatrides !

Les travailleurs de l'aviation endossent bien souvent des responsabilités sur le plan de la sécurité. A maintes reprises, ils sont témoins d'omissions de la part des opérateurs aériens dans le domaine de la sécurité. Il est impératif que ces travailleurs bénéficient d'une protection pour «tirer la sonnette d'alarme» - que la loi les protège s'ils dénoncent ces lacunes.

# Principales questions pour les discussions

**Savez-vous :**

- ☐ **quelles conventions de l'OIT, y compris celles qui ont trait à votre secteur de transport, votre pays a-t-il ratifié ? Si tel n'est pas le cas, où vous renseigner ?**
- ☐ **quels sont les syndicats qui vous représentent à l'OIT ? Si tel n'est pas le cas, où vous renseigner ? Comment pouvez-vous gagner plus de poids à l'OIT ?**
- ☐ **quels sont les programmes de formation et d'éducation relatifs aux droits des travailleurs que l'OIT dirige dans votre pays, et comment vous pouvez y participer ?**

## **Activité 1 :** Normes de l'OIT dans votre pays

**Examinez les normes fondamentales du travail de l'OIT et rappelez-vous ce qu'elles sont.**

**Discutez afin de voir s'il existe des entraves à la mise en œuvre de chacune d'entre elles dans votre pays.**

**Si tel est le cas, quels sont ces obstacles, et comment peut-on les surmonter ?**

**Réfléchissez à des facteurs tels que :**

- **dans quelle mesure les travailleurs ont conscience de la notion de droits ;**
- **les politiques et les pratiques de votre gouvernement actuel à l'égard des droits des travailleurs ;**
- **la capacité des organisations syndicales dans votre pays à se mobiliser autour des droits ;**
- **le type de soutien que vous pourriez attendre des autres secteurs de la société.**

## **Activité 2 :** Normes de l'OIT dans votre secteur de transport

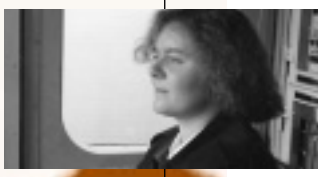
**Procurez-vous des exemplaires des normes de travail de l'OIT ayant trait à votre secteur d'activités sur le site web de cette institution, www.ilo.org.**

**Regardez si elles ont, ou non, été ratifiées par votre pays.**

**Discutez des mesures qui doivent être prises pour garantir leur ratification, le cas échéant.**

**Discutez des mesures qui doivent être prises pour assurer leur mise en œuvre intégrale. Quels sont les obstacles, et comment peut-on les surmonter ?**

Foto: Patrice Terraz



# Agir en faveur des droits

4

**Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain**

**«Je salue les nombreuses initiatives que prennent les syndicats de toutes les régions du monde en vue de faire avancer l'idée d'égalité et de non-discrimination sur le lieu de travail et sur le marché du travail. Les syndicats se montrent actifs en défendant les travailleurs migrants et les minorités ethniques, en formant les délégués syndicaux afin qu'ils recensent et remettent en cause la discrimination institutionnelle au travail, et en cherchant de nouveaux accords avec les organisations patronales. J'encourage le mouvement syndical international de par le monde à ... consolider ses actions, à admettre la valeur de la diversité et à combattre la discrimination.»**

*Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations unies pour les droits de l'homme dans une déclaration préalable à la Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est liée, Durban, septembre 2001.*

Quelles sont les activités que les syndicalistes peuvent entreprendre, et entreprennent effectivement, pour obtenir et défendre les droits humains ? Voici plusieurs possibilités :

**Défendre** les droits humains et des travailleurs des adhérents de votre propre syndicat - et indiquer clairement que toute violation constitue une atteinte aux droits humains. Le licenciement de travailleurs pour avoir organisé un syndicat constitue une violation des droits humains.

**Messages de protestation** pour exprimer votre indignation lorsque les droits humains ou des travailleurs d'autres personnes sont bafoués. Ces violations peuvent avoir lieu dans votre pays ou à l'étranger. L'ITF publie des «*Action Alerts*» qui demandent aux affiliés de prendre des mesures au sujet de cas très urgents.

**Messages et soutien matériel** aux victimes de la répression. Ce genre de manifestation de la solidarité internationale donne du courage et procure des moyens de subsistance à ceux qui luttent sur le terrain pour leurs droits.

**Plaintes auprès d'organisations officielles** comme l'OIT et des institutions des Nations unies à propos de cas précis de violation des droits humains. L'une des armes les plus puissantes de notre arsenal contre les auteurs de violation des droits humains reste la condamnation et la dénonciation.

**Exercer des pressions sur les gouvernements et les organismes internationaux et négocier avec eux** afin d'améliorer la situation et de consolider les procédures internationales relatives aux droits humains, de même que les législations nationales. Une étape importante consiste à exiger de votre gouvernement qu'il ratifie toutes les normes fondamentales de l'OIT, de même que les principales conventions de l'OIT auxquelles il n'adhère toujours pas.

**Négocier des accords avec les employeurs** qui renforcent la responsabilité de ces derniers à l'égard des droits humains et des travailleurs.

**Education** des membres des syndicats à propos de l'importance des campagnes en faveur des droits humains et des travailleurs.

**Campagnes** qui mobilisent les militants syndicaux et sensibilisent largement la société ; actions communes avec des organisations communautaires et des mouvements de la société civile, dont les organisations de consommateurs, les groupements féministes, les associations confessionnelles, les ONG de défense des droits humains et les écologistes. Ce type de campagnes renforce le travail à long terme des syndicats en matière de lobby.

**Sanctions économiques**, telles que boycotts. Celles-ci ne doivent être appliquées qu'à la demande des victimes des abus, faute de quoi elles risquent de nuire aux personnes qu'elles entendent soutenir.

Tous les syndicalistes peuvent assumer un rôle dans ces manifestations de la solidarité en faveur des droits humains et des travailleurs.

# Les travailleurs danois ciblent les droits en Malaisie

Tian Chua est chercheur au centre de documentation du travail de Kuala Lumpur, Malaisie. Il est également vice-président du Partai Keadilan, le Parti de la justice sociale, qui est le principal parti d'opposition du pays. Tian a été arrêté à plusieurs reprises du fait de ses activités politiques.

