

Un manuel de référence de l'ITF  
pour les syndicalistes dans le  
secteur des transports



## Comment utiliser ce manuel de référence ?

Le 39<sup>ème</sup> Congrès de l'ITF, qui s'est tenu en 1998 à Delhi, Inde, a lancé un débat sur la refonte des attitudes, démarches et cultures des syndicats du transport dans le monde entier pour répondre aux défis de l'économie internationale. On assiste actuellement à une démarche similaire dans tout le mouvement syndical international.

Le programme «Mobilisons la solidarité», adopté par ce Congrès, va être discuté et élargi sous le thème «Mondialisons la solidarité» lors du 40<sup>ème</sup> Congrès de l'ITF à Vancouver, Canada, en août 2002.

L'ITF reconnaît que pour de nombreux syndicats, les questions internationales n'entraînent qu'une faible mobilisation. Le travail est essentiellement effectué par des permanents syndicaux qui assistent régulièrement aux réunions internationales. Il est toutefois essentiel que dans le monde actuel de la «globalisation», les représentants et membres de tous les syndicats du transport développent une perspective internationale pour leur organisation au niveau de l'industrie et du syndicat.

Dans ce domaine, l'éducation joue un rôle clé. L'économie mondiale du transport toutefois exige une nouvelle démarche à l'égard de l'éducation. En effet, il ne suffit pas d'accroître la capacité d'organisation au niveau local ou national, il faut également permettre au mouvement syndical de penser et agir au niveau mondial.

Ce manuel de référence s'inscrit dans la démarche pédagogique de l'ITF pour «mondialiser la solidarité». Il est destiné aux :

- **militants syndicaux employés dans le transport**
- **éducateurs et comités d'éducation des affiliés de l'ITF**
- **responsables, membres des comités exécutifs, nationaux et régionaux des affiliés de l'ITF.**

Ce manuel est conçu avant tout comme un outil pédagogique soit dans le cadre d'études personnelles informelles soit pour servir de base à une éducation syndicale plus structurée. Il ne s'adresse pas nécessairement à des lecteurs avertis qui ont une expérience du travail syndical international mais il est préférable d'avoir déjà une connaissance et expérience de base du syndicalisme.

Nous nous sommes inspirés des expériences des syndicats et travailleurs des transports dans différents pays. Ces exemples internationaux peuvent être utilisés pour susciter et stimuler de nouvelles réflexions critiques parmi les membres de votre syndicat.

A la fin de chaque chapitre, nous donnons des exemples d'activités éducatives qui peuvent être utilisés ou adaptés pour les stages syndicaux. Vous souhaitez peut-être organiser un cours consacré à la mondialisation ou cherchez à utiliser les exercices pour des cours plus généraux portant sur les négociations, l'économie, etc. Prenez dans chaque chapitre les éléments qui correspondent le mieux à vos besoins.

Vous n'aurez peut-être ni le temps ni les ressources nécessaires pour développer des programmes d'éducation. Identifiez les informations contenues dans ce manuel qui peuvent s'avérer utiles pour vos adhérents. Publiez-les dans les bulletins ou circulaires de votre syndicat. Ce manuel a précisément été conçu de manière à pouvoir être photocopié facilement. L'ITF ne fera pas valoir ses droits au copyright pour la reproduction de ces matériaux à titre pédagogique.

Si votre syndicat dispose d'un site internet, placez-y des chapitres de ce manuel ou établissez un lien avec le site internet de l'ITF à l'adresse [www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk).

Ce manuel de référence est un élément important de la stratégie de l'ITF pour mobiliser la solidarité. C'est l'un des trois ouvrages publiés à cet effet. Les deux autres sont : «*Les femmes qui transportent le monde*» et «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*».



## Table des matières

	Comment utiliser ce manuel de référence ?	2
	Introduction	4
<b>1</b>	Qu'est-ce que la mondialisation ?	5
	■ Origine de la mondialisation	7
	■ Caractéristiques de la mondialisation	8
<b>2</b>	Mondialisation dans le secteur des transports	11
	■ Répercussions sur les travailleurs et les syndicats	14
	■ Mondialisation - le coût pour les gens de mer	16
	■ Restructuration des ports dans le monde	18
	■ Ciel ouvert : stratégie de mondialisation dans l'aviation civile	20
	■ Restructuration ferroviaire : Tendances mondiales	23
	■ Sociétés multinationales dans les transports routiers	26
	■ Sociétés multinationales multisecteurs	27
	■ Les géants qui font du «porte à porte»	28
<b>3</b>	Mobilisons la solidarité mondiale	31
	■ «Global Unions» (Syndicats mondiaux)	33
	■ Solidarité internationale concrète	37
	■ Actions revendicatives transfrontalières	42
	■ Syndiquer les non-syndiqués	48
	■ Planifier les campagnes	51
	■ Education et formation	53
	■ Informations, technologie et langues	56
	■ Intégration des activités internationales	58
	Répertoire des organisations internationales	61

# Introduction

La mondialisation de l'économie n'a été rendue possible que par les changements radicaux opérés dans la technologie et l'organisation des transports internationaux. Elle doit son essor aux communications par satellite, aux transports maritimes bon marché, aux transports aériens moins onéreux, et à la conteneurisation. Elle s'appuie sur de nouveaux réseaux routiers et ferroviaires rapides, axés sur des plates-formes de transport régionales et mondiales. Elle requiert des opérateurs portuaires mondiaux, des sociétés de transport multinationales et des alliances aériennes internationales.

Ce phénomène de globalisation n'est pas sans créer des ondes de choc au niveau local. Peu de travailleurs du transport ont échappé aux répercussions de ces changements dramatiques. La mondialisation de l'économie aspire à la circulation d'un volume toujours plus grand de marchandises et personnes, pour un prix toujours moindre. Cette pression constante pour réduire le coût de cette «modernisation économique» s'est traduite par des conditions de travail indécentes. On peut citer notamment les normes de sécurité déplorablement encouragées par le système des pavillons de complaisance et les horaires de travail inhumains et dangereux effectués par des milliers de chauffeurs routiers. Tous les travailleurs du transport ont vu leur charge de travail augmenter, alors même que leurs conditions de travail se dégradent. Cela a souvent entraîné une baisse des normes de sécurité pour les employés, comme pour le public.

L'économie mondiale s'est développée beaucoup plus rapidement que ce que chacun pouvait prévoir. Certainement, elle s'est développée plus rapidement que les structures ou aptitudes syndicales au niveau national. Les syndicats du transport oeuvrent au sein de l'ITF pour s'entraider et coordonner des réponses tangibles face aux changements qui touchent les travailleurs.

L'un des éléments clés de cette réponse est l'éducation syndicale. Dans un document de stratégie adopté par le 39<sup>ème</sup> Congrès de l'ITF à Delhi en 1998 intitulé «Mobilisons la solidarité», l'ITF et ses affiliés ont décidé d'inclure dans les cours d'éducation syndicale de base des modules consacrés à la solidarité internationale, à la

globalisation économique, à l'intégration économique régionale et au rôle de l'ITF et d'autres institutions internationales. Cette stratégie a essentiellement pour objectif d'améliorer la compréhension et les communications entre les travailleurs du transport autour du globe et «d'aplatir» la pyramide de communication traditionnelle du mouvement syndical.

L'essor de la mondialisation fait que la «mondialisation de la solidarité» entre les affiliés de l'ITF est encore plus importante. Les débats du 40<sup>ème</sup> Congrès en août 2002 porteront essentiellement sur les moyens de renforcer cette solidarité mondiale.

Ce manuel s'inscrit dans ce processus. Il a été conçu pour aider les syndicats et travailleurs à discuter et comprendre les répercussions de la globalisation sur leur vie, leur emploi et l'organisation syndicale. Ce manuel de référence peut être utilisé de diverses manières : Dans son intégralité ou par chapitre, à titre de référence ou comme base de discussion, ou en tant que matériaux pédagogiques dans le cadre d'activités éducatives. Ce manuel ne cherche pas seulement à informer. Il explique les différentes méthodes de travail et d'organisation au plan syndical. Nous souhaitons qu'il soit diffusé aussi largement que possible parmi les responsables et membres des syndicats de l'ITF.

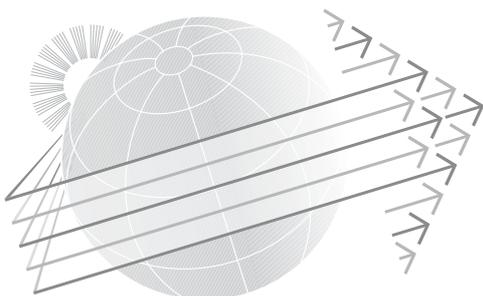
Ce manuel ne prétend pas offrir la formule magique qui fera «échouer» la mondialisation. Il est conçu pour aider les membres des syndicats à profiter de l'expérience des travailleurs des transports au sein de l'ITF. Il montre comment une solide organisation syndicale, conjuguée à la solidarité internationale (ou mondiale), peut faire fléchir des forces mondiales qui pourraient paraître autrement irrésistibles. S'il parvient à donner confiance aux travailleurs du transport et les aide à s'organiser, il aura rempli son rôle.

**David Cockroft**

**Secrétaire général de l'ITF**



# Qu'est-ce que la mondialisation ?



# Qu'est-ce que la mondialisation ?

**A**u cours de la dernière décennie, le terme «mondialisation» (et plus récemment «globalisation») a pénétré le vocabulaire politique dans pratiquement toutes les langues.

Les manifestations de rue massives, dont nous avons été les témoins depuis 1999, sont devenues un symbole saisissant de la résistance mondiale face à la globalisation.

Toutefois, la plupart des gens ignorent le sens réel de la globalisation ou ne savent pas comment réagir. La mondialisation peut être interprétée de diverses manières. Les citations suivantes illustrent certains de ces points de vue.

Le mouvement syndical international discute en son sein de la conduite à suivre. Toutefois, il est conscient du fait que pour des millions de gens, la mondialisation est synonyme de chômage et pauvreté, d'accroissement des inégalités entre riches et pauvres, de destruction de l'environnement, de démantèlement des services publics et perte d'autodétermination.

Beaucoup de travailleurs ont dû devenir des immigrés. Dans le pays d'accueil, ils sont souvent confrontés au racisme et à la xénophobie. L'accroissement de leur pauvreté fait le jeu des employeurs qui veulent une main-d'oeuvre ultra-mobile et flexible.

**«La mondialisation est une réalité. Mais je suis convaincu que nous avons sous-estimé sa fragilité. Le problème est le suivant. La progression des marchés est trop rapide pour permettre aux sociétés et aux systèmes politiques de s'y adapter et encore moins d'orienter leur direction. L'histoire a montré qu'un tel déséquilibre entre les domaines économiques, sociaux et politiques ne peut jamais durer très longtemps.»**

*Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies, février 1999*

**«L'essentiel de nos efforts en matière d'économie mondiale ne vise pas à essayer de réformer les agences multilatérales mais à approfondir la crise de légitimité de l'ensemble du système... En fait, il s'agit de mettre hors d'état pas seulement l'OMC, le FMI et la Banque mondiale mais le monde des affaires transnationales proprement dit. Et je ne parle pas du processus de re-réglementation des sociétés transnationales mais de leur anéantissement ou démantèlement du fait des dangers fondamentaux qu'elles présentent pour les peuples, la société, l'environnement et tout ce qui nous est cher.»**

*Walden Bello, Transnational Institute, septembre 2000*

**«L'éruption de manifestations anticapitalistes n'ont pratiquement pas suscité de résistance intellectuelle des milieux officiels. Les gouvernements présentent leurs excuses pour la mondialisation et promettent de la civiliser. En fait, s'ils se souciaient vraiment du sort des malheureux, ils accéléreraient le mouvement de mondialisation, le célèbreraient comme réelle cause de jubilation - et si c'était vraiment trop pour le public, au moins ils devraient essayer de l'expliquer.»**

*Dossier paru dans le «Economist», Royaume-Uni, septembre 2000*

**«Partout dans le monde en développement, on assiste à une progression impitoyable du chômage et de la pauvreté. Et dans tout le monde industrialisé, les travailleurs découvrent une nouvelle insécurité avec la suppression de milliers de postes de travail chaque jour. Chers collègues, la mondialisation n'apporte rien de bon au commun des mortels. Certainement pas dans les pays en développement et en transition, et même pas dans les pays développés.»**

*Bill Jordan, Secrétaire général de la CISL, avril 2000*

**«La mondialisation ne va pas disparaître. Mais elle n'est pas non plus incontrôlable. La démocratie reste le meilleur moyen d'améliorer les niveaux de vie et de garantir les droits humains. Mais au plan local comme au plan national, la démocratie ne doit pas se limiter à l'élection de personnes qui ont ensuite le champ libre pour faire comme bon leur semble. Il faut établir des règles internationales à la fois justes et transparentes et développer un contrôle démocratique par le biais d'un réseau d'organisations de la «société civile» qui peuvent faire contrepoids au monde des affaires.»**

*David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF, janvier 2000*

# Origine de la mondialisation

Certains pensent que le processus de mondialisation ou globalisation a débuté avec les échanges commerciaux dans l'ancien monde. D'autres citent la colonisation et l'impérialisme des siècles précédents.

Dans le contexte moderne, la mondialisation a établi ses racines dans :

- L'émergence des sociétés transnationales ou multinationales.
  - L'effondrement de l'ancienne Union soviétique et de ses alliées communistes, l'avancée de la Chine vers une économie de marché et la création du premier marché véritablement «global».
  - Le développement de nouvelles technologies, en particulier dans le transport, l'informatique et les communications.
- La déréglementation des marchés de capitaux facilitant les opérations d'achat et de vente à travers les frontières internationales.
  - Le développement d'organisations commerciales et financières intergouvernementales au niveau planétaire (FMI, Banque mondiale et OMC).
  - L'apparition et par la suite la domination dans les années 80 et 90 de doctrines économiques conservatrices qualifiées de néolibéralisme, qui ont modelé les opinions de nombreux gouvernements et agences internationales.



Photo : Mark Baker/Reuters/Popper

# Caractéristiques de la mondialisation

La mondialisation est souvent citée comme une loi de la nature et par conséquent comme quelque chose d'incontournable. La réalité, bien sûr, c'est que la mondialisation est le produit d'idées et principes développés par des économistes. Ces idées sont souvent qualifiées de néolibérales.

En particulier, ces idées partent du principe que l'entreprise privée est toujours plus efficace que le secteur public pour livrer les marchandises et assurer les services, et que les marchés sont mieux placés que la planification pour répondre aux besoins. Au cours des dernières années, on a pu voir que de nombreux gouvernements commençaient à déchanter à l'égard de ces politiques sous leurs formes pures et dures. Néanmoins, elles continuent à influencer largement les pouvoirs décisionnaires de l'économie mondiale. On peut résumer ainsi le credo du néolibéralisme :

## ■ Le marché fait la loi

Cela signifie que l'Etat occupe un rôle d'arrière plan dans l'économie. Il est seulement responsable de la mise en place des conditions de production et de l'établissement de l'infrastructure.

## ■ Privatisation

L'Etat vend en partie ou en totalité ses entreprises dans le cadre de programmes de privatisation.

## ■ Déréglementation

Il y a moins de lois pour régler l'économie. Moins de contrôles des prix et de subventions.

## ■ Coupures dans le secteur public

Moins d'argent est attribué à l'éducation, la santé, le transport et la sécurité sociale. Très souvent, cela s'accompagne de suppressions d'emplois dans ces secteurs.

## ■ Libéralisation commerciale

On abaisse les barrières commerciales pour les marchandises et les services ; les règlements sont assouplis en matière d'investissements étrangers ; et les industries nationales ne sont plus protégées contre la concurrence extérieure.

## ■ Concurrence

Les entreprises privées se disputent une part du marché. Cette concurrence est d'autant plus grande lorsque ces entreprises doivent également faire face à la concurrence de sociétés étrangères. Cela pousse à réduire les coûts, en particulier les coûts de main-d'oeuvre.

## ■ Ouverture sur l'extérieur

L'économie est axée sur l'exportation de marchandises qui seront vendues sur le marché mondial.

## ■ Flexibilité

L'organisation «souple» du lieu de travail est orientée sur les besoins du marché. Restructuration, rationalisation, licenciement et dégraissage sont des expressions qui vont de pair avec flexibilité. Les travailleurs estiment que souvent tous ces nouveaux termes reviennent au même : licenciement et travail précaire.

**Autre information :** «Guide syndical de la mondialisation», Confédération internationale des syndicats libres (CISL), décembre 2001.

Egalement disponible sur le site internet de la CISL à l'adresse : [www.icftu.org/pubs/globalisation](http://www.icftu.org/pubs/globalisation)

## Le FMI, la Banque mondiale et les programmes d'ajustement structurel

La Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) ont été constitués en 1944 pour générer une stabilité économique mondiale après la seconde guerre mondiale. Il s'agit d'institutions mondiales favorables au modèle de libre échange du développement économique. Les droits de vote des pays sont fonction des contributions qu'ils versent. Tant le FMI que la Banque mondiale sont dominés par les pays industrialisés.

Les programmes d'ajustement structurel (PAS) figurent parmi les politiques imposées par la Banque mondiale et le FMI aux pays en développement, comme conditions préalables à l'attribution d'une aide financière. Les PAS sont supposés restructurer l'économie d'un pays pour lui permettre de rembourser sa dette. Les PAS s'appuient notamment sur les repères suivants :

- **Libéralisation commerciale, qui revient à supprimer les mesures de protection pour les industries locales.**
- **Libéralisation des investissements afin que les sociétés transnationales soient encouragées à investir dans le pays.**
- **Limitation des dépenses de sorte que l'on réduit les dépenses publiques accordées au transport, à la santé, à l'éducation, au logement, aux pensions et autres services publics.**
- **Réduction des subventions d'Etat, par exemple sur les denrées de base.**
- **Production de marchandises pour l'exportation plutôt que le marché intérieur.**
- **Dévaluation de la monnaie afin que les exportations soient meilleur marché et mieux placées pour la concurrence sur le marché international.**

Face à la montée des critiques et manifestations mondiales des années 90, le FMI et la Banque mondiale ont rectifié leur tir pour mettre davantage l'accent sur la lutte contre la pauvreté, la protection de l'environnement et les réformes sociales. Ils ont également dû entreprendre une réforme interne radicale. Les programmes d'ajustement structurel font maintenant constamment référence aux concepts de partenariat, consultation et soutien à la société civile. Mais en réalité, les doctrines politiques et économiques sur lesquelles ils s'appuient restent les mêmes.

## Qu'est-ce que l'organisation mondiale du commerce (OMC) ?

L'OMC est une organisation internationale qui compte plus de 140 pays membres. Elle constitue un forum pour la négociation d'accords commerciaux internationaux. C'est également un organe de contrôle et de régulation pour l'application des accords.

L'OMC a été créée en 1995 dans le cadre du «Uruguay Round» pour l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT). Cette organisation est dominée par les pays industrialisés et notamment le Japon, les Etats-Unis, les pays européens et le Canada. Les pays en développement peinent à participer pleinement à toutes les activités et procédures de l'OMC et notamment aux règlements des conflits.

Avant le «Uruguay Round», le GATT s'efforçait essentiellement de promouvoir le libre échange dans le monde en incitant les pays à abaisser leurs tarifs. Depuis la création de l'OMC, on s'est également maintenant attaqué aux barrières commerciales autres que les tarifs. Ainsi, on cible les législations nationales ou locales qui cherchent à limiter toute activité commerciale qui pourrait avoir des répercussions néfastes sur le développement économique local, l'emploi, l'écologie, ou qui pourrait avoir des implications sociales ou culturelles. Si des législations nationales ou locales entravent le commerce - par exemple une législation sur la santé environnementale ou le droit du travail - alors l'OMC prend une décision qui devient obligatoire. L'OMC peut également mettre en place des sanctions commerciales contre tout pays qui refuse de respecter ses décisions. La plupart des législations conçues pour protéger l'environnement ou la santé du public qui ont été remises en cause par l'OMC, ont été déclarées illégales.

L'un des grands reproches fait à l'OMC est son manque de transparence et son manque de consultation avec les parties prenantes non gouvernementales, et notamment les syndicats.

## Thèmes fondamentaux à débattre

- Référez-vous à votre propre lieu de travail ou employeur. Quels sont selon vous les principaux changements occasionnés au cours des dix dernières années par la mondialisation ? Quelles répercussions cela a-t-il eu sur votre capacité de recrutement syndical et de négociation ?
- Les syndicats font-ils partie du mouvement antimondialisation ? Quelles sont les principales possibilités de partenariat entre les syndicats et d'autres acteurs du mouvement comme les organisations non gouvernementales (ONG) ? Sur quoi portent essentiellement les débats entre les différentes organisations ?

**Activités :** Attitudes envers la mondialisation

Prenez cinq ou six brèves citations portant sur la mondialisation vues sous différentes perspectives (syndicats, monde des affaires, ONG, gouvernements, etc.). Utilisez celles qui figurent dans ce chapitre ou complétez-les avec d'autres, par exemple provenant de votre pays ou région.

Sans révéler les noms des auteurs ou de leurs organisations, photocopiez les citations et distribuer-les à des petits groupes de quatre à six participants.

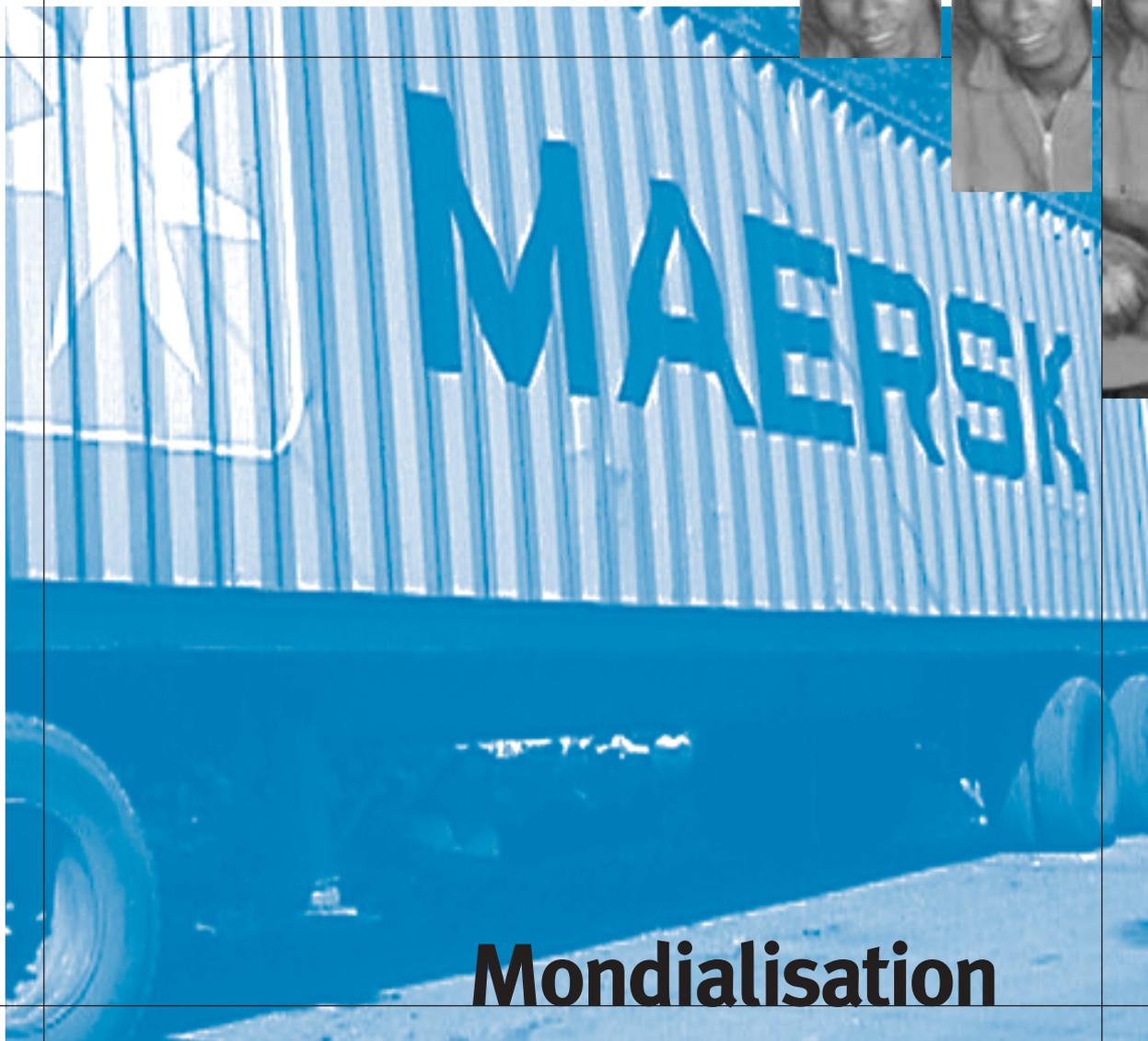
Invitez chaque groupe à :

1. Lire et discuter les citations, chacune à leur tour. Indiquez les idées que vous approuvez et celles avec lesquelles vous êtes en désaccord.
2. Identifier les vues qui correspondent le mieux à votre propre position.
3. Nommez un porte-parole du groupe qui présentera un rapport à la séance plénière.

Après avoir écouté les rapports de chaque groupe en plénière, organisez une discussion générale.

