



Par Myriam Djegham,  
Secrétaire fédérale du CIEP-MOC Bruxelles

## DÉFIS DE LA SOLIDARITÉ MONDIALE

Il semble de plus en plus dur pour les travailleur.se.s d'obtenir des avancées sociales dans le système économique actuel. La production de biens et de services est volontairement éclatée à travers le monde. Les multinationales peuvent allègrement jouer avec les moins-disant sociaux, fiscaux et environnementaux. Le problème n'est pas tant « la mondialisation » que l'usage qu'en font les capitalistes pour dégager les plus grosses marges de profit qu'ils placent ensuite dans les paradis fiscaux. Ces entreprises gigantesques ponctionnent des bénéfices parfois supérieurs au PIB d'un pays. Par exemple, Énéo<sup>1</sup> mentionnait qu'en 2013 le chiffre d'affaires de GDF Suez était égal au PIB de la Belgique. Cette concentration du capital permet à ses détenteurs de faire la pluie et l'orage dans l'organisation économique et politique avec les conséquences sociales et environnementales que l'on ne connaît que trop bien.

Ce qui est à l'œuvre ne concerne pas seulement l'échelle planétaire, mais cela entraîne des retombées immédiates sur nos vies et sur les réalités des entreprises, y compris publiques, non-marchandes et évidemment sur les PME sur le plan national. A l'intérieur de ce système économique, il est extrêmement difficile de pouvoir « snober » ces mécanismes d'exploitation qu'on retrouve dans les multinationales, sous peine de se faire absorber ou de faire faillite. La concurrence, le dumping social, l'externalisation et la sous-traitance font partie de la gamme d'outils qui permettent au capital de maintenir sa domination.

Nous ne pouvons pas baisser les bras, ni laisser les conditions de vie et de travail de la majorité de la population se dégrader, pas plus que fermer les yeux sur les effets

désastreux de la compétition à tous les étages. Partout dans le monde, de l'Afrique du Sud à la Chine en passant par le Guatemala sans oublier les sans-papiers dans notre pays, les travailleur.se.s cherchent les moyens de défendre leurs droits et de faire entendre leur voix. Les traités et organisations internationales ne peuvent avoir d'effet que s'ils sont appuyés sur un rapport de forces solide sur le terrain.

Pour améliorer les conditions de tou.te.s, il est donc urgent de remettre nos modes d'action et d'organisation sur le métier, pour parvenir à reconstruire ce rapport de forces. Non seulement pour résister aux attaques mais aussi pour conquérir des droits et trouver des réponses aux problèmes environnementaux. Nos stratégies doivent contribuer à renforcer et élargir les luttes, notamment en les internationalisant. Pour être gagnantes, elles doivent être connectées tout le long de la chaîne de production de valeurs, depuis le coupeur de canne jusqu'au distributeur de sucre en morceaux, de la couturière indienne au magasin de la rue Neuve. Refuser le renvoi des travailleur.se.s dos à dos, cela passe aussi par la résistance à tout ce qui les divise et par des connexions fortes entre syndicats d'entreprises concurrentes pour forcer une harmonisation par le haut. Notre solidarité doit systématiquement être renforcée pour faire barrage à leur compétition.

Ce numéro du Chou, élaboré avec Solidarité mondiale, a pour ambition de nous aider à affiner notre analyse des mécanismes internationaux à l'œuvre, des réalités syndicales vécues ailleurs et à donner voix à des réflexions sur les stratégies possibles. Petite goutte dans l'océan des réflexions à mener et surtout des luttes à construire !

<sup>1</sup>MOINIL Franck, Les multinationales dirigent-elles le monde ? Analyses Énéo, 2014/25.  
Énéo est le mouvement social des aîné.e.s lié aux Mutualités chrétiennes.



# LE TRAVAIL DÉCENT EST-IL POSSIBLE DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES ?



Par Stijn Sintubin, chef du département International de la CSC

Les chaînes d'approvisionnement mondiales constituent les systèmes commerciaux et de production les plus développés au monde. Par chaînes d'approvisionnement mondiales, nous entendons les chaînes transfrontalières, diverses et complexes que les grandes entreprises multinationales utilisent pour produire, transporter et vendre leurs marchandises. On pourrait les comparer à une série d'entreprises dans plusieurs pays qui contribuent chacune à la fabrication d'un produit lié à une entreprise multinationale, chaque entreprise étant un maillon de la chaîne. En 2015, Li & Fung a été sacrée championne dans la catégorie « chaînes d'approvisionnement mondiales ». Li & Fung est un fabricant et vendeur de jouets dont la chaîne se compose de plus de 15.000 entreprises réparties dans 40 pays !

La Banque mondiale estime que, en 2013, plus de 500 millions de personnes travaillaient dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les Nations unies estiment que 80% de la production mondiale est liée aux chaînes d'approvisionnement. Au Sud, 400 millions de PME sont associées à ces chaînes mais seuls 9% d'entre elles sont actives dans l'économie formelle...

Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont certes généré une partie de la croissance économique mondiale mais elles sont aussi le lieu par excellence de l'exploitation et des violations des droits humains. Nous gardons tous en mémoire le drame du Rana Plaza en 2013 au Bangladesh. Cette usine faisait partie des nombreuses chaînes de production de grandes enseignes textiles. Son effondrement a provoqué la mort de plus de 1.500 travailleur.se.s.

La catastrophe du Rana Plaza et les incendies mortels de plusieurs entreprises textiles au Pakistan ont changé les mentalités. Les pouvoirs publics, les institutions, les organisations de la société civile et même les entrepreneurs ont reconnu que cette situa-

tion ne pouvait durer: « Les chaînes d'approvisionnement mondiales doivent garantir un travail décent ! ». En 2016, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a amorcé un processus visant à bannir l'exploitation et les violations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En tant que syndicats, nous plaçons beaucoup d'espoir dans le résultat de ce processus.

## Rappelons brièvement la large gamme d'instruments qui permettent d'améliorer et de renforcer la position des travailleur.se.s de ces chaînes :

- *Des initiatives publiques* sont généralement prises par les pouvoirs publics sur le plan légal. La législation nationale se limite aux frontières que les chaînes d'approvisionnement mondiales s'empressent de franchir. Cette approche est donc peu efficace. Les normes internationales du travail – en particulier les conventions de base – de l'OIT constituent toutefois un ensemble de règles universelles que les chaînes d'approvisionnement mondiales sont également tenues de respecter. Certains pouvoirs publics prennent également leurs propres initiatives, comme « The modern Slave act » au Royaume-Uni ou la nouvelle « Loi de vigilance » en France.
- *Les initiatives du secteur privé* sont rares et se limitent plutôt à la Responsabilité sociale des Entreprises, comme des codes de conduites, etc. Ces derniers sont malheureusement vagues et sans engagement.
- Il y a en outre les *initiatives des partenaires sociaux* (syndicats, employeurs et également pouvoirs publics). Les accords-cadres internationaux (ACI) constituent un instrument intéressant mais sous-utilisé. Ces ACI résultent d'un dialogue social entre la fédération syndicale internationale d'un secteur spécifique et la direction d'une entreprise multinationale. Il existe actuellement 80 accords de ce type, conclus notamment avec H&M, Danone, Accor, ENI, Carrefour, Volkswagen, Renault, etc. Ces accords ne sont malheureusement pas suffisamment contraignants mais ils fixent des dispositions sur divers thèmes auxquelles les délégations syndicales peuvent recourir dans les filiales de ces entreprises en cas de violations, de problèmes ou de négociations. Certains couvrent également les chaînes d'approvisionnement mondiales de ces enseignes. Les « Accords contraignants avec les Enseignes » sont



intéressants parce que, comme le nom l'indique, ils sont effectivement contraignants. Quelques exemples: le « Bangladesh Accord on fire and building safety » doit garantir la sécurité des enseignes textiles au Bangladesh. Il a été négocié directement après la catastrophe du Rana Plaza entre les principales enseignes textiles, les syndicats nationaux et internationaux, les ONG (notamment la *Clean Clothes Campaign*) et les autorités du Bangladesh. Le « protocole d'accord sur la liberté syndicale en Indonésie », négocié par quelques syndicats du secteur textile avec des marques internationales de vêtements, en est un deuxième exemple. Ce protocole garantit la liberté d'action syndicale dans les entreprises liées à la chaîne d'approvisionnement des marques de vêtements. Aux Pays-Bas, les conventions sectorielles, des accords conclus entre les autorités, les employeurs et les travailleurs en faveur de la transparence de la chaîne, vont également dans la bonne direction.

- En guise de dernier outil, il y a également les *initiatives multilatérales émanant d'institutions internationales*, comme la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT, les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le *Global Compact* des Nations Unies, etc. Ces instruments sont intéressants mais ils constituent souvent des processus de traitement des plaintes compliqués et trop longs.

### Pourquoi tant d'instruments ne parviennent-ils pas à enrayer les violations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ?