Le 10 avril 2001, Tian a été, une fois de plus, arrêté, en vertu de la loi draconienne sur la sûreté nationale (ISA). Il comptait parmi les personnes arrêtées sans chef d'inculpation et a été tenu au secret pendant soixante jours. Selon Amnesty International, il est probable qu'il ait été torturé. Le gouvernement a ensuite ordonné sa détention pour une durée de deux ans. Il n'y a jamais eu de procès. Sa santé en prison s'est dégradée d'une manière préoccupante, surtout après une grève de la faim pour marquer le premier anniversaire de son incarcération.

Le syndicat danois SiD a défendu avec pugnacité le cas de Tian. Christian Juhl, du SiD, a donné plus de précisions quant à leur campagne lors de l'Université d'été de l'ITF organisée en août 2001 au Danemark :

*«Au début des années 1990, les cercles d'études consacrés au «miracle asiatique» avaient la cote parmi les membres du SiD. Nous savions que lorsqu'une économie est en plein essor, les syndicats gagnent en importance. Nous avons établi des contacts avec le centre de documentation du travail de Malaisie et l'avons aidé à mettre sur pied une bibliothèque et des formations. Tous les trois mois, nous échangions des informations par courrier, ce qui correspond à l'approche adoptée par les cercles d'étude. Nous avons récolté de l'argent, échangé du personnel et noué de véritables contacts entre travailleurs.*

*En 1997, Tian est venu au Danemark. Il a prononcé des discours dans sept rassemblements organisés à l'occasion du 1er mai. En tout, 44 militants du SiD ont soit invité Tian à manger chez eux, soit à rester pour en apprendre davantage au sujet de la Malaisie. Aujourd'hui, il est très facile de mobiliser ces personnes. Nous savons que Tian n'est pas la seule personne incarcérée en vertu de la loi sur la sûreté nationale, et nous dénonçons cette situation. Cependant, Tian est connu au Danemark, ce qui explique pourquoi la campagne se concentre autour de sa personne.*

*Nous avons imprimé des cartes postales et des affiches, créé un site web et placé des articles dans le magazine du SiD, tiré à 330 000 exemplaires. Nous avons appris que les groupements locaux d'Amnesty International ont envoyé 10 000 lettres/courriels de protestation. Le SiD a également relayé nos protestations auprès du Gouvernement danois, qui, à son tour, a remis à trois reprises des protestations officielles au Gouvernement malais, au travers de l'ambassade du Danemark à Kuala Lumpur.*

*Nous avons pris contact avec des syndicats et diverses personnes en Malaisie, mais il est frustrant que les syndicats sur place ne fassent pas davantage. Cela tient au fait qu'ils sont extrêmement réglementés et ne disposent que de droits restreints.*

*Le SiD accorde beaucoup d'importance à la solidarité internationale. Notre travail est décentralisé, et les douze districts du SiD doivent participer. La tendance consiste désormais à porter l'affaire jusqu'aux sections locales du SiD. Ceux-ci profitent de cette approche internationale en raison de l'impact de la mondialisation. A Silkeborg, par exemple, d'où je suis originaire, quatre-vingt-dix pour cent des salariés travaillent pour des entreprises étrangères. Nous pensons en outre qu'il est important de combattre le racisme au Danemark.»*

# Solidarité pour toute l'ITF

Au sein de l'ITF, la forme la plus pratique de campagne est la solidarité que les affiliés affichent les uns pour les autres.

Souvent, l'ITF est sollicitée par ses syndicats membres pour faire preuve de solidarité lorsque les droits fondamentaux de l'homme ou des travailleurs font l'objet de graves violations. En 1999 et en 2000, l'ITF a reçu un peu plus de 100 demandes en ce sens, la plupart liées à des atteintes aux droits des travailleurs à adhérer à des syndicats ou à en former.

Il est encourageant de constater que de nombreux affiliés de l'ITF répondent à chaque demande de ce genre. Souvent, ils envoient une lettre de protestation au gouvernement qui enfreint les droits. Il arrive aussi qu'ils prennent des contacts avec leur propre gouvernement, afin d'envoyer des protestations officielles. Parfois, ils organisent des manifestations ou y participent, ou vont jusqu'à mener des actions de revendication.

## Solidarité concrète

Au 39ème Congrès de l'ITF, organisé à New Delhi, en 1998, le document stratégique *«Mobilisons la solidarité»* exposait ce qui suit :

**22. La solidarité internationale a toujours été la caractéristique essentielle du travail de l'ITF.**

**23. Certaines facettes de cette «solidarité» sont essentiellement symboliques - messages, résolutions, pressions diplomatiques, etc. L'importance de cette solidarité ne devrait pas être ignorée. Dans certains pays, la simple menace d'une action de la part de l'ITF a suffi à conclure des accords, à garantir la réintégration de dirigeants syndicaux licenciés ou à faire retirer des actions juridiques intentées contre des syndicats.**

**24. La solidarité financière peut également jouer un rôle important quand les syndicats doivent faire face à des dépenses considérables, imputables à des attaques de la part d'employeurs ou de gouvernements, à des amendes ou à d'autres actions juridiques qui menacent leur disposition à défendre les intérêts de leurs membres, ou encore lorsque les travailleurs sont contraints de reprendre le travail pour ne pas mourir de faim.**

**25. Or, les menaces sont vaines si ceux qui en font l'objet ne croient pas qu'elles puissent être mises à exécution. La solidarité financière peut aider à poursuivre le conflit mais ne le gagnera que rarement.**

**26. Ce document se focalise dès lors sur la solidarité pratique - grèves de solidarité, boycotts, mouvements de grève en tous genres ou toute autre action directe susceptible d'exercer des pressions économiques directes sur les employeurs ou les gouvernements, sans négliger l'importance que peuvent revêtir les messages de solidarité, les pressions diplomatiques et les soutiens financiers pour gagner un conflit.**

**27. L'ITF est parvenue à organiser au fil des années une solidarité directe, notamment dans le secteur maritime et, dans une moindre mesure, dans celui de l'aviation. L'ITF a ainsi largement contribué à la détermination et à l'application des salaires minimums et des conditions de travail dans le secteur maritime.**

# Principes directeurs à l'usage des affiliés de l'ITF demandant un soutien international

Afin de simplifier la coordination de la solidarité internationale lors d'un conflit ou d'un différend, le Secrétariat de l'ITF, à Londres, réclame les informations suivantes :