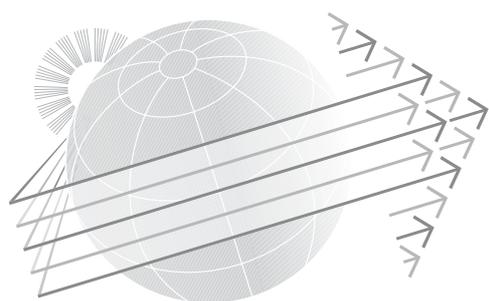
Ensuite montrez aux participants la liste, sans ordre précis, des auteurs des citations. Demandez-leur de deviner quelle personne est l'auteur de chaque citation. Après les débats donnez les réponses.

Remarques :



# Mondialisation dans le secteur des transports

# 2



**«Le secteur public est perçu comme un secteur d'activités vulnérable aux pressions qui augmentent les frais de main-d'oeuvre. D'où la décision d'éliminer l'intervention de l'Etat dans tous les domaines possibles. Pour le transport, cela signifie transformer les bus, cars, tramways, trains, navires et avions en marchés orientés sur le profit.»**

*Graham Stevenson, Organisateur national - Transport, Transport and General Workers' Union, Royaume-Uni*

**L**es travailleurs des transports à l'heure actuelle sont confrontés de plus en plus à un marché mondial. Ils connaissent bien la terminologie : Globalisation, déréglementation, privatisation, libéralisation, flexibilité. Ils connaissent aussi les résultats.

Le marché mondial affecte les travailleurs de toutes les branches d'industrie, pas seulement du transport. Pourtant, le transport occupe une place spéciale. La mondialisation de l'économie n'a été rendue possible que par les changements radicaux opérés dans la technologie et l'organisation des transports internationaux. Elle doit son essor aux communications par satellite, aux transports maritimes bon marché, aux transports aériens moins onéreux, et à la conteneurisation. Elle s'appuie sur de nouveaux réseaux routiers et ferroviaires rapides, axés sur des plates-formes de transport régionales et mondiales. Elle requiert des opérateurs portuaires mondiaux, des sociétés de transport multinationales et des alliances aériennes internationales.

La mondialisation de l'économie aspire à la circulation d'un volume toujours plus grand de marchandises et personnes, pour un prix toujours moindre. Cette pression constante pour réduire le coût de cette «modernisation économique» s'est traduite par des conditions de travail indécentes. On peut citer notamment les normes de sécurité déplorables encouragées par le système des pavillons de complaisance et les horaires de travail inhumains et dangereux effectués par des milliers de chauffeurs routiers. Tous les travailleurs du transport ont vu leur charge de travail augmenter, alors même que leurs conditions de travail se dégradent.

**«Le transport est l'amalgame qui intègre et associe production, commerce et consommation dans toute société. Selon sa disponibilité, son coût, son degré de sécurité, sa facilité d'utilisation et son efficacité, il peut améliorer ou non la circulation des gens, des marchandises et de l'information.»**

*Jane Barrett, Responsable des politiques et de la recherche, SATAWU, Afrique du Sud*

L'industrie du transport a connu une transformation radicale au cours des deux dernières décennies :

- De plus en plus le secteur privé gagne la propriété ou la gestion des entreprises de transport, même dans les transports collectifs. Auparavant, dans la plupart des pays, la vaste majorité des services de transport de voyageurs appartenait à l'Etat. Maintenant, très souvent les entreprises étatisées ont fait l'objet d'une privatisation totale ou partielle.
- Les industries du transport font l'objet d'une déréglementation persistante. Les autorités nationales, chargées de surveiller les services de transport, manquent fréquemment de ressources et ne disposent pas des moyens nécessaires pour assurer le contrôle d'un système de plus en plus complexe de propriété et d'exploitation.
- Beaucoup de gouvernements ont supprimé les contrôles et restrictions au niveau national régissant l'accès à l'industrie au niveau national. La libéralisation a ouvert le marché du transport à la concurrence.
- Les gouvernements, souvent sous les pressions des institutions financières internationales, s'efforcent de réduire les déficits publics. Cela ne fait qu'inciter à privatiser les services publics, y compris le transport.
- Lorsque les compagnies étatisées ont survécu, c'est souvent en adoptant des méthodes de gestion commerciales, avec une plus grande indépendance du contrôle politique. Cela est qualifié de «commercialisation». Les conditions d'emploi subissent de plus en plus de pressions vers le bas pour s'aligner sur celles pratiquées dans les compagnies concurrentes du secteur privé.
- Beaucoup de transporteurs deviennent maintenant des sociétés «globales». Les marchés du transport s'ouvrent de plus en plus à des sociétés

concurrentes étrangères. Dans un tel environnement de concurrence internationale acharnée, les compagnies font de plus en plus pression sur leurs travailleurs en comprimant les emplois et dégradant les conditions.

- Certains gouvernements ont facilité le processus de mondialisation en attaquant et fragilisant les droits des travailleurs et en adoptant des législations du travail toujours plus restrictives et répressives.

## Les chemins de fer pakistanais et la Banque mondiale

Le Gouvernement du Pakistan a accepté des prêts dépassant 105 millions de USD de la Banque mondiale assortis d'une liste de conditions :

- **Elimination des subventions gouvernementales accordées aux chemins de fer**
- **Augmentation des tarifs ferroviaires**
- **Fermeture des secteurs, lignes et gares non rentables**
- **Compression des effectifs**
- **Privatisation des chemins de fer.**

Face à un avenir incertain, plus de 35 000 employés sont partis «en retraite» entre 1990 et 1998. Ils n'ont pas été remplacés.

## Déréglementation = Danger

La déréglementation, et l'affaiblissement des mécanismes de mise en oeuvre, font que même lorsque des réglementations existent, celles-ci ne sont pas toujours adéquatement respectées. Ainsi, dans l'Union européenne, on dispose de règlements régissant les transports routiers. Mais l'absence de contrôle a sans doute été l'un des facteurs à l'origine d'une catastrophe le 24 octobre 2001, lorsque deux camions se sont heurtés de plein fouet à l'intérieur du tunnel routier du Saint-Gothard, tunnel de 15 km qui relie la Suisse et l'Italie.

Selon l'organisation des transporteurs routiers, l'Union internationale des transports routiers (IRU), l'une des compagnies concernées ignorait délibérément de nombreuses règles européennes. Etablie en Belgique moins de deux mois avant l'accident, la société Gull Transports n'avait «aucun droit de mettre un camion sur la route en Belgique ou ailleurs». Le conducteur turc du camion ne disposait que d'un visa de touriste de trois mois pour la Belgique et par conséquent était employé illégalement. L'ITF constate que ces pratiques sous normes et dangereuses sont de plus en plus fréquentes dans le monde (voir page 26).

# Répercussions sur les travailleurs et les syndicats

**«Le gouvernement n'a qu'à s'en prendre qu'à lui-même pour la baisse de productivité dans le secteur portuaire. Des milliers de dockers ont été licenciés ; on a introduit en force le travail précaire avec le licenciement des employés syndiqués et le soi-disant droit de la direction de diriger.»**

*Secrétaire national adjoint, Maritime Union of Australia*

Tous ces changements dans l'industrie, constatés partout dans le monde, ont provoqué un sentiment marqué d'insécurité parmi les travailleurs. Les secteurs, où traditionnellement le taux de syndicalisation est élevé, ont perdu beaucoup d'emplois, en particulier les chemins de fer, les transports maritimes sous pavillon national, le transport aérien sous l'enseigne nationale et les ports. La progression de l'emploi dans les autres secteurs du transport, comme les transports routiers, caractérise essentiellement les secteurs mal rémunérés où les syndicats sont peu présents.

Les salariés précaires, employés à temps partiel ou intérimaires assument une part de plus en plus importante de la main-d'oeuvre dans le transport. Davantage de femmes et de jeunes, souvent sans expérience syndicale, entrent sur le marché du travail. Les formes d'emploi moins stables ne font qu'accroître l'insécurité et le risque associé à l'adhésion syndicale.

Les nouvelles formes de flexibilité du travail international, avec notamment l'emploi transfrontalier, ont eu des répercussions néfastes sur les conditions de travail, les droits fondamentaux des travailleurs et l'organisation syndicale. La déréglementation, la privatisation et la sous-traitance des services par les transporteurs ont entraîné l'émergence d'un nouveau réseau de petites et moyennes entreprises. Ces dernières offrent toujours des services de transport, mais souvent en contournant les normes stipulées dans les conventions collectives de l'industrie du transport.

Les syndicats du transport, partout dans le monde, se trouvent donc confrontés à un environnement radicalement changé au plan économique, politique et syndical. Beaucoup de syndicats font l'objet d'attaques. D'autres doivent même se battre pour leur survie. A quelques exceptions près, les syndicats ont perdu des membres et des revenus, et sont contraints de réduire leurs dépenses et rationaliser leurs activités.

Tous les syndicats, même ceux qui ont pu enrayer le déclin massif de leurs effectifs, sont confrontés à d'importants changements. Les grands employeurs du secteur public sont privatisés et fragmentés. Les

conventions collectives nationales sont remplacées par des accords d'entreprise. Les syndicats se lancent dans des campagnes de recrutement agressives, simplement pour lutter contre le déclin de leurs effectifs.

La distinction qui existe entre les employés et les travailleurs indépendants devient de plus en plus floue. Pour échapper aux coûts sociaux, conventions collectives ou syndicats, certaines sociétés de transport constituent des réseaux de sous-traitants «indépendants» ou d'exploitants-artisans. En réalité, beaucoup de ces petits exploitants dépendent totalement d'une société plus importante pour leur travail. Toutefois, ces personnes se syndiquent rarement.

Dans la foulée des innovations technologiques et de la restructuration de l'industrie, toute une variété de nouveaux emplois sont créés. Les postes traditionnels dans le transport, comme la conduite des véhicules, ne représentent souvent maintenant qu'une fraction de la main-d'oeuvre totale dans certaines entreprises de transport. De plus en plus, les fonctions d'entreposage, distribution, vente de billets et réservations, ainsi que le travail de bureau, administratif et la gestion financière se trouvent intégrés dans les industries de transport. Ce phénomène a encore été renforcé par le développement de sociétés transnationales de logistique.

Et cette vague de changements dans le transport ne laisse apparaître aucun signe de ralentissement. Au contraire, ils semblent accélérer. Les affiliés de l'ITF ont besoin de profiter de l'expérience des travailleurs des autres branches d'industrie. Comment réagir face aux politiques gouvernementales ? Comment s'assurer que tout changement soit introduit avec un minimum de préjudices sociaux pour les travailleurs et leur famille ? Que faire pour assurer la survie de syndicats puissants, efficaces et démocratiques ?

**«La privatisation n'a pas encore fait son apparition en Croatie mais nous commençons à nous préparer et le gouvernement a clairement fait connaître sa position. A l'heure actuelle, 1 700 personnes risquent d'être licenciées et beaucoup sont contraintes de prendre une retraite anticipée. Beaucoup de tâches qui étaient assumées par deux, trois, voire quatre personnes, sont maintenant accomplies par une seule personne.»**

*Membre de l'Exécutif du Syndicat des cheminots de Croatie*

## Croissance de l'économie «informelle»

Dans les pays en développement, et de plus en plus en Europe centrale et orientale, une part croissante de la population active est employée dans le secteur informel. Les programmes d'ajustement structurel, la libéralisation des échanges commerciaux et la mondialisation, ont entraîné de nombreux licenciements. Cela a amené beaucoup de travailleurs à se tourner vers le secteur informel, où ils bénéficient d'une sécurité d'emploi moindre et n'ont aucune protection juridique.

Une étude de l'OIT montre comment des jeunes gens, diplômés universitaires au chômage, et les travailleurs licenciés d'entreprises publiques et privées acceptent un emploi informel pour survivre. Certains d'entre eux viennent dans le secteur des transports. On a constaté la prolifération de services informels de transport dans de nombreux pays en développement.

Dans le pays ouest-africain du Bénin, comme dans bien d'autres endroits, le taxi-vélo gagne du terrain. «Cette pratique s'est fait une réputation de moyen de transport bon marché et très efficace. Personne ne peut prétendre ignorer l'existence de ces taxis-vélos qui remplacent les taxis conventionnels pour les déplacements périurbains et pour les lieux éloignés où l'accès est difficile» déclare l'OIT.

Le Gouvernement du Bénin a d'abord essayé d'empêcher cette forme de transport de voyageurs. Très vite, il a compris que les gens avaient besoin d'un mode de transport bon marché. Qui plus est, cela constituait une source d'emploi en période de crise économique qui perdure. Trois syndicats de taxis-vélos ont été constitués. Ils souhaitent que l'on reconnaisse leur contribution au transport urbain.

*Information extraite du «Monde du travail» n° 28, OIT, 1999*

## La mondialisation et les travailleurs immigrés

Le fossé toujours plus large entre les riches et les pauvres, qui accompagne la mondialisation néolibérale, tend à encourager un vaste mouvement d'immigration à partir des pays pauvres. De plus en plus de migrants économiques veulent gagner l'Europe, l'Amérique du Nord et l'Australie. Très souvent, ils sont rudement traités par les services d'immigration et par les employeurs dans une économie clandestine. Les droits des travailleurs immigrés et les campagnes syndicales pour lutter contre la discrimination et pour syndiquer ces travailleurs sont discutés dans le manuel de référence de l'ITF «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*».

# Mondialisation - le coût pour les gens de mer

**«Je pensais avoir tout vu, mais je n'avais jamais vu des conditions de vie aussi misérables. Les marins dormaient dans une pièce de 1,80 m par 3 m dans laquelle on avait entassé trois couchettes. Il y avait un seul WC en état de marche pour 100 hommes et femmes et deux douches pour tout le monde.»**

*Jim Given, Directeur de la campagne ITF sur les navires de croisières après avoir inspecté un navire de croisière battant pavillon chypriote*

Au fil des siècles, la vie des marins a été marquée par les privations et le danger. Certains ont été drogués, kidnappés pour les obliger à travailler à bord. D'autres ont été battus, violés ou assassinés s'ils osaient se plaindre. Nombre d'entre eux ont été abandonnés dans les ports, loin de chez eux, sans nourriture ou argent. Même aujourd'hui, le Département spécial des gens de mer de l'ITF vient au secours de milliers de marins chaque année confrontés à ce type de mauvais traitements.



Photo : SIRC

Au début de 2001, la Commission internationale sur les transports maritimes (ICONS), une commission d'experts indépendante constituée pour enquêter sur la sécurité des navires, a publié un rapport sans complaisance intitulé «Navires, esclaves et concurrence». On peut y lire que 10 à 15 % des équipages des navires dans le monde travaillent dans des conditions dangereuses pour des salaires médiocres, voire inexistantes. Ils sont sous-alimentés, violés et roués de coups. Pour des milliers de marins, la vie et le travail en mer ne sont rien de plus qu'une forme d'esclavage.

La majorité des gens de mer viennent de pays pauvres, notamment des pays suivants : Philippines, Indonésie, Chine, Turquie, Russie, Inde, Ukraine et Birmanie. En fait, on enregistre un excédent de près de 250 000 matelots dans le monde, dont la plupart n'ont pas reçu de réelle formation. Il n'est pas surprenant de voir que l'emploi du personnel d'exécution originaire des pays industrialisés aux salaires plus élevés a enregistré un net déclin. Par ailleurs, on constate une pénurie d'officier de plus en plus marquée, ce qui est très inquiétant.

## Pavillons de complaisance

L'un des principaux facteurs qui a permis à des conditions aussi effroyables de perdurer au 21<sup>ème</sup> siècle a été le système des pavillons de complaisance. Un navire battant pavillon de complaisance (FOC) est un navire qui arbore le pavillon d'un pays différent de celui de son propriétaire, par exemple un navire de propriété grecque qui est immatriculé à Panama. Les pavillons de complaisance, qui se sont surtout développés après la seconde guerre mondiale, constituent une forme précoce de déréglementation qui a été depuis copiée par de nombreuses autres industries.

La Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (UNCLOS) réclame un lien réel entre l'armateur d'un navire et le pavillon qu'il arbore (c'est-à-dire le registre national auquel il appartient). Pourtant, sur une flotte mondiale de près de 58 000 navires (en excluant les bateaux de pêche), l'ITF estime que quelque 18 630 d'entre eux battent pavillon de complaisance.

Certains de ces registres de complaisance sont meilleurs que d'autres, mais en général il s'agit d'un pays en développement qui a peu ou pas de moyens de faire appliquer les conditions de navigabilité ou même la légalité de sa flotte. Des nations sans littoral, et par conséquent sans histoire maritime, des registres exploités à des milliers de kilomètres de l'Etat du pavillon et même des pays dans un état d'anarchie totale, figurent parmi les pays qui offrent un pavillon de complaisance.

**L'ITF a identifié 30 pays comme étant des pavillons de complaisance :**

Antigua et Barbuda	Chypre	Malte
Antilles néerlandaises	Gibraltar	Maurice
Aruba	Guinée équatoriale	Panama
Bahamas	Honduras	Registre maritime international allemand (GIS)
Barbade	Iles Caïmans	Saint-Vincent-et-les Grenadines
Belize	Iles Cook	São Tomé & Príncipe
Bermudes	Iles Marshall	Sri Lanka
Birmanie	Liban	Tuvalu
Bolivie	Liberia	Vanuatu
Cambodge	Luxembourg	

Chaque nouveau pavillon de complaisance cherche à se démarquer en proposant les prix les plus modiques et un grand laxisme dans ses réglementations. Les normes de protection applicables à la santé, la sécurité et l'environnement coûtent cher et la possibilité de pouvoir les contourner est l'un des principaux avantages offerts par de nombreux pavillons de complaisance. Autre attrait pour les armateurs : le respect du secret. Certains pavillons ne sont même pas gérés dans leur propre pays. Ainsi, le registre maritime du Libéria est géré par une société privée en Virginie aux Etats-Unis. Le registre du Cambodge est lui basé à Singapour.

Parmi les avantages offerts par les pavillons de complaisance, les exploitants de navires apprécient de pouvoir ignorer les droits humains fondamentaux. Pour les gens de mer, cela se traduit souvent par des salaires très médiocres, quand ils sont payés, des conditions de vie exécrables, de longues heures de travail pratiquement sans pause, un manque de formation, l'absence de soins médicaux essentiels et le risque d'être abandonnés sans salaire si le navire finalement rend l'âme ou s'il est détenu dans un port étranger car jugé trop dangereux pour prendre la mer.

Chaque année, les équipages d'environ 1 500 navires se plaignent à l'ITF que leur employeur ne veut pas ou ne peut pas payer leurs salaires. Entre 1998 et 2000, l'ITF a récupéré pas moins de 105 millions de USD d'arriérés pour les équipages.

**«12 à 15 heures par jour. Jamais 6 heures de sommeil continues. Quatre-vingt-sept heures par semaine pendant trois mois. Fréquentes erreurs dans la planification et l'exécution des traversées. Je n'osais pas m'asseoir pendant le quart.»**

Ces commentaires, extraits d'une enquête à laquelle ont participé quelque 2 500 marins, montrent l'insuffisance de personnel à bord de nombreux navires aujourd'hui. Non seulement les équipages sont réduits, mais encore le temps passé dans les ports a été considérablement raccourci, ce qui leur accorde beaucoup moins de temps pour se reposer et récupérer à terre. Les personnes chargées d'enquêter sur les accidents maritimes étudient maintenant de près les effets de la fatigue et du temps de travail comme facteurs possibles de naufrages.

La campagne de l'ITF «Nulle part où se cacher» cible les pavillons de complaisance et d'autres formes de transports maritimes sous-normes (voir page 40).

*Extrait de «Mondialisation - le coût pour les gens de mer», ITF, septembre 2001*



# Restructuration des ports dans le monde

**«La mondialisation des ports revient clairement à instaurer une propriété et gestion mondiales des terminaux portuaires.»**

*Kees Marges, Secrétaire de la Section des dockers de l'ITF*

Les dockers ont vu leur environnement de travail changer radicalement. Restructuration, déréglementation, libéralisation et privatisation, autant de phénomènes qui gagnent les ports dans le monde entier. Des milliers de travailleurs ont perdu leur emploi. D'autres constatent une sérieuse dégradation de leurs conditions.

La mondialisation de l'industrie portuaire est dominée par l'impact de la conteneurisation qui s'est développée à une vitesse remarquable, tant dans les pays industrialisés que les pays en développement en Asie, en Afrique et en Amérique latine. Avant l'introduction de la conteneurisation, les cargaisons étaient chargées à bord du navire une par une, ou sur des palettes. Les marchandises sont maintenant placées dans des conteneurs et manutentionnées en bloc. La conteneurisation a aussi facilité le transport intermodal. En d'autres termes, les marchandises se déplacent du point d'origine à leur destination par camions, trains, navires et avions.

Le trafic international de conteneurs est de plus en plus dominé par un petit nombre de compagnies : il s'agit de sociétés d'arrimage mondiales spécialisées et de plus en plus de compagnies maritimes. La société d'armement maritime international Maersk est maintenant l'un des

principaux exploitants de terminaux. Elle possède plus de terminaux que PSA et a un débit supérieur à celui de Eurogate. On peut également citer d'autres compagnies maritimes qui ont pénétré le secteur des terminaux, à savoir P&O Nedlloyd, Evergreen et APL, une filiale de Neptune Orient Lines.

## Abaisser les coûts, augmenter la productivité

Ces sociétés internationales veulent avant tout réduire les coûts et augmenter la productivité. Maersk Sealand utilise Singapour mais a également commencé à s'implanter dans un terminal bon marché à Tanjung Pelepas, en Malaisie. Des compagnies maritimes ont déclaré que le port de Santos au Brésil était trop coûteux et ont menacé d'aller en Argentine.

Les pressions exercées par les sociétés maritimes, qui menacent d'utiliser les services d'un autre port, ont créé un climat de concurrence entre les ports dans le monde entier. Ils ont dû améliorer la productivité et réduire les coûts, y compris les coûts de main-d'oeuvre. Cela a donné lieu à une restructuration à grande échelle, souvent qualifiée de «modernisation». On a eu recours à des technologies de pointe pour améliorer l'efficacité des opérations sur les quais. Ainsi, beaucoup de ports sont équipés de véhicules guidés automatisés, d'engins automatiques d'empilage et de grues semi-automatisées. L'arrivée de ces nouveaux équipements est perçue comme une menace pour l'emploi. Elle a

d'une manière générale provoqué la suppression de nombreux postes de travail portuaires.

**«Les travailleurs devraient profiter des avantages qui découlent de l'introduction de nouvelles méthodes de manutention de cargaisons et l'on devrait également encourager l'emploi permanent ou régulier des dockers.»**

*Travailleurs portuaires, 2000*

Les ports ont dû procéder également à d'importantes modifications. Pour pouvoir accueillir les grands navires porte-conteneurs, ils ont dû investir dans l'installation de chenaux d'accès portuaires plus profonds, de grues plus grandes et de zones de stockage plus importantes. Certains ports

## Opérateurs de terminaux mondiaux

Société	Pays d'exploitation	Production mondiale (en millions de EVP)
Hutchinson Port Holdings	Hong Kong, Chine, Indonésie, Grande-Bretagne, Bahamas, Panama, Pays-Bas	19
PSA Corporation	Singapour, Indonésie, Chine, Inde, Italie, Yémen, Belgique	17
Eurogate	Allemagne, Italie, Portugal, Brésil	6,5
P&O Ports	Australie, Philippines, Thaïlande, Pakistan, Royaume-Uni, Mozambique, Argentine, Russie, Inde, Etats-Unis	4,5
Stevedoring Services of America	Etats-Unis, Panama, Mexique, Thaïlande, Nouvelle-Zélande	4
International Container Terminal Services Inc	Philippines, Pakistan, Argentine, Arabie Saoudite, Mexique	1,8

## Ports chiliens paralysés par la grève

La réforme portuaire au Chili a été imposée aux syndicats et à leurs membres. Les dockers ont organisé de nombreuses manifestations en 1999. Ils ont exigé des indemnités pour les travailleurs qui perdraient leur emploi dans le cadre du programme de privatisation. Miguel Osés Lorca, Président de COMACH, la Confédération maritime chilienne, explique :

*«Ce qu'il y a eu de plus marquant dans notre lutte, c'est que tous les travailleurs portuaires syndiqués, qu'ils soient temporaires ou sous contrat, se sont unis pour la victoire. Les arrêts de travail et les manifestations ont entraîné de très lourdes pertes au niveau des opérations portuaires et nous nous battons toujours contre la mise en accusation de certains travailleurs devant les tribunaux militaires. Environ 20 personnes ont été arrêtées. Un de nos hommes a même perdu un œil lors d'affrontements sur les docks.»*

*Un autre aspect intéressant de cette campagne a été l'instauration de liens assidus avec la presse afin que les travailleurs et la communauté nationale et internationale puissent rester informés continuellement de l'évolution du conflit. Tout cela n'a été rendu possible que grâce à l'aide et aux pressions constantes exercées par l'ITF et ses affiliés sur le gouvernement, à l'habileté de nos dirigeants pour organiser des manifestations à des endroits clés et aux efforts du Comité de conflit qui a mis au point des stratégies efficaces pour lutter contre la répression et la brutalité policières.»*

Les syndicats portuaires chiliens sont finalement parvenus à un accord avec le gouvernement pour trois ports. Cela a été par la suite étendu à des ports au nord du pays dont Iquique, où des dockers avaient entamé une grève de la faim.

*Extrait de «Travailleurs portuaires», ITF, 2000*

offrent également un soutien logistique. Ainsi, le port de Singapour propose maintenant des entrepôts aux constructeurs automobiles afin qu'ils puissent installer leurs équipements, stocker leurs véhicules et effectuer les contrôles d'inspection. A Rotterdam et Anvers, elles ont même la possibilité de procéder à l'assemblage des pièces.