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le caractère facultatif de la plupart des instruments est au cœur du problème. Les chaînes sont très diverses, complexes et souvent opaques. Nous ignorons souvent quelle entreprise produit (même secrètement) pour quelle chaîne ou enseigne. Les travailleurs et les syndicats ne disposent pas de ces informations. Bref, il y a un manque total de transparence. En outre, les travailleurs et les syndicats sont peu informés de l'existence de ces instruments et ils n'y recourent donc pas ou pas suffisamment. Les ACI font également l'objet de critiques récurrentes: ces accords conclus au niveau international ont souvent été négociés dans un bureau et ne sont pas connus des travailleurs et des syndicats de l'entreprise concernée; ou encore il y a trop peu de syndicats forts organisés au sein de l'entreprise, ce qui vide les ACI de leur substance.

### Ce constat peut paraître très négatif mais nous gardons espoir. Certaines initiatives efficaces fonctionnent, même au niveau national. En voici deux exemples:

- La campagne « *#vêtementsclean* » de Wereldsolidariteit et Solidarité Mondiale (WSM) entend inciter plusieurs entreprises belges du secteur textile à s'affilier à la *Fair Wear Foundation* (FWF), en exerçant des pressions et en menant une action collective. La FWF est une organisation qui contrôle et encourage les entreprises à veiller à la transparence et à l'ajustement de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales afin d'éviter toute forme d'exploitation et les violations des droits humains.
- Le CCAWU, un syndicat du secteur textile au Cambodge, plusieurs ONG et des syndicats (dont WSM et la CSC) collaborent. Lorsque des violations des droits de l'Homme sont constatées dans des entreprises textiles cambodgiennes, ils déposent plainte auprès des enseignes ou en exercent des pressions sur leurs chaînes de vente. Ces démarches portent leurs fruits.



### Quelle stratégie pour l'avenir ?

Certains des processus en cours au niveau international peuvent déboucher sur des instruments vraiment utiles et contraignants qui permettraient d'instaurer le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Parallèlement au processus de l'OIT, les Nations Unies en ont amorcé un autre afin de conclure un « Traité contraignant sur les entreprises transnationales et les droits humains ». Le concept de « Due Diligence » ou « devoir de protection » est un élément très intéressant de ce traité, ainsi que dans la « Loi de vigilance » française. Ce devoir de protection contraint les entreprises, grandes ou petites, à élaborer une stratégie claire et un plan, et à apporter éventuellement les ajustements nécessaires afin que leurs actions n'entraînent plus désormais des violations des droits humains, des catastrophes environnementales, etc. dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'avenir se profile clairement dans les traités globaux, mondiaux ou sectoriels, ayant un caractère obligatoire et contraignant. Une fois que ce type de cadres sera mis en place, le défi pour les mouvements syndicaux consistera à diffuser les informations auprès des travailleurs afin qu'ils connaissent et utilisent ces cadres.



# LES LUTTES SYNDICALES CHEZ H&M EN BELGIQUE



Entretien avec Jalil Bourhidane,  
CNE Bruxelles  
réalisé par Gilles Maufroy,  
CIEP-MOC de Bruxelles

## Quelle est la situation chez H&M en Belgique ?

H&M est l'une des trois plus grandes entreprises du secteur textile en Belgique, au coude à coude avec Zara. Ces entreprises donnent le ton pour le secteur en ce qui concerne les conditions de travail, mais aussi au niveau marketing. H&M est devenu plus grand que Brico et aussi grand que Vandenborre par exemple : ça veut dire que le secteur du commerce est en train de changer, là où traditionnellement l'alimentaire et le bricolage étaient en tête, on voit le textile grandir en importance. Ce sont essentiellement des femmes, jeunes et précaires qui travaillent chez H&M. Les contrats sont ultra-flexibles, avec trois quarts de temps partiel et des horaires fluctuants : il est habituel que sur un trimestre un.e travailleur.se fasse entre zéro et 35 heures selon les semaines. Le salaire reste le même mais c'est très aléatoire au niveau horaire donc. Seuls Zara et H&M continuent à fonctionner comme ça. Les travailleur.se.s perdent de l'argent en plus parce qu'il y a trop d'heures supplémentaires, qui sont plus taxées. Ça c'est le modèle H&M. D'un autre côté ils investissent beaucoup en communication sur le respect des travailleur.se.s du Sud, la labellisation sociale et écologique (des produits, teintures, etc.).

## Justement, quelles sont les règles en vigueur en matière sociale et environnementale ?

D'abord au niveau local belge, il y a les structures de concertation comme le CPPT où l'on peut recevoir des informations sur les produits utilisés. En France, Force Ouvrière a fait tout un travail sur les produits toxiques dans les dépôts. Les travailleur.se.s tombaient malades et plusieurs travailleuses avaient fait une fausse couche à cause de ça. On a réussi à imposer des contrôles par la suite. Il y a aussi les règles européennes, qui obligent l'entreprise à répondre aux travailleur.se.s et consommateur/trices. Les réponses sont terrifiantes mais nous n'avons pas encore les moyens - hors action collective des travailleur.se.s et dénonciation publique - de forcer l'entreprise à changer de produits, dont un certain nombre ne respecte pas les normes européennes.

## Les travailleurs sont avant tout des travailleuses, avec quelles conséquences ?

C'est assez segmenté pour le secteur au niveau global. Les vendeuses sont très majoritairement des femmes. Mais plus on monte dans la ligne hiérarchique, plus il y

a d'hommes et moins il y a de femmes. Les hommes sont majoritairement à temps plein, et leur carrière progresse plus vite. Les responsables de magasin sont souvent des femmes, malgré tout. Dans les dépôts logistiques c'est cinquante-cinquante. L'intérim y est en forte augmentation. Et puis dans la confection ce sont majoritairement des femmes aussi. Ça produit des enjeux



spécifiques, salaires faibles, responsabilités familiales, etc. Et puis il y a la question des violences sexistes évidemment. Dans le commerce et dans le commerce du textile en particulier, le harcèlement sexuel est endémique et nous n'arrivons pas encore à le combattre, à mener des actions collectives syndicales sur ce point spécifique. La culture du viol, de la peur et du silence règne jusqu'ici. Beaucoup de dossiers restent cachés, des accords locaux sont parfois trouvés mais les employeurs veulent aussi garantir la discrétion quand un responsable est écarté. Ceux-ci reçoivent souvent une prime pour garantir leur silence. Les hommes, y compris dans le syndicat, ne voient malheureusement bien souvent pas où est le problème. Et chez nombre de femmes on reste dans une optique individuelle, « à chacune de savoir dire non ». Donc ça reste un gros chantier pour l'avenir. Sur une autre question, comme le port du foulard par exemple, ça a été accepté par H&M, à la fois pour une image multiculturelle et aussi pour entrer au Moyen-Orient. Et par ricochet ça a limité d'autres types de discriminations, quoique dès un certain âge des vendeuses sont poussées vers la sortie, dans tout le secteur. Dans certains magasins les « beaux » sont en contact avec les clients et les autres à l'arrière-plan.

## Et au niveau international, comment s'organisent les travailleur.se.s ?

Au niveau international, on est dans le syndicat international UNI Commerce, qui se réunit trois fois par an, et dans la plateforme ACHact qui réunit aussi des ONG et organisations de consommateur/trices. Les réunions UNI permettent d'essayer de solidariser les salarié.e.s



depuis la production du textile jusqu'à la vente. On se met d'accord sur des chartes internationales, en lien avec les syndicats locaux, par exemple au Cambodge et au Bangladesh, et là nous on appuie ces syndicats qui vont négocier avec le gouvernement. Notre charte internationale défend la solidarité le long de toute la filière textile, de l'agriculteur qui produit les matières premières jusqu'aux magasins en passant par le dépôt, le sous-traitant qui fait les produits, le service de nettoyage et le transport. C'est difficile de se mettre d'accord au niveau syndical dans le Comité d'entreprise européen, parce qu'on y trouve aussi des syndicats pro-patronat. Mais on y parle aussi des travailleur.se.s des pays du Sud. En 2015 il y a eu une grande grève, avec de nombreux morts suite à la répression. Il y a eu un accord signé par H&M, mais suite à ça on a appris que l'entreprise cherchait à déplacer ses dépôts en Ethiopie pour le contourner. Nous avons pu favoriser l'installation de CPPT locaux suite à l'effondrement du Rana Plaza, on a imposé le droit à se syndiquer et à organiser des visites syndicales, même chez des sous-traitants. Sur le terrain H&M cherche toujours à bloquer l'application de cet accord. Au final, ce qui reste déterminant c'est le rapport de forces et une solidarité des luttes. Et là les blocages existent au niveau de certains syndicats. Ce droit de visite syndicale n'existe plus non plus aux USA par exemple, et quand on a voulu organiser une journée d'action de tractage à l'échelle mondiale pour dénoncer ça, on s'est retrouvés face à une division entre les scandinaves (H&M est d'origine suédoise) et le Grande-Bretagne d'une part et l'Europe du Sud avec l'Allemagne d'autre part. Alors on agit via d'autres canaux, comme la plateforme ACHact. On a donc envahi l'accueil de H&M en Belgique pour faire un peu pression et d'autres pays ont bougé aussi.