- **Une demande claire d'assistance de la part de l'ITF, de telle sorte que le Secrétariat puisse établir une distinction entre ce qui relève de la seule information, et ce qui constitue une demande de soutien international d'une forme ou une autre.**
- **Une demande introduite aussi longtemps que possible à l'avance. Veuillez nous fournir des renseignements à propos d'un conflit potentiel bien avant qu'il prenne toute son ampleur. Cela nous aidera à planifier l'action.**
- **Des renseignements concis, mais clairs, à propos des grandes lignes et de l'historique du conflit, y compris ses causes principales, les revendications des syndicats, la situation juridique, l'ampleur et la nature de l'action de revendication.**
- **Des informations précises quant aux violations des droits syndicaux/humains susceptibles d'avoir été perpétrées et à leurs auteurs.**
- **Une indication de la position des autres affiliés de l'ITF et/ou des autres organisations syndicales dans votre pays, y compris votre centrale syndicale le cas échéant. Du reste, si plus d'un syndicat de l'ITF est concerné, nous devons connaître l'attitude de chacun d'entre eux. Le comité national de coordination de l'ITF a-t-il été informé/impliqué ?**
- **Des informations exhaustives à propos de l'employeur concerné, de son actionnariat, des liens avec d'autres sociétés et, le cas échéant, des précisions quant aux principaux clients/fournisseurs touchés par le conflit.**
- **Des informations au sujet de la situation juridique du conflit ou tout autre renseignement d'ordre juridique dont vous disposez et qui soit susceptible d'être pertinent.**
- **Des précisions à propos des contacts que vous avez déjà pris avec les affiliés de l'ITF dans d'autres pays.**
- **Les noms, titres, adresses, numéros de télécopieur et adresses électroniques des personnes/institutions auxquelles il convient d'envoyer les lettres de protestation, comme les ministres, les responsables gouvernementaux, les représentants des sociétés, etc.**
- **Des informations à propos d'éventuelles dates importantes qui peuvent infléchir le cours du conflit ou peuvent servir de pôle d'attraction pour une action internationale de soutien ; il peut s'agir, par exemple, de journées syndicales d'action, d'audiences devant un tribunal, de dates d'échéances de contrats, etc.**
- **Des renseignements au sujet des différents pays où il peut être possible d'exercer des pressions en vue d'une résolution du conflit. Par exemple, liens avec des employeurs dans d'autres pays, lignes aériennes exploitées par une compagnie ou ports d'escale des navires.**
- **Tenez-nous régulièrement informés de l'évolution de la situation, des offres, des réunions de médiation, etc. Vous devez tout spécialement nous indiquer immédiatement la fin d'un conflit.**

# «Action Alerts» de l'ITF

Dès que l'ITF reçoit une demande d'action au sujet d'une atteinte grave aux droits humains et des travailleurs, le Secrétariat mène une enquête autour de cette affaire et, si nécessaire, envoie une «Action Alert» aux affiliés de l'ITF. Il s'agit d'appels lancés aux affiliés pour qu'ils engagent des mesures légales de solidarité.

De nombreux affiliés, même très éloignés du théâtre des infractions, répondent par l'envoi de protestations au gouvernement concerné, par la tenue de manifestations devant les ambassades, voire par l'organisation d'actions de revendication de solidarité.

Les quelques exemples suivants, concentrés au cours d'un trimestre en 2000, montrent l'éventail des actions de solidarité menées par l'ITF :

- **En août 2000, la Section des dockers a mobilisé une vague de soutien en faveur de l'affilié de l'ITF dans le port de Karachi, au Pakistan. La direction de la société de gestion portuaire avait entamé une campagne de harcèlement contre le syndicat.**
- **En septembre 2000, l'ITF a appuyé le Fiji Trades Union Congress (FTUC) dans le cadre de sa campagne d'opposition au renversement violent du gouvernement démocratique, en mai (voir page 57). Cette démarche faisait suite à des actions de revendication entreprises auparavant par des affiliés, notamment dans la région de l'Asie/Pacifique, à l'encontre des services aériens et maritimes des Fidji.**
- **En octobre 2000, l'ITF a écrit au président du Bélarus, Alexander Lukashenko, afin de s'insurger contre les mesures prises par son gouvernement à l'encontre du fonctionnement des syndicats.**
- **Toujours en octobre 2000, l'ITF a demandé à ses affiliés de faire preuve de solidarité avec la population de Birmanie, contre le régime militaire (se reporter également à la page 34).**

**A toutes les organisations affiliées à l'ITF**

Le 26 septembre 2000

Chers Collègues,

**«Le bleu des Fidji» : Solidarité avec la Journée de protestation des Fidji, le 10 octobre 2000**

Beaucoup d'affiliés de l'ITF ont organisé des actions de solidarité depuis le renversement violent du Gouvernement démocratique des Fidji, en mai. Je vous écris aujourd'hui pour vous demander d'appuyer le Fiji Trades Union Congress et la population des Fidji, le mardi 10 octobre, comme nous l'a demandé le Secrétaire général, Felix Anthony.

Le FTUC est partie à un accord historique conclu entre les employeurs, les entreprises et les organisations non-gouvernementales en vue de mettre sur pied une journée de protestation le 10 octobre, fête nationale du pays, sous le slogan «Fiji Blue» (Le bleu des Fidji). Les couleurs «Bleu» dont il est question - BLUES en anglais - représentent les entreprises (Business), les travailleurs (Labour), les syndicats (Unions), les employeurs (Employers) et la société (Society) ; du reste, le bleu est la couleur du pays. Dans leur revendication commune, ils réclament la démission du «gouvernement intérimaire» et son remplacement par un gouvernement d'union nationale dans le cadre de la constitution de 1997. Le document ci-joint vous fournit davantage d'informations de référence.

Le FTUC demande aux syndicats du monde entier de soutenir son action en :

- envoyant par télécopie, le 10 octobre, des lettres de protestation au président des Fidji, Ratu Josefa Iloilo, au numéro +679-310645. (Veuillez ne rien envoyer au premier ministre, que le FTUC ne reconnaît pas.) Vous trouverez ci-joint une lettre que l'ITF enverra et j'invite tous les affiliés à envoyer des lettres semblables.
- envoyant des lettres de solidarité à Felix Anthony, le Secrétaire général du FTUC, au numéro de télécopieur +679-300306, ou par courrier électronique ftuc1@is.com.fj
- installant un piquet devant l'ambassade des Fidji dans votre pays. Aux Fidji, les travailleurs qui protestent porteront des vêtements bleus, de sorte que le FTUC suggère que les membres des piquets mis en place dans d'autres pays portent, eux aussi, de tels vêtements ou un ruban bleu, en guise de solidarité ; veuillez également ajouter une bannière «Fiji's Blue» sur votre site web.