Suite au développement massif des infrastructures, un certain nombre de grands ports se mettent sur les rangs pour devenir une plate-forme régionale clé. Au fur et à mesure que ces plates-formes apparaissent, les autres ports sont de plus en plus retranchés dans leur rôle de services de rabattement.

### Les répercussions de la privatisation

Beaucoup de gouvernements se sont tournés vers des sociétés privées pour financer ces investissements. La privatisation portuaire est souvent une précondition des programmes d'ajustement structurel, du FMI comme de la Banque mondiale. Environ 150 pays ont déjà introduit la privatisation portuaire sous une forme ou une autre ou s'engagent dans cette voie. Il peut s'agir d'une privatisation totale ou partielle. Ainsi le secteur privé se charge de la manutention des cargaisons, alors que la propriété immobilière et l'infrastructure restent dans le secteur public. En Europe, un projet de directive de l'Union européenne parle d'autoriser les sociétés maritimes à assurer leurs propres services portuaires et de manutention des cargaisons dans les ports européens. Par ailleurs, les ports devront donner accès à

des prestataires de services portuaires privés concurrents. Il y a fort à craindre que les compagnies chercheront à rogner sur les normes de sécurité et les conditions des employés pour gagner des contrats.

La privatisation a été dominée par les intérêts des sociétés transnationales, aussi bien dans le secteur maritime que dans les conteneurs portuaires. Pour pouvoir abaisser les coûts de la manutention des cargaisons et augmenter la productivité, ils ont remis en cause les acquis. Les exemples ne manquent pas. A Taiwan, des opérateurs de terminaux privés ont réduit les salaires de 40 %. Au Pakistan, des sociétés privées ont recruté leur propre main-d'œuvre non syndiquée. On a recours fréquemment au travail précaire et à durée déterminée. Les emplois permanents ont été remplacés par des contrats temporaires. Au Brésil, les opérateurs ont exigé une importante augmentation de la productivité. Dans certains cas, des employeurs privés ont cessé de reconnaître les syndicats et sont revenus sur les termes des conventions collectives nationales pour les affaiblir.

La privatisation a provoqué la suppression massive d'emplois. Au Chili, 1 500 dockers ont vu leur emploi menacé par la privatisation des quatre principaux ports du pays. A Panama, 75 % des dockers de Cristóbal et Balboa ont été licenciés en prévision de la privatisation introduite en 1997.

# Ciel ouvert : stratégie de mondialisation dans l'aviation civile

**«Partout dans le monde, les compagnies aériennes exigent toujours plus de leur main-d'œuvre à moindre coût, de sorte qu'ils attendent toujours plus de flexibilité et de productivité de leurs salariés.»**

*Contestons la mondialisation : Blyton, Luxio, McGurk et Turnbull, publié par Cardiff University et l'ITF*

Au cours des 25 dernières années, le secteur de l'aviation civile a fait l'objet partout dans le monde d'une déréglementation soutenue. En d'autres termes, la participation de l'Etat est de moins en moins engagée. Auparavant, les grands transporteurs dans la plupart des pays appartenaient à l'Etat. Leurs enseignes étaient aux couleurs nationales. Ces transporteurs nationaux avaient une place privilégiée dans leur propre marché domestique. C'est l'Etat qui décidait qui pouvait avoir accès à cette industrie au niveau national. La circulation aérienne internationale était également contrôlée dans le cadre d'accords bilatéraux entre gouvernements.

Beaucoup de gouvernements ont supprimé ces contrôles et restrictions au niveau national. C'est ce que l'on appelle la libéralisation. Cela signifie que le marché des compagnies aériennes a été ouvert à la concurrence. Certains pays ont maintenant davantage de transporteurs en concurrence pour exploiter des vols intérieurs. Les dessertes entre pays ont été assouplies. Cela est souvent mentionné sous l'expression «Accord de ciel ouvert». Ainsi des accords «ciel ouvert» ont été conclus entre l'Amérique et la plupart des pays européens qui autorisent des vols beaucoup plus libres entre les Etats-Unis et ces pays. Un nombre croissant de compagnies aériennes sont maintenant autorisées à exploiter davantage d'appareils sur ces lignes.

La libéralisation a exercé des pressions sur les transporteurs nationaux confrontés à la concurrence. Cela les a souvent obligés à rogner sur la qualité, la sécurité et la notion de services publics dans un souci de rentabilité à court terme. Beaucoup de transporteurs nationaux sont maintenant privatisés. La plupart des gouvernements appliquent des règles strictes qui limitent la part d'actionnariat étranger dans les compagnies aériennes du pays. Certains pays, comme l'Argentine et le Pérou, ont modifié leurs règlements afin que leurs transporteurs nationaux puissent être repris et contrôlés par des sociétés étrangères. En Europe, tout ressortissant (ou compagnie) de l'Union européenne a le droit d'être propriétaire d'une compagnie aérienne dans l'Union européenne.

En 2001/2002, lorsque la crise a frappé de plein fouet le secteur aérien, après l'attaque terroriste du 11 septembre aux Etats-Unis et alors qu'un certain nombre de transporteurs nationaux étaient au bord de la faillite, des voix se sont élevées pour réclamer de nouveaux changements dans

la législation régissant la propriété nationale, en vue de lever les restrictions sur les investissements étrangers.

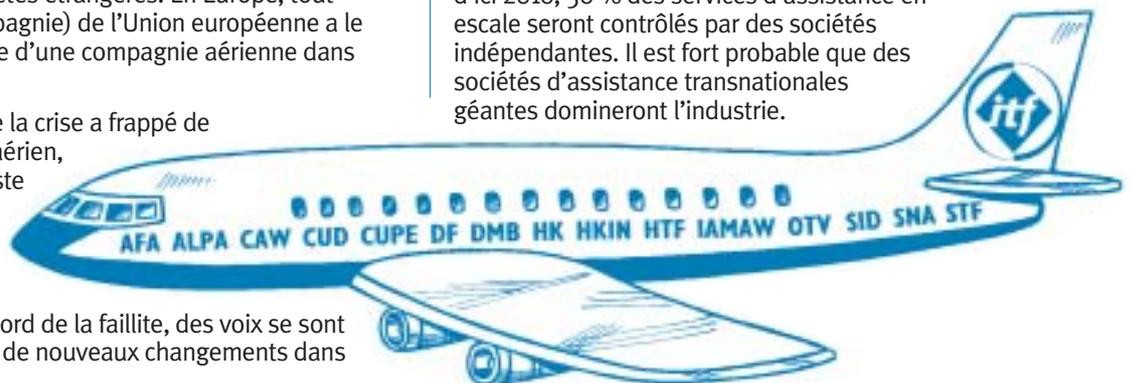
Des alliances aériennes mondiales se sont constituées pour contourner les restrictions imposées à la propriété internationale. Ces alliances permettent aux membres partenaires d'avoir accès à un réseau beaucoup plus important et à regrouper leurs ressources. Ainsi, les passagers de Oneworld provenant de Grande-Bretagne ont accès à davantage de destinations en Australie par l'intermédiaire du réseau Qantas que ce qui pouvait être offert directement par British Airways. Ces alliances aériennes permettent également à certaines compagnies aériennes de se retirer de certaines dessertes où leurs partenaires sont mieux placés. Cela permet de redistribuer le travail entre les compagnies aériennes pour réduire les coûts d'exploitation.

En 2000, ces alliances représentaient environ 46 % du marché mondial. Les deux principales alliances sont Oneworld (axée entre autres sur British Airways et American Airlines) et Star Alliance (composée notamment de Lufthansa, SAS et United Airlines).

Pour être en mesure de faire face à la concurrence dans un marché déréglementé, les compagnies aériennes ont radicalement modifié leurs structures. Elles cherchent avant tout à réduire les coûts, et plus particulièrement les frais de main-d'œuvre.

Beaucoup de compagnies aériennes se débarrassent des activités «périphériques» comme le catering, la manutention des bagages et la maintenance des appareils. Ces fonctions sont soit sous-traitées soit confiées à des filiales indépendantes. Ainsi, Lufthansa dispose de sa propre filiale de catering appelée LSG-Sky Chefs, qui est la principale société de catering aérien. Lufthansa Technik est actuellement la plus grande société de maintenance des avions. Ces filiales indépendantes sont donc devenues des acteurs mondiaux.

Le personnel d'assistance en escale aéroportuaire n'échappe pas aux bouleversements mondiaux qui affectent la propriété et le contrôle. Dans de nombreux pays, les aéroports ont été privatisés. Par ailleurs, toujours à la recherche d'économies, des aéroports et compagnies aériennes font la course pour vendre ou sous-traiter leurs terminaux et services d'assistance en escale. On pense que d'ici 2010, 50 % des services d'assistance en escale seront contrôlés par des sociétés indépendantes. Il est fort probable que des sociétés d'assistance transnationales géantes domineront l'industrie.



## Sociétés mondiales dans l'assistance en escale

Prestataires	Aéroports	Pays	Employés
GlobeGround	85	23	17 000
Swissport	115	20	15 000
Servisair	99	11	10 000
Menzies/Ogden	72	22	9 000
WWF	97	12	—
Aviapartner	27	4	4 300
Aviance	34	7	—

La restructuration internationale qui se poursuit aura sans doute les répercussions suivantes pour les travailleurs :

- **La délocalisation et le nivellement des salaires continueront à remettre en cause les emplois et conditions de travail.**

- **L'insécurité d'emploi va augmenter, suite à la prolifération des rachats et contrats temporaires.**
- **Les partenaires d'alliances aériennes chercheront sans doute à combiner les opérations dans les aéroports internationaux, ce qui se traduira probablement par des suppressions d'emplois et des changements dans les conditions.**
- **La concurrence pour obtenir des contrats et les fortes pressions sur les prix et la qualité exercées par les aéroports et compagnies aériennes auront des répercussions néfastes sur les emplois et les conditions de travail.**
- **Les nouvelles technologies influenceront les emplois et la formation**
- **Le travail sera délocalisé pour profiter des pays à bas coûts, ce qui donnera lieu à une forme de dumping social.**



## Sociétés mondiales dans le catering aérien

Le secteur du catering aérien est devenu l'une des industries les plus concentrées. Auparavant, la plupart des compagnies aériennes disposaient de leurs propres cuisines pour les plateaux repas. Cette pratique a été largement abandonnée. LSG-Sky Chefs et Gate Gourmet contrôlent maintenant plus de 60 % de l'industrie mondiale.

Ces compagnies ont des liens avec les alliances aériennes. Ainsi LSG-Sky Chefs s'assure la clientèle de Star Alliance par le biais de Lufthansa, alors que Gate Gourmet a accès à Qualifyer par l'intermédiaire de Swissair.

Pour les employés, ces changements pèsent sur les conditions de travail et l'organisation syndicale :

- **L'industrie du catering aérien a été séparée des compagnies aériennes et transférée à l'industrie de l'alimentation et de la restauration, où les conditions d'emploi et la protection syndicale sont en général moindres**
- **Les appels d'offre et l'alignement des salaires dans le secteur de la restauration aggravent les conditions**
- **Les nouvelles méthodes de production intensifient la charge de travail et suppriment des emplois**
- **Des tâches sont transférées à d'autres entreprises ailleurs dans le monde.**

Les deux compagnies emploient des milliers de personnes dans le monde entier. La majorité sont membres de syndicats affiliés à l'ITF et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). En septembre 2001, ces syndicats ont constitué des réseaux syndicaux ITF-UITA à la fois pour LSG-Sky Chefs et Gate Gourmet. Ces réseaux vont s'attaquer à la dégradation des conditions d'emploi dans le catering aérien.

## Répercussions sur la sécurité et la sûreté

La sécurité aérienne s'est trouvée propulsée au premier rang depuis les terribles attaques terroristes commises aux Etats-Unis le 11 septembre 2001. Cela a amené à se poser d'importantes questions sur la manière dont les sociétés privées recrutent les contrôleurs de bagages, en payant des salaires dérisoires et en n'offrant aucun avantage social. La plupart de ces compagnies emploient un personnel non syndiqué.

Un rapport publié aux Etats-Unis en 2001 par le General Accounting Office, bureau d'enquête du Congrès, a constaté que le taux de renouvellement des contrôleurs aux aéroports était en moyenne de 126 %. A Saint Louis, il était de 416 % et à Atlanta 375 %.

Les mauvaises conditions d'emploi sont souvent synonymes de mauvaises conditions de sécurité. La société de sécurité aéroportuaire privée Argenbricht est un triste exemple de ce qui pouvait se passer lorsque des compagnies cherchaient à réduire des coûts en s'attaquant aux normes d'emploi. On a constaté que cette compagnie :

- Falsifiait les états de service des demandeurs d'emploi
- Certifiait à tort avoir vérifié les références et états de service
- Attribuait systématiquement des bonnes notes pour des tests obligatoires alors que certains des candidats avaient échoué aux examens et d'autres n'avaient même pas passé lesdits tests
- Créait de faux brevets d'aptitude du cycle secondaire pour les employés
- Certifiait à tort que les employés avaient suivi les programmes de formation minimum obligatoires.

En octobre 2001, certains ont proposé de replacer tous les emplois liés à la sécurité aéroportuaire sous la tutelle du gouvernement fédéral. Les objections de certains membres du Parti républicain, qui craignaient une importante progression du taux de syndicalisation, ont été rejetées et cela même par les membres de leur propre Parti. En novembre 2001, il a été décidé de transférer au secteur public 28 000 emplois dans la sécurité aéroportuaire. Cela constitue une importante victoire pour les syndicats des Etats-Unis.

Les pressions constantes que subissent les conditions de travail et l'enveloppe salariale qui découle d'une concurrence sauvage ont poussé à rogner sur la formation à la sécurité, les compétences et la motivation des travailleurs de l'aviation. Une surcharge de travail, des horaires chargés, des compétences inadaptées, une précarisation et un accroissement de la pression au travail sont autant de facteurs qui contribuent à un nombre croissant d'incidents en matière de sécurité dans l'aviation ou qui les provoquent.

Les syndicats de l'aviation demandent de nouvelles relations entre le patronat, les gouvernements et les travailleurs, afin de reconnaître les travailleurs de l'aviation en tant que professionnels de la sûreté et de la sécurité. Cela fait par trop longtemps que la sécurité est envisagée à l'aune de solutions technologiques, où des machines se substituent aux compétences des personnes plutôt que d'être des outils permettant d'améliorer les performances humaines. Les sociétés de l'aviation doivent considérer la sécurité et la sûreté comme un investissement plutôt que comme un coût. Il faut tourner la page de l'époque où ses dirigeants plaidaient en faveur de «l'option sûre la moins chère».

*Extrait de «Transport International» n° 8, ITF, 2002*

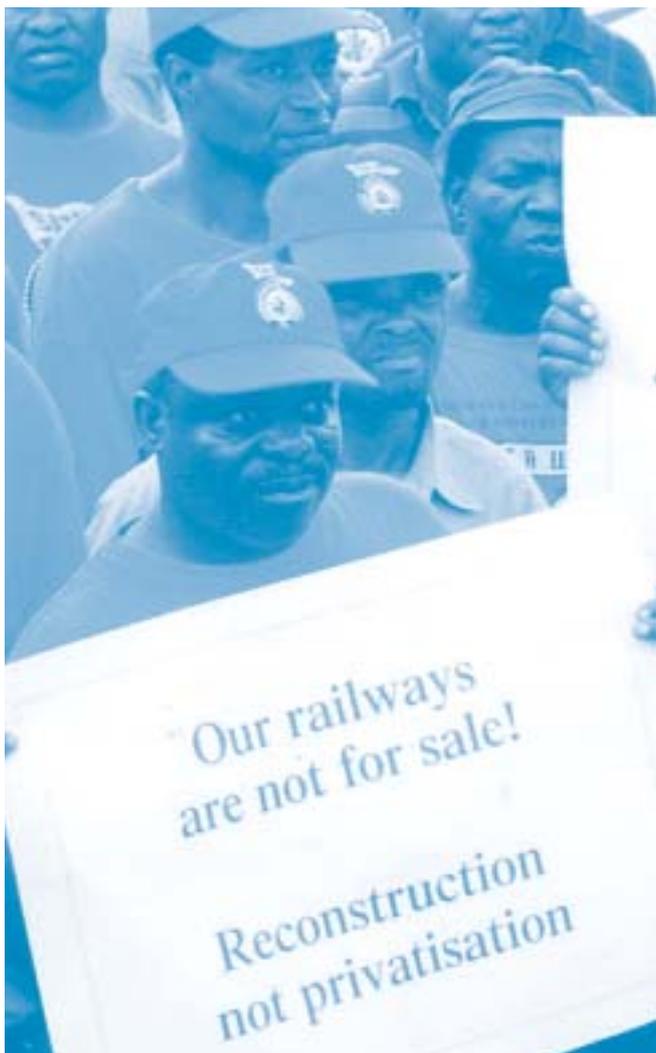


# Restructuration ferroviaire : Tendances mondiales

**«Il faut démystifier le mythe qui consiste à dire que la privatisation produit automatiquement une meilleure efficacité. La vérité pour les cheminots c'est que cela est source d'exploitation».**

*Jimmy Knapp, ancien Secrétaire général du National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT), Royaume-Uni*

Les cheminots, partout dans le monde, savent ce que représente la restructuration industrielle. Ils ont tous été confrontés aux courants de privatisation, commercialisation, dégraissage et délocalisation. Où qu'ils soient, cela s'est traduit par une remise en cause de leurs conditions de travail et emploi. En Grande-Bretagne, 30 000 cheminots ont été licenciés. Au Pakistan, près de 40 000 travailleurs ont accepté un départ «volontaire». En Afrique du Sud, la direction a proposé de supprimer 15 000 postes dans le cadre de la restructuration.



Dans les pays en développement, et en particulier en Amérique latine, en Afrique et en Europe centrale et orientale, la Banque mondiale a participé à la restructuration du secteur ferroviaire. Elle offre conseils et finances en échange de la privatisation des chemins de fer. Pour les travailleurs, cela s'est accompagné habituellement de suppressions massives d'emplois.

Lors de la dernière Conférence de la Section des cheminots de l'ITF, les délégués ont discuté les principales caractéristiques de la restructuration ferroviaire. On peut notamment citer les formes suivantes :

## ■ Privatisation pure et simple

Les voies et le matériel roulant sont vendus à des sociétés privées, comme cela a été le cas en Grande-Bretagne et en Nouvelle-Zélande. Des compagnies privées sont autorisées à défendre leurs intérêts commerciaux. En d'autres termes, elles peuvent exploiter les chemins de fer dans le but de réaliser des bénéfices.

## ■ Concession

On accorde à des exploitants privés des contrats à long terme pour exploiter le matériel roulant ou assurer l'entretien des voies. L'Etat reste propriétaire des voies. C'est la politique préconisée par la Banque mondiale. Elle a été appliquée très largement en Amérique latine et en Afrique.

## ■ Commercialisation

Différents éléments du système ferroviaire sont gérés de manière «commerciale», tout en restant aux mains de l'Etat.

## ■ Transfert des responsabilités aux gouvernements régionaux

Les responsabilités financières et administratives sont transférées du gouvernement central aux régions, alors que la propriété et l'exploitation restent aux mains de l'Etat. Cela concerne essentiellement les services de voyageurs urbains et régionaux.

## ■ Délocalisation ou sous-traitance des activités périphériques

Les activités périphériques comme le nettoyage, la sécurité et la billetterie, sont sous-traitées alors que les principales activités de transport du système ferroviaire restent aux mains de l'Etat.

## ■ Suppression d'emplois et postes multitâches

L'Etat reste propriétaire mais l'on supprime des postes et l'on introduit les tâches multiples pour améliorer la productivité.

## Pas à vendre

Les syndicats sud-africains des transports sont parvenus à s'opposer aux projets de privatisation du réseau ferroviaire du pays. JANE BARRETT, du South African Transport and Allied Workers' Union (SATAWU), explique comment ils y sont parvenus.

*«A la fin de l'an 2000, le Gouvernement sud-africain a dévoilé ses propositions. Spoornet, le réseau ferroviaire à longue distance (pas urbain) du pays, devait être partiellement privatisé. Le gouvernement souhaitait octroyer une concession pour deux unités d'exploitation qui étaient jugées «rentables» : Coal-link, qui transporte du charbon entre le Kwazulu-Natal, au Nord, et Richards Bay, le plus grand terminal charbonnier du monde ; et Orex, qui transporte du minerai de fer entre les mines proches de Sishen et Saldanha Bay, sur la côte ouest. Luxrail, qui exploite le «Train bleu», une sorte d'hôtel de luxe sur roues, devait également être cédée. Les lignes principales les plus fréquentées entre les grandes villes allaient faire l'objet de concessions. Pour certaines, les droits devaient servir à renforcer les activités générales de marchandises. Parallèlement à cela, les clients et les lignes «non rentables» devaient être abandonnés et le personnel réduit de 15 000 personnes.*

*Mon syndicat, le SATAWU, pensait que si l'on vendait les lignes rentables, cela marquerait la fin du reste du système. Nous pensions d'instinct que l'ensemble du réseau devait être préservé autant que possible, de manière à pouvoir favoriser la croissance économique, notamment dans les régions les moins développées du pays. Nous soutenions l'idée d'une amélioration de la productivité, mais uniquement si cela se faisait de manière démocratique, en concertation avec les syndicats.*

*Nous avons présenté nos idées à nos comités nationaux de délégués du personnel. Nous avons aussi noué des liens avec les deux autres syndicats des chemins de fer. Habituellement, les relations avec eux ne sont guère bonnes, car ils représentent les employés qualifiés, comme les conducteurs. Dans ce cas-ci, néanmoins, nous avons des intérêts communs et une position unie. A la fin du mois de mars, nous avons profité de la Journée internationale d'action des cheminots de l'ITF pour rendre publique notre position, en organisant diverses manifestations.*

*«Un groupe de travail» mixte gouvernement-syndicats a été constitué mais le gouvernement ne pouvait répondre à nos questions. La contribution de la direction Spoornet et de ses consultants Halcrow s'est révélée décisive. Leur évaluation détaillée des besoins en matière de technologie, de main-d'œuvre et d'investissement pour les 20 prochaines années a prouvé que notre intuition était la bonne - l'ensemble du système était voué à un déclin fatal s'il était dépossédé de ses éléments rentables. Même les lignes «peu fréquentées» se sont révélées faire partie intégrante de l'ensemble et sont importantes pour que des marchandises comme les produits agricoles ne circulent pas par la route.*

*Le fait que Spoornet se soit autofinancée depuis sa création est probablement un facteur crucial. Il s'agit d'un organisme public qui a emprunté de l'argent et l'a remboursé en bénéficiant de la garantie du gouvernement, mais qui n'a jamais reçu de subventions d'Etat.*

*Au moment où nous écrivons ces lignes, le ministre a accepté de ne pas vendre Coal-link et il est probable qu'Orex sera également maintenue. Les services de voyageurs sont appelés à rester aux mains de l'Etat, qui semble avoir tiré la leçon de l'exemple britannique. Les syndicats ont marqué leur accord sur la privatisation de Luxrail, car pour nous, ce département ne revêt aucune utilisation stratégique ou sociale. Nous avons en outre accepté certaines pertes d'emplois dues à l'évolution technologique, mais nous avons une certaine latitude pour décider des chiffres définitifs, en recourant aux procédures habituelles de négociations syndicales.*

*Ce processus s'est révélé épuisant et a pesé lourd sur les ressources des syndicats. Nous étions confrontés à certains des plus grands bureaux d'experts-conseils de la planète, et notamment aux banquiers britanniques Rothschild qui avaient des intérêts directs pour la privatisation.»*

## Le rôle des sociétés ferroviaires multinationales

La mondialisation pénètre de plus en plus le secteur ferroviaire. En particulier, des compagnies européennes et américaines rachètent de nouvelles sociétés et constituent des co-entreprises qui empiètent sur le territoire d'autres marchés et gagnent d'autres régions.

- **Des compagnies ferroviaires américaines ont racheté des chemins de fer au Canada, en Amérique latine, en Grande-Bretagne, au Moyen-Orient, en Australie et en Nouvelle-Zélande.**
- **Les chemins de fer nationaux canadiens, privatisés en 1995, ont fusionné avec Kansas City Southern Railway pour constituer un réseau ferroviaire qui relie l'Amérique, le Canada et le Mexique.**
- **La compagnie française Vivendi détient déjà deux importantes franchises pour le transport de voyageurs en Grande-Bretagne, ainsi que des services en Australie, au Portugal, en Suède, aux Pays-Bas et en Allemagne.**
- **Des branches marchandises et voyageurs de compagnies nationales en Europe commencent à fusionner ou à constituer des co-entreprises.**

Cette tendance a été encouragée par la libéralisation. En décembre 1999, les ministres du Transport de l'Union européenne ont décidé de constituer un réseau de fret ferroviaire transeuropéen pour ouvrir le marché européen. Des sociétés ferroviaires, y compris des exploitants privés, pourront exploiter des services de marchandises partout où ils veulent en Europe. Des

compagnies maritimes internationales sont en particulier sur les rangs. P&O Nedlloyd et Maersk Sealand ont constitué une navette ferroviaire européenne entre le port de Rotterdam aux Pays-Bas et des terminaux en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas et en Italie dans le cadre de la chaîne logistique du «porte à porte».

Les travailleurs sont plus ou moins bien traités par les sociétés ferroviaires multinationales. Certaines compagnies essaient d'exclure les syndicats. D'autres ont refusé de reconnaître les conventions collectives et ont obligé les employés à signer des contrats d'embauche individuels. Parfois, les sociétés multinationales ont dû modifier leur comportement à l'égard des syndicats.