### Des points forts et des points faibles dans la lutte des travailleur.se.s du secteur ?

Ils parlent de « responsabilité sociale » des entreprises, un concept très flou. Nous pouvons nous appuyer dessus pour leur faire de la mauvaise publicité et attaquer l'image de marque. On a par exemple montré, par des reportages diffusés mondialement, un double discours entre des sites ultra-modernes de l'entreprise, et à deux pas d'autres sites vétustes et hyper-polluants. Ça doit faire partie de notre stratégie, mais comme élément combiné avec différentes étapes d'un rapport de forces, avec des assemblées, avec des grèves, etc. On constate que les médias préfèrent quand on fait une action de solidarité avec les travailleur.se.s du Sud que quand on fait une grève qui bloque les magasins sur des revendications belgo-belges. Donc sur ce genre de sujets, on peut avoir un écho médiatique assez facilement. Ces entreprises n'aiment pas non plus les assemblées du personnel où on explique la dangerosité des produits dans les dépôts, etc. Pour l'instant la priorité de la plateforme plus large

en Belgique ce sont les vêtements de sport (Décathlon, Sports Direct, etc.). On a par contre du mal à solidariser les salarié.e.s de l'entreprise-même avec celles et ceux qui sont sous-traitants dans le nettoyage et la sécurité. Ce sont des commissions paritaires, des centrales et des employeurs différents. Et H&M est un client des entreprises sous-traitantes, ce qui rend ça plus compliqué. Mais ça commence à bouger. Et pourtant, dès que le règlement de travail d'un magasin change, ça influence directement les sous-traitants. Les travailleur.se.s en général dans ce secteur sont très précarisé.e.s, peu qualifié.e.s, c'est déjà difficile de les mobiliser ici sur des enjeux immédiats, pour venir à des réunions hors des heures de travail, etc. Ce sont souvent des femmes qui s'occupent des enfants, et dont le salaire est faible, parfois un complément du salaire plein du mari. On commence ce travail de refaire des assemblées, mieux communiquer, etc. Par ailleurs on est peu implantés chez les travailleur.se.s de bureau, et pas du tout chez les « créatifs », peu nombreux ici. Mais sur un enjeu qui touche directement tout le monde de l'Asie jusqu'à ici, comme les produits toxiques dans les vêtements, là on peut mobiliser. Les maladies de la peau, l'asthme, etc. provoquées par ces produits, c'est impressionnant. Le danger des labels c'est de « marchandiser », avec du greenwashing etc., les aspirations à la justice sociale et à l'écologie. D'un autre côté, la course au profit empêche une réelle application de ces normes, et donc à chaque fois il y a une faille. Et par ailleurs même à l'échelle mondiale, le problème ne fait que se déplacer pour le capitalisme : les concentrations industrielles et les révoltes sociales se déplacent mais les salaires montent aussi, en Chine par exemple. Pour H&M ils ont toujours besoin de confectionner les vêtements, les assembler, les vendre (principalement au Nord), et les dépôts, seul élément délocalisable plus facilement. Il est donc envisageable de construire une solidarité sur cette filière. D'autres éléments limitent les délocalisations, comme le savoir-faire au Maghreb en matière de textile, même si la main d'œuvre y est mieux rémunérée qu'en Asie.

### Et dans le futur ?

Un grand marché qui monte c'est l'Asie évidemment. Sinon il y a aussi le défi de l'e-commerce. Mais dans tous les cas ils ont encore besoin de magasins et de dépôts, et là les travailleur.se.s peuvent s'organiser. Quand on voit Amazon, ou encore les Pays-Bas qui sont très avancés en e-commerce, ça marche pas autant que prévu. Le coût de l'échange pour le textile est élevé et limite la rentabilité. L'autre danger c'est l'e-commerce par guichet : un point shopping dans une galerie avec les logos des boîtes, un guichet, une cabine d'essayage et derrière un dépôt, directement. Tu viens chercher ton colis et c'est réglé. A terme ça peut mettre en danger les magasins et notre rapport de forces.

## INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT : À LA RECHERCHE DE L'EMPLOYEUR RÉEL



Par Carole Crabbé, achACT



Bangladesh, 24 Avril 2013, 1138 travailleuses et travailleurs sont tué.e.s, 2000 autres blessé.e.s dans l'effondrement du Rana Plaza. L'immeuble abritait cinq ateliers de confection produisant pour des marques

et distributeurs européens et américains tels que Primark, Benetton, Camaieu ou Carrefour. Le bâtiment avait été inspecté la veille par la police industrielle qui en avait interdit l'accès suite à la formation de fissures. Mais le matin du 24, les directions des ateliers ont contraint les travailleurs à prendre leur poste, les menaçant de ne pas leur payer leur salaire du mois, quelque 50 euros.

1<sup>er</sup> décembre de la même année. Cette fois-ci nous sommes en Toscane, Italie. Un incendie ravage un atelier de confection dans la ville de Prato. Sept employés sont tués, tous chinois. La Toscane accueillerait ainsi plusieurs milliers d'ateliers de confection détenus par des patrons chinois, occupant entre 40 000 et 50 000 travailleurs chinois, produisant du Made in Italy.

Dans un secteur comme celui de l'habillement, la mondialisation à l'œuvre depuis les années 1970 s'est traduite par le recours quasi systématique à la sous-traitance. Outre leur propre image, les marques et enseignes ne produisent rien. Elles sous-traitent à des producteurs indépendants là où c'est le plus rentable pour vendre sur les marchés mûrs (comme la Belgique) ou émergents. Ce recours à la filière d'approvisionnement leur garantit une mainmise sur la plus grande partie de la valeur ajoutée. En contrôlant l'accès au marché, marques et enseignes exercent un pouvoir énorme sur les producteurs et par conséquent sur les centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs employés dans la production. Mais qui est l'employeur réel ? Sans éluder les responsabilités des employeurs locaux, il faut pointer du doigt les marques et autres donneurs d'ordre. Zara, premier mondial de l'habillement, c'est 137 000 emplois directs et 1 776 650 travailleurs produisant du Zara partout dans le monde. H&M, c'est 132 000 emplois directs et 1 600 000 travailleurs dans la filière d'approvisionnement.

Comment dans ces conditions organiser les solidarités et tenter de casser la spirale de la précarisation entraînée par les délocalisations successives, par la sous-traitance en cascade, par le recours à des formes toujours plus précaires de travail ?

Ce qu'achACT propose, c'est de travailler en réseau international et de mettre en œuvre non pas seulement un rapport

de force unilatéral, qu'il soit de type syndical ou de mouvement de consommateurs mais de coordonner une démarche de renforcement des travailleuses et des travailleurs qui luttent pour le respect de leurs droits humains, en mobilisant de manière coordonnée à la fois des consommateurs, des travailleurs et des citoyens.

Ainsi par exemple, suite à l'effondrement du Rana Plaza, achACT s'est mobilisé avec son réseau international, la Clean Clothes Campaign, afin de prévenir de tels accidents et d'indemniser les ayants droit. Sous la pression de plus d'1,5 million de pétitionnaires, quelque 200 marques se fournissant au Bangladesh ont signé et financé un Accord pour la mise en conformité des usines de leurs fournisseurs (plus de la moitié des usines d'habillement du Bangladesh) vis-à-vis des normes de sécurité. Côté indemnisation, il aura fallu plus de deux ans de campagne de pression sur les marques pour rassembler les fonds permettant d'indemniser tous les ayants droit. Mais nous y sommes arrivés. Et la méthode de contribution et de calcul a été depuis appliquée à d'autres accidents industriels dans l'habillement.

« Les marques ne sont pas toutes-puissantes, elles dépendent de leurs consommateurs. Et leurs consommateurs, c'est nous. » déclare Jennifer Van Driessche de Solidarité mondiale à l'occasion de l'action de rue « Presqu'à poil » d'achACT rue Neuve en 2015 pour un salaire vital. Notre exigence d'information et de respect des droits humains exprimée individuellement ou à l'occasion de campagnes, nos choix de consommation peuvent faire bouger les lignes. Pour Delphine Latawec de la CNE Commerce, « soutenir les travailleurs de la production renforce la volonté et la militance des travailleurs belges. Ça permet d'avancer face à de mêmes entreprises internationales. » Formations d'achACT et rencontres de syndicalistes du Bangladesh, outillent ainsi les délégués qui de retour en entreprise, se mobilisent pour des demandes d'information sur la filière ou pour soutenir les travailleurs à l'autre bout de la chaîne. Pour Michel Cermak du CNCN-11.11.11, « il faut garantir l'accès des victimes à la justice. Notamment via un traité international ». Mais si nous le demandons, nous, CNCN-11.11.11 ou achACT, ça n'aura pas d'influence. Ça n'aura du poids que si des centaines, des milliers de citoyens le demandent avec nous. »

Voilà ébauchées autant de facettes du travail d'achACT et des 22 organisations qui la composent en Belgique francophone, dont le MOC.

En savoir plus ? [www.achact.be](http://www.achact.be) et [www.ranaplaza.be](http://www.ranaplaza.be)

# INDONÉSIE : LES SYNDICATS SUR LA BALLE POUR NÉGOCIER DE MEILLEURS SALAIRES

Par Jennifer Van Driessche,  
Solidarité Mondiale

**Solidarité Mondiale et la CSC soutiennent depuis des années Garteks, un syndicat indonésien actif dans le secteur textile. Se mobiliser de part et d'autre des chaînes d'approvisionnement a déjà donné dans le passé de vrais résultats sur le terrain pour les travailleur.se.s. Soyons prêts : l'année 2018 s'annonce majeure dans la négociation avec les marques internationales de sport.**

Les filières de la mode constituent la deuxième filière mondialisée du monde après le pétrole. La concurrence globale entre les marques de vêtements sert de prétexte à la violation des droits fondamentaux du travail dans les pays de production.