L'ITF demande à ses affiliés de soutenir la journée d'action du FTUC et d'appuyer ses revendications. Les centrales syndicales nationales affiliées à la CISL participent aussi et, le cas échéant, il se peut que vous souhaitiez coordonner votre action avec celle de la centrale concernée. Votre action de soutien aux Fidji sera fortement appréciée.

Avec mes plus cordiales salutations syndicales,

David Cockroft

Secrétaire général

*«Nous avons reçu de nombreux messages de solidarité de la part d'organisations internationales telles que la CISL et l'ITF, de certaines centrales syndicales nationales, ainsi que des syndicats des travailleurs du transport d'Australie, du Canada, du Ghana, d'Afrique du Sud et d'ailleurs.*

*En conséquence de ces pressions, la Nouvelle-Zélande et l'Australie ont imposé des sanctions et l'Union européenne a suspendu toute aide. Le président des Fidji, Ratu Josefa Iloilo, a reçu un grand nombre de lettres lui demandant de rétablir le gouvernement élu et de défendre la constitution de 1997, lettres qui véhiculaient également les inquiétudes quant aux tendances antisyndicales enregistrées.*

*Toutefois, des pressions plus concertées sur les gouvernements auraient permis de résoudre plus rapidement ce problème. La levée des sanctions par le gouvernement australien après les élections de 2001 n'a, par exemple, guère été appréciée, car la constitution de 1997 n'est toujours pas rétablie.»*

*Felix Anthony, Secrétaire général du Congrès des syndicats de Fidji*

*«Le JSU a envoyé deux lettres au Gouvernement des Fidji. Nous considérons que la démocratie est essentielle au mouvement syndical et en constitue le fondement même, non seulement aux Fidji, mais partout dans le monde. En tant que syndicat, il était naturel et important à nos yeux de faire part de nos inquiétudes et de protester contre cette atteinte à la démocratie aux Fidji, parce que ce problème nous concerne également.»*

*Keiko Takahashi, Département des affaires internationales du Syndicat japonais des gens de mer (JSU)*

# Porter plainte auprès de l'OIT

Si vous pensez que la loi et/ou les pratiques en matière de droits des travailleurs dans votre pays ne sont pas conformes à une des conventions de l'OIT, votre syndicat peut envisager de porter plainte auprès du BIT. La procédure d'examen d'une telle plainte peut prendre du temps, un an le plus souvent. Toutefois, beaucoup de syndicats ont fini par trouver qu'il s'agissait d'une étape utile dans le cadre de leur stratégie globale.

Il n'est possible de déposer une plainte à l'OIT que :

- **contre un gouvernement, pas un employeur ;**
- **si le gouvernement a ratifié la convention en question ;**
- **si elle émane d'un syndicat qui soit :**
  1. **une organisation nationale, comme un syndicat des travailleurs des transports, directement concerné par le problème,**
  2. **une centrale syndicale nationale, ou**
  3. **une organisation internationale de travailleurs, comme l'ITF.**

Bien que les plaintes ne puissent être déposées à l'OIT directement contre des employeurs, il est possible d'accuser un gouvernement de n'avoir pas pris les mesures adaptées en vue de réglementer les activités des employeurs dans son pays.

Les plaintes doivent être introduites par écrit et leurs accusations doivent être étayées par le plus de preuves possible. Des plaintes rédigées en termes vagues n'ont aucune utilité. Elles doivent faire référence à la convention et à la législation nationale en vigueur, préciser les dates, les noms, etc., et citer les différentes tentatives de résolution du problème, par exemple devant un tribunal du travail.

Une étude des antécédents vous aidera à appuyer votre argumentation. Vous pouvez utiliser :

- **Les rapports du Comité sur l'application des normes de l'OIT. Ce document est édité chaque année et indique de quelle manière les gouvernements mettent en œuvre les conventions. Il se peut que votre problème ne soit pas unique et que d'autres plaintes aient déjà été déposées.**
- **Des copies des rapports que votre gouvernement a remis à l'OIT les années précédentes.**

Vous pourrez obtenir davantage de renseignements/d'aide, grâce :

- **Au bureau régional de l'OIT responsable de votre pays. Le Service des programmes de ce bureau doit avoir une personne responsable des organisations de travailleurs. Il se peut également qu'il dispose d'un bibliothécaire ou d'un responsable des publications (se reporter à la page 66 pour les coordonnées).**
- **Aux équipes pluridisciplinaires basées dans les sous-régions (par exemple, Asie méridionale ou Afrique de l'Est). Chacune de ces équipes compte un spécialiste des activités pour les travailleurs, qui est également syndicaliste, ainsi qu'un spécialiste des normes de l'OIT.**
- **Au Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT, dont le siège est à Genève et que vous pouvez contacter par le biais de l'ITF.**

Les plaintes sont entendues à l'OIT par le Comité de la liberté syndicale ou par une commission d'enquête spécialement désignée par le Conseil d'administration du BIT.

**D'autres informations** sur l'application des normes de travail de l'OIT sont données en plusieurs langues sur le site internet de l'OIT à l'adresse *www.ilo.org*.

Avant de porter plainte, nous vous conseillons vivement d'en discuter au préalable avec le Secrétariat de l'ITF. Cette dernière peut vous donner des conseils à propos des résultats possibles. De plus, il est plus probable que votre cas soit examiné s'il bénéficie du soutien de l'ITF. Vous devez aussi contacter votre centrale nationale, le cas échéant

## Les contrôleurs aériens vénézuéliens vont devant l'OIT

En février 1995, le Gouvernement du Venezuela a fait appel aux militaires pour diriger les services de contrôle aériens du pays. José Iglesias, qui est aujourd'hui le responsable de l'éducation pour la région d'Amérique latine de l'ITF, comptait parmi les syndicalistes qui ont vu des militaires prendre leur travail lors d'une opération de commando. Il explique ce qui s'est passé et comment ils ont demandé l'aide de l'OIT :

*«En 1993, nous avons formé la Fédération des organisations de travailleurs de l'aéronautique, qui rassemblait huit syndicats et associations de travailleurs des services de contrôle aérien. On y retrouvait le syndicat SUEPPTAV des techniciens des télécommunications aéronautiques, dont j'étais le Secrétaire financier adjoint.*