**«Nous savons que certaines de ces multinationales se comportent comme un caméléon. Elles peuvent reconnaître les syndicats dans un pays mais utiliser des tactiques antisyndicales dans d'autres. C'est la raison pour laquelle l'ITF juge très important de coordonner la solidarité internationale dans le cadre de ses activités.»**

*Mac Urata, Secrétaire de la Section des cheminots de l'ITF*



## La transformation du fret ferroviaire en Europe

Railion, la première société de fret ferroviaire transfrontalière en Europe, a été constituée en 2000 par les chemins de fer d'Etat allemand DB Cargo et NS Cargo aux Pays-Bas. Cette co-entreprise a été établie pour permettre d'accéder au port géant de Rotterdam, capable d'accueillir les nouvelles générations de gros navires qui n'ont pas accès au port allemand de Hambourg. Dès sa première journée d'exploitation, Railion a affirmé employer 45 000 personnes et prédisait un chiffre d'affaire annuel de 3,8 milliards de USD.

Railion aimerait que d'autres exploitants nationaux viennent rejoindre ses rangs afin de constituer un véritable chemin de fer transeuropéen. Le fret ferroviaire danois s'y est associé à la fin de 2000. Railion a l'intention de développer ses activités en Pologne, en République tchèque, en Hongrie et en Roumanie.

Railion est convaincue, qu'à terme, il n'y aura pas plus de trois ou quatre compagnies européennes de fret ferroviaire, la plupart des chemins de fer étant réduits à devenir de simples dessertes nationales ou régionales. Ces sociétés paneuropéennes pourraient alors s'associer avec six à dix transitaires de fret géants.

# Sociétés multinationales dans les transports routiers

Le secteur des transports routiers est en pleine expansion. Le transport de marchandises est essentiel pour le commerce mondial et les camions constituent un maillon vital pour la chaîne de production et distribution mondiale. Et pourtant, le mouvement de libéralisation porteur de concurrence a eu de sérieuses répercussions sur les conditions d'emploi des travailleurs des transports routiers partout dans le monde.

Après la déréglementation du transport routier aux Etats-Unis, on a assisté à l'apparition d'une multitude de transporteurs routiers à bas coûts, toutes des entreprises non syndicalisées. La concurrence destructive ainsi engagée a réduit les salaires, augmenté les heures de travail et encouragé les pratiques dangereuses pour les conducteurs. Leur outil de travail a été qualifié de «bague roulant».

Dans l'Union européenne, le transport routier a permis de créer environ 6,5 millions d'emplois, dont 2 millions pour les chauffeurs de camion. Mais depuis la libéralisation, les sociétés de transport d'Europe de l'Ouest ont pu réduire les coûts en employant des conducteurs ou en sous-traitant des chauffeurs-artisans provenant d'Europe de l'Est. Dans ces pays, les salaires et autres coûts sociaux peuvent être dix fois moindre que par exemple en Allemagne. La société allemande Willi Betz emploie maintenant essentiellement des chauffeurs provenant de Turquie, de Biélorussie et de Bulgarie et la plupart de ses 8 000 camions sont immatriculés en Europe de l'Est. (Voir également encadré page 13 concernant l'incendie dans le tunnel Saint-Gothard en 2001.)

La plupart des transporteurs ne sont pas des grandes sociétés comme Willi Betz mais plutôt des artisans transporteurs qui emploient quelques conducteurs. Les marges de bénéfices sur les contrats sont très étroites et par conséquent, les compagnies cherchent coûte que

coûte à réduire les frais, par exemple en employant une main-d'oeuvre transfrontalière bon marché. Des entreprises aux Etats-Unis emploient des chauffeurs mexicains alors que des sociétés sud-africaines utilisent de plus en plus des chauffeurs du Botswana et de Swaziland.

En juin 2001, 24 chauffeurs de camion lituaniens se sont retrouvés bloqués en Belgique sans nourriture et sans argent. Ils n'avaient pas été payés depuis un mois. Livrant de la nourriture en Europe de l'Ouest depuis trois mois, ils n'avaient pratiquement jamais quitté leur camion. Un conducteur dormait pendant que l'autre conduisait. Ce n'était donc pas des travailleurs immigrés installés en Europe occidentale. Ils étaient purement et simplement exploités au-delà des frontières. L'Union belge des ouvriers du transport (UBOT) les a aidés à négocier leur retour à leur foyer.

Très souvent, on cherche à réduire les coûts en poussant les conducteurs à bout. Une enquête, effectuée par l'ITF en 1999, a révélé que la plupart des chauffeurs, d'où qu'ils viennent et quel que soit le véhicule qu'ils conduisent, ne respectent pas les limitations du temps de conduite et de travail. La campagne de l'ITF sous le slogan «La fatigue tue !» a mobilisé les conducteurs du monde entier pour lutter contre ces abus (voir page 41).

Face à l'ouverture des marchés, beaucoup de grandes sociétés de transport ont étendu leurs activités au-delà des frontières. Dans le transport de voyageurs, des compagnies comme Stagecoach, Arriva, Firstgroup en Grande-Bretagne et CGEA, Transdev et VIA-GTI en France ont racheté des sociétés d'autobus et d'autres services de transports publics dans divers pays. Ainsi, Firstgroup a pris pied dans le secteur du ramassage scolaire aux Etats-Unis, ce qui a multiplié les échanges de communications entre les syndicats TGWU en Grande-Bretagne et SEIU aux Etats-Unis.

## Les chauffeurs de camion doivent rattraper leur retard

Il est paradoxal de voir que la pratique du «flux tendu» oblige les chauffeurs de camions à attendre de longues heures sans rien faire. Pendant que les conducteurs attendent que leurs véhicules soient chargés ou déchargés dans les usines et entrepôts, ils ne sont pas payés. Fréquemment, la seule manière pour le conducteur de récupérer le temps perdu et respecter des horaires de livraison très serrés consiste à rouler trop vite et illégalement.

Si leurs horaires les obligent à accélérer, leur maigre rémunération les oblige à effectuer des horaires excessifs. Un conducteur non syndiqué aux Etats-Unis gagne en moyenne 42 % de moins qu'un conducteur syndiqué et effectue 70 heures par semaine, soit près de 15 % de plus que ce qui est prévu par la loi pour gonfler leur salaire. Les compagnies sont prêtes à payer des salaires médiocres et imposer des durées de travail excessives et pénibles à leurs employés pour répondre aux exigences de la livraison en flux tendu.

## Sociétés multinationales multisecteurs

Les compagnies ne se limitent plus désormais à un seul mode de transport. Par exemple, Stagecoach est une multinationale britannique qui exploite maintenant des bus, des cars, du matériel roulant ferroviaire et des avions (voir encadré ci-dessous). La multinationale française CGEA exploite des bus, tramways et trains.

L'ITF s'attend à l'avenir à ce que les activités internationales de telles compagnies continuent à progresser. Cela a bien évidemment des répercussions sur la manière dont les travailleurs dans les secteurs routiers, ferroviaires et aériens de ces compagnies s'organisent.

### Stagecoach : Voyager au-delà des frontières

Stagecoach a été constituée en 1980 pour profiter immédiatement de la déréglementation du secteur des bus en Grande-Bretagne. En 2000, elle possédait 16 filiales de cars en Grande-Bretagne et employait environ 20 000 personnes.

Dans les années 80, Stagecoach s'est lancée dans un cycle d'achats et ventes de compagnies de bus dans le monde entier impliquant les sociétés suivantes :

Gray Coach Lines au **Canada**

Des services de bus en **Nouvelle-Zélande**

Une participation dans les services de bus au **Portugal**

Swebus – L'une des sociétés de bus en **Suède** et son exploitation au **Danemark**

Transit Holdings, qui exploite des services en **Grande-Bretagne** et **Australie**

Stagecoach au **Malawi**

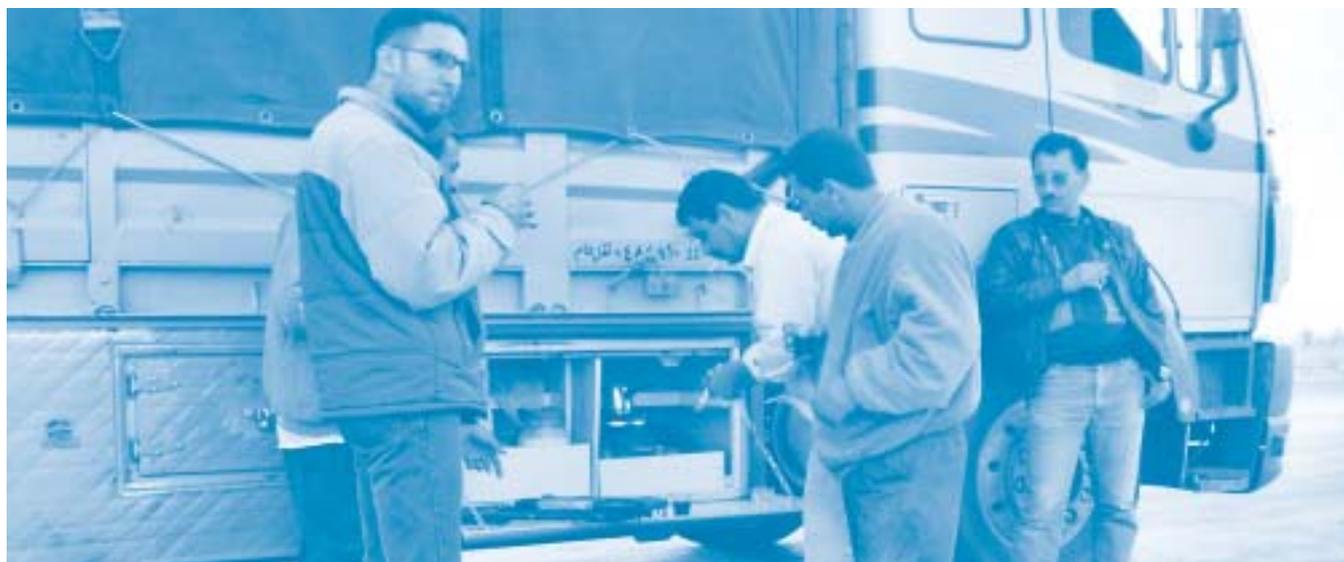
Les services de bus au **Kenya**

Citybus à **Hong Kong**

Des actions dans la compagnie de bus Chongqing en **Chine**

Coach **USA** et 11 sociétés de cars et taxis en Amérique du Nord.

En plus des services de bus, Stagecoach possède des services ferroviaires, des tramways et un aéroport en Grande-Bretagne ; une compagnie de ferries en Nouvelle-Zélande, une participation aux services de péage routier de Hong Kong et la compagnie a négocié une participation dans un grand aéroport de Miami aux Etats-Unis.



## Les géants qui font du «porte à porte»

Dans une économie mondiale où la concurrence règne, les pièces détachées, les provisions de même que les produits finis doivent se trouver au bon endroit, en temps voulu et au prix le plus bas. Il s'agit de persuader les fabricants de délocaliser de plus en plus leur transport de marchandises pour le confier à une nouvelle génération de sociétés de transport.

Ces transporteurs ne sont ni des compagnies aériennes ni des sociétés ferroviaires, ni des transporteurs routiers et encore moins des armateurs. Toutefois, ils combinent tous ces éléments avec une bonne dose d'internet. Ils assurent les livraisons «porte à porte», des grilles des usines aux magasins de vente ou même au domicile des consommateurs individuels. On les appelle également des «organisations de logistique multimodales».

Ainsi, P&O Nedlloyd et Maersk Sealand qui sont bien connus dans le monde maritime ont constitué une navette ferroviaire européenne (ERS). ERS affrète des navettes ferroviaires entre le port de Rotterdam sur la côte néerlandaise et les terminaux intérieurs en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas et en Italie. ERS est prête à racheter des exploitations ferroviaires dès qu'elles seront en vente. La compagnie assure déjà des livraisons de «porte à porte» en recourant à des sociétés de transport routier locales.

Le secteur de la distribution de marchandises est dominé par quatre multinationales : TNT, DHL, UPS et Federal Express. Ces compagnies continuent à étendre leurs tentacules au plan mondial dans le cadre de fusions,

acquisitions et sous-traitances. UPS, comme Federal Express, dispose de flottes aériennes plus importantes que celles de beaucoup de compagnies aériennes nationales. DHL appartient en fait maintenant aux services postaux allemands, Deutsche Post, qui a racheté 30 compagnies depuis 1997. En 2000, Deutsche Post a constitué une alliance logistique avec le secteur de fret aérien de la compagnie allemande Lufthansa, créant ainsi le réseau de fret le plus intégré du monde.

Cela répond à un besoin constant de transport toujours plus rapide, sur des distances toujours plus grandes, à un coût toujours plus bas. De leur côté, ces compagnies font pression sur leurs salariés pour qu'ils améliorent la productivité, soient plus flexibles et coûtent moins cher.

Les employés des différents modes de transport font donc tous partie de la chaîne logistique dont les maillons ne se limitent pas aux conducteurs, cheminots, dockers, marins ou employés de l'aviation. Ils englobent également le personnel des entrepôts, des centres de distribution et des centres d'appel. Ce décalage constaté dans les industries du transport aura un impact sur le type de stratégie et de coordination qui devra être développé par les syndicats pour défendre leurs intérêts.



## United Parcel Service (UPS) : Un nouveau géant mondial de la logistique

UPS (United Parcel Service) est la principale compagnie de distribution de colis puisqu'elle transporte chaque année 3 milliards de colis. Elle utilise plus de 570 avions et 157 000 véhicules. Elle est présente dans pratiquement tous les pays du monde. UPS exploite le plus grand réseau aérien de messagerie express et de fret en Amérique latine depuis l'acquisition de Challenge Air Cargo.

UPS est l'un des plus grands employeurs du monde avec plus de 340 000 employés.

UPS a fait beaucoup de chemin depuis ses modestes débuts dans la distribution de petits colis. La société achemine maintenant des articles volumineux et du fret lourd au-delà des frontières internationales. Elle a accru sa capacité en fusionnant avec plusieurs transitaires de fret importants. UPS a versé 450 millions de USD pour l'empire du transporteur routier américain Fritz. La compagnie décrit sa stratégie de la manière suivante :

**«Aujourd'hui, les transitaires de fret et les courtiers en douane sont des industries très fragmentées aussi bien au plan géographique qu'au plan des prestations à la clientèle. Prenant les devants, UPS sera en mesure d'offrir à sa clientèle un seul point de responsabilité. Ainsi un client pourra fabriquer des produits n'importe où dans le monde et grâce à UPS transporter ces marchandises par n'importe quel mode de transport au-delà des frontières. Non seulement nous proposons des solutions technologiques mais également UPS Capital offre des solutions financières alors que UPS Logistics Group se charge de la gestion de la chaîne de distribution. UPS a créé un service sans parallèle sur la place du marché.»**

*David Abney, UPS*

Cette déclaration montre comment UPS est en train de se transformer en une société de logistique géante. Ainsi, elle a constitué une filiale sous le nom de UPS logistics Group. Cette dernière offre des services de gestion de la chaîne de distribution, propose des technologies de logistique et des services financiers, sans oublier des centres d'appel et des services de transport.

UPS a largement développé ses antennes internationales au cours des dernières années. Voici quelques exemples des activités d'UPS dans le monde :

- **Rachat de la société polonaise Parcel Service Polkurier (PPS)**
- **Rachat de Challenge Air Cargo**
- **Co-entreprise avec Jetair en Inde**
- **Rachat d'une société de logistique - Comlasa, CLS, Burnham**
- **Co-entreprise avec Yamato Transport au Japon**
- **Investissements dans la plus grande société d'assistance en escale aéroportuaire à Taiwan, Taoyuan International Airport Service Company Limited.**
- **Acquisition de Finon Sofecome, société de logistiques françaises**
- **Acquisition de Trans-Border Customs Services**
- **Rachat de Shannon MRO qui assure les services de maintenance des avions à partir de Shannon en Irlande**
- **Rachat de Union Pak de Argentina S.A., une société de livraison de colis**
- **Alliance stratégique avec des magasins par exemple Family Mart à Taiwan et 7-Eleven à Hong Kong.**

Pour des informations concernant la grève des employés d'UPS aux Etats-Unis, voir page 44.

## Principaux sujets de discussion

- Comment votre propre secteur de transport s'est-il restructuré en période de «mondialisation» ?
- Quelles ont été les répercussions positives et négatives des investissements des sociétés transnationales dans votre secteur ?
- Comment votre syndicat a-t-il répondu aux défis posés par l'économie mondiale ? Comment la démarche de votre syndicat pourrait-elle être renforcée ?

### Activité : Syndicalisation dans les sociétés transnationales

Choisissez l'exemple d'une société transnationale particulièrement active dans les branches d'industrie représentées par les participants. Plus les participants seront familiarisés avec l'exemple choisi, plus l'activité sera positive. Essayez de vous renseigner un peu à l'avance sur la compagnie : où est-elle active ; comment s'est-elle développée au cours des dernières années ; quel est son comportement à l'égard des syndicats et relations sociales ; etc. Si possible, préparez un bref document (une page) que vous pourrez distribuer aux participants (voir à titre d'exemple la brève description donnée aux pages 21, 25, 27 et 29).

Divisez les participants en groupes et chargez chaque groupe d'imaginer qu'il a été invité par l'ITF à déployer une campagne pour :

1. construire un réseau mondial de syndicats qui représentent les travailleurs employés par la compagnie
2. soutenir les campagnes locales et nationales pour le recrutement et la reconnaissance syndicale au sein de la compagnie
3. persuader la compagnie de rencontrer l'ITF à la table des négociations et conclure une convention mondiale sur les droits syndicaux.

Demandez à chaque groupe de consacrer une heure à la préparation de projets pour une campagne de deux ans. Chaque projet devrait faire référence aux éléments suivants :

4. Principales revendications et messages syndicaux
5. Publicité avant la campagne et programmes d'éducation pour les membres et représentants des syndicats
6. Partenaires et alliés possibles pour la campagne (autres syndicats, groupements locaux, ONG, etc.)
7. Activités et cibles de la campagne
8. Stratégie médiatique
9. Possibilités de coordination nationale et internationale de la campagne.

Rappelez aux participants qu'ils doivent être aussi réalistes que possible. Il vous faudra peut-être leur rappeler qu'ils ne peuvent pas s'attendre à ce que l'ITF finance l'activité ou fournisse du personnel, même s'ils peuvent prendre conseil auprès du Secrétariat ou des bureaux régionaux. Demandez à chaque groupe de présenter son projet en séance plénière. Il fera ensuite l'objet d'un débat.

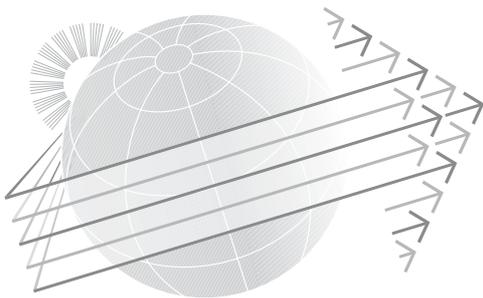
Photo : Yves Herman/Reuters/Popper



# une mondialisation solidaire

**Mobilisons  
la solidarité  
mondiale**

# 3



**«Beaucoup de syndicats ont compris la leçon et d'autres vont très vite l'apprendre. Ceux qui accordent leur solidarité aujourd'hui en auront peut-être besoin à leur tour demain. Aucun groupe n'est à l'abri des suppressions d'emploi et des attaques contre les droits syndicaux et les conditions de travail. De plus en plus de syndicats risquent de dépendre pour leur survie de la capacité des syndicats des autres pays à faire preuve de solidarité lorsqu'ils en auront besoin.»**

*Mobilisons la solidarité, ITF*

**L**a solidarité, qui témoigne d'une force syndicale collective, a toujours été et restera la raison d'être de l'ITF et de l'ensemble du mouvement syndical international.

La nature internationale du secteur des transports se prête aux actions de solidarité internationale et les membres de l'ITF se sont mobilisés bien des fois. De fait, l'ITF a plus de 100 années d'expérience en matière d'organisation de la solidarité internationale. (Voir le manuel de référence de l'ITF «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*» pour obtenir d'autres informations à ce sujet.)

A l'heure actuelle, les travailleurs des transports dans le

monde entier sont confrontés à des changements radicaux sur leur lieu de travail. Tous les secteurs du transport font l'objet d'une privatisation totale ou partielle. D'importantes sociétés de transport multinationales dominent maintenant de nombreux secteurs. Même dans le secteur des bus et les chemins de fer, beaucoup de membres de l'ITF sont maintenant employés par des sociétés basées dans des pays lointains. L'emploi transfrontalier et le dumping social étaient essentiellement une caractéristique des transports maritimes mais l'on constate maintenant que les syndicats sont confrontés à ces problèmes dans toutes les branches de transport.

La mondialisation est source de nouveaux défis industriels et organisationnels pour le mouvement syndical national et international. «Mobilisons la solidarité», un document de politique adopté par le Congrès de l'ITF en 1998, affirme que les activités internationales et la solidarité doivent devenir une partie intégrante des stratégies de tous les affiliés de l'ITF. Cette réalité est maintenant reconnue par de nombreux travailleurs des transports dans le monde.

La mondialisation croissante de l'économie fait que la solidarité syndicale internationale est des plus importantes non seulement pour les travailleurs des transports mais pratiquement pour toutes les autres branches d'industrie. La solidarité est maintenant nécessaire entre les syndicalistes toutes branches d'activités confondues. D'autres types d'organisations et campagnes y ont également recours : associations de femmes, sociétés de consommateurs, écologistes, organismes des droits humains, et bien plus encore. Comment peut-on construire une telle solidarité ?

**«Autrefois, ce n'était pas si important d'être membre de l'ITF parce que notre industrie était limitée à notre pays. Maintenant, il y a tellement de sociétés multinationales qui investissent en Allemagne. Nous savons que ces mêmes compagnies sont aussi implantées dans d'autres pays. Il est très important et utile de travailler ensemble, d'échanger des informations avec les travailleurs des autres pays. Nous partageons l'idée d'un mouvement international.»**

*Employé allemand,  
Université d'été de l'ITF*

**«Les syndicats, qui pendant de nombreuses années ont fait preuve de solidarité, ont dû à leur tour demander de l'aide. Des employés d'aéroports africains sont venus à l'aide d'équipages de cabine de British Airways. Des employés allemands et italiens de United Parcel Service ont menacé de faire grève en appui de leurs collègues américains. Des dockers ont commencé à profiter du soutien de gens de mer ainsi que celui d'autres dockers.»**

*Mobilisons la solidarité, ITF*

## «Global Unions» (Syndicats mondiaux)

L'ITF fait partie du mouvement syndical international. On utilise de plus en plus l'expression «Global Unions» pour les principales institutions de ce mouvement. «Global Unions» est composé des organisations suivantes :

- La **Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**, qui représente la plupart des centrales syndicales nationales. Par conséquent, un grand nombre de syndicats sont liés à la CISL par le biais de leur centrale syndicale nationale.
- Les dix «Global Union Federations» (**Fédérations syndicales globales**) ou FSG qui sont les représentantes internationales des syndicats organisant des branches d'industrie spécifiques ou des groupes professionnels. L'ITF est l'une de ces fédérations syndicales globales, qui étaient autrefois connues sous le nom de Secrétariats professionnels internationaux (SPI).
- Le **Comité syndical consultatif (CSC)** de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui est un organe spécialisé qui s'occupe des pays industrialisés.

Un syndicat, dans la plupart des cas, appartiendra normalement à une centrale syndicale nationale, qui sera elle-même affiliée à un organe mondial comme la CISL. Ce même syndicat sera habituellement affilié à la Fédération syndicale globale dans le secteur où il compte le plus de membres. Beaucoup de syndicats qui ont des membres dans plusieurs branches d'industrie appartiennent à plus d'une FSG.

La CISL est maintenant l'organe international principal pour la coordination des centrales syndicales nationales. La rivale de l'ITF en période de guerre froide, la Fédération syndicale mondiale (FSM) a pratiquement disparu suite à l'effondrement du bloc soviétique. La Confédération mondiale du travail (CMT), qui a ses racines dans le mouvement syndical catholique, a réussi à survivre.

La CISL coordonne la participation aux organisations internationales. On peut citer les agences des Nations Unies, et en particulier l'Organisation internationale du travail (OIT).



Ainsi, la CISL offre ses services au groupe des travailleurs au sein de l'OIT et coordonne la campagne visant à promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux ainsi que les normes de travail fondamentales de l'OIT qui portent sur le travail forcé, la liberté syndicale et la négociation collective, le travail des enfants et la discrimination dans l'emploi.

La CISL coordonne également des campagnes pour dénoncer des cas flagrants de violation des normes

de l'OIT. On peut citer la campagne pour les droits humains en Birmanie. Elle a ciblé les employeurs qui avaient des relations avec la Birmanie, en dépit du triste record du pays en matière de violation des normes fondamentales de l'OIT. Beaucoup d'affiliés de l'ITF, en particulier en Asie, ont participé à cette campagne. (Si vous souhaitez avoir plus de renseignements sur l'OIT, ses normes et campagnes, je vous renvoie au manuel de référence de l'ITF «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*».)