Alors qu'au bout de la chaîne de production où se passe la vente, les parts de marché se concentrent de plus en plus entre les mains d'une poignée de grandes marques, le début de la chaîne où se confectionnent les vêtements a connu une énorme prolifération du nombre de pays et de fournisseurs qui peuvent fournir ces entreprises. Cette inégalité offre aux marques de vêtements un énorme pouvoir d'achat qu'elles utilisent pour exiger des prix et des délais de livraison toujours plus bas. Conséquence ? Les ouvriers indiquent tous trois problèmes majeurs concernant leur travail et leurs conditions de vie : l'absence d'un salaire vital, l'absence de liberté d'association et les contrats à court terme.

De part et d'autre de la chaîne de production, on se mobilise pour changer cela. Mais quels sont les mécanismes les plus efficaces ? Les déclarations d'intention des marques et les accords non-contraignants ont montré leurs limites. Le réseau international Clean Clothes Campaign (CCC), dont nous sommes membres via achACT, soutient et promeut des accords **juridiquement contraignants** entre les syndicats et les entreprises, ayant un impact concret sur le lieu de travail. À l'heure actuelle, il existe deux accords : l'Accord du Bangladesh pour la protection contre les incendies et la sécurité des bâtiments, signé quelques semaines après la catastrophe du Rana Plaza, qui a coûté la vie à près de 1200 personnes, et le Protocole de la Liberté Syndicale en Indonésie.

Le Protocole sur la Liberté d'Association a été conclu en Indonésie en 2011 et a depuis été signé par six marques<sup>1</sup> de sport internationales, cinq syndicats indonésiens et

des employeurs locaux. **Il a été obtenu grâce à une mobilisation tenace et internationale** lors des JO de 2004 et 2008. En Belgique francophone, celle-ci s'est matérialisée dans la campagne « JO propres ». Ces marques se sont engagées à assurer le respect de la liberté syndicale chez leurs fournisseurs. Le Protocole contient un certain nombre de dispositions pratiques<sup>2</sup>. Les syndicats locaux ont joué un rôle important dans les négociations qui ont abouti au Protocole, et continuent à jouer un grand rôle dans l'application et le suivi.

Pour améliorer durablement la vie des ouvrières et ouvriers de la confection, les syndicats indonésiens, dont Garteks, partenaire de Solidarité Mondiale et de la CSC, réclament la signature d'autres protocoles, sur la sécurité d'emploi et les salaires. En 2018, nous nous mobiliserons avec eux en amont de la Coupe du Monde de football. Nous les soutiendrons avec une campagne internationale pour pousser les marques à venir à la table de négociations !



Grève nationale de 2015 en Indonésie

<sup>1</sup> Adidas, Nike, Puma, Asics, New Balance et Pentland

<sup>2</sup> Le Protocole contient un certain nombre de dispositions pratiques telles que la fourniture d'un local, l'accès aux visiteurs extérieurs, les dispenses pour les travailleurs effectuant du travail syndical, etc.



## « LES SALAIRES ACTUELS NE SONT PAS DES SALAIRES VITAUX »

Martua Raja Siregar est le trésorier de GARTEKS, la centrale textile du syndicat indonésien KSBSI. GARTEKS est un partenaire de Solidarité Mondiale et de la CSC et se focalise notamment sur les salaires vitaux dans l'industrie de l'habillement indonésienne.



### Parlez-vous en Indonésie de salaire minimum ou de salaire vital ?

« La législation existante parle de salaire minimum, mais nous nous battons pour un salaire vital. Un salaire qui permet aux gens de vivre dignement. Nos membres travaillent dur et ont droit à un salaire équitable, c'est pourquoi KSBSI s'investit lourdement dans les négociations salariales. »

### Comment KSBSI détermine-t-il le montant du salaire vital ?

« Trois fois par an, nos membres remplissent un questionnaire sur leurs dépenses. Cela nous permet de nous former une image de leur coût de vie. Nous nous basons sur ces résultats pour déterminer notre objectif et le revendiquer à la table de négociation. »

### Comment se passent les négociations salariales ?

« Au cours des dernières années, nous avons augmenté la pression sur les commissions salariales qui conseillent les gouvernements locaux sur le montant du salaire minimum. Non sans succès : en 2014, les salaires minima ont augmenté de 22 %, et de nouveau de 16 % en 2015. Les salaires actuels ne sont néanmoins pas encore des salaires vitaux, ils permettent plus ou moins aux ouvrières de l'habillement de subvenir à leurs besoins de base mais sans plus. »

### Quelles sont les prochaines étapes dans votre lutte pour les salaires vitaux ?

« Actuellement, le montant du salaire minimum est déterminé sur base d'une formule mathématique, sans recommandations des commissions salariales. Cette formule ne tient pas compte de tous les besoins de nos membres et n'aboutira donc jamais à un salaire vital. **Nous réclamons donc un Protocole pour les salaires vitaux dans lequel les marques de sport s'engagent à payer suffisamment leurs fournisseurs pour garantir des salaires vitaux.** Les marques doivent à cet effet modifier leurs pratiques d'achat car celles-ci ont des conséquences sur les normes de travail. Vu que le coût salarial d'un T-shirt produit en Indonésie s'élève à peine à 0,6 % du prix total de production, il me semble plus que normal que le coût salarial puisse augmenter un petit peu, non ? Mais les marques de sport refusent toujours actuellement de s'engager. »

## LES JEUNES DANS LES MAQUILAS DU GUATEMALA

Par Nidia Eli, JOC Guatemala  
Traduction de Gilles Maufroy

Les zones franches ou zones économiques spéciales sont appelées « maquilas » au Guatemala. Il s'agit de zones géographiques dans lesquelles l'industrie jouit d'une application différenciée des droits de douane, mais également d'autres aspects de la loi, avec des exemptions fiscales ou en matière de droit du travail... et les conséquences qui vont avec en matière de conditions de travail et de salaires épouvantables. Les entreprises des maquilas représentent 60% des exportations du Guatemala vers les USA. Les « maquiladoras » utilisent une main d'œuvre surtout jeune et très majoritairement féminine, surexploitée, pour la confection du textile ou encore l'emballage de fruits et légumes à destination des USA et de l'Union européenne. Les trois quarts des 3 millions d'habitants du pays vivent sous le seuil de pauvreté, et l'impunité règne pour les dirigeants politiques et patronaux du pays. Les protestations sociales et manifestations se multiplient, le mécontentement est général mais tout ça reste relativement « passif ». Le chômage est énorme, près de trois quarts de la population économiquement active est touchée. Et c'est de cette situation que profitent les maquilas en embauchant des jeunes sous contrat flexible à la semaine voire de quelques mois.

Les avantages que reçoivent les maquilas ici au Guatemala permettent que celles-ci puissent violer les droits des jeunes travailleur.se.s, de façon décomplexée, puisqu'il n'y a pas un contrôle exact sur quelles entreprises sont actives dans la production, et donc qu'il est facile pour ces entreprises d'embaucher du personnel avec des contrats au nom d'une entreprise qui n'existe plus, voire de changer l'adresse de l'entreprise. Ainsi, les jeunes ne peuvent faire aucune dénonciation et les licenciements sont plus fréquents.

Pour nous, JOC du Guatemala, le lieu de travail stratégique pour la mobilisation des jeunes, ce sont les maquilas. C'est en effet là qu'on embauche le plus de jeunes actuellement, pour pouvoir les exploiter. En tant que jeunes on n'a pas beaucoup d'expérience professionnelle, on est embauché.e.s « pour apprendre » sous contrat temporaire et sans prestations sociales...et avec des journées de travail plus longues parce que nous avons prétendument « besoin de plus de temps » puisque nous débutons. Quand le contrat se termine, ils nous disent qu'ils vont nous appeler quand ils auront plus de travail.

Un autre problème important est la question du harcèlement des femmes par les patrons ou superviseurs, et comment ils nous contrôlent pour faire en sorte qu'on accepte n'importe quelles conditions de travail, faute de quoi on risque le licenciement. Pour les employeurs, c'est plus profitable d'avoir une main d'œuvre jeune parce que nous apprenons en fait plus vite et qu'ils peuvent nous faire réaliser d'autres tâches aussi. Les propriétaires des maquilas ont d'ailleurs toute une stratégie pour que se développe et persiste une certaine rivalité entre travailleur.se.s, en leur disant que l'autre souhaite « prendre leur place » et que c'est « pour ça » qu'il apprend plus vite.