*L'une de nos principales préoccupations portait sur la piètre qualité des technologies que nous utilisions. Cependant, le ministère n'est pas parvenu à corriger cette situation. Nous avons par la suite appris que nous avions raison, car l'Administration fédérale de l'aviation (FAA) des Etats-Unis a invoqué notre bas niveau de technologie pour restreindre les activités dans le domaine de l'aviation avec notre pays. C'est ainsi que nous avons entamé une action de revendication en janvier 1995. Les contrôleurs aériens ont entamé une grève du zèle qui a provoqué des retards importants au niveau des vols commerciaux.*

*Le 18 février, en début de matinée, les militaires ont fait irruption. A ce moment, j'étais le superviseur de nuit en service à l'aéroport de Caracas. Les contrôleurs aériens ont été expulsés et remplacés par du personnel militaire. Tous les autres services de contrôle aérien ont été placés sous contrôle des militaires. Les travailleurs de l'aviation civile ont donc arrêté le travail et indiqué qu'ils resteraient à l'extérieur tant que le dernier officier militaire n'aurait pas quitté les aéroports.*

*En guise de réaction, le gouvernement a adopté le décret n° 572, en vertu duquel tous les travailleurs des services de contrôle aérien se voyaient octroyer un nouveau statut qui ne s'applique normalement qu'aux cadres moyens. Ils devenaient ainsi «personal de confianza», «personnel de confiance». L'une des implications de cette mesure a été de pouvoir les licencier de façon arbitraire. Concrètement, ils avaient perdu la plupart de leurs droits.*

*Nous avons cherché un soutien tous azimuts auprès du mouvement syndical national et international. Nous avons obtenu du Département de conseil juridique du Congrès du Venezuela une décision stipulant que le président n'était pas habilité à prendre un tel décret. Nous avons donc porté l'affaire devant la Cour suprême de justice. Cependant, deux ans plus tard, la Cour a toujours refusé de prendre une décision et s'est contentée d'énoncer des lignes directrices pour la poursuite des négociations. Nous pensons qu'elle n'a pas voulu créer un précédent juridique pour d'éventuelles affaires futures.*

*Enter-temps, nous avons reçu l'aide d'organisations de défense des droits humains au Venezuela pour déposer une plainte auprès de l'OIT. Nous avions besoin de leur aide, car certains de mes collègues avaient été arrêtés par les renseignements militaires. Nous avons beaucoup travaillé pour préparer tous les documents et il a fallu près d'un an pour qu'une décision tombe. En fait, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a tranché en faveur des travailleurs et a demandé au Gouvernement vénézuélien d'abroger le décret n° 572 et ses différents règlements. Toutefois, la Cour suprême n'a guère tenu compte de la décision de l'OIT. Son plus grand mérite aura peut-être été d'apporter un élément positif aux travailleurs, après un an sans emploi ou sans salaire.*

*En février 1997, la plupart des travailleurs avaient repris le travail et les opérateurs militaires avaient réintégré leurs bases aériennes. Cependant, aujourd'hui encore, à la fin de 2001, les militaires occupent toujours les postes de supervision et le décret n° 572, quoique largement admis comme étant illégal, reste en vigueur. Le gouvernement a changé, mais son successeur est ravi de profiter de cette situation.*

*Nous n'avons pas obtenu grand-chose de la procédure à l'OIT, mais elle nous a mis en contact avec l'ITF et nous a permis de nous affilier. L'ITF nous a ensuite représentés à l'OIT lorsque nous n'étions pas en mesure d'être présents. Avant cela, nous ne connaissions que très peu le mouvement syndical international. Cela a probablement été le plus grand avantage de notre plainte à l'OIT.»*

# Exercer des pressions sur les gouvernements

Comme nous l'avons vu, les droits humains et des travailleurs sont édictés à l'échelon international dans les déclarations des Nations unies et les conventions de l'OIT, de même que dans des déclarations et des directives régionales en Europe, aux Amériques, en Afrique australe, et ailleurs.

Comme tous les syndicalistes le savent, les droits humains et des travailleurs sont également inscrits dans les textes législatifs et les lois de chaque pays, comme la constitution et/ou la législation du travail.

Quels que soient les droits qui existent sur le plan international, il faut encore que les gouvernements les appliquent au niveau national. Il s'agit là du principal champ de bataille des syndicats et la plupart d'entre eux estiment que les pressions qu'ils exercent sur leur gouvernement constituent l'un de leurs rôles les plus importants.

Les syndicats peuvent intervenir dans bien des domaines auprès des gouvernements au sujet des droits humains et des travailleurs. Vous trouverez différentes possibilités ci-dessous. Votre syndicat choisira naturellement l'option qui lui semble la plus stratégique en fonction de votre propre situation.

**Droits humains :** faire en sorte que votre gouvernement

- **œuvre de manière constructive à l'échelle internationale pour consolider les instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits humains ;**
- **dispose d'une constitution où sont inscrits les principes de la Charte internationale des droits de l'homme ;**
- **ait une politique et des pratiques en matière d'immigration fondées sur des principes humains ;**
- **ait adopté une législation antidiscriminatoire exhaustive.**

**Droits des travailleurs** : faire en sorte que votre gouvernement

- **assume pleinement et de manière constructive son rôle à l'OIT ;**
- **ait ratifié les conventions fondamentales de l'OIT ;**
- **ait ratifié les conventions de l'OIT ayant trait à votre secteur d'activités ;**
- **ait amendé la législation afin de transposer les conventions qu'il a ratifiées ;**
- **ait une législation du travail qui réponde au moins aux minima exposés dans les conventions pertinentes ;**
- **garantisse le respect de la législation et des conventions.**

# Pressions sur les employeurs

A chaque fois que les syndicalistes négocient avec un employeur, ils exercent leurs droits fondamentaux d'organisation et de négociation collective. Toutefois, ces droits acquis de haute lutte restent extrêmement difficiles à défendre dans le contexte actuel du marché mondial du travail et de la déréglementation.

La plupart des conventions et des traités internationaux relatifs aux droits humains sont conçus pour protéger les personnes contre les Etats. Or, pour bien des travailleurs, ce ne sont pas les Etats qui enfreignent leurs droits, mais bien les employeurs (souvent avec la complicité de l'Etat).

Les employeurs multinationaux, qui déploient leurs activités dans de nombreux pays, posent un problème particulier pour la défense des droits des travailleurs. Il arrive qu'une société souhaite délocaliser ses activités lorsque les travailleurs d'un pays s'organisent et revendiquent leurs droits. Cette situation se rencontre tout particulièrement dans les industries faisant appel à une technologie peu évoluée et à une forte main-d'œuvre, comme les vêtements ou les chaussures de sport. Les entreprises y sont mobiles et peuvent chercher des pays où les syndicats indépendants n'existent pas ou sont très faibles, comme la Chine.