La coopération sous l'égide de «Global Unions» inclut également le bureau commun CISL-FSG (anciennement CISL-SPI) situé à Washington, qui s'occupe des relations avec la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI). La CISL coordonne par ailleurs la campagne visant à introduire dans les règles de libéralisation commerciale de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) le principe des normes fondamentales du travail ou d'une «clause sociale», afin que les pays qui ne respectent pas les droits syndicaux fondamentaux ne puissent bénéficier des échanges commerciaux mondiaux.

La plupart des organisations syndicales internationales sont des organisations très importantes mais qui disposent seulement d'un secrétariat très modeste, dont le personnel est débordé et le budget extrêmement serré.



## «Débat du millénaire»

Dans le cadre des activités destinées à marquer le cinquantième anniversaire de la CISL en 1999, la CISL et les FSG ont procédé à une révision fondamentale des structures et activités syndicales internationales qualifiée de «débat du millénaire». Il s'agissait de voir comment l'ensemble du mouvement syndical international pouvait mieux fonctionner ensemble et convaincre tous les syndicats démocratiques et représentatifs dans le monde de se comporter comme un des acteurs d'une famille unique de syndicats mondiaux, «Global Unions». Le débat du millénaire est articulé sur cinq thèmes porteurs :

- **Renforcer les syndicats nationaux** : accorder une aide internationale aux campagnes de recrutement syndicales nationales, en mettant l'accent sur l'adhésion des femmes et des jeunes travailleurs et en s'occupant de la situation particulière des travailleurs «informels».
- **Influencer l'économie mondiale** : voir comment les syndicats peuvent davantage se faire entendre dans les organes internationaux où sont prises des décisions qui ont de sérieuses répercussions sur les membres des syndicats ; on peut notamment citer les agences des Nations Unies (en particulier l'OIT), l'OCDE, la Banque mondiale, le FMI et l'OMC.
- **S'attaquer au capital mondial** : développer de nouvelles techniques qui permettent d'exercer des pressions sur les sociétés multinationales et autres employeurs, notamment par des actions de solidarité, des accords cadres, des codes de conduite et l'utilisation des marchés de capitaux.
- **Développer de meilleures méthodes de campagne** : améliorer la capacité des organes internationaux à travailler ensemble autour de problèmes clés ou de conflits, par exemple dans le cadre des journées ou semaines d'action et également en utilisant mieux la presse et les médias.
- **Développer des structures plus efficaces** : cela nécessite notamment une réévaluation du travail régional de la CISL et de ses relations avec les FSG. Il est également nécessaire d'établir une coordination plus étroite entre les organes syndicaux internationaux et les organes syndicaux européens. Le Congrès européen des syndicats (CES) regroupe les centrales nationales affiliées à la CISL (environ 95 %) et les centrales de la CMT (environ 5 %) en Europe.

Vous trouverez davantage d'informations sur l'OIT et les normes internationales de travail dans le manuel de référence de l'ITF intitulé : «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*».

### Utiliser «Global Unions»

Lorsqu'ils s'interrogent sur la manière de mobiliser la solidarité mondiale, les affiliés de l'ITF ne doivent pas oublier qu'ils font partie du mouvement des «Global Unions».

Il n'y a pas (ou il ne devrait pas y avoir) de concurrence entre les organisations syndicales internationales. La décision de savoir quel syndicat est le mieux placé pour organiser telle ou telle catégorie de travailleurs est une décision qui peut seulement être prise au niveau national. Par ailleurs, les syndicats se tourneront vers différentes organisations selon le type de services dont ils ont besoin au niveau international. Souvent la CISL (ou le CSC-TUAC) peut apporter son aide pour des questions qui sont communes à tous les syndicats dans un pays donné. Par contre, la Fédération syndicale globale (ou parfois plusieurs d'entre elles) sera plus susceptible d'apporter de l'aide sur des questions propres à une industrie ou à une profession donnée, ou encore pour faciliter les relations avec une société multinationale spécifique.

Quelles que soient les structures utilisées par les syndicats, il est essentiel de maintenir une étroite coopération. Pour la plupart des syndicats, la solidarité internationale joue un rôle de plus en plus essentiel à leur travail journalier pour l'organisation syndicale et la négociation collective. Mais les ressources du mouvement syndical sont trop limitées pour se permettre de se lancer dans des activités qui font double emploi. La mobilisation de la solidarité globale est d'autant plus efficace que le syndicat, sa centrale nationale, la Fédération syndicale globale et la CISL ou le CSC-TUAC travaillent ensemble et veillent à ce que chacun soit bien informé.



# Global Unions Federations (Fédérations syndicales globales)

Les Fédérations syndicales globales (FSG), comme l'ITF, sont des fédérations de syndicats nationaux provenant de branches d'industrie spécifiques. Certains syndicats qui représentent les travailleurs de plus d'une industrie peuvent s'affilier à plus d'une FSG. Les Fédérations syndicales globales étaient autrefois connues sous le nom de Secrétariats professionnels internationaux (SPI).

Les FSG sont les structures internationales qui reflètent le mieux le travail syndical journalier qui consiste à représenter les intérêts des travailleurs au niveau professionnel. Les FSG remplissent certaines fonctions importantes :

- **Soutien du développement syndical (par exemple programmes d'éducation).**
- **Solidarité internationale pour défendre les syndicats qui font l'objet d'attaques ou qui sont impliqués dans un conflit.**
- **Recherche consacrée aux développements industriels mondiaux et régionaux.**
- **Coordination internationale des réponses face aux sociétés transnationales.**
- **Représentation lors de réunions internationales et auprès d'organisations internationales.**
- **Soutien apporté aux affiliés dans le cadre d'échanges, d'expériences et d'informations, par le biais de publications, séminaires, conférences, etc.**
- **Organisation de campagnes axées sur des questions importantes pour le secteur ou l'industrie.**

## Les Fédérations syndicales globales

Une succession de récentes fusions font que maintenant les FSG sont au nombre de 10 à savoir :

- **Internationale de l'éducation (IE)**
- **Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et industries diverses (ICEM)**
- **Fédération internationale des journalistes (FIJ)**
- **Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)**
- **Internationale des services publics (ISP)**
- **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**
- **Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)**
- **Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)**
- **Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**
- **Union Network International (UNI)** (finance, commerce, services privés, travailleurs col blanc, services postaux, télécommunications, graphiques, spectacles)

Les FSG travaillent en étroite collaboration autour de questions et employeurs qui recouvrent plusieurs secteurs ou corps de métier. Ainsi l'ITF travaille avec :

- l'**ICEM** pour tout ce qui a trait au transport lié aux plates-formes de forage au large et aux conflits impliquant le transport de produits chimiques et pétroliers.
- l'**ISP** pour des questions se rapportant aux services publics et à la privatisation, y compris les relations avec la Banque mondiale.
- la **FITBB** au sujet du transport du bois et des relations avec des fabricants de meubles.
- la **FIOM** concernant la mise à la ferraille et la construction de navires.
- l'**UITA** pour les travailleurs du secteur touristique et les services de catering aérien.
- l'**UNI** pour le tourisme, les compagnies de sécurité et l'aviation, et également dans le domaine de la logistique qui est une industrie en pleine expansion.



On attend de plus en plus des FSG qu'elles offrent une position syndicale internationale coordonnée face aux employeurs multinationaux. Les démarches doivent s'adapter aux différentes industries. En conséquence, les FSG ont adopté un certain nombre de stratégies, en particulier :

### Comités d'entreprise :

Ces comités réunissent les syndicats qui organisent le personnel au sein d'une même société multinationale. Cette stratégie s'est révélée particulièrement efficace lorsqu'une industrie est dominée par un nombre restreint de grandes compagnies et lorsque les syndicats sont relativement puissants, en particulier dans le pays «d'origine» de cette société. Il faut également citer les Comités d'entreprise européens constitués dans certaines compagnies conformément à la législation européenne. Lorsque cette représentation est assurée par de véritables syndicats, cela pourrait constituer le noyau pour créer des comités mondiaux ou autres formes d'organismes syndicaux ou mixtes syndicats/employeurs.

### Accords cadres mondiaux :

Ces accords sont en général conclus entre la direction d'une société multinationale et une fédération syndicale globale. Il existe à l'heure actuelle environ une douzaine de ces accords. La plupart contiennent une clause par laquelle la compagnie s'engage à respecter les normes de travail fondamentales de l'OIT, à garantir certains droits à leurs salariés, avec un mécanisme de contrôle dans lequel les syndicats jouent un rôle important. Ces clauses très souvent sont applicables aux opérations de ladite compagnie partout dans le monde mais permettent également d'exercer des pressions sur les fournisseurs et sous-traitants.

Ces accords sont relativement récents, et par conséquent on ne sait pas encore véritablement quel impact ils auront sur les négociations collectives des syndicats au niveau local ou national. Les accords stipulent de manière explicite qu'ils ne remplacent pas les négociations syndicales au niveau local.

L'ITF n'a pas encore négocié d'accord cadre avec des sociétés individuelles. Toutefois, dans la mesure où pratiquement chaque compagnie utilise des services de transport, l'ITF aimerait que tous ces accords cadres contiennent une clause relative au transport. Elle a déjà entamé des discussions à ce propos avec une compagnie qui a conclu un accord cadre avec une autre Fédération syndicale globale, pour voir comment elle transporte ses fournitures et produits finis.

Par contre, l'ITF a pu conclure en 2000 un accord mondial avec le Comité international des employeurs maritimes (IMEC). Il s'agit là d'une convention collective internationale unique en son genre qui régit les salaires de quelque 60 000 gens de mer employés à bord de navires qui appartiennent aux membres de l'IMEC. On peut en particulier citer les compagnies Maersk, Mobil, Chevron, Shell et Swire Pacific.

### Codes de conduite :

Ces codes sont adoptés par des compagnies sous l'influence des syndicats. Leur portée varie considérablement et les avis divergent en ce qui concerne l'importance de ces codes. Dans certaines industries toutefois, ces codes peuvent permettre de faire pression sur les employeurs sensibles à leur image de marque. Vous trouverez d'autres informations concernant les codes et pressions exercées sur les employeurs pour les inciter à respecter les normes de travail dans le manuel de référence de l'ITF intitulé «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*»

**«Certains outils sont mieux adaptés à certaines industries qu'à d'autres et il est trop tôt pour décider lesquels sont les plus efficaces. Une chose dont on est sûr toutefois c'est que le contrôle de leur mise en oeuvre par les travailleurs sur le lieu de travail est l'aspect le plus important de tous les accords et codes.»**

*David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF*

Les Fédérations syndicales globales, quant à elles, se lancent de plus en plus dans des campagnes communes sur des thèmes spécifiques avec les ONG et les mouvements sociaux, en particulier les courants écologiques et les organisations des droits humains. L'ITF a travaillé avec Amnesty International sur les droits des réfugiés, avec Greenpeace sur la pêche illégale et avec Global Witness sur le Libéria, pour ne citer que quelques exemples.

# Solidarité internationale concrète

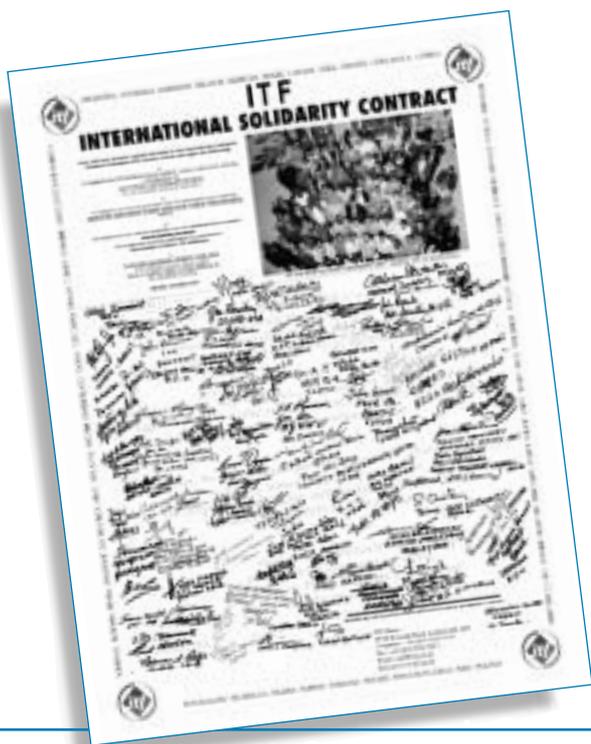
**«L'ITF m'a seulement demandé d'adresser une lettre au Gouvernement philippin pour protester contre les problèmes auxquels étaient confrontés les cheminots philippins. C'est ce que j'ai fait et j'en suis fier. L'action internationale a exercé une énorme pression sur le gouvernement, ce qu'il l'a obligé à trouver une solution aux problèmes des travailleurs. Cela montre que les syndicats ont un rôle à jouer dans les questions internationales, même si on leur répète que la mondialisation est inévitable. Notre intervention peut faire toute la différence.»**

*Travailleur canadien, Université d'été de l'ITF*

Certaines formes de solidarité peuvent être d'ordre «symbolique» - des messages, des résolutions et des pressions d'ordre diplomatique. Ce type de solidarité n'a rien perdu de son importance. Dans certains pays, la simple menace d'intervention d'autres membres de l'ITF a permis d'obtenir la signature d'accords, la réintégration de dirigeants syndicaux licenciés ou le retrait de poursuites judiciaires contre les syndicats.

**«Notre ministère des transports voulait transformer nos services indépendants de métro en une compagnie commerciale et supprimer les négociations collectives. Des lettres de protestation adressées par l'ITF au gouvernement nous ont aidés à trouver une solution au conflit.»**

*Employé du métro roumain, Université d'été de l'ITF*



La solidarité financière peut également être importante. Souvent les syndicats doivent engager des dépenses très lourdes suite aux attaques déployées par des employeurs ou gouvernements. Il peut s'agir d'amendes ou d'autres poursuites juridiques qui remettent en cause leur capacité de défendre les intérêts de leurs membres ou qui obligent les travailleurs à reprendre le travail sous peine de mourir de faim.

Etant donné le type de défi auquel les syndicats sont confrontés, ces formes de solidarité sont-elles suffisantes ? Depuis sa création, il y a plus de cent ans, l'ITF a également préconisé la solidarité directe. La campagne de l'ITF contre les pavillons de complaisance qui dure depuis plus de cinquante ans continue à offrir une solidarité internationale concrète chaque jour entre les affiliés de gens de mer et dockers (voir encadré page 40).

Les travailleurs d'autres secteurs des transports optent de plus en plus maintenant pour de telles formes de solidarité internationale concrète et directe. Ils ont organisé des grèves de soutien, des boycotts, actions revendicatives et autres manifestations, comme cela figure dans de nombreuses études de cas dans ce manuel. Je vous renvoie également aux autres manuels similaires «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*» et «*Les femmes qui transportent le monde*». De telles actions peuvent exercer des pressions économiques d'envergure sur les employeurs ou les gouvernements.

Si votre syndicat a besoin de la solidarité d'autres affiliés de l'ITF, il est important de suivre certaines procédures pour formuler une telle requête. Ces directives sont données dans «*Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain*».

## Contrat de solidarité international ITF

Les syndicats de travailleurs portuaires dans l'ITF sont fiers de leur longue tradition de solidarité à l'égard d'autres dockers et des gens de mer. En juin 1997, ils se sont engagés à :

- aider tout syndicat des dockers affilié à l'ITF confronté aux problèmes de l'introduction de réformes portuaires (y compris privatisation).
- aider tout syndicat de l'ITF qui veut empêcher que des dockers syndiqués soient remplacés par une main-d'œuvre non syndiquée.
- aider les syndicats de dockers de l'ITF à se défendre contre les attaques des employeurs ou d'autres autorités qui visent à affaiblir d'autres collègues affiliés à l'ITF.
- offrir un maximum de solidarité à d'autres syndicats de l'ITF lorsqu'ils ont besoin d'aide pour défendre les intérêts de leurs membres.



## Campagnes internationales

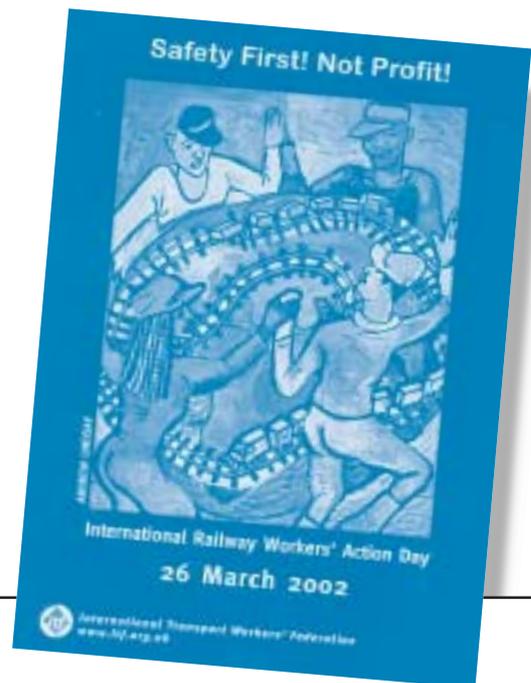
**«Nous savons que d'importantes sociétés de transport britanniques sont maintenant présentes aux Etats-Unis. Peut-être que d'autres transporteurs suivront l'exemple de ces trois sociétés. Ou peut-être que des transporteurs américains seront attirés à l'étranger et s'implanteront dans d'autres pays. En tout état de cause, étant donné la mondialisation des transports, les syndicats devront sérieusement réfléchir à la stratégie internationale qu'ils devront mettre en place pour affronter une compagnie au niveau local.»**

*Jeanine Nagrod, District de Washington, AFL-CIO, Etats-Unis*

Pour beaucoup de syndicats, la participation à une organisation syndicale internationale se limitait essentiellement à la participation à des réunions internationales. Ces réunions sont coûteuses à organiser. Très souvent elles ne débouchent pas sur des actions concrètes. Il est parfois difficile pour les syndicats de maintenir des liens et des contacts entre deux réunions.

L'ITF a donc décidé de s'orienter plutôt sur des mécanismes d'action globale, en particulier au travers de campagnes. Il s'agit de faire participer les membres des

syndicats, mobilisés autour d'un thème spécifique qui ne se limite pas au niveau local ou national mais fait l'objet d'une coordination dans le monde entier. Dans les secteurs routiers, ferroviaires et aériens, les campagnes de l'ITF ont jusqu'à présent pris la forme de journées d'action mondiales.



### **Priorité à la sécurité - pas au profit : Journée internationale des cheminots**

Face au mouvement radical de restructuration qui a gagné l'industrie ferroviaire du monde entier (voir page 23), l'ITF a organisé sa première journée d'action internationale des cheminots en mars 2000. Plus de 40 pays se sont mobilisés. Une nouvelle journée d'action mondiale s'est déroulée en mars 2001.

Les syndicats de cheminots, toutes régions confondues, ont lancé le même appel : les travailleurs doivent participer pleinement au processus de restructuration dès le départ ; Les emplois doivent être protégés et l'on doit maintenir les normes de sécurité ferroviaire.

Des expositions et distributions de tracts ont eu lieu dans des gares de l'Autriche jusqu'à la Thaïlande. Des rassemblements de masse et des manifestations ont été organisés dans de nombreux pays : Afrique du Sud, Botswana, Inde, Namibie, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Zambie et Zimbabwe. Au Japon, en Lettonie, en Malaisie et en Turquie, des syndicats ont rencontré des représentants de leur direction ou de leur gouvernement. Des arrêts de travail ont eu lieu en France, en Italie et au Royaume-Uni.

Des réunions transfrontalières ont pris place entre des syndicalistes venant de France, de Belgique, d'Allemagne et du Luxembourg, ainsi qu'entre la Croatie, la Hongrie, l'Ukraine et la Roumanie. Au Ghana, au Kenya et en Ukraine, cela a donné lieu à des inspections de sécurité et des campagnes de nettoyage. Des militants canadiens ont déclenché une avalanche de fax à l'intention de leur gouvernement. En Nouvelle-Zélande, des réunions organisées au niveau national ont permis de mettre en place une nouvelle équipe sécurité et hygiène. Au Royaume-Uni, on a planté un arbre à la mémoire des victimes des accidents ferroviaires.

Ainsi, chaque affilié de l'ITF a choisi les formes d'activités les mieux adaptées à son contexte local. C'est l'accumulation de toutes ces manifestations qui a formé la Journée d'action mondiale.

## Non à la rage de l'air

Le 6 juillet 2000, des dizaines de milliers de membres d'équipage de cabine et de personnel des aéroports dans environ 100 pays ont dénoncé la «rage de l'air». Le personnel au sol a distribué des milliers de tracts aux passagers. Des guichets d'information ont été installés dans les aéroports ; des bannières ont été déployées dans les salles d'attente et diverses compagnies aériennes ont fait passer des annonces sur les haut-parleurs. Dans certains pays, cela a même donné lieu à des arrêts de travail.

La campagne de l'ITF sous le slogan «Tolérance zéro pour la rage de l'air» a exercé des pressions sur les compagnies aériennes et gouvernements pour les inciter à réagir face au comportement violent et perturbateur de certains voyageurs. Dans le cadre de la journée d'action, on a remis la Charte ITF aux gouvernements.

L'ITF a coordonné l'action au plan mondial. Dans les aéroports de Mexico, Cancun et Guadalajara, les syndicats du personnel au sol, des équipages de cabines et des pilotes ont distribué quelque 10 000 dépliants ainsi que des badges. Des manifestations similaires ont eu lieu dans les pays suivants : Allemagne, Bangladesh, Brésil, Burkina Faso, Canada, Danemark, Egypte, Etats-Unis, Finlande, Nigeria, Norvège, Pays-Bas, Suède, Suisse, Taiwan, Thaïlande et dans bien d'autres pays.

Dans presque tous les cas, les délégations syndicales ont reçu un accueil favorable des gouvernements. Ainsi, le Gouvernement néo-zélandais a dit qu'il allait amender un décret au Parlement pour trouver une solution au problème. En Thaïlande, le gouvernement a également annoncé son intention de modifier la législation.

La campagne a bénéficié d'une excellente couverture médiatique dans le monde entier. De nombreux syndicats ont eu beaucoup de mal à faire face à l'intérêt manifesté par les journalistes de la presse, les stations radios ainsi que des chaînes de télévision nationales et internationales. Ceux qui ont participé à cette campagne aux Etats-Unis ont déclaré que jamais auparavant ils n'avaient rencontré une telle réponse chez les médias.

*«Cette action sans précédent doit servir à rappeler à l'industrie et aux gouvernements que l'ITF et ses syndicats affiliés sont prêts à se mobiliser autour d'une cause commune»* a déclaré Shane Enright, de la Section de l'aviation civile de l'ITF. Des pays comme la Grande-Bretagne, les Etats-Unis et l'Australie disposent maintenant d'une excellente législation pour protéger leur personnel et les passagers. Toutefois, il existe encore beaucoup de pays qui n'ont pas de lois leur permettant de sévir contre les fauteurs de trouble.

Une journée mondiale de «Tolérance zéro pour la rage de l'air» a été organisée à nouveau en juillet 2001. Les personnels au sol et navigants dans de nombreux pays ont demandé à leurs gouvernements respectifs d'adopter des législations et d'appuyer un Traité mondial afin que les coupables de tels incidents fassent l'objet de poursuites devant les tribunaux. L'ITF a travaillé en étroite collaboration avec l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) pour développer un tel instrument juridique.



## Pavillons de complaisance : Nulle part où se cacher

Depuis plus de 50 ans, l'ITF et ses affiliés maritimes luttent contre le système des pavillons de complaisance (voir page 16). C'est un système qui permet aux armateurs de gérer leurs affaires avec un minimum de contrôle et beaucoup d'entre eux sont des «mauvais» employeurs.

La campagne contre les pavillons de complaisance est menée au jour le jour par un réseau de plus de 120 inspecteurs fournis par des affiliés de l'ITF dans les principaux ports du monde. Ils inspectent les conditions de vie et de travail des gens de mer, en particulier à bord des navires battant pavillons de complaisance. Ils négocient avec les armateurs la signature d'accords agréés par l'ITF qui garantissent aux gens de mer au moins des normes minimales. Chaque année, quelque 7 000 inspections de navires sont effectuées par les inspecteurs et près de 6 000 navires battant pavillons de complaisance sont couverts par des accords ITF. Les inspecteurs récupèrent également des arriérés de salaires pour les marins qui n'ont pas touché les salaires qui leur étaient dus. En 2000 par exemple, ils ont récupéré plus de 28 millions de USD d'arriérés de salaires pour les équipages. Le cas échéant, les inspecteurs ont recours aux législations locales et internationales pour faire saisir des navires sous-normes dans un port, jusqu'à ce que l'armateur s'exécute.

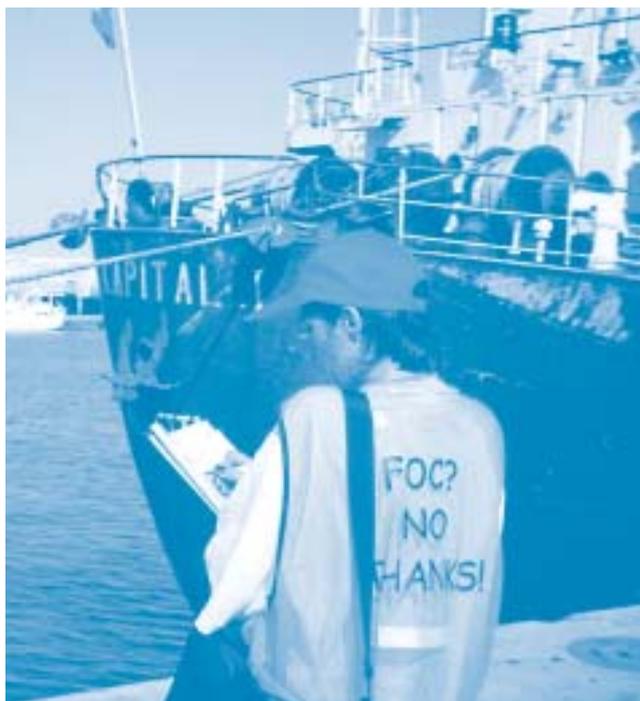
Les dockers jouent également un rôle essentiel dans cette campagne. Partout dans le monde et sans relâche, les dockers sont intervenus pour aider les marins. Près à interrompre ou retarder le chargement et déchargement des navires, les dockers sont un exemple remarquable de solidarité. En échange, on demande aux marins de ne pas se livrer aux tâches de manutention qui reviennent normalement aux dockers. De plus en plus d'armateurs et de capitaines demandent à leurs équipages d'effectuer ce travail, essentiellement pour raccourcir les temps de rotation aux ports. Mais c'est un exercice risqué car le travail de docker est un métier dangereux qui nécessite une formation appropriée. Sans compter que cela supprime des emplois de dockers !