Il est difficile pour nous d'obtenir des informations et d'apprendre sur la situation dans certaines zones : les personnes qui travaillent dans celles-ci ne veulent pas toujours nous faire part de des problèmes existants de peur de perdre leur travail. Ces dernières années, le travail « informel » est l'autre moyen par lequel les jeunes peuvent travailler pour pouvoir ramener un peu d'argent à la maison. Avec les JOC Guatemala, une des revendications principales que nous défendons est d'obtenir des contrats stables pour les jeunes travailleur.se.s. C'est une priorité de garantir la stabilité de l'emploi pour en finir avec une situation où la précarité et les mises à la porte de l'entreprise sont quotidiens. C'est dans ce sens que nous intervenons en ce moment dans la maquila Denimatrix SA. D'autres revendications importantes pour nous sont les congés payés et le paiement des heures supplémentaires. Quoiqu'il en soit, une chose est claire : le chantier est immense et la lutte de longue durée.





# L'INTERNATIONALE PRÉDATRICE



Par Martin Willems,  
Secrétaire permanent CNE

L'effacement des frontières, l'organisation mondiale de l'économie devraient être synonymes de progrès. C'est un progrès que les scientifiques du monde entier puissent coordonner leurs recherches, que nous puissions diffuser nos productions dans le monde et profiter des réalisations d'ailleurs. C'est un progrès qu'une personne puisse envisager d'étudier, de travailler, de vivre partout dans le monde et ne soit plus limitée au cadre étroit d'un pays comme auparavant le serf au fief de son seigneur. Certains métiers, certains produits et services ne sont possibles que dans une économie d'une échelle suffisante. La mondialisation permet qu'émergent certaines industries hyper spécialisées, certains métiers de niche, dope le brassage d'idées et l'inventivité. Le problème est qu'il n'y a justement pas d'organisation de cette mondialisation, ou plutôt qu'elle soit sciemment organisée au seul profit du capital, avec pour résultat un dumping social généralisé et une catastrophe écologique. L'organisation mondiale du commerce (OMC) ou les traités commerciaux ont une force contraignante que n'ont pas ni l'UNESCO, ni la FAO<sup>1</sup>, ni l'OMT<sup>2</sup>, ni les traités environnementaux. Cela dit tout.

## Capitaliser la mondialisation

Pour une multinationale<sup>3</sup>, le but est clair : produire là où c'est le moins cher, vendre là où c'est le plus rentable. Tout ce qui peut être délocalisé le sera. La vague de délocalisations en cours depuis plusieurs décennies est loin d'être terminée. Sont d'abord parties les industries les plus intensives en travail. Aujourd'hui ce sont les industries sophistiquées, la conception et la haute technologie. L'emploi chez IBM Belgique a diminué de 60% en 15 ans. Partent aussi tous les services qui peuvent s'opérer à distance (call centers, maintenance informatique, etc.) ; sinon on déplace le produit à transformer, comme les crevettes de la mer du Nord qui font un aller-retour en Afrique pour y être épluchées. L'informatisation et la digitalisation ne sont pas neutres, car le plus souvent cela va de pair avec la possibilité d'opérer le service à distance. Comme cela se fait déjà pour le traitement des factures, la vidéo-surveillance ou le pilotage des drones, lorsqu'il sera possible de télécommander un taxi ou un robot-chirurgien, cela sera fait là où l'opérateur sera le moins cher. L'économie belge se réduit à un simple point de vente et de service après-vente pour les multinationales.

<sup>1</sup> Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

<sup>2</sup> Organisation mondiale du travail

<sup>3</sup> On désigne par là toute société commerciale qui s'organise sur plusieurs pays pour maximiser son profit

## L'informaticien indien ou le plombier polonais

Quand on ne sait pas faire faire la tâche à distance ou transporter le produit à transformer, on peut aussi faire venir le travailleur en continuant à lui appliquer les conditions de travail de son pays. Outre les situations criminelles de traite des êtres humains et d'esclavage, des mécanismes de détachement des travailleurs conçus pour des cas d'exception sont exploités de manière intensive, comme la directive européenne « détachement » ou le permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés. Chez TechMahindra, à Evere, il y a plus de travailleurs sous contrat de travail indien que belge. D'où la tentation compréhensible de fermer les frontières, du moins au dumping social. Mais cela ne résoudrait pas le fond du problème puisque l'essentiel du travail délocalisé passe par les flux de télécommunication ou le transport de marchandises.

## L'impact social et environnemental

L'impact social est évident, puisqu'il s'agit de contourner les conditions de travail plus favorables dans certains pays, avec comme conséquence le détricotage de ces conditions sous prétexte de « rester compétitif ». L'impact environnemental est grave lui aussi, et menace l'humanité. Car la mondialisation marchande implique de facto une multiplication des transports et de la consommation énergétique. En résultent réchauffement climatique, pollution et diminution de la qualité de vie (congestion et difficulté de déplacement, bruit, consommation d'espace, impact sur la santé).



## L'économie de plateforme

On parle beaucoup de l'économie de plateforme, organisée par des multinationales comme Uber, Deliveroo, AirBNB, pour leur potentiel disruptif de l'économie. C'est le cas bien sûr, mais il ne faut pas oublier que ces services ne font que pousser une logique déjà en action depuis longtemps. La plateforme Deliveroo qui vous permet de vous faire livrer chez vous des plats cuisinés dans un large choix de restaurants n'occupe en Belgique qu'une poignée de personnes, essentiellement pour la mise en place des contrats commerciaux. La plateforme gère tout automatiquement (choix des clients, commande au restaurant, ordre au livreur) et est opérée à l'étranger. Le call center, qui intervient en cas d'incident, est à Madagascar. Les livreurs ne sont pas délocalisables, mais ils sont considérés par Deliveroo comme des prestataires indépendants. C'est une autre façon de contourner le droit le travail et il n'y a pas de sursaut des autorités pour recadrer cela, bien au contraire. C'est en fait une erreur de mettre à part une « économie de l'internet ». Car internet n'est qu'un outil de télécommunication comme tant d'autres. On n'a pas parlé d'une « nouvelle économie du téléphone ». Toutes les activités économiques utilisent et utiliseront l'internet. Il n'y a donc pas de raison de créer des règles sociales ou fiscales « sur mesure ». C'est pourtant ce que fait le gouvernement, pour une

économie « collaborative » (loi De Croo de 2016), pour l'e-commerce (facilitation du travail de nuit), ou pour l'économie de « citoyen à citoyen » (mesures de l'accord de l'été 2017). Des notions floues et mal définies. Toute activité économique pourra bientôt revendiquer d'être de l'e-commerce ou de l'économie de citoyen à citoyen. Ces lois sont le volet politique de l'effet disruptif sur les conditions de travail : prétexter qu'il ne faut pas passer à côté de cette « nouvelle » économie et de cette source d'« emplois » nouveaux pour détricoter un cadre social et fiscal qui sera demain la norme générale. Ce n'est pas de l'ingénuité de la part nos dirigeants ; c'est de l'escroquerie.

## La confrontation est inévitable

Les solutions ne sont pas difficiles à déduire de la cause du problème, ni difficiles à mettre en oeuvre : relocalisation de l'économie, interdiction de la libre circulation des investissements et des dettes, établissement de normes sociales et environnementales mondiales, régulation et renchérissement de l'usage des énergies et matières non-renouvelables. Résoudre la crise sociale c'est résoudre aussi la crise environnementale. Mais cela implique de remettre en cause l'organisation économique mondiale actuelle, de changer le système et de se confronter aux prédateurs.





## QUI ORGANISE LES TRAVAILLEUR.S.E.S EN CHINE ?



Par Stijn Sintubin,  
Chef du service International de la CSC

26 septembre 2017. Guangdong, la province la plus industrialisée de Chine, juste à côté de Hong Kong, dans une émission de télévision spéciale : un focus sur Zeng Feiyang, Zhu Xiaomei et Tan Huanxing qui admettent publiquement au tribunal qu'ils sont coupables de "rassemblement de travailleur.se.s dans l'intention de perturbation de l'ordre". Le verdict est clair : trois ans de peine de prison conditionnelle. "La négation de la législation nationale, l'abus de fonds internationaux et le travail sous l'instruction de puissances et organisations étrangères qui veulent saper l'ordre social en Chine", disait-on du côté officiel. Tous les trois étaient membres du staff de l'ONG Panyu Workers Centre, à Guangzhou, et faisaient leur travail, c'est-à-dire le soutien aux travailleur.se.s en réclamant les arriérés de salaires et d'avantages sociaux de leurs employeurs. Les semaines précédant le procès, la région a vu une opération policière d'envergure contre toutes les ONG actives sur la question du Travail. Ces deux faits ne sont pas sans rapport l'un avec l'autre. Les militant.s chinois.e.s des droits humains appellent cela "une campagne sans précédent contre l'activisme". Des centaines d'activistes sont recherchés, poursuivis et des dizaines se trouvent déjà en prison. Il est clair que les autorités chinoises, autrement dit le Parti Communiste Chinois (PCC), donnent le ton : "Le syndicat officiel All China Federation of Trade Unions (ACFTU) est la seule organisation reconnue qui a l'autorisation et la possibilité d'organiser les travailleur.se.s ! ONG, restez dans votre zone et dans votre rôle désigné !"