D'autres sociétés sont plus attachées à un endroit donné, en raison des investissements en capitaux qu'elles y ont consentis ou parce qu'elles y trouvent leurs matières premières. Leur tactique peut consister à tirer parti au maximum de ce qui est toléré par chaque gouvernement. Ainsi, là où l'on applique strictement les règles, elles toléreront les syndicats et négocieront avec eux, tandis qu'elles peuvent les combattre dans les pays peu soucieux de justice sociale.

De toute évidence, il faut des mécanismes internationaux plus fermes pour persuader les entreprises multinationales de remplir les obligations à l'égard des droits humains et des travailleurs. Au cours des années 1990, à l'ombre d'un mécontentement croissant vis-à-vis de l'économie mondiale - comme l'ont montré les manifestations «antimondialisation» de Seattle et d'ailleurs - plusieurs stratégies nouvelles ont vu le jour. Nombre d'entre elles visaient à persuader les employeurs d'agir en faisant preuve d'une plus grande «responsabilité sociale». Certaines se fondent sur l'idée selon laquelle il existe un «argument commercial» pour adopter un comportement éthique : le fait de bien traiter les salariés, de respecter l'environnement, de ne pas offrir des pots-de-vin, etc. profite à l'entreprise et à ses résultats financiers.

Retenons, parmi les initiatives destinées à encourager une moralisation du monde des affaires :

- Le **Pacte mondial** des Nations unies. Plusieurs dirigeants d'entreprises ont accepté d'établir un ensemble de principes avec Kofi Annan, le Secrétaire général des Nations unies, principes qui englobent les normes fondamentales de l'OIT. Lorsqu'il a annoncé ce pacte, Kofi Annan a mis en garde contre le fait qu'un capitalisme sans entrave est source de multiples problèmes sociaux et politiques et est «*vulnérable aux réactions brutales*». Selon lui, la réponse consisterait à voir les entreprises multinationales opter pour le respect des normes internationales en matière d'environnement, de droits humains et de travail.

- **L'Organisation de coopération et développement économiques (OCDE)**, le «club» des riches pays industrialisés, a adopté les **Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales**. Ces principes reprennent les normes fondamentales de l'OIT, les normes en matière d'hygiène et de sécurité, la consultation des travailleurs et la formation professionnelle.

- **Codes de conduite :** Il existe différents types de codes. L'expression «code de conduite d'entreprise» se rapporte à une déclaration d'intention de la société, en vertu de laquelle elle définit elle-même ses normes éthiques. Il existe également des «codes» qui se présentent sous la forme de normes générales, comme la norme SA8000, que signent les entreprises et qui autorisent le contrôle et les conseils par des inspecteurs professionnels. Viennent ensuite les codes qui ont été mis au point par des coalitions regroupant des militants de défense des travailleurs et des consommateurs, des campagnes d'étudiants, etc., dans le but d'exercer des pressions sur des sociétés en particulier, comme celles qui s'appuient sur un «logo» célèbre qui prête le flanc aux boycotts des consommateurs.

Aucune de ces initiatives n'est juridiquement contraignante ; elles sont «volontaires». Il n'en reste pas moins qu'elles peuvent gêner certains employeurs et leur faire changer de comportement, ou exercer des pressions par le biais du pouvoir d'achat des consommateurs. Elles ont plus de chances d'aboutir si elles font participer les travailleurs concernés et assurent une plus grande sensibilisation et un développement des campagnes autour de leurs droits.

Les syndicats estiment plutôt que l'accent doit porter sur les conventions collectives de travail éventuellement épaulées à l'échelon international par des accords-cadres (voir page ci-après). Les conventions ont un statut légal et leur application peut être exigée devant les tribunaux. Les syndicats s'appuient en outre sur le nombre de leurs membres, dont il est possible de mobiliser le pouvoir pour soutenir de tels accords.

## Accords-cadres

Certaines fédérations syndicales globales (FSG) - il s'agit d'organismes syndicaux sectoriels semblables à l'ITF - ont négocié des accords mondiaux avec des sociétés multinationales et des organisations patronales internationales. A l'heure actuelle, il n'existe encore qu'une douzaine «d'accords-cadres» de ce genre.

Ces accords couvrent des points tels que les droits syndicaux fondamentaux, la non-discrimination, les questions d'hygiène, de sécurité et d'environnement, l'information et la formation. La société accepte non seulement de respecter les libertés fondamentales des travailleurs dans toutes ses activités de par le monde, mais en plus de collaborer avec ses fournisseurs pour qu'ils fassent de même. Plus important, ces accords donnent naissance à un canal de communication permanent entre le syndicat international et le siège central de l'entreprise.

Par exemple, la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), a signé un accord-cadre avec la compagnie pétrolière norvégienne Statoil, qui s'est avéré utile dans la campagne en faveur des droits des travailleurs offshore dans le golfe du Mexique (voir page 33).

> **«L'élément essentiel de ces accords est que nous disposons du droit d'en contrôler la mise en œuvre et d'attirer immédiatement l'attention des plus hauts dirigeants de l'entreprise sur toute infraction éventuelle. C'est là que réside la différence capitale entre les accords mondiaux et les codes de conduite internes qu'ont adoptés de nombreuses multinationales.»**
>
> *Freg Higgs, ICEM, Transport International, décembre 2001.*

L'ITF n'a, à ce jour, signé aucun accord-cadre, mais a bel et bien conclu un accord mondial avec le Comité international des employeurs maritimes (IMEC) qui porte sur les barèmes salariaux de 60 000 gens de mer servant à bord des navires qui appartiennent aux membres de cette organisation, comme Maersk, Mobil, Chevron, Shell et Swire Pacific. Il s'agit d'une convention collective internationale unique au sein du mouvement syndical.

Pour plus de renseignements à propos du mouvement syndical international et de ses activités liées aux employeurs multinationaux et à l'économie mondiale, se reporter au manuel de référence de l'ITF *«Mondialisons la solidarité»*.

# Mettre en place une action locale et mondiale

Que ce soit à l'échelon local, national ou international, les négociations et les pressions ont plus de chances d'aboutir si elles sont épaulées par une organisation syndicale solide et par une campagne ciblée. Il s'agit là de la clé de la réussite de toute activité syndicale.