A Londres, le service «Claims» de l'ITF examine les plaintes reçues par des marins malades ou blessés ou des familles de gens de mer décédés dans le cadre de leur travail. Ce service traite également les plaintes pour négligence lorsqu'un navire a fait naufrage, faisant des victimes parmi les marins. Trop souvent les armateurs et leurs avocats essaient de convaincre les travailleurs et leur famille de signer des documents par lesquels ils renoncent à leurs pleins droits d'indemnisation.

Toutes ces questions sont mises en évidence pendant les semaines d'action de l'ITF organisées en septembre et octobre. En 2001, la campagne s'est étendue pour la première fois à l'Amérique latine et à la mer d'Irlande, venant compléter les efforts des semaines d'action déjà déployées en Asie/Pacifique et dans le reste de l'Europe. Chaque année, les campagnes obligent les armateurs de navires battant pavillon de complaisance à conclure des accords ITF et ils récupèrent au moins 1,5 million de USD d'arriérés de salaires pour les marins. En mer d'Irlande, les syndicats de l'ITF et inspecteurs ont été les témoins de cas flagrants de discrimination puisque des marins européens étaient payés selon les taux européens alors que les marins birmans, indonésiens et philippins touchaient tout juste 450 \$ par mois.

Par ailleurs, la campagne se poursuit sur le front politique par l'intermédiaire de l'Organisation maritime internationale (OMI) et d'autres associations, y compris d'armateurs respectés pour dénoncer et combattre le système des pavillons de complaisance et les navires sous-normes.

La campagne est placée sous le contrôle du Comité d'action de l'ITF contre les pratiques déloyales, dont les membres proviennent d'une centaine d'affiliés de gens de mer et dockers de toutes les régions du monde.



## La fatigue tue !

### Campagne des travailleurs des transports routiers pour réduire le temps de travail

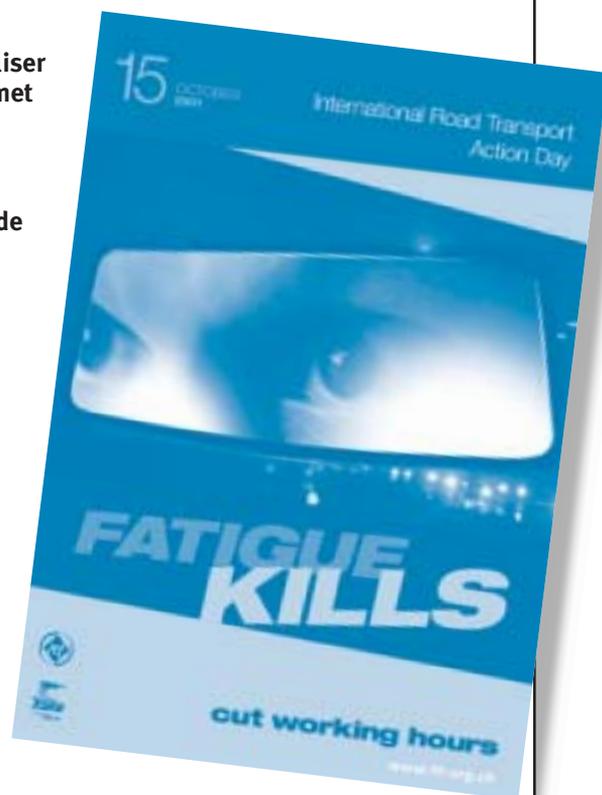
L'ITF coordonne chaque année depuis 1997 une journée d'action mondiale dans les transports routiers. Les chauffeurs de camion, bus et taxi dans le monde entier protestent contre le temps de travail excessif exigé dans leur profession, d'autant plus que la déréglementation des transports routiers alimente une concurrence de plus en plus acharnée.

Pour la Journée d'action mondiale de 2001, des conducteurs professionnels de quelque 60 pays se sont mobilisés. Avec la coopération d'autres catégories d'employés des transports, ils ont déployé diverses stratégies : actions de lobbying auprès du Parlement, barrages aux frontières, expositions de véhicules accidentés, simulateurs de conduite pour montrer comment de longues heures au volant peuvent mettre en danger la vie des usagers de la route.

Une réunion internationale de l'ITF pour les travailleurs des transports routiers a analysé les résultats de la campagne pour en tirer la leçon :

- **Les syndicats qui participent à la campagne choisissent un thème commun mais ils décident chacun des tactiques à utiliser en fonction de leurs conditions locales. Cette flexibilité permet à un plus grand nombre de syndicats de se joindre au mouvement.**
- **La campagne internationale a aidé les syndicats à faire avancer leurs revendications pour de meilleures conditions de travail aux niveaux local et national. Beaucoup de syndicats profitent de la journée d'action pour négocier avec leur direction ou le gouvernement. Dans certains pays, les syndicats ont pu obtenir des modifications de la législation sur le temps de travail.**
- **Les travailleurs de la base se sont joints à une activité internationale, parfois pour la première fois.**
- **Des syndicats dans les pays riverains ont organisé pour la première fois des réunions et manifestations transfrontalières.**
- **Cette journée d'action n'est pas simplement une expérience unique. Les syndicats s'y préparent longtemps à l'avance et elle donne lieu à un suivi.**
- **Les activités éducatives régionales ont été liées à l'organisation de la campagne.**
- **La campagne a stimulé une meilleure coordination nationale entre les syndicats des travailleurs du transport routier, et également entre eux et les syndicats d'autres branches du transport.**
- **Les syndicats qui ont participé à la campagne se sentent désormais mieux armés pour organiser des campagnes et manifestations.**

Pour les conducteurs de bus de Sheffield, au Royaume-Uni, la fatigue est un problème permanent. Le niveau de concentration nécessaire pour circuler dans les rues encombrées de la ville est très fatigant. Mal rémunérés, les conducteurs très souvent sont obligés d'effectuer des heures supplémentaires, les amenant à travailler jusqu'à six jours ou 60 heures par semaines, parfois plus. Le nombre de divorces est particulièrement élevé. Les conducteurs s'inquiètent de voir que le gouvernement travailliste traîne toujours les pieds concernant la Directive européenne sur le temps de travail. «*Le TGWU a déjà sa propre campagne permanente mais la Journée d'action de l'ITF nous oblige à aller toujours plus loin, et en particulier à faire intervenir les membres de la base*» a déclaré le Secrétaire de branche, Martin Mayer.



# Actions revendicatives transfrontalières

**«Dans tous les grands conflits avec les compagnies aériennes, nous avons fait appel à la solidarité internationale. Cela s'est toujours révélé très efficace.»**

*Equipage de cabine, Australie*

**«Lors de conflits impliquant des compagnies qui ont adopté une stratégie d'expansion mondiale, les syndicats ne pourront sortir victorieux que si eux également adoptent une optique mondiale.»**

*David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF*

Les actions revendicatives sont les instruments les plus puissants dont disposent les travailleurs. La possibilité si nécessaire de bloquer les déplacements est l'essence même du syndicalisme dans le transport. Des millions d'employés des transports ont participé à des grèves au niveau local ou national. Aujourd'hui, les syndicats du transport ont besoin de plus en plus d'exercer des pressions sur les compagnies et décideurs par le biais d'actions revendicatives au niveau mondial.

Le transport est vital pour l'économie mondiale. L'utilisation du «flux tendu» et de la «logistique» rend les employeurs d'un grand nombre de secteurs particulièrement vulnérables aux perturbations dans le transport au-delà des frontières nationales. L'intégration d'un système de transport global peut le fragiliser : même une petite action peut avoir d'importantes répercussions ! Les syndicats sont à même d'utiliser ce nouvel environnement mondial. Comment les travailleurs et syndicats peuvent-ils mobiliser efficacement l'action syndicale internationale ?

## Profitez de l'expérience des autres travailleurs

Lors des grèves British Airways et UPS (voir les études de cas aux pages 44 et 45) des travailleurs grévistes se sont tournés vers leurs collègues d'autres pays. Leurs manifestations de solidarité ont largement pesé sur les résultats de ces grèves. Les directions ne savaient plus très bien si les services seraient assurés en temps et heure. Ils ont craint de perdre la confiance de leur clientèle. Des compagnies comme BA et UPS ont investi d'énormes sommes d'argent pour se faire un nom sur le marché mondial. Cela les rend particulièrement vulnérables aux campagnes internationales musclées combinées aux actions de grève.

Si l'on prend par exemple le cas de l'Argentine, tous les échanges transfrontaliers ont été littéralement paralysés par des «opérations escargots» dans les transports routiers qui ont été coordonnées avec le syndicat au Chili. Ces stratégies ont été fort bien accueillies au niveau local et peuvent servir d'exemples aux autres travailleurs.

Le déploiement d'activités de solidarité internationale n'est pas sans se heurter à de nombreuses difficultés. Dans bien des pays, les syndicats ont perdu des membres et s'en retrouvent affaiblis. Les actions revendicatives sont complexes à organiser. Il est encore plus difficile d'agir en solidarité avec d'autres travailleurs. Dans certains pays, on se heurte à de sérieux obstacles juridiques. Un taux de chômage élevé et l'insécurité de l'emploi sont autant de «leviers» utilisés par l'employeur.

L'action directe, y compris la solidarité internationale, doit donc être planifiée avec soin. Orchestrer des perturbations dans le transport peut être une arme très

## Des travailleurs belges appuient une grève en Allemagne

Un employé du distributeur de colis DHL, qui assistait à l'Université d'été de l'ITF, a expliqué comment il a participé à des actions de solidarité en faveur d'employés de DHL en Allemagne :

**«Je travaille dans le secteur aviation de DHL à l'aéroport de Bruxelles où les colis sont délivrés. Des délégués du personnel DHL en Allemagne nous ont fait savoir qu'un avion arrivait de Francfort, après que les colis aient été chargés par la direction. Les employés allemands de DHL étaient en grève. Lorsque l'avion est arrivé à Bruxelles, les travailleurs se sont assis devant le conteneur pour empêcher son déchargement. Notre direction était furieuse. Pour une compagnie comme DHL, c'est très important de livrer à l'heure. C'est ce que l'on promet à la clientèle. La direction a affirmé que nous avions violé l'accord conclu entre notre syndicat et la compagnie. Nous avons cessé de bloquer les marchandises lorsque les travailleurs allemands ont mis fin à leur grève. Trois mois plus tard, la direction parle toujours de donner un avertissement aux délégués du personnel.»**

efficace. Mais cela peut également entraîner des représailles gouvernementales. Ainsi, la Commission européenne a menacé de prendre des sanctions contre les syndicats qui empêchaient la libre circulation dans le marché intérieur de l'Union européenne.

Il est souvent préférable de choisir une action qui ne provoquera pas le mécontentement des clients et du public. Pendant le conflit de British Airways, les membres des équipages de cabine aux Etats-Unis ont aidé les passagers à transférer leurs réservations sur d'autres transporteurs. Les syndicats qui organisent des employés chez des concurrents de BA ont encouragé ces compagnies à mettre en place des vols supplémentaires.

## Action de solidarité et législation

Dans de nombreux pays, la législation antisyndicale cherche à interdire les boycotts «secondaires» et les autres manifestations de solidarité. Les employeurs utilisent de plus en plus la loi d'une manière agressive. Des syndicats s'exposent à des amendes, même pour des infractions mineures, qui sont souvent totalement disproportionnées par rapport à la gravité de l'action. Ils encourrent par exemple d'énormes amendes, la saisie de leurs actifs ou même des peines d'emprisonnement pour les permanents syndicaux.

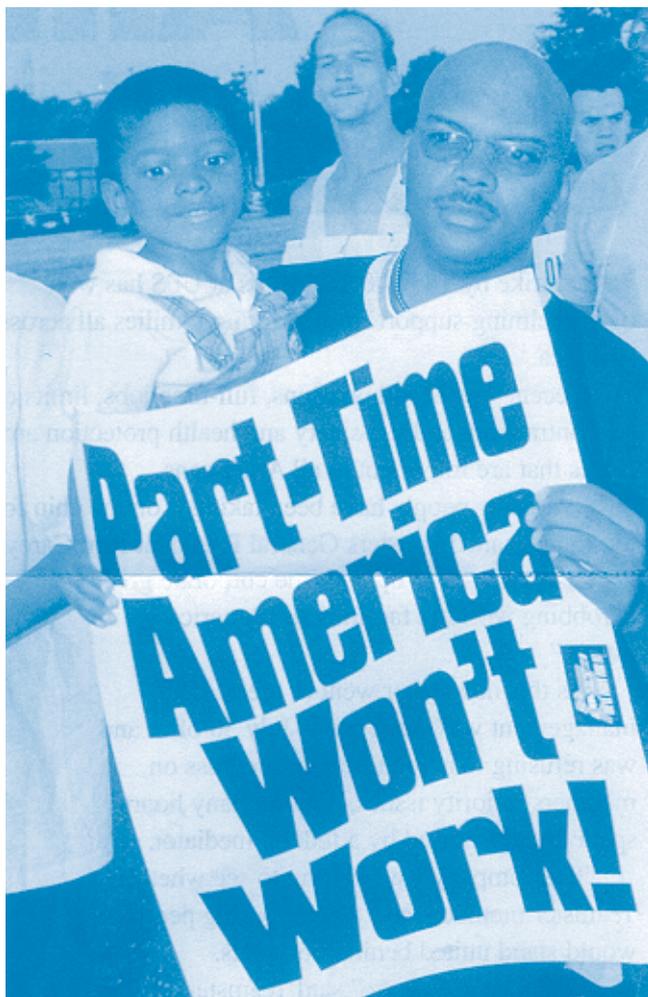
Est-ce que les syndicats s'abritent parfois derrière la loi comme prétexte pour justifier leur inactivité ? Il est parfois plus simple de dire «La loi ne nous permet pas de faire quoi que ce soit» plutôt que de dire «Voilà ce que nous pouvons faire». La solidarité internationale concrète doit concentrer ses efforts sur ce que l'on peut faire et non sur ce que l'on ne peut pas faire. L'ITF et ses affiliés doivent traiter les lois avec respect mais ne doivent pas les utiliser comme une excuse pour ne rien faire.

Les syndicats ont développé de nombreuses tactiques et idées. L'une consiste à négocier une clause qui autorise les travailleurs à participer à des grèves de solidarité ou à respecter les piquets de grève. La nature internationale du réseau de solidarité de l'ITF fait qu'il est difficile parfois de faire appliquer les actions juridiques. Si l'on craint une attaque juridique dans un pays, parfois l'action peut être déployée dans un autre où les

tribunaux sont plus cléments. Parfois, l'action internationale est la seule option possible lorsqu'un syndicat fait l'objet d'attaques juridiques et politiques locales.

Pendant certains conflits, des syndicats mobilisent la solidarité internationale en envoyant des grévistes ou délégués du personnel dans le pays où l'on doit faire pression. Une délégation du syndicat américain Teamsters s'est rendue en Europe pendant leur conflit en août 1997 pour prendre la parole lors d'un meeting des travailleurs UPS. Les membres de la délégation ont également rencontré les exécutifs des syndicats qui étaient sollicités. Un mois auparavant, cette démarche avait eu lieu dans le sens inverse lorsque des membres du syndicat britannique TGWU ont organisé un piquet de grève à l'aéroport JFK à l'occasion d'une grève British Airways.

On ne peut pas ouvrir ou fermer les vannes de la solidarité comme s'il s'agissait d'un robinet. Les travailleurs syndiqués qui manifestent risquent de perdre une partie de leur salaire, voire même leur emploi. Comme cela a été souvent démontré, beaucoup de travailleurs dans le monde sont prêts à prendre ce risque pour aider leurs collègues. Cela mérite également le respect.



## «L'Amérique à mi-temps ne marche pas» Solidarité mondiale pour les grévistes d'UPS

En 1997, les travailleurs américains et leur syndicat Teamsters ont mené une grève contre UPS qui est la plus grande compagnie de distribution de colis du monde (voir descriptif de la compagnie page 29). Ce mouvement de grève s'est révélé fort populaire auprès du public aux Etats-Unis et des salariés de l'entreprise dans le monde entier ont organisé des manifestations de soutien. Finalement, la compagnie a dû donner suite aux revendications de ses salariés.

Cette grève est une claire illustration de la manière dont la globalisation a affecté les travailleurs. En 1997, deux tiers des employés d'UPS en Amérique travaillaient à temps partiel. Ils recevaient la moitié du salaire versé aux employés à plein temps, étaient couverts par une assurance maladie médiocre et ne bénéficiaient d'aucune caisse de retraite. Par ailleurs, UPS avait une très mauvaise réputation sur le plan de la santé et de la sécurité. Les Teamsters ont exigé la suppression des postes à temps partiel dangereux et sans perspective d'avenir. Les travailleurs se sont mobilisés autour du slogan «L'Amérique à mi-temps ne marche pas».

Les tactiques déployées par le syndicat avaient essentiellement pour objet d'exercer des pressions sur les opérations d'UPS à l'étranger. On a identifié les domaines où la compagnie pouvait être vulnérable. Ainsi, UPS convoitait des parts du marché en Europe en offrant des services en «flux tendus». Elle avait investi 1 milliard de dollars dans ses opérations en Europe. La compagnie craignait qu'une grève UPS en Amérique gagne l'Europe, affectant la fiabilité de ses performances «juste à temps», ce qui risquait de lui faire perdre la loyauté et la confiance de sa clientèle en Europe.

Le syndicat Teamsters a noué des liens solides avec les syndicats UPS dans d'autres pays, par le biais du Comité d'entreprise mondial de l'ITF des syndicats UPS dont faisaient partie des syndicats de nombreux pays européens, du Brésil, du Canada et des Etats-Unis. Un réseau de solidarité s'est mis en place :

- **Le syndicat Teamsters a identifié les plates-formes aériennes et les centres de distribution en Europe qui présentaient un intérêt stratégique pour UPS. Pendant la grève, les délégués du syndicat se sont rendus sur le terrain. Des travailleurs ont organisé des manifestations et grèves de solidarité. En Belgique, les travailleurs ont même organisé une grève sauvage.**
- **Des syndicats représentant des travailleurs dans les compagnies européennes qui étaient d'excellents clients d'UPS, comme Mercedes Benz et Phillips, ont été invités à exercer des pressions sur leurs employeurs pour qu'ils cessent d'utiliser les services UPS pendant la grève.**
- **Des syndicats de la fonction publique en Europe ont été invités à donner pour consigne aux inspecteurs des services de douane et du travail de passer les colis UPS au peigne fin.**

Les salariés d'UPS en Europe ont pu facilement s'identifier avec leurs collègues américains. Eux également faisaient les frais de la gestion d'UPS et déploraient le travail à temps partiel, les mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité et les tactiques antisyndicales. La grève déclenchée aux Etats-Unis a permis aux salariés d'UPS dans d'autres pays d'exprimer leurs propres mécontentements. Réunis au sein du Comité d'entreprise mondial ITF, les syndicats d'UPS ont pu présenter un front uni face à la direction d'UPS.

**Pour obtenir davantage de précisions, je vous renvoie à l'ouvrage : «The Development of International Campaign-Based Network Structures: A case Study of the IBT and ITF World Council of UPS Unions» par Andy Banks et John Russo.**

## «BA - on cédera pas» : Grève British Airways

En 1997, les équipages de cabine de British Airways se sont mis en grève. BA envisageait de recourir davantage à la sous-traitance et à la flexibilité des tâches. La réorganisation devait rallonger le temps de travail sans augmentation de salaire et employer un nouveau personnel de cabine plus jeune, moins expérimenté, et surtout pas cher ! La compagnie a refusé de négocier ces changements avec le syndicat majoritaire au Royaume-Uni, TGWU-BASSA.

La compagnie a essayé d'intimider les travailleurs en leur envoyant une lettre les menaçant de licenciement. Déclarant que les travailleurs seraient poursuivis en justice pour manque à gagner, la direction a également pris des photos et filmé les travailleurs sur les piquets de grève.

Les affiliés de l'ITF dans le monde entier se sont déclarés solidaires des travailleurs de BA. Les employés d'autres compagnies aériennes savaient que le résultat de la grève à BA aurait également un sérieux impact sur leurs conditions de travail. Leur direction les avait prévenus qu'elle allait suivre la politique d'austérité de BA. Par conséquent, pour l'ITF et ses affiliés de l'aviation civile, le poids stratégique de la grève British Airways justifiait le déploiement d'une campagne internationale.

Un gréviste a déclaré : *«Je regardais les bulletins tous les jours. Et tous les jours il y avait de nouveaux messages d'Espagne, d'Afrique du Sud, de Hong Kong, du Japon... de partout. Cela montrait qu'on n'était pas seuls. Chacun considère cette grève comme une lutte pour la défense des droits fondamentaux. Tout le monde est visé dans cette industrie»*. BA a menacé l'ITF d'action en justice et a exigé la fin de l'action de solidarité.

Suite à un vote en faveur de la grève en Grande-Bretagne, les ventes ont chuté. Partout les syndicats ont publié des déclarations de presse annonçant une grève à BA. Les médias ont fait de la surenchère en anticipant des perturbations à BA. Cela n'a fait qu'aggraver le déclin des ventes. La compagnie a été durement touchée dans un secteur d'industrie où la concurrence est déjà sévère.

BA a essayé d'introduire des équipes pour briser les grèves en affrétant des avions et équipages étrangers. Les principales compagnies de vols charter en Amérique ont refusé les offres de contrat, le syndicat américain Teamsters ayant mis en garde contre l'utilisation de briseurs de grève. Des transporteurs en Hollande se sont également heurtés à la résistance des syndicats néerlandais.

Dans de nombreux pays, la loi interdit les grèves «secondaires» des travailleurs. Mais à l'aéroport JFK à New York, les travailleurs pouvaient refuser de franchir les piquets de grève. C'est un droit qui leur est garanti par leur convention collective. Après avoir obtenu l'autorisation nécessaire des autorités aéroportuaires, des membres du TGWU-BASSA sont venus de Grande-Bretagne pour grossir les rangs des piquets de grève. L'action revendicative qui en a résulté a retardé plusieurs vols transatlantiques importants. Cela a été un coup psychologique très sévère pour BA.

Des travailleurs de l'aviation civile à Malte, au Danemark et à Zimbabwe ont essayé de retarder des vols BA. En Finlande, le personnel des services de catering aérien a refusé de charger les avions. Le secteur aérien accorde beaucoup d'importance à la ponctualité. Par conséquent, tout retard porte préjudice à la compagnie. Cette dernière craignait une escalade de la grève au niveau international. En Grande-Bretagne, la grève s'était révélée fort populaire parmi le public et les médias.

BA a dû renoncer à briser TGWU-BASSA et n'a pas pu imposer de nouvelles conditions de travail non négociées avec le syndicat.



## Antisyndicalisme - Revirement de situation

### Soutien international pour les dockers australiens

Le 7 avril 1998, plus de 2 000 dockers australiens ont été licenciés. Patrick Stevedores, l'un des deux principaux exploitants portuaires du pays, les a remplacés par des travailleurs non syndiqués. Soutenue par le gouvernement de droite du pays, la compagnie a essayé de créer un secteur portuaire australien libre de toute influence syndicale.

Le Maritime Union of Australia (MUA) était le fer de lance de la lutte des dockers contre la compagnie. Des piquets de grève ont été installés devant les grilles. Ils ont pu compter sur le soutien massif des familles des dockers, des autres travailleurs et syndicalistes, des dirigeants d'associations locales, d'artistes, d'acteurs et de politiciens. Femmes, amies, partenaires, mères et filles des dockers licenciés ont constitué l'Association de soutien des grévistes «Women of the Waterfront» (Femmes sur les quais).

Le MUA a également intenté un procès en justice. Venant à son aide, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a déposé une plainte auprès de l'OIT contre le Gouvernement australien. La CISL a déclaré que les travailleurs avaient été licenciés parce qu'ils étaient syndiqués. Cette action a été soutenue par l'ITF et la Centrale syndicale nationale australienne (ACTU).

La législation du travail en Australie restreint les possibilités d'action de solidarité des syndicats. Par conséquent, il était très important de mobiliser la solidarité internationale si l'on voulait remporter ce conflit. «Les dockers au niveau international ont montré comment on pouvait bâtir la solidarité mondiale pour s'en servir comme arme pendant les conflits de travail. Personne n'a oublié le rôle joué par l'ITF pendant le conflit» a déclaré John Coombs, Secrétaire national du MUA.

L'ITF a adressé des bulletins d'information journaliers aux affiliés et des mises à jour ont été placées sur le site internet de l'ITF. Les travailleurs de nombreux pays ont organisé des manifestations. Certains syndicats ont envoyé de l'argent aux dockers.