### Les ONG du travail en Chine : leur nature, leurs méthodes, leur rôle

A la suite de la libéralisation économique sous le président Deng Xiaoping, au début des années 80, des centaines d'entreprises et d'investisseurs de Hong Kong se sont implantés dans les nouvelles zones économiques spéciales de la Chine du Sud<sup>1</sup>. Avec comme conséquence un esclavage quasi-total, des droits des travailleur.se.s inexistantes et des conditions de travail terribles. Nous nous souvenons des histoires horribles d'hyper exploitation de jeunes migrant.e.s sans défense. Des milliers de jeunes femmes et hommes qui ont quitté leur petit village de campagne, attiré.e.s par la richesse et la croissance économique dans les provinces chinoises du Sud. En réaction à cette situation, différentes ONG du travail et activistes de Hong Kong se sont implantés dans ces régions, au milieu des années 1990. Ces activistes et petites organisations avaient l'avan-

tage de connaître les pratiques des capitalistes de Hong Kong, avaient du soutien et réseaux internationaux et pouvaient mobiliser des fonds. Ils formaient des alliances avec des activistes, avocats et intellectuel.le.s universitaires chinois.e.s. Au début, le contact avec les travailleur.se.s migrant.e.s "méfiant.e.s" était compliqué, mais après un petit temps, et sûrement par l'implication des travailleur.se.s migrant.e.s, ces organisations ont pu réaliser un changement appréciable. Ces ancien.ne.s ouvriers/ères migrant.e.s, souvent aussi victimes d'accidents ou d'exploitation, ont pu élargir la base des organisations. Ils informaient, sensibilisaient et formaient une grande partie des travailleur.se.s migrant.e.s.

Le rôle de ces organisations et militant.e.s changea lentement. D'un rôle de soutien, disons de "conseiller para-légal", ils ont évolué vers de véritables "activistes" qui organisent les travailleur.se.s et ont de l'expérience dans la négociation et les actions collectives, comme les grèves. Citons la grève dans la fabrique automobile de Honda à Nanshang, en mai 2010, ou celle dans la fabrique de chaussures de Yue Yuen en 2014-2015, ou la lutte des employés Lide à Guangdong à la même période... Nombre d'exemples dans lesquels ces ONG organisèrent les travailleur.se.s, encouragèrent l'action pour forcer les patrons à négocier, négocièrent, et dans certains cas organisèrent même l'élection de représentant.e.s des travailleur.se.s à l'intérieur des entreprises. La quantité grandissante des ONG a renforcé la société civile en Chine et les autorités ont devenues plus tolérantes par rapport au rôle de ces organisations dans l'offre de service pour l'amélioration du bien-être de la population. A l'intérieur du modèle "socialiste" néolibéral<sup>2</sup> de la Chine, il est assez logique que les ONG reçoivent un rôle de fournisseur de service. Ce rôle est d'ailleurs totalement conforme à la vision du PCC sur la lutte contre la pauvreté et pour l'innovation sociale. Mais maintenant, les ONG du travail mènent de vraies actions syndicales... Et ça devient un souci pour le PCC. Elles reprennent le rôle du syndicat officiel et/ou menacent de former des syndicats libres. Pour l'Etat et pour le Parti, ça va trop loin.

<sup>1</sup> Les zones économiques spéciales bénéficient d'un régime juridique particulier et proposent aux entreprises étrangères des conditions préférentielles : moins de droits de douane, libre rapatriement des investissements et des bénéfices, impôts très bas, statut d'extra-territorialité pour les cadres qui viennent travailler...

<sup>2</sup> La Chine reste officiellement « socialiste », en précision « avec des caractéristiques chinoises », bien que le fonctionnement de son économie en font une économie capitaliste



## Liberté syndicale et syndicat en Chine, un système "aux caractéristiques chinoises"

Il n'existe pas de réelle liberté d'association en Chine. La Chine n'a en outre pas ratifié les conventions de base de l'OIT 87 et 98 sur la liberté d'organisation et le droit aux négociations collectives. Officieusement, il semble bien qu'il y ait liberté d'organisation, mais celle-ci se limite à l'entreprise. L'organisation des travailleur.se.s au-delà de l'entreprise ou à l'échelle du secteur est l'apanage exclusif du syndicat d'Etat ACFTU. L'ACFTU, créée en 1925 et qui compte 275 millions de membres, est le seul syndicat reconnu en Chine. Durant l'ère de Mao, cette organisation devait veiller à la paix et la stabilité dans les grandes entreprises d'Etat. Dans ces entreprises, l'ACFTU s'occupait de tout : les activités sociales et culturelles et dans une moindre mesure de la défense des intérêts des travailleur.se.s. Un service superflu, vu que l'Etat était employeur et pro-travailleur.se.s. Chaque entreprise d'Etat avait un syndicat de l'ACFTU et l'ACFTU recevait 2% de la masse salariale brute comme cotisation des membres. Une position très confortable ! Mais ça a vite changé lorsque les entreprises multinationales occidentales se sont implantées en Chine et ont utilisé leurs techniques modernes de management sur les travailleur.se.s, et là le syndicat était totalement absent et se retrouvait en terrain inconnu.

Au début du XXIème siècle, la prise de conscience que le syndicat devait jouer un autre rôle a fait son chemin dans le PCC comme dans l'ACFTU. Une des raisons était vraisemblablement la mauvaise image de la Chine associée à la surexploitation à grande échelle de ses travailleur.se.s. En conclusion, l'ACFTU devait désormais commencer à défendre les intérêts des travailleurs dans le secteur privé aussi. Le syndicat lança de grandes campagnes pour être présent dans les multinationales, pour pouvoir organiser de vraies négociations collectives, obtenir des augmentations de salaire, etc. Il le fit avec un certain succès.

A Guangdong par exemple, le syndicat officiel travaillait de concert avec les ONG du travail. Il y avait une répartition claire des rôles et l'ACFTU a expérimenté sur base de l'expérience d'ONG de vraies élections à l'intérieur des entreprises, avec l'organisation des travailleur.se.s sur le lieu de travail et non plus par des accords avec le management. L'orientation politique de l'actuel président chinois Xi Jinping, selon laquelle le PCC devait retrouver son rôle central dans la politique chinoise, a rendu au syndicat son rôle de courroie de transmission entre les travailleur.se.s et le PCC. La campagne anticorruption de Xi Jinping a aussi eu une influence sur le syndicat, avec des changements massifs dans l'appareil, de nouvelles règles plus strictes et des coupes budgétaires. En bref, la porte ouverte pour le travail syndical de base a à nouveau été bien refermée.

### Quelles perspectives ?

"Sha ji jing hou" est une expression chinoise qu'on traduirait par "les singes doivent témoigner du meurtre des poules". La répression, et certainement la condamnation des trois salariés d'ONG semble mettre en application cette expression : « ONG, restez dans votre rôle de fournisseur de services, ne venez pas sur le terrain de l'action collective et ne venez surtout pas perturber l'équilibre dans une économie avec une croissance faible et un manque de travailleur.se.s ». Vu que le congrès du PCC d'octobre 2017 n'a pas contredit Xi Jinping, il y n'aura toujours pas de place pour des syndicats libres en Chine dans les prochaines années. Le sort du syndicat, des ONG et donc des travailleur.se.s dépendra donc encore malheureusement pendant un certain temps des choix du PCC.



Grève chez Wal-Mart en Chine



# EXPLOITATION DES MINÉRAIS EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO : L'ESPOIR DES COOPÉRATIVES



Par Timur Uluç, Justice et Paix

En 2017, la République démocratique du Congo subit encore ce qu'on appelle le « *paradoxe des ressources naturelles* » : alors que les sous-sols du pays lui confèrent une richesse inestimable<sup>1</sup>, le pays est l'un des plus pauvres au monde, avec un Indicateur de Développement Humain (IDH) qui le classe à la 178<sup>e</sup> position sur 188 pays référencés<sup>2</sup>. Les minerais sont bel et bien exploités, mais les retombées financières pour les populations locales sont bien faibles par rapport aux profits engendrés par les sociétés transnationales qui utilisent ces ressources naturelles. Étain, tungstène, or, coltan... ne sont que quelques exemples de minerais qui sont désormais omniprésents dans notre vie, au sein de nos smartphones, nos ordinateurs ou nos voitures.

A l'autre bout de la chaîne d'approvisionnement, les creuseurs s'engouffrent dans de véritables fourmilières, parfois plus de 12 heures par jour, afin de retirer quelques grammes des précieux minéraux. Les infrastructures sont instables, les équipements de protection quasiment inexistant, les effondrements récurrents. Des produits chimiques tels que le cyanure ou le mercure sont utilisés dans le traitement des minerais, menaçant autant la santé des travailleurs que l'environnement et les sols sur lesquels ceux-ci exploitent leurs cultures. Mais, à court terme, ce n'est pas la mine en elle-même qui constitue le plus grand danger pour les populations locales. Ce sont les groupes armés, qui parsèment encore l'Est du Congo, profitant de l'instabilité du pays pour s'enrichir sur le dos des creuseurs. Il y existe plus de 70 milices, actuellement, qui s'ingèrent sous forme de taxation, de racket, ou d'exactions biens pires<sup>3</sup>.