Beaucoup d'éléments sont liés à l'instauration d'une bonne organisation syndicale et d'une bonne campagne. Les méthodes de campagne visant à mobiliser les travailleurs, les syndicats et leurs alliés sont abordées plus en profondeur dans l'ouvrage de référence de l'ITF *«Mondialisons la solidarité»*.

Rappelez-vous : dès qu'un problème touche aux droits fondamentaux de l'homme et des travailleurs, l'ITF est là pour vous aider à mobiliser la solidarité internationale.

Comme l'histoire nous l'a démontré et continue de nous le prouver, les droits humains et des travailleurs ne sont pas le fait du hazard. Les syndicats doivent militer pour les obtenir. Or, des campagnes fermes nécessitent des syndicats puissants, dont les membres sont actifs et informés. Les travailleurs des transports ont ainsi un rôle capital à assumer, notamment parce qu'ils sont indispensables à l'économie mondiale.

Le document *«Mobilisons la solidarité»* adopté en 1998 au Congrès de New Delhi, indique : «La solidarité - la puissance syndicale collective - a toujours été et reste le fondement de l'ITF et de l'ensemble du mouvement syndical international... Ceux qui affichent leur solidarité aujourd'hui peuvent en avoir besoin demain».

**«Ils ont d'abord arrêté les communistes, mais je n'étais pas communiste et je n'ai rien fait. Puis ils sont venus pour les sociaux-démocrates, mais je n'étais pas social-démocrate, et je n'ai rien fait. Ensuite, ils ont arrêté les syndicalistes, et je n'ai rien fait, car je n'en étais pas. Alors, ils sont venus pour les juifs, puis pour les catholiques, mais je n'étais ni juif, ni catholique, et je n'ai rien fait. Enfin, ils sont venus m'arrêter et il ne restait plus personne pour faire quoi que ce soit.»**

*Révérend Martin Niemoller, pasteur protestant allemand à propos de l'Allemagne sous les ascistes, dans les années 1930.*

**«Où commencent donc les droits de l'homme? Dans de petits endroits, près de chez soi, si près et si petits en fait qu'il n'est pas possible de les voir sur une mappemonde. Pourtant, tel est le monde de l'individu ; le quartier où il vit ; l'école ou l'université où il étudie ; l'usine, la ferme ou le bureau où il travaille. Ces endroits où tout homme, femme ou enfant cherche à bénéficier sur un pied d'égalité de la justice, des chances et de la dignité, sans discrimination. Si ces droits n'ont pas de sens dans ces endroits, ils n'en ont nulle part. Sans une action de la part des citoyens intéressés en vue de faire respecter ces droits dans leur environnement immédiat, nos efforts visant à assurer le progrès sur une plus grande échelle sont voués à l'échec.»**

*Eleanor Roosevelt, Etats-Unis. Citée par Kofi Annan, Secrétaire général des Nations unies lors des commémorations du 50ème anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme.*

**«L'injustice quelque part est une menace pour la justice partout.»**

*Martin Luther King Jr., Etats-Unis.*

## Principales questions pour les discussions

- ☐ **Si tellement de gouvernements ignorent les traités qu'ils ont signés et s'il n'existe aucun tribunal international pour les contraindre à les appliquer, pourquoi cela vaut-il la peine de se battre pour obtenir des droits ?**
- ☐ **Comment pouvez-vous exercer des pressions sur votre gouvernement afin que la législation et les pratiques du travail soient conformes aux conventions fondamentales de l'OIT ?**
- ☐ **Etes-vous d'accord ou non avec les citations de la page 63 ? Pour quelles raisons ? Pouvez-vous trouver des exemples tirés de votre propre expérience et qui s'appliquent à chacune de ces citations ?**

### **Activité 1 :** Action syndicale autour des droits humains/des travailleurs

**En groupes restreints, donnez des exemples concrets des activités que votre syndicat a entreprises récemment pour soutenir les droits humains et syndicaux fondamentaux des travailleurs d'autres régions, dans votre pays ou à l'étranger.**

**Quelles sont les activités qui ont été menées ? Pourquoi ? Avec quels résultats ? Quelles leçons en tirez-vous ?**

### **Activité 2 :** Répondre à une «Action Alert» de l'ITF

**En groupes restreints, lisez l'exemple d'Action Alert de la page 57. Voyez comment votre syndicat pourrait y répondre.**

**Evaluer les possibilités concrètes pour :**

- **envoyer une lettre de protestation au gouvernement concerné ;**
- **entreprendre des activités éventuelles avec les membres de votre syndicat : par ex. manifestations - où et avec qui ?**
- **envoyer des lettres à la presse.**

**Réfléchissez au rôle :**

- **de votre centrale syndicale nationale**
- **des autres organisations dans votre localité/pays avec lesquelles vous pouvez collaborer, par ex. ONG et avocats de défense des droits humains, campagnes destinées aux consommateurs, groupes confessionnels, étudiants**
- **la presse et les médias locaux.**

## **Activité 3 :** Porter une affaire devant l'OIT

**Choisissez, dans ce manuel, un cas de violation de droits fondamentaux des travailleurs des transports.**

**Préparez une déclaration officielle auprès de l'OIT. Réfléchissez aux informations et aux documents supplémentaires qu'il vous faudra ajouter.**

**Discutez de la manière dont vous pourriez présenter cette plainte. Avec quels organismes prendriez-vous des contacts ?**

## **Activité 4 :** Les droits humains dans votre contrat de travail

**Il n'y a pas de raison pour que les droits humains s'arrêtent là où commence votre travail. Votre contrat de travail doit traduire cette vérité. Examinez-le (il se peut qu'il porte une autre appellation dans votre pays). Utilisez le tableau ci-dessous pour voir comment (le cas échéant) votre contrat de travail traduit les droits humains.**

| Droits humains et des travailleurs (comme ceux de la DUDH, des normes fondamentales de l'OIT, des conventions de l'OIT relatives aux transports, etc.) | Clause de votre contrat de travail s'y rapportant |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

**Avez-vous recensé des droits fondamentaux qui ne s'y trouvent pas ? Comme pourriez-vous mener campagne pour que votre contrat soit amélioré ?**

# Sources d'informations relatives aux droits humains

## Nations unies

On trouve, dans la capitale de presque tous les pays, un centre d'information des Nations unies. En général, les documents de l'ONU sont disponibles en anglais, en français et en espagnol, mais souvent aussi dans d'autres langues.