Le navire *Columbus Canada*, chargé par une main-d'oeuvre non syndiquée en Australie est arrivé au port de Los Angeles. Les dockers américains, membres du syndicat ILWU, qui est affilié à l'ITF, ont refusé de traverser les piquets de grève formés par 1 500 militants syndicaux. Le navire s'est retrouvé bloqué au large de la côte américaine pendant deux semaines. Il a finalement dû repartir pour l'Australie sans avoir pu décharger sa cargaison qui contenait notamment 60 conteneurs de viande et produits laitiers.

Des centaines de manifestants syndicaux japonais ont accueilli le navire *Australian Endeavour* pour protester contre l'utilisation de dockers non syndiqués. En Hollande, le déchargement du *Botany Bay* a été retardé de plusieurs heures. Un autre navire australien a été détourné de Bombay après que le syndicat de dockers affilié à l'ITF ait annoncé son intention de le boycotter.

La compagnie et des gouvernements ont porté plainte contre l'ITF mais les affiliés de l'ITF dans de nombreux pays ont maintenu leur campagne de solidarité. Finalement la pression d'une solide mobilisation locale et internationale a obligé la compagnie à signer un accord avec le syndicat.

Le conflit des dockers australiens a montré l'importance d'une action internationale bien coordonnée. Des organisations comme l'ITF, le MUA, l'OIT, l'ACTU et la CISL ont chacune joué leur rôle et se sont tenues informées. C'était également une campagne qui a permis d'unir d'une manière positive les activités locales et mondiales.



## «Injustice au goût amer» : Conflit LSG/SkyChef

LSG/SkyChef est la principale société de catering aérien dans le monde. Elle fournit des plateaux à 260 compagnies aériennes internationales. Ses cuisines sont établies dans plus de 200 pays.

Pénalisés dans leurs salaires et conditions de travail, les employés de la compagnie à l'aéroport britannique de Heathrow ont organisé une grève légale de 24 heures en 1998. La plupart des employés étaient des femmes asiatiques, membres du Transport and General Workers' Union (TGWU). La compagnie les a licenciés. Pendant 18 mois, les travailleurs ont organisé un piquet de grève à Heathrow. Beaucoup d'autres syndicalistes, politiciens et militants sont venus rejoindre leurs rangs en signe de solidarité.

La compagnie a engagé des briseurs de grève afin que la production ne soit pas affectée. Cela a affaibli les possibilités de représailles des travailleurs licenciés. Par ailleurs, le système britannique de la législation du travail ne leur était guère favorable : ils avaient peu de chances de retrouver leur emploi dans le cadre d'une action en justice. La solidarité internationale était donc essentielle pour permettre aux travailleurs d'exercer de réelles pressions sur la compagnie.

L'ITF a identifié les propriétaires de LSG/SkyChef à Heathrow. Le syndicat allemand ÖTV, qui est affilié à l'ITF, a joué un rôle important pour faire monter la pression sur la société mère LSG Service Holding basée en Allemagne. Cette compagnie ne détient que 25 % de LSG/SkyChef mais a accepté la responsabilité morale du conflit à Heathrow. La direction allemande a accepté de négocier avec le TGWU et l'ITF dans le cadre d'une série de rencontres.

Entre temps, des syndicats canadiens ont exercé des pressions sur une autre société de catering canadienne, ONEX. Cette dernière envisageait de racheter Air Canada et Canadian Airlines pour opérer une fusion. Elle ne voulait pas que le syndicat s'oppose à son appel d'offre. En se renseignant sur le conflit à Heathrow, les syndicats canadiens ont pu utiliser tout leur poids pour faire pression sur la compagnie.

Des syndicats danois ont également exercé des pressions sur la direction allemande de LSG. Leur compagnie aérienne nationale SAS s'apprêtait à sous-traiter la restauration à LSG/SkyChef. Dans le cadre des négociations sur ce transfert, les syndicats ont demandé ce que devenait le conflit à Heathrow.

L'ITF a identifié les compagnies aériennes qui étaient clientes de LSG/SkyChef. Les affiliés de l'ITF ont alors distribué des tracts aux passagers qui ont été invités à signer une déclaration en faveur de la défense des droits des travailleurs.

Les travailleurs n'ont pas retrouvé leur emploi mais ils ont été indemnisés. Ce n'est pas rien quand on sait que pendant des mois, la compagnie refusait même de reconnaître qu'il y avait un conflit. La solidarité internationale a permis d'ouvrir les négociations et d'obtenir quelques avantages pour les travailleurs licenciés.

*«Cela n'aurait pas été possible sans le soutien d'autres syndicats, aussi bien en Europe qu'en Amérique du Nord. Cela montre que même de grands syndicats comme le TGWU ont besoin de la solidarité internationale»* a déclaré un membre du TGWU à l'occasion de l'Université d'été de l'ITF.



# Syndiquer les non-syndiqués

**«Nous devons pouvoir offrir un réel service au secteur non structuré. Nous voulons faire en sorte que les travailleurs dans le secteur des taxis bénéficient des programmes d'éducation syndicale. Il faut qu'ils connaissent mieux les droits des travailleurs.»**

*Organisateur national des employés du taxi du South African Transport and Allied Workers' Union (SATAWU)*

La mobilisation de la solidarité internationale s'appuie sur une solide présence syndicale locale. Toutefois, dans de nombreux pays, il n'y pas de syndicats puissants.

Beaucoup de syndicats doivent lancer des campagnes de recrutement pour syndiquer les non-syndiqués. Toutefois, le taux de syndicalisation reste faible dans le secteur informel, chez les exploitants artisans, les travailleuses, les travailleurs des transports non traditionnels et tous ceux qui d'une manière générale restent en marge des syndicats.

Ainsi, de plus en plus de femmes entrent sur le marché du travail dans le transport. Toutefois, les syndicats restent dominés par les hommes. Beaucoup d'affiliés ne se soucient pas assez de répondre aux besoins et préoccupations des travailleuses. Les femmes en général



n'ont pas été pleinement intégrées dans les syndicats et font souvent les frais de l'hostilité et du harcèlement de leurs collègues masculins.

**«Les syndicats qui ne luttent pas pour défendre les droits de leurs adhérentes mettent en jeu leurs effectifs et les conditions de travail et salaires de tous les travailleurs. C'est notre rôle de veiller à ce que cela n'arrive pas. Les syndicats ont besoin des femmes et les femmes ont besoin des syndicats !»**

*Sarah Finke, Responsable des femmes de l'ITF*

L'organisation des travailleurs des secteurs informels n'est pas sans poser des problèmes aux syndicats. Il faut recentrer le débat. Ainsi, s'il n'y a pas véritablement «d'employeurs» dans le sens traditionnel du terme, qu'est-ce que les syndicats peuvent offrir ? Quels avantages peut-on tirer de l'adhésion syndicale ? Est-ce qu'un exploitant-artisan ou un travailleur informel est un «travailleur» ou un entrepreneur ? Devrait-il adhérer à un syndicat ou à une chambre de commerce ?

En réalité, et surtout dans de nombreux pays en développement, les associations de travailleurs dans le secteur informel présentent des caractéristiques communes à la fois aux syndicats et aux fédérations patronales.

Les syndicats des transports routiers ont déployé de nouvelles tactiques pour s'adresser aux travailleurs non syndiqués :

- **A Luxembourg, une campagne spéciale «en tête à tête» pendant laquelle des travailleurs syndiqués parlaient à des travailleurs non syndiqués à titre individuel a permis d'enregistrer une progression des effectifs de 10 %.**
- **En Finlande, les syndicats se rendent dans des écoles de formation professionnelle pour parler aux apprentis conducteurs et aux employés des services administratifs.**
- **Des affiliés africains ont distribué à titre symbolique les cartes ITF de conducteur international pour montrer les avantages associés à une représentation internationale.**
- **Plusieurs séminaires éducatifs en Asie du Sud ont aidé divers syndicats à recruter de nouveaux membres.**
- **Les syndicats japonais ont distribué des tracts à des chauffeurs professionnels sur des zones de repos**
- **Aux Etats-Unis, le syndicat Teamsters a permis l'adhésion d'associations d'artisans transporteurs.**

## Organiser les travailleurs du secteur informel

Le secteur non structuré des services de transport est en pleine expansion, partout dans le monde. Taxis, minibus, rickshaws et beaucoup d'autres véhicules sont exploités à titre individuel. Que leurs conducteurs soient des artisans ou des employés du propriétaire ou d'une compagnie, ils n'ont guère d'associations à qui s'adresser. De ce fait, les conditions de travail sont déplorables et dangereuses.

Les travailleurs des secteurs informels ont besoin du soutien des syndicats. Et les syndicats ont besoin du soutien des travailleurs informels. Si ces activités se développent en marge des syndicats, les conditions à long terme des travailleurs informels risquent de mettre en danger les accords négociés par les syndicats.

Certains syndicats ont coopéré avec des associations de travailleurs informels et des groupes d'entraide. Cela peut prendre différentes formes - il peut s'agir de coalitions mais également de groupes de travail sur un thème donné ou d'alliances stratégiques avec des associations de femmes, de jeunes, de groupes sociaux, de petites entreprises ou autres. Les syndicats peuvent les aider en terme d'éducation, formation, travail juridique ou demande de sources de financement. Les syndicats doivent par ailleurs renforcer leurs structures pour rester en contact avec les travailleurs «informels», en adoptant des politiques et stratégies appropriées et en désignant des personnes contacts.

«L'objectif stratégique initial lorsque l'on contacte des travailleurs du secteur non structuré ne devrait pas être une adhésion syndicale formelle mais un mode de coopération et l'identification d'intérêts mutuels. Il est souhaitable d'adopter une démarche progressive afin de ne pas effrayer les personnes intéressées en mentionnant les cotisations syndicales», conseille le Dr Jörn Altmann, qui a étudié ces questions.

*Extrait de Transport International n° 4, 2001*

## Tendre la main aux conducteurs dans les ports

KB Bajpai, Secrétaire du Transport & Dockworkers' Union, Bombay, Inde, explique comment son syndicat a tissé des liens avec les non-syndiqués :

«Jadis, les travailleurs des ports et des docks étaient les seuls membres de notre syndicat. Puis, lorsque la conteneurisation est apparue en 1987, nous avons compris que nous devions également rassembler sous notre bannière les travailleurs des transports concernés par les activités portuaires. Les exploitants de camion, comme une mafia, contrôlaient totalement les conducteurs et le reste du personnel, qui rechignaient à se présenter dans les bureaux du syndicat alors que nous avions déjà établi le contact.

Nous sommes alors littéralement sortis pour rencontrer ces travailleurs tard le soir à leur domicile et parler avec eux, en leur assurant qu'ils ne subiraient aucunes représailles s'ils adhéraient au syndicat. Nos efforts ont lentement porté leurs fruits, et nous avons pu en recruter 50 à 60, qui ont formé notre noyau.

Nous avons rédigé un cahier de revendications pour les opérateurs, qui ont tenté de mettre sur pied un syndicat à leur solde, mais nous avons résisté et leur avons remis un préavis de grève, qui a abouti à une action concrète. Le principal opérateur, Natvar Parikh, a accepté la négociation et a signé une convention. Cependant, lorsque nous avons abordé les délais de paiement, il a imposé un lock-out. En guise de réponse, nous avons indiqué aux neuf opérateurs que le syndicat allait les boycotter.

Pendant deux mois, le syndicat a mené le combat jusqu'à ce que les employeurs fléchissent. Nous avons conclu avec les agents maritimes et le gouvernement un accord, qui régissait les salaires et les conditions de travail de nos membres et les assimilait à des salariés normaux. Aujourd'hui, la majorité des travailleurs des transports dans notre port sont membres du syndicat. Les travailleurs syndiqués assument une responsabilité et doivent se serrer les coudes lorsqu'il s'agit d'organiser les travailleurs non syndiqués.»

*Extrait de Transport International n° 6, 2001*

## Les femmes qui transportent le monde

«Les femmes qui transportent le monde» est une campagne organisée par l'ITF au niveau mondial pour obtenir de meilleurs droits à l'emploi pour les travailleuses des transports. Il s'agit également d'encourager davantage de femmes à participer aux activités syndicales. *«C'est la première fois que nous avons demandé aux syndicats de faire campagne sur une question qui affecte tous les modes de transport et tous les lieux de travail dans ce secteur»*, a déclaré David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF.

L'ITF a effectué une enquête auprès des affiliés pour identifier les sujets de campagne. L'étude a confirmé que les travailleuses des transports étaient victimes d'une réelle discrimination sur le lieu de travail.

Pendant la première année de la campagne, les syndicats ont identifié des cibles spécifiques pour réduire les inégalités entre les travailleurs et les travailleuses. Ils ont également organisé des activités éducatives pour leurs membres. L'ITF a appuyé la campagne en distribuant des affiches et cartes postales axées sur la campagne.

A l'occasion de la Journée internationale de la femme en 2001, de nombreux affiliés de l'ITF ont organisé des activités pour promouvoir les droits fondamentaux des femmes. Des rassemblements ont eu lieu au Burkina Faso, en Guinée, en Côte d'Ivoire et au Niger. Au Brésil, une campagne ciblait plus particulièrement la santé des femmes employées dans le transport aérien. En Nouvelle-Zélande, des travailleuses de l'aviation ont réclamé des services de garde d'enfants. Plus de 50 pays ont participé aux manifestations.

En 2002, la Journée d'action va focaliser sur l'organisation des jeunes travailleuses qui, pour beaucoup, ne sont pas encore syndiquées.

*«Que l'on s'élève contre les formes de discrimination et de harcèlement ou l'absence de services de garde d'enfants, cette manifestation a permis de mettre en évidence les préoccupations des femmes au niveau mondial.»*

*Sarah Finke, Responsable des femmes de l'ITF*

L'ITF a constitué un réseau international des femmes, ce qui permet aux militantes dans les syndicats des transports d'échanger régulièrement des informations. Chaque syndicat de l'ITF a été invité à nommer une personne contact pour le réseau. Ces personnes contacts identifient les secteurs où le syndicat compte des adhérentes et s'efforcent de développer des structures pour les femmes, leur recrutement et des mesures positives pour les adhérentes du syndicat. C'est une lourde tâche. Elles sont également les mieux placées pour évaluer l'utilité du travail de l'ITF pour les femmes membres des syndicats.

Vous trouverez davantage d'informations sur les activités de l'ITF visant à promouvoir la participation des femmes dans les syndicats du transport en vous référant au Manuel de référence de l'ITF *«Les femmes qui transportent le monde»*.



# Planifier les campagnes

La planification d'une bonne campagne prend du temps. Elle doit avoir des objectifs bien définis et réalistes, de même que dans la plupart des cas un aboutissement précis.

## Thème central

Pour qu'une campagne soit effective, on doit savoir avec précision sur quoi elle porte. La plupart des campagnes réussies sont axées sur un thème central qui peut mobiliser un maximum de travailleurs parce qu'ils se sentent très concernés. Ainsi, la fatigue des conducteurs dans les transports routiers est un problème commun partout dans le monde. Vouloir englober trop de questions différentes risque de créer la confusion.

Un bon thème de campagne est également une revendication qui peut aboutir, du moins en partie. Rien n'est plus démoralisant que de perdre une lutte importante parce que la cause défendue est certes juste mais ne peut être gagnée. La campagne devrait rechercher des améliorations concrètes pour les membres des syndicats, ce qui leur donne un sens de pouvoir réel par le biais d'une action collective et permet de modifier les rapports de force.

## Cibles

La campagne peut viser des employeurs spécifiques, le gouvernement ou diverses institutions. L'économie mondiale a produit des cibles facilement identifiables, notamment les sociétés multinationales qui participent à la privatisation ferroviaire ou les compagnies aériennes qui ne s'investissent pas assez dans la lutte contre la rage de l'air. Il est important d'identifier leurs points faibles, par exemple la crainte de ternir leur image de marque ou de perdre la confiance des investisseurs. Une bonne campagne cible également ceux qui sont en mesure de prendre des décisions en faveur des syndicats comme les clients importants, les grandes banques et les sociétés financières.

## Alliés

On doit également identifier les alliés de la campagne séparément des cibles. Il peut s'agir d'autres syndicats, d'associations d'usagers, d'organisations locales, de politiciens, de médias, de mouvements écologiques, d'organisations de travailleuses, de consommateurs, d'avocats proches des milieux syndicaux, de chercheurs, d'universitaires, etc. Il faut voir comment on peut obtenir un soutien maximum de chacun de ces alliés.

## Activités

Les activités de la campagne devraient être clairement définies. Comme on a pu le voir lors des journées d'action mondiale de l'ITF, ce ne sont pas les possibilités qui manquent. On peut citer les manifestations sur le lieu de travail, les meetings, les défilés, les barrages, les arrêts de travail, les pétitions, la distribution de tracts, les expositions statiques et mobiles, les démarches auprès du gouvernement, les réunions avec la direction, etc. La presse et les médias doivent être informés en permanence. Dans le cadre d'une campagne internationale, les tactiques déployées par chaque syndicat peuvent varier selon les circonstances locales.

## Faire participer les membres

Aucune campagne mondiale ne peut réussir sans la participation active des travailleurs. Beaucoup de travailleurs ont l'expérience des campagnes locales mais le concept d'une campagne mondiale est peut-être nouveau pour eux. Ils ont besoin de comprendre l'objectif de la démarche mais doivent également participer au développement des formes d'action appropriées. Les travailleurs peuvent être impliqués de différentes manières :

- **Organisation de programmes d'éducation locaux ou réunions consacrées aux campagnes.**
- **Contacts avec des syndicats des transports qui ont l'expérience des campagnes mondiales et qui sont invités à partager leurs expériences avec les membres du syndicat.**
- **Envoi de militants de la base auprès d'autres militants plus expérimentés pour qu'ils se familiarisent avec ce type d'initiative.**
- **Veiller à ce que les militants de la base participent aux comités de campagne.**

## Ressources

Quelle que soit l'ampleur de la campagne, les syndicats ont besoin de disposer de ressources adéquates aux niveaux local et international. Il est important d'identifier les ressources dont vous disposez, vos besoins et où vous pouvez obtenir éventuellement une aide supplémentaire.



## Plan de campagne

---

- Identifiez les objectifs du syndicat
- Identifiez les préoccupations des travailleurs et du syndicat
- Développez le thème de la campagne
- Sélectionnez les cibles et analysez leurs forces et faiblesses
- Analysez vos propres forces et faiblesses
- Sélectionnez vos alliés et essayez de voir comment vous pouvez obtenir un soutien maximum
- Identifiez les ressources disponibles
- Déterminez un calendrier pour la campagne
- Développez les stratégies de la campagne
- Développez des tactiques adaptées à vos stratégies
- Organisez un système efficace de communications pour la campagne
- Évaluez vos stratégies
- Développez de nouvelles tactiques adaptées aux nouvelles stratégies

*Extrait de «Campaign Planning» par Andy Banks et Teresa Conrow*

## Quelques principes utiles pour la campagne

---

- Tout commence avec les membres
- Les objectifs de la campagne sont présentés comme une lutte pour la justice sociale
- Choisissez un objectif réalisable, du moins en partie
- Prenez également pour cible ceux qui peuvent prendre des décisions en faveur des syndicats
- Effectuez des recherches et notamment projetez une image mondiale de vos cibles
- Développez une stratégie qui focalise sur les points vulnérables de la cible
- Montrez au public que votre cause est juste et réalisable
- Encouragez la participation des éléments clés de la communauté dans son ensemble
- Commencez par des tactiques modestes, à faible risque, et augmentez l'intensité au fur et à mesure que la campagne progresse
- On n'arrête jamais ! Il faut maintenir une pression constante, en changeant fréquemment de cap.

*Extrait de «Principles of Strategic Campaigns» par Andy Banks et Teresa Conrow*

# Education et formation

La mondialisation oblige les éducateurs syndicaux à réagir rapidement à ce nouvel environnement : Comment aider les membres des syndicats à mieux comprendre les développements mondiaux pour leur donner la confiance nécessaire qui leur permettra de coopérer efficacement en solidarité avec les syndicats et travailleurs d'autres pays ? Les représentants et négociateurs syndicaux à tous les niveaux de l'organisation syndicale ont besoin de développer des compétences internationales.

Les représentants et membres des syndicats dans les différentes branches de transport ont des besoins différents en matière d'éducation. Dans les secteurs maritime et aérien, les travailleurs sont conscients du caractère international de leur industrie. Dans le transport routier et ferroviaire, l'impact de la mondialisation est plus récent. Les travailleurs de ces secteurs n'ont pas nécessairement été exposés immédiatement aux opérations internationales de leur industrie.

Certaines activités éducatives sont relativement élémentaires. Une introduction générale à la mondialisation économique et au mouvement syndical international peut être intégrée à un large éventail de programmes d'éducation syndicale locale plus généralisés. Les travailleurs apprécient rapidement l'importance de ces questions.

Mais cela n'est pas sans danger. Parfois un programme d'éducation peut ne pas prêter suffisamment attention aux circonstances locales ou aux besoins spécifiques des travailleurs du transport concernés. Par ailleurs, se contenter de mettre en avant l'immense puissance et richesse des sociétés mondiales peut démoraliser les travailleurs qui se sentent impuissants. Les programmes d'éducation doivent examiner des exemples de solidarité internationale concrète qui permettent de donner confiance et montrent ce que l'on peut obtenir.

## Quelques mesures simples

Les syndicats peuvent lancer quelques initiatives simples, et sans doute évidentes, pour aider à prendre de l'assurance et mieux comprendre la solidarité internationale. Même les syndicats qui ne disposent que de ressources limitées peuvent donner une orientation internationale à leur éducation sans que cela soit coûteux, tout en se révélant efficace :

- **Invitations de syndicalistes d'autres pays.** Lorsqu'une réunion syndicale se prête à cet exercice, envisagez d'inviter des syndicalistes d'autres pays - pas nécessairement les hauts dirigeants mais peut-être des représentants sur le lieu de travail. Il peut s'avérer particulièrement utile d'inviter des collègues d'autres pays disposant d'une expérience directe des industries, employeurs, sections ou campagnes donnés.
- **Informations et articles internationaux dans les publications syndicales.** Souvent les travailleurs ne voient jamais les publications de l'ITF. Les rédacteurs des magazines et bulletins syndicaux peuvent reproduire localement des articles et informations, en particulier s'ils ont accès au site internet de l'ITF. Les syndicats qui disposent d'un site internet peuvent mettre en évidence et actualiser régulièrement les liens avec le site internet de l'ITF, ou les sites créés par d'autres affiliés.
- **Réunions d'éducation avant et après les manifestations internationales.** Même si de nombreux délégués qui assistent à des réunions internationales rédigent un rapport pour distribution interne, on devrait profiter de l'occasion pour organiser des séances éducatives. Aussi bien avant qu'après les réunions à l'étranger, les membres peuvent participer à des débats sur ces questions. Il est particulièrement important de démystifier les activités syndicales internationales et d'encourager la participation démocratique des travailleurs.



## Renforcer les programmes d'éducation syndicale

Beaucoup de responsables de l'éducation souhaitent voir comment les questions liées à la mondialisation et à la solidarité internationale peuvent être introduites dans les programmes d'éducation syndicale. Cela peut se faire dans le cadre de cours spécialisés, en intégrant de nouveaux modules internationaux au sein de programmes existants, ou en invitant des représentants syndicaux d'autres pays à participer aux programmes d'éducation.

Le développement de l'éducation en matière de solidarité internationale a largement profité des facilités offertes par internet. Internet peut être utilisé comme source de supports pédagogiques développés par d'autres pays. Il permet également de participer à des programmes d'éducation organisés au niveau international. Il permet aux éducateurs de rester en contact entre eux. Tout cela facilite l'organisation de programmes d'éducation internationale avec la participation d'affiliés de l'ITF de différents pays.

Certains responsables de l'éducation syndicale et éducateurs ont déjà eu l'occasion de traiter la mondialisation dans le cadre de leurs programmes d'éducation internationale. Plusieurs problèmes et difficultés sont apparus :

### ■ Comprendre l'angle mondial à partir du local.

Beaucoup de syndicats ont souligné l'importance de s'appuyer sur l'expérience et les connaissances des travailleurs qui participent à l'éducation. On doit aussi reconnaître la valeur de cette expérience. Profiter et s'inspirer de l'expérience locale, plutôt que de dépendre de compétences extérieures, est au cœur de la tradition de l'éducation des travailleurs. Même lorsque le sujet traité a un caractère international, ces principes restent valides. Par exemple, on peut demander aux travailleurs de comparer leurs expériences en matière de négociation avec les employeurs de sociétés transnationales. Toutefois, il est plus difficile de

profiter de l'expérience des travailleurs lorsque l'on parle du mouvement syndical dans d'autres pays ou lorsque l'on discute les activités des organisations syndicales internationales, à moins que ces participants aient une expérience internationale directe en la matière.

### ■ Langage, culture et manière d'aborder l'éducation.

Le langage et la culture pédagogiques dans les syndicats varient énormément d'un pays à l'autre et d'une région à une autre. Il faut prendre son temps et faire preuve de sensibilité lorsque l'on cherche à établir une collaboration concrète entre des responsables de l'éducation et des départements pour concevoir et organiser des cours communs en matière de solidarité internationale.