Face à cette situation, certains responsables politiques congolais et occidentaux cherchent à privilégier l'établissement de structures formelles et souhaitent transformer les petites exploitations minières (appelées exploitations « artisanales ») en exploitations de type industriel. Selon eux, de grandes entreprises dotées de moyens techniques et financiers importants permettraient de limiter amplement les problèmes sécuritaires et environnementaux évoqués ci-dessus. Pourtant, s'il est clair que ce type d'entreprise à grande échelle permet de mieux suivre le cheminement des minerais – et éviter ainsi le financement des groupes armés –

il est également important de souligner les risques qui sont liés à ce type d'exploitation. Les dangers écologiques ne sont pas moindres, les produits utilisés demeurant les mêmes et les forages plus intenses. De plus, le secteur minier industriel demeure moins pourvoyeur d'emploi, par la mécanisation des structures et le recours à des travailleurs qualifiés étrangers. Enfin, il est nécessaire de rappeler que de nombreux experts internationaux soulignent régulièrement les violations des droits humains par des entreprises minières transnationales, bénéficiant d'un rapport de forces démesuré par rapport aux populations locales<sup>4</sup>.

Pourtant, avec plus de 2 millions d'exploitants artisanaux, c'est près de 10 millions de personnes qui dépendent de l'activité minière en RDC. A défaut d'alternatives, ce secteur minier artisanal représente actuellement 60% de l'économie dans l'Est du pays. Il semble donc inconcevable de délaisser ce secteur au profit de multinationales. Aux yeux de la société civile congolaise, la solution existe et passera par l'union des creuseurs : si le gouvernement refuse de reconnaître les exploitants isolés, ceux-ci s'unissent désormais pour créer des coopératives reconnues et formalisées. Ce modèle d'exploitation à petite échelle se lance progressivement, mais prouve déjà ses avantages en termes de redistribution des richesses et de développement de l'activité locale. Il semble donc primordial aujourd'hui de privilégier des infrastructures à taille humaine et d'accompagner les travailleurs dans cette transition, par le biais de notre coopération au développement et d'un appui technique et financier. Une lutte qui s'annonce d'envergure, face aux prédateurs internationaux...



<sup>1</sup> Selon certaines estimations, le potentiel minier de RDC équivaldrait à 24.000 milliards de dollars

<sup>2</sup> <http://hdr.undp.org/en/data>

<sup>3</sup> Stearns J.K. & Vogel C., *The Landscape of Armed Groups in the Eastern Congo*, Congo Research Group, Center on International Cooperation, December 2015

<sup>4</sup> EurAc, *Mesures d'accompagnement au Règlement de l'UE sur l'approvisionnement responsable en minerais*, mars 2017



Par Thomas Englert  
ancien permanent  
JOC Bruxelles

# LE MOUVEMENT SYNDICAL EN AFRIQUE DU SUD ENTRE FRAGMENTATION ET RECOMPOSITION

Le mouvement syndical sud-africain est considéré comme le plus puissant du continent africain et a été l'un des plus puissants au monde. Il a été au cœur de la lutte contre l'apartheid et la construction de l'Afrique du sud démocratique. Pourtant, il a depuis perdu énormément d'affilié.e.s. Aujourd'hui, seules 24% des personnes travaillant dans le secteur formel sont syndiquées. En 1997, ce chiffre était de 45,2%. Par ailleurs le mouvement s'est terriblement fragmenté. Le département du Travail reconnaît près de 200 syndicats différents et de nombreuses petites structures – qu'on estime à 400 – peinent à se faire reconnaître. Le mouvement syndical sud-africain traverse donc une crise politique profonde.

## Un peu de contexte

En 1994, lors des premières élections démocratiques, le mouvement syndical sud-africain sort puissant et respecté de la lutte contre l'apartheid. La construction du nouvel Etat démocratique se fait sous la direction de l'Alliance, une structure de coordination entre le Parti communiste sud-africain (SACP), l'African National Congress (ANC) de Nelson Mandela et COSATU (Congress of South African Trade Unions) la principale fédération syndicale. Celle-ci inspirera un code du travail assez protecteur et dictera une politique économique d'inspiration social-démocrate relativement ambitieuse au nouveau gouvernement.

Seulement dès 1996, le gouvernement Mandela introduit un ensemble de politiques de privatisations et de libéralisations agressives. Ce programme économique ouvertement néolibéral sera poursuivi et intensifié ensuite. Malgré quelques protestations, COSATU et le SACP continueront à participer à l'Alliance et au gouvernement. En effet, le mouvement syndical fournira de nombreux ministres, à l'image de Cyril Ramaphosa, ancien secrétaire général du puissant syndicat des mineurs (NUM – National Union of Mineworkers) converti en homme d'affaires et ministre, et l'un des candidats sérieux à la succession de l'actuel président de l'ANC et du pays, Jacob Zuma.

Le résultat de ces politiques est un pays qui est aujourd'hui plus inégal qu'en 1994. Le salaire médian est de 3897 ZAR ( $\pm 250$ €)<sup>1</sup>. Les hauts salaires sont largement supérieurs, 10% des travailleurs les mieux payés concentrent 40% des sa-

laire. Par ailleurs, le salaire médian des travailleurs blancs est de 11991 ZAR (800€) alors qu'il est de 2998 ZAR (moins de 200€) pour la population noire<sup>2</sup>. A peine plus de 40% de la population en âge de travailler a un emploi.

De plus en plus de voix s'élèvent donc pour critiquer la gestion du parti de la libération, l'ANC, et de l'Alliance dont COSATU fait partie. Au delà du mauvais bilan, de nombreuses accusations de corruption et de népotisme entachent les deux organisations. Les dernières années ont donc vu une explosion de luttes à différents niveaux. Les manifestations dites "de quartier" (community protests) pour l'accès à l'eau, à l'électricité, à un logement décent ou simplement contre la criminalité sont très fréquentes mais désordonnées. La campagne Fees Must Fall des étudiant.e.s (FMF) pour un enseignement supérieur gratuit et décolonisé pour tou.te.s a secoué le pays. Elle a eu un impact important sur le mouvement des travailleur.se.s. Mais le moment-clé pour comprendre ce qui se passe dans le mouvement syndical c'est le massacre de 34 mineurs par la police lors des grandes grèves dans le secteur minier en 2012 à Marikana<sup>3</sup>.

## La fédération syndicale COSATU

Suite au massacre, l'affilié principal de COSATU, NUM aurait perdu jusqu'à 150000 membres (la moitié de ses effectifs). Les officiels du mouvement ont joué un rôle pour le moins douteux dans la grève. Ils sont accusés d'avoir tiré sur les grévistes et d'avoir négocié avec le gouvernement et les patrons pour faire échouer la grève. Et Ramaphosa, ancien secrétaire général du syndicat, est accusé d'avoir ordonné le massacre. Il est aussi actionnaire des mines. Suite à Marikana, le puissant syndicat des métallurgistes NUMSA<sup>4</sup> – 340000 membres – a appelé COSATU à quitter l'alliance en 2013 et à ne pas soutenir l'ANC lors des élections de 2014. A la suite d'une longue saga, NUMSA a été exclu de COSATU. Un séisme dans le paysage politique sud-africain. NUMSA appela à l'époque à former une nouvelle fédération syndicale, un front unique des travailleurs et des communautés (United Front) et un nouveau parti ouvrier. Seule la première est aujourd'hui une réalité. Mais les problèmes entre la fédération et NUMSA allaient en réalité bien au-delà du massacre de Marikana qui n'a été qu'un déclencheur.

<sup>1</sup> Il faut garder à l'esprit que le coût de la vie est assez élevé en Afrique du Sud (la plupart des travailleurs dépensent près de 1000 ZAR par mois juste en transports) et que, en moyenne, 4 à 7 personnes vivent sur chaque salaire.

<sup>2</sup> <http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2016/08/NMW-RI-Research-Summary-Web-Final.pdf>

<sup>3</sup> Voir l'excellent documentaire "Miners Shot Down" sur le sujet.

<sup>4</sup> National Union of Metalworkers of South Africa



COSATU a expulsé le syndicat du métal parce que celui-ci a refusé d'appliquer un des principes fondateurs de la fédération : "un secteur, un syndicat". En effet, face à l'utilisation accrue de sous-traitants, NUMSA expérimente l'organisation des travailleur.se.s tout au long de la chaîne de valeur<sup>5</sup>. Lorsque les firmes utilisent des sous-traitants pour la distribution ou la sécurité par exemple, NUMSA tente de recruter ces travailleurs même si ils/elles ne sont pas formellement dans le secteur du métal. Dernièrement, il semble par ailleurs que NUMSA aille au-delà en recrutant tous azimuts les travailleur.se.s qui viennent vers lui.

COSATU est aujourd'hui dominé par des syndicats de services publics. En effet, alors que les secteurs en col bleu — à l'exception peut-être des mines — perdent de plus en plus d'emplois, et donc de membres, COSATU a compensé cette perte par l'extension dans les services publics depuis 1994. C'est ce qui lui permet de revendiquer encore aujourd'hui — malgré l'effondrement de NUM et l'exclusion des 340000 membres de NUMSA — 1800000 membres. Le soutien inconditionnel de COSATU à l'ANC et à ses politiques<sup>6</sup> devenait donc de plus en plus problématique pour les secteurs ouvriers. Un fait qui se retrouve dans le départ de FAWU (Food and Allied Workers Union) — le syndicat de l'alimentation, 120000 membres — qui a rejoint NUMSA dans la nouvelle fédération syndicale, SAFTU.

### La SAFTU (fédération sud-africaine des syndicats)

Il y a toujours eu d'autres fédérations aux côtés de COSATU, mais aucune n'est vraiment parvenue à s'extraire de l'ombre du géant qu'est COSATU. L'expulsion de NUMSA a ouvert la possibilité d'une nouvelle configuration. La récente fédération regroupée autour des métallos a été lancée en avril dernier. Elle revendique 700000 membres répartis dans 24 syndicats différents.

SAFTU se veut indépendante — c'est à dire a-partisane — d'orientation socialiste (marxiste-léniniste, panafricaine et fanonienne<sup>7</sup>), transparente et démocratique. Elle est composée essentiellement de NUMSA et FAWU (460000 membres à deux) ainsi que d'une série de petits syndicats, pour l'essentiel des scissions de COSATU. La plupart des scissions sont le résultat d'affaires de corruption dans leur syndicat d'origine. Ceci explique l'insistance sur le côté a-partisan, la transparence et la démocratie ouvrière. Il faut noter que nombre de ces principes étaient ceux de COSATU lors de sa fondation en 1985.

<sup>5</sup> Un projet qui se fait partiellement en collaboration avec IG metal.

<sup>6</sup> Récemment il a s'agit essentiellement du Youth wage subsidy (un subsidie à l'engagement de jeunes travailleurs) et de l'adoption du National development Plan.

<sup>7</sup> Référence à Frantz Fanon, psychiatre et militant marxiste anticolonialiste martiniquais, membre du FLN algérien

Dans sa déclaration de principes et lors de son congrès de fondation, la nouvelle fédération a décidé de mener une campagne de recrutement envers les 76% de travailleurs non-syndiqués. Elle s'est fixé comme priorité la lutte pour des emplois décents. L'objectif est de recruter 300000 nouveaux membres d'ici la fin 2017, à travers une opposition aux politiques néolibérales du gouvernement ainsi que par le refus de la proposition d'un salaire minimum fixé à 3500 ZAR. Pour SAFTU, la proposition du gouvernement est inacceptable puisqu'on estime à 10500 ZAR le montant nécessaire à une vie décente. Les deux autres priorités de la nouvelle fédération sont d'agir contre la crise de l'enseignement (supérieur, avec le mouvement étudiant, mais aussi général) et d'organiser les travailleurs informels et précaires.



le syndicat NUMSA

La nouvelle fédération concentre de nombreux espoirs pour une revitalisation d'un mouvement syndical en profonde crise, dans un pays qui fait face à des situations sociales et économiques terribles. La classe ouvrière y est historiquement politisée et militante mais elle a largement perdu confiance dans un mouvement syndical associé à la corruption (la plupart des grands syndicats — y compris NUMSA et FAWU<sup>8</sup> -- ont des compagnies d'investissement qui jouent en bourse), la complaisance envers les employeurs et une alliance avec l'Etat. Le mouvement syndical a accompagné voir justifié l'introduction de politiques néolibérales. Malgré cet espoir, il n'est pas évident du tout que SAFTU sera capable de répondre aux attentes. Ses premiers mois d'existence ne sont pas vraiment encourageants.

### Composition des syndicats et réalités sociales des travailleur.se.s

Les dynamiques exposées ci-dessus sont les conséquences d'un malaise profond, qui dépasse probablement le syndicalisme sud-africain. A peine 24% de ceux qui ont un emploi<sup>9</sup> sont syndiqués. Et il y a de bonnes raisons de douter de la capacité des syndicats à s'adresser à la majorité qu'ils ne parviennent pas à

<sup>8</sup> FAWU vient d'acquiescer 18% de COCA-COLA Afrique du Sud.

<sup>9</sup> Rappel : seules 41% des personnes en âge de travailler ont un emploi

représenter. La dernière enquête syndicale<sup>10</sup> révèle que 60% des délégués syndicaux sont des travailleurs en col blanc/qualifiés, en majorité dans le secteur public et que plus de deux tiers occupent une position managériale. Près de 90% sont en CDI. La majorité ont plus de 40 ans et 7 sur 10 sont des hommes. Plus de 50% gagnent plus de 5000 ZAR par mois en général voire au-delà — et un salarié en CDI peut facilement gagner plus de 15000 ZAR.

Et ce alors que l'Afrique du Sud a une population jeune, qui travaille majoritairement dans des emplois précaires avec des bas salaires. Plus de 20%<sup>11</sup> des travailleurs travaillent pour des firmes d'interim souvent sans véritable contrat, pour de très bas salaires et sans la moindre protection sociale. Les sous-traitants constituent un autre secteur de précarisation dans lesquelles des milliers de travailleur.se.s — en grande partie lié.e.s au secteur public — travaillent pour des salaires en-dessous des minimas et en CDD. Il va sans dire que les travailleur.se.s dans cette catégorie sont jeunes et majoritairement des femmes.

Des initiatives voient le jour à l'extérieur de syndicats, certains travailleurs précaires exprimant des doutes sur la capacité voire la volonté des syndicats — dont ils sont ou ont souvent été membres — de s'occuper de leurs problèmes. La campagne Outsourcing Must Fall par exemple organise des milliers de travailleurs sous-traitants et exige des contrats en CDI des firmes principales. La campagne, qui a des ambitions nationales, est issue de la jonction lors du mouvement étudiant entre les étudiants et les travailleurs de la sécurité, du nettoyage et de la maintenance. Les universités sont encore régulièrement secouées par des grèves et des actions de soutien aux travailleur.se.s<sup>12</sup>. Le mouvement a obtenu la fin de la sous-traitance dans les universités et s'étend maintenant à d'autres secteurs, essentiellement dans le public et le para-public (entreprises d'Etat dans l'électricité ou le transport ferroviaire par exemple) pour l'instant. Récemment la campagne s'est rapprochée de SAFTU, même si elle reste indépendante à ce stade.

D'autres, comme le Casual Workers Advice Office, ont pris des positions beaucoup plus dures envers les syndicats. Ce bureau d'information légale gratuite pour travailleurs précaires, ouvert par d'anciens permanents syndicaux, organise essentiellement des travailleur.se.s du secteur intérimaire. Ceux-ci se sont rassemblés dans un forum de travailleur.se.s (Simunye Workers Forum) pour se représenter eux-même dans leurs luttes pour des CDI. Les travailleur.se.s qui viennent ici ont tou.te.s ou presque une mauvaise expérience des syndicats. Ils veulent s'organiser par eux-mêmes sans intermédiaires. Quoiqu'à petite échelle, leur expérience a eu un impact important et suscité de nombreux débats...

Pour conclure, la réalité actuelle du mouvement syndical sud-africain est celle d'un mouvement puissant mais sur le déclin, avec des histoires quotidiennes de corruption, des scissions et des conflits — parfois violents. Surtout, et plus que tout, une perte de pouvoir absolument dramatique et une soumission à l'agenda de gouvernements néolibéraux. Mais dans la fragmentation et le chaos actuel, différentes initiatives tentent avec plus ou moins de succès et d'envergure de relancer l'offensive. Ils peuvent compter sur une classe ouvrière extrêmement consciente et le souvenir encore vibrant des mobilisations qui ont mis à genoux un des régimes les plus barbares et brutaux du vingtième siècle. Le mouvement des travailleur.se.s sud-africain.e.s a donc encore de beaux jours devant lui.



<sup>10</sup> Qui couvre COSATU, NAACTU et FEDUSA, mais il n'y a pas de raison de penser que les résultats soient significativement différents pour SAFTU.

<sup>11</sup> Ce chiffre est le seul disponible mais est considéré comme grossièrement sous-estimé.

<sup>12</sup> <https://www.timeslive.co.za/news/south-africa/2017-10-12-classes-are-kaput-at-cput-after-month-of-violence/>



## DUMPING SOCIAL : DES TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS RÉNOVENT LES MÉTROS BRUXELLOIS



Par Pietro Tosi, CIEP-MOC Bruxelles

Mohamed, un travailleur sans papiers, a travaillé plusieurs mois à la rénovation de la station de métro Arts-Loi à Bruxelles. Le parcours de Mohamed témoigne des dérives de la sous-traitance en cascade. À Bruxelles, il faut trois entreprises minimum pour rénover des infrastructures publiques comme nos transports en commun. Et chaque entreprise se prend une marge sur le contrat qu'elle sous-traite. En bout de chaîne, le travailleur, souvent immigré, de préférence sans-papiers. Ils travaillent dur et leur statut les rend corvéables à merci pour les employeurs peu scrupuleux. Parfois les donneurs d'ordre connaissent la situation, parfois ils l'ignorent. En substance, les patrons abuseurs dans le système de sous-traitance, notamment, tirent parti des failles de la législation -notamment l'absence de contrôle du respect des conventions collectives et du paiement des cotisations sociales - pour exploiter des travailleurs sans papiers : ils les font travailler pour un salaire de misère, au-delà du régime horaire maximum et dans des conditions terribles qui ne prévoient ni protection du travailleur sur le lieu de travail, ni indemnisation quelconque en cas d'accident ou de maladie. Ils