*«Les droits de l'homme aujourd'hui»*, Document d'information des Nations unies, constitue une introduction très utile éditée en 1998 et reprend des informations à propos des activités de l'ONU dans le domaine des droits humains.

Le site web : http://www.un.org/rights fournit de nombreux textes des déclarations des droits des Nations unies.

**Haut commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (UNHCHR)**

L'UNHCHR est le point central du système des Nations unies en ce qui concerne les droits humains.

**Centre pour les droits de l'homme**
Office des Nations unies
Palais des Nations
CH-1211 Genève 10
Suisse
Téléphone : +41 22 917 1234
Télécopieur : +41 22 917 0123
Site web : www.unhchr.ch

## Organisation internationale du travail (OIT)

L'OIT n'est pas présente dans la capitale de chaque pays, mais il existe un bureau de l'OIT responsable de votre pays. Votre centrale syndicale nationale, l'ITF, le bureau des Nations unies, voire le ministère du Travail doivent pouvoir vous dire où se trouve le bureau de l'OIT compétent.

L'OIT dispose d'un département spécial consacré aux syndicats, l'ACTRAV.

**ACTRAV**
OIT
4 Route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Le site web de l'OIT est gigantesque et très intéressant. Il est gratuit et bien conçu. Les documents y sont disponibles en anglais, en français et en espagnol. L'OIT y place une somme importante de documents utiles aux syndicalistes, y compris le texte de ses conventions.

Site web : www.ilo.org

## Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

La CISL est une mine de renseignements utiles à propos des droits des travailleurs, y compris le rapport annuel des violations des droits syndicaux et des analyses de tous les grands droits des travailleurs pays par pays. Elle assiste également aux grandes conférences relatives aux droits humains et exerce des pressions pour les droits humains en général au nom du mouvement syndical international.

**CISL**
5 Boulevard du Roi Albert II, boîte 1
B-1210 Bruxelles
Belgique
Téléphone : +32-2-224 02 11
Télécopieur : +32-2-201 58 15
Site web : http://www.icftu.org

## Centre international pour les droits syndicaux (ICTUR)

L'ICTUR se concentre sur la défense des droits syndicaux de par le monde. Il dispose d'un réseau d'avocats engagés et de comités nationaux dans certains pays.

**ICTUR**
UCATT House
177 Abbeville Road
Londres SW4 9RL
Royaume-Uni
Téléphone : +44 171 498 4700
Télécopieur : +44 171 498 0611
Courriel : ictur@gn.apc.org
Site web : www.ictur.labournet.org

## Human Rights Watch (HRW)

HRW est la plus grande organisation de défense des droits humains aux Etats-Unis et aborde également les questions liées aux travailleurs. Elle a réalisé des rapports sans complaisance à propos du travail des enfants, par exemple.

**Human Rights Watch**
34th Floor, 350 Fifth Avenue
New York
NY 10118-3299
Etat-Unis
Téléphone : +1 212 290 4700
Télécopieur : + 1 212 736 1300
Fax :+ 1 212 736 1300
Courriel : hrwnyc@hrw.org
Site web : www.hrw.org

## Anti Slavery International

Cette organisation affirme être la plus ancienne à défendre les droits humains dans le monde. Elle a vu le jour en 1839 pour lutter contre la traite des esclaves. Elle milite aujourd'hui tout spécialement autour du travail des enfants, du travail forcé ou de la servitude pour dette, ainsi que des autres formes d'esclavage moderne.

**Anti Slavery International**
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
Londres SW9 9TL
Royaume-Uni
Téléphone : + 44 207 501 8920
Télécopieur : + 44 207 738 4110
Courriel : antislavery@antislavery.org
Site web : antislavery.org

## Amnesty International

Amnesty International est l'une des organisations de défense des droits humains les plus connues. Elle se concentre sur les prisonniers de conscience - les personnes incarcérées pour leurs convictions - et milite contre la peine de mort. Fondée en 1961, elle compte des sections dans de nombreux pays. Récemment, Amnesty a réalisé «Human Rights : is it any of your business ?» (Les droits humains : est-ce vos affaires ?), une brochure destinée aux dirigeants d'entreprises qui présente les «arguments commerciaux» pour les droits humains. Sa définition englobe les droits des travailleurs. Vous y trouverez également une section utile sur les ressources.

Le secrétariat international peut vous mettre en contact avec votre section nationale :

**Amnesty International**
Secrétariat international
1 Easton Street
Londres WC1X 8DJ
Royaume-Uni
Téléphone : +44 207 814 6200
Télécopieur : +44 207 833 1510
Site web : www.amnestyinternational.org

# Notes

**A propos de l'ITF**

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) regroupe près de 600 syndicats du transport dans 135 pays et représente environ 5 millions de travailleurs. Fondée en 1896, elle s'organise autour de huit sections industrielles : transport maritime, ports, chemins de fer, aviation civile, navigation intérieur, pêche et services touristiques.

L'ITF représente les travailleurs du transport au niveau mondial et défend leurs intérêts dans le cadre de campagnes et d'actions de solidarité mondiales. Elle se consacre à la promotion d'un syndicalisme indépendant et démocratique, ainsi qu'à la défense des droits humains et syndicaux fondamentaux.

**Global Unions**

L'ITF est l'une des dix Fédérations syndicales globales organisées selon des lignes sectorielles -connues autrefois sous le nom de secrétariats professionnels internationaux - et est membre du groupement «Global Unions», une alliance d'organisations syndicales internationales qui englobe la Confédération internationale des Syndicats libres (CISL). Internet : www.global-unions.org

**Remerciements**

Les efforts collectifs de nombreuses personnes ont rendu possible la réalisation de cet ouvrage de référence. L'ITF souhaite tout particulièrement remercier tous ceux qui ont fait part de leurs histoires et de leurs expériences, y compris les participants à l'Université d'été.

L'ITF voudrait remercier la Confédération néerlandaise des syndicats (FNV) pour son soutien financier dans le cadre de la réalisation de ce manuel de référence. Cette publication s'inscrit dans le cadre d'une série d'ouvrages de référence réalisés par l'ITF et parrainés par la FNV. Les deux autres volets de cette série sont «Les femmes qui transportent le monde» et «Mondialisons la solidarité».

Ce manuel de référence a été rédigé et édité par Celia Mather, qui remercie chaleureusement Stirling Smith, de la Labour and Society International, pour ses recherches et ses ébauches de texte.

**Conception par Artloud.**

**Imprimé par Russell Press Ltd.**

Juillet 2002

ISBN 0-901969-85-0