- ### ■ Diversifié, international et pertinent.
- Il est évident qu'un programme d'éducation internationale commun pour les travailleurs des transports, et en particulier dans certains secteurs, doit être suffisamment large pour inclure une vaste gamme de conditions économiques et politiques, des niveaux d'expérience variés, divers degrés d'organisation syndicale, etc. D'un autre côté, l'expérience montre que plus ces cours sont ciblés, plus on peut s'attendre à des résultats pratiques et concrets. Un stage consacré à la «Globalisation» aura sans doute moins d'impact qu'un cours qui aurait par exemple pour thème la «Mondialisation, la Banque mondiale et le transport ferroviaire en Afrique australe».

Pour ces raisons, l'éducation qui vise à encourager une solidarité internationale concrète nécessite un haut niveau de flexibilité, avec une démarche ciblée et locale.



## Universités d'été de l'ITF

L'Université d'été de l'ITF, qui est organisée chaque année, offre la possibilité aux militants de ses affiliés de se rencontrer au-delà des frontières sectorielles et régionales pour participer à des discussions et débats. La première a été organisée à Oxford, Grande-Bretagne, en 1999 alors que la seconde a eu lieu à Berlin en 2000 et la troisième au Danemark en 2001. Une quarantaine de participants assistent à ces universités d'été où se succèdent exposés, ateliers de discussion et activités de groupe.

Parmi les sujets abordés, on peut citer le thème de la mondialisation de l'industrie des transports, la mise en oeuvre de politiques de mobilisation de la solidarité dans les activités des affiliés et la conception et l'exécution de campagnes internationales.

## Mondialisation et projet de développement international, Transport & General Workers' Union, Grande-Bretagne

Le TGWU, l'un des principaux syndicats britanniques, a lancé un projet en 1999 spécialement conçu pour introduire la globalisation et la solidarité internationale dans les programmes d'éducation syndicale. Ce projet s'appuyait essentiellement sur une série de stages d'une semaine en résidence destinés aux délégués du personnel. La plupart venaient de sociétés multinationales. Les discussions portaient sur la mondialisation de leur industrie, le rôle du syndicalisme international et les mesures concrètes qui permettent de développer la solidarité internationale.

Chaque stage était axé sur une branche d'industrie particulière. Un cours pour les travailleurs du transport a été organisé en mai 2001, en étroite coopération avec l'ITF. Des représentants de deux ou trois syndicats d'autres pays ont également participé aux stages. Ce projet a encouragé les délégués syndicaux sur le lieu de travail à s'impliquer davantage dans le mouvement syndical international et dans les activités internationales du TGWU.

Le projet a également développé une page spéciale sur le site internet du syndicat. On peut y trouver divers matériaux pédagogiques préparés pour les cours. Il est conçu de manière à permettre à des membres des syndicats d'étudier par l'intermédiaire d'internet. Les éducateurs syndicaux peuvent établir des modules à partir des cours pour les intégrer dans les programmes d'éducation journalière du syndicat. Ce matériel pédagogique s'adresse essentiellement aux membres du TGWU mais n'importe qui peut le télécharger en visitant le site internet : [www.tgwu.org.uk](http://www.tgwu.org.uk).



# Informations, technologie et langues

Pour que la solidarité internationale soit efficace, il est important que les travailleurs et les syndicats disposent régulièrement d'informations concernant les autres pays. Toutefois, seuls les responsables syndicaux et permanents ont accès habituellement à ces informations.

Internet permet aux syndicats de publier et distribuer des informations très rapidement et à moindres coûts. De nos jours, pratiquement n'importe qui peut y accéder. Ceux qui ne disposent pas d'un ordinateur peuvent utiliser les «Internet Cafés» qui ne se limitent pas aux pays industrialisés puisque des villes dans le monde entier en sont équipées. Et pourtant, de nombreux syndicats et travailleurs dans les pays en développement s'en servent peu. Il est important que les syndicats et travailleurs développent des stratégies pour améliorer leurs communications internationales grâce à cette technologie.

D'un autre côté, l'explosion des communications électroniques risque d'entraîner une surcharge d'informations. Les syndicats ont besoin d'identifier les principaux développements et sources de données. Cela peut prendre du temps et requiert une réelle capacité d'organisation. Le Secrétariat de l'ITF peut apporter sa contribution en distribuant des sources d'informations utiles aux affiliés grâce à son site internet et à ses messages par e-mail ou fax.

Il est possible que des syndicats soient amenés à modifier leurs structures et méthodes de travail pour faciliter les communications et activités internationales. D'une manière générale, les demandes d'aide internationale doivent remonter la hiérarchie depuis le niveau local jusqu'au niveau national, puis jusqu'à l'ITF. La réponse repart dans le sens inverse, allant du niveau national au niveau local. Cela fonctionne bien lorsque les gens sont au courant de la question, sont disponibles au bon moment et peuvent communiquer rapidement avec les responsables ou militants syndicaux directement concernés.

Toutefois, cette «pyramide» d'échanges a souvent tendance à s'écrouler. Si l'on attend que la communication face l'aller-retour, il est parfois trop tard pour agir. Il est parfois nécessaire d'établir un contact direct et immédiat entre des responsables syndicaux ou des délégués du personnel directement impliqués dans un conflit, et le Secrétariat de l'ITF, ou encore entre les travailleurs et les syndicats de plusieurs pays.

Il n'est pas facile d'établir des réseaux de solidarité. Il faut d'abord identifier les candidats possibles, les former, les équiper des moyens de communication nécessaires (ordinateurs, branchement internet, etc.). Ensuite, il faut aussi régler des questions politiques épineuses. Par exemple, quelle est la hiérarchie de responsabilité entre ces personnes et leurs syndicats respectifs ? Quel est le pouvoir de décision de ces réseaux ? Il est donc important de définir les fonctions et responsabilités de chacun afin que les rapports

s'établissent dans un cadre transparent de prises de décision politiques, de notifications et de responsabilités. Les responsables syndicaux nationaux et locaux et les responsables de l'ITF doivent tous connaître les limites de leurs champs d'action respectifs.

Même en l'absence de réseaux de solidarité internationale, les syndicats peuvent prendre quelques initiatives pour faciliter les communications. Ainsi, les participants des réunions ITF peuvent échanger leurs adresses postales, e-mail et numéros de téléphone. Cela permet les contacts directs entre les travailleurs et syndicats dans les différents pays.

En nouant de tels liens, on améliore la rapidité et la flexibilité de réaction des membres de l'ITF, ce qui peut sérieusement inquiéter les sociétés transnationales. Les transports jouent un rôle clé dans la chaîne de production et distribution au niveau international. Ainsi, les syndicats des transports doivent être en mesure de mobiliser rapidement la solidarité. Il est également important que les travailleurs dans d'autres industries puissent compter sur l'aide de leurs collègues du transport.

## Langues

L'organisation de la solidarité internationale se heurte souvent aux barrières linguistiques. Les activités de l'ITF qui peuvent être conduites essentiellement en anglais ont un gros avantage par rapport à celles qui nécessitent une traduction. Les informations peuvent être envoyées rapidement par fax ou e-mail. On peut convoquer des réunions à la dernière minute et les documents répondent aux besoins des syndicats et non pas aux délais de traduction de l'ITF.

Beaucoup de documents de l'ITF sont traduits en cinq, six, voire une douzaine de langues, ce qui est fort coûteux. Dans le mouvement syndical, l'ITF a également joué un rôle de pionnier en utilisant dans certains cas la traduction par ordinateur. La qualité de la traduction est très inférieure à celle des traducteurs professionnels et par conséquent ce type de logiciel doit être utilisé avec prudence et pour certains types de documents seulement. Mais il est un fait que cela peut augmenter considérablement notre capacité de produire davantage de documents dans davantage de langues à l'avenir.

Néanmoins, beaucoup d'affiliés de l'ITF ne reçoivent toujours pas les informations internationales dans une langue qui est comprise par la majorité de leurs membres. En outre, ils ne peuvent pas s'exprimer dans leur langue lorsqu'ils assistent à des réunions de l'ITF, ce qui peut décourager certaines personnes d'assister à de telles réunions.

L'ITF a adopté une démarche flexible à l'égard des langues. On évalue les besoins réels des syndicats ou des personnes qui assistent aux réunions et l'on s'efforce d'adapter les services de traduction ou

d'interprétation. Les demandes d'intervention qui parviennent au Secrétariat de l'ITF sont prises au sérieux, quelle que soit la langue utilisée.

Les syndicats doivent également voir ce qui peut être fait au niveau national. Ainsi, les syndicats ne devraient-ils

pas offrir une formation linguistique à leurs responsables, délégués du personnel et membres de la base ? Cela serait un moyen rentable d'améliorer la capacité des syndicats de participer à la solidarité internationale.



## Communications mondiales pour une main-d'oeuvre mondiale : l'ère internet

Ingo Marowsky, Secrétaire adjoint de la Section de l'aviation civile de l'ITF, fut l'un des fondateurs de l'alliance Star Solidarity et le premier coordinateur de son secteur «équipage de cabine» en sa qualité de représentant syndical à Lufthansa. Il a expliqué comment et pourquoi le réseau s'est développé.

*«A la fin des années 90, la compagnie aérienne allemande Lufthansa, United Airlines et trois autres grandes compagnies aériennes internationales ont constitué la «Star Alliance». On a très vite compris la nécessité d'une réponse syndicale. Star Alliance, également baptisé «réseau aérien pour la Terre», englobait littéralement la planète. Les compagnies ne se contentaient pas de combiner leurs dessertes. Les équipes dirigeantes se rencontraient régulièrement pour discuter de questions se rapportant à la société et, ce qui est le plus important, aux employés.*

*Le réseau emploie environ 350 000 personnes représentées par plus de 20 syndicats. Cela a créé un défi sans précédent pour les syndicats. La meilleure solution pour eux revenait à constituer un réseau syndical de la même dimension, une véritable coalition des travailleurs à l'échelle mondiale.*

*Les syndicats ont identifié un besoin constant de communiquer et d'échanger des informations. Internet semblait être la réponse logique. En dehors des tâches journalières qui consistaient notamment à faire la chasse aux rumeurs et à poser des questions, les syndicats avaient besoin d'un système d'échange régulier d'informations standardisées. Le coordinateur du réseau élu a mis au point un formulaire pour soumettre des rapports trimestriels. Les syndicats ont utilisé ce formulaire pour s'informer mutuellement des développements au sein de la compagnie et dans le cadre des négociations, donnant également des précisions sur la progression ou le déclin des effectifs, les changements intervenus sur le lieu de travail et les conditions de travail. Les réponses ont été redistribuées par e-mail dans tout le réseau. Tous les représentants syndicaux pouvaient de cette manière être rapidement mis au courant, quel que soit le fuseau horaire dans lequel ils travaillaient. Il était question de créer un site internet mais l'idée a été abandonnée suite à des problèmes d'accès, de fiabilité et de confidentialité. Toutefois, de nouvelles initiatives «web» sont actuellement envisagées.*

*Ce projet a rencontré un succès énorme. Parfois, les informations échangées entre les syndicats participant prenaient de vitesse les informations échangées entre les membres de la direction. Le fait que les syndicats soient capables de communiquer au plan mondial a même surpris la direction. La structure de réseau a également été adoptée par des syndicats dans des alliances similaires.*

*Les syndicats d'équipages de cabine se trouvent dans une position privilégiée. L'anglais est une langue de communication obligatoire dans la profession et par conséquent les communications internationales sont relativement aisées. Il s'agit d'une main-d'oeuvre réellement mondiale opérant par ailleurs 24 h/24. Cela est vrai pour des centaines de milliers d'autres employés de l'aviation.*

*Même si d'autres travailleurs n'ont pas ces avantages, les échanges e-mail se sont révélés être un mode de communication rapide et pratique. Les syndicats de l'aviation ont montré que les nouveaux défis mondiaux auxquels les syndicats sont confrontés offrent également de nouvelles possibilités à ces mêmes syndicats.»*

# Intégration des activités internationales

**«Si nous ne pouvons pas nous mettre d'accord sur des stratégies et objectifs syndicaux communs, les travailleurs partout dans le monde finiront pas être les grands perdants de la mondialisation.»**

*Représentant d'un syndicat de cheminots allemand, Université d'été de l'ITF*

Les syndicats n'ont pas tous la même attitude à l'égard des activités internationales.

Certains syndicats de l'ITF, dont les membres se trouvent affectés depuis de nombreuses années par les courants de mondialisation, sont profondément engagés dans le travail international qu'ils considèrent comme le prolongement naturel de leur travail d'organisation et de négociation au plan national.

D'autres syndicats accordent une priorité moindre aux activités internationales et considèrent que les réunions internationales de l'ITF sont simplement une occasion de voyager à l'étranger.

Certains syndicats hésitent à envoyer des délégués à des réunions à l'étranger. Il y a de bonnes raisons pour cela - les ressources syndicales sont limitées, les voyages sont coûteux et s'occuper des membres sur le territoire national a la priorité. Même lorsque les réunions sont importantes, certains syndicats ont du mal à justifier le temps et le coût vis-à-vis de leurs membres qui jugent que les voyages à l'étranger sont un luxe.

Au fur et à mesure que la mondialisation affecte les travailleurs et syndicats dans le monde entier, de nombreux syndicats commencent à comprendre la nécessité d'intégrer le travail international (et régional) pleinement avec les activités syndicales journalières. Quelles mesures les syndicats devraient-ils prendre pour améliorer leur démarche à l'égard du travail international ? Les possibilités ne manquent pas :

- **Etablissement de structures syndicales consacrées spécifiquement au travail international. Les structures peuvent prendre différentes formes, par exemple un département international ou un comité international.**
- **Confier la responsabilité du travail international à des membres du personnel. Le syndicat souhaitera peut-être élire ou nommer un responsable international. Le syndicat devrait inclure le travail international dans tous les programmes de formation du personnel.**

- **Développement de programmes d'éducation et de formation pour les délégués du personnel et membres du syndicat sur les questions internationales.**
- **Veiller à ce que le budget du syndicat prévoie le financement d'activités internationales.**
- **Promouvoir la culture de l'internationalisme dans toutes les structures syndicales et intégration d'une perspective internationale dans toutes les activités syndicales. Ainsi, les médias du syndicat doivent contenir des informations et articles portant sur des questions internationales.**
- **Promouvoir l'utilisation d'internet pour les communications internationales.**
- **Encourager les délégués du personnel et représentants syndicaux à participer au réseau de solidarité internationale.**
- **Veiller à ce que les délégués syndicaux qui participent aux réunions internationales de l'ITF soient bien préparés à l'avance et aient la possibilité de faire un rapport à leur retour et d'assurer un suivi.**
- **Développer une coordination nationale entre les affiliés de l'ITF.**
- **Maintenir des contacts réguliers avec l'ITF, distribuer les publications de l'ITF, etc.**

La préparation est cruciale. L'ITF distribue des conseils, manuels et bulletins d'information, toutes les fois que cela est possible. Les syndicats peuvent les utiliser pour expliquer aux membres de la base ce que l'on attend d'eux et pourquoi.

# Thèmes fondamentaux à débattre

- Pouvez-vous citer une occasion récente où votre syndicat aurait pu être plus efficace dans une campagne s'il avait mieux intégré la perspective mondiale ? Après réflexion, qu'est-ce qui aurait pu être amélioré ?
- Comment les activités internationales pourraient être mieux intégrées dans le travail journalier de votre syndicat ?
- Quelles mesures votre syndicat pourrait prendre pour améliorer son efficacité pour soutenir les campagnes de l'ITF ?

## Activité 1 : Mobilisons la solidarité

Le document «Mobilisons la solidarité» adopté à l'occasion du Congrès de l'ITF en 1998 à Delhi contenait un certain nombre de recommandations importantes pour les syndicats affiliés à l'ITF. On peut notamment citer les points suivants :

1. Tous les syndicats de l'ITF devraient inclure dans leur programme d'éducation des modules sur les questions internationales.
2. Les activités éducatives devraient accorder la priorité aux techniques de mobilisation de la solidarité internationale.
3. Les affiliés, le cas échéant, devraient envisager de constituer des Comités ITF de coordination nationale.
4. Les affiliés et également l'ITF devraient accorder davantage de priorité au travail de campagne.
5. Les affiliés devraient veiller à ce que :
  - les gens qui participent aux réunions internationales sont suffisamment qualifiés et motivés pour y participer.
  - les membres comprennent bien la nécessité d'intégrer les aspects internationaux avec les activités d'organisation et de négociation au niveau national.
  - le syndicat doit consacrer des ressources suffisantes au niveau financier et humain pour les activités internationales.

Photocopiez et distribuez ces déclarations ou affichez-les sur un tableau.

Demandez aux participants, peut-être en groupes restreints, de discuter les questions suivantes :

- Parmi ces recommandations, lesquelles selon vous ont été adoptées par votre syndicat avec succès ?
- Si de nouvelles politiques ont été adoptées, quels ont été les résultats concrets ?
- Si aucune nouvelle politique n'a été adoptée, à quels obstacles s'est-on heurté et comment peut-on les résoudre ?

## **Activités 2 : Dix mesures concrètes en faveur de la solidarité internationale**

**C'est une activité relativement longue qui est tout à fait adaptée pour la fin d'un stage ou séminaire, ou lorsque les participants ont besoin de participer à des échanges et de se déplacer. C'est également un excellent exercice «interactif» pour des groupes plus importants qui comptent plus de 16 participants.**

**Divisez les participants par paires. Donnez à chaque paire dix grandes cartes et un stylo feutre. Demandez à chaque paire de consacrer 15 à 20 minutes aux exercices suivants :**

**En utilisant les cartes, écrivez clairement les dix mesures concrètes les plus importantes qui pourraient selon vous être prises par votre syndicat pour améliorer la solidarité syndicale dans l'industrie mondiale du transport. Vos suggestions peuvent faire référence aux activités sur le lieu de travail ou au niveau national ou international.**

**Encouragez les participants à penser à des activités spécifiques et concrètes. «Plus d'éducation» ou «meilleure communication» est trop vague. Ainsi par exemple, il serait préférable de dire «organisation d'un atelier pour les hauts responsables syndicaux consacré au rôle de l'ITF» ou «production d'un bulletin d'information mensuel qui contient les rapports des réunions internationales».**

**Reprenez toutes les cartes et mélangez-les. Maintenant divisez les participants en groupes de quatre et redistribuez de manière égale toutes les cartes. Chaque groupe devrait disposer d'un maximum de 20 cartes. Demandez à chaque groupe de consacrer 15 à 30 minutes à l'exercice suivant :**

**Examinez et discutez les propositions qui figurent sur ces cartes. Sélectionnez les dix cartes qui selon vous sont les plus importantes et les plus utiles. Débarrassez-vous des cartes restantes.**

**Maintenant mélangez les participants en groupes de huit. Chaque groupe devrait disposer maintenant de 20 cartes. Demandez-leur de répéter la sélection et de se débarrasser des cartes non retenues.**

**Répétez le processus par groupes de 16, etc. jusqu'à ce qu'il ne reste plus que deux groupes importants. Demandez à chaque groupe de nommer une personne qui sera chargée de présenter leur sélection de dix cartes en séance plénière.**

**Fixez les 20 cartes finales sur le tableau. Discutez-les et essayez de vous mettre d'accord sur les dix meilleures démarches concrètes en faveur de la solidarité mondiale. Si nécessaire, organisez un vote.**

# Répertoire des organisations internationales

## Organisations syndicales internationales

### Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

5 Boulevard du Roi Albert II  
B-1210 Bruxelles  
Belgique  
Téléphone : +32-2-224 02 11  
Télécopie : +32-2-201 58 15  
E-mail : internetpo@icftu.org  
Internet : www.icftu.org

### «Global Unions»

Ce groupe réunit les principales organisations du mouvement syndical international, la CISL, les Fédérations syndicales globales (voir ci-dessous) et la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'Organisation de coopération et développement économiques (OCDE).  
Internet : www.global-unions.org

## Global Unions Federations (GUF) - Fédérations syndicales globales (FSG)

### Internationale de l'éducation (IE)

5 Boulevard du Roi Albert II  
B-1210 Bruxelles  
Belgique  
Téléphone : +32-2-224 06 11  
Télécopie : +32-2-224 06 06  
E-mail : headoffice@ei.ie.org  
Internet : www.ei-ie.org

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

Route des Acacias 54  
PO Box 1412  
CH-1227 Carouge-Genève  
Suisse  
Téléphone : +41-22-827 37 77  
Télécopie : +41-22-827 37 70  
E-mail : info@ifbww.org  
Internet : www.ifbww.org

### Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et industries diverses (ICEM)

109 Avenue Emile-de-Béco  
B-1050 Bruxelles  
Belgique  
Téléphone : +32-2-626 20 20  
Télécopie : +32-2-648 43 16  
E-mail : icem@geo2.poptel.org.uk  
Internet : www.icem.org

### Fédération internationale des journalistes (FIJ)

155 Rue de la Loi  
B-1040 Bruxelles  
Belgique  
Téléphone : +32-2-235 22 00  
Télécopie : +32-2-235 22 19  
E-mail : ifj@ifj.org  
Internet : www.ifj.org

### Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM)

Route des Acacias 54 bis  
PO Box 563  
CH-1227 Carouge-Genève  
Suisse  
Téléphone : +41-22-308 50 50  
Télécopie : +41-22-308 50 55  
E-mail : imf@iprolink.ch  
Internet : www.imfmetal.org

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

8 Rue Joseph Stevens  
B-1000 Bruxelles  
Belgique  
Téléphone : +32-2-512 26 06  
Télécopie : +32-2-511 09 04  
E-mail : itglwf@compuserve.com  
Internet : www.itglwf.org

### Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

49-60 Borough Road  
Londres SE1 1DR  
Royaume-Uni  
Téléphone : +44-0207-403 27 33  
Télécopie : +44-0207-357 78 71  
E-mail : mail@itf.org.uk  
Internet : www.itf.org.uk

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

Rampe du Pont-Rouge 8  
CH-1213 Petit-Lancy  
Genève  
Suisse  
Téléphone : +41-22-793 22 33  
Télécopie : +41-22-793 22 38  
E-mail : iuf@iuf.org  
Internet : www.iuf.org

### **Internationale des services publics (ISP)**

45 Avenue Voltaire  
F-01210 Ferney-Voltaire  
France  
Téléphone : +33-50-40 64 64  
Télécopie : +33-50-40 73 20  
E-mail : [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)  
Internet : [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

### **Union Network International (UNI)**

Avenue Reverdil 8-10  
CH-1260 Nyon  
Suisse  
Téléphone : +41-22-365 21 00  
Télécopie : +41-22-365 21 21  
E-mail : [contact@union-network.org](mailto:contact@union-network.org)  
Internet : [www.union-network.org](http://www.union-network.org)

## **Organisations internationales de recherche et éducation syndicales**

### **Global Labour Institute (GLI)**

Ave Wendt 12  
CH-1203 Genève  
Suisse  
Téléphone/Télécopie : +41-22-3446363  
E-mail : [gli@iprolink.ch](mailto:gli@iprolink.ch)  
Internet : [www.global-labour.org](http://www.global-labour.org)

### **Fédération internationale des associations pour l'éducation des travailleurs (FIAET)**

PO Box 8703  
Youngstorget  
N-0028 Oslo  
Norvège  
Téléphone : +47-23 06 12 88  
Télécopie : +47-23 06 12 70  
E-mail : [jmehlum@online.no](mailto:jmehlum@online.no)  
Internet : [www.ifwea.org](http://www.ifwea.org)

## **Informations provenant d'internet**

**LabourStart** est un site internet ([www.labourstart.org](http://www.labourstart.org)) qui fournit des informations journalières sur le mouvement syndical dans le monde entier. Il organise des discussions de forums sur divers sujets. Dix langues sont utilisées et on en encourage d'autres. LabourStart dépend de la participation des militants dans le monde pour envoyer leurs informations.

Le **Cyber Picket Line** est un site internet ([www.cf.ac.uk/socsi/union/](http://www.cf.ac.uk/socsi/union/)) qui contient de nombreuses informations intéressantes. Il y a notamment un répertoire syndical mondial détaillé qui relie les sites internet des différents syndicats. On y trouve également une liste de publications et dessinateurs humoristiques,

centres de recherche, conférences à venir, cours d'éducation syndicale dans des universités. Il a également établi des liens avec un site où vous pouvez mentionner votre grève. Ce site est organisé par Steve Davis, un chercheur de haut niveau du Département de recherche de l'ISP à l'Université de Cardiff au Royaume-Uni. Ce site dépend également de la participation des militants dans le monde entier.

## **Institutions intergouvernementales internationales**

### **Organisation internationale du travail (OIT)**

4 Route des Morillons  
CH-1211 Genève  
Suisse  
Téléphone : +41-22-798 86 85  
Télécopie : +41-22-799 61 11  
E-mail : [ilo@ilo.org](mailto:ilo@ilo.org)  
Internet : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

### **Fonds monétaire international (FMI)**

700 19th Street, N.W.  
Washington DC 20431  
Etats-Unis  
Téléphone : +1-202-623 7000  
Télécopie : +1-202-623 4661  
E-mail : [publicaffairs@imf.org](mailto:publicaffairs@imf.org)  
Internet : [www.imf.org](http://www.imf.org)

### **Banque mondiale**

1818 H Street, N.W.  
Washington DC 20433  
Etats-Unis  
Téléphone : +1-202-477 1234  
Télécopie : +1-202-477 6391  
Internet : [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

### **Organisation mondiale du commerce (OMC)**

Rue de Lausanne 154  
CH-1211 Genève 21  
Suisse  
Téléphone : +41-22-739 51 11  
Télécopie : +41-22-731 42 06  
E-mail : [enquiries@wto.org](mailto:enquiries@wto.org)  
Internet : [www.wto.org](http://www.wto.org)

# Remarques

---

## Remarques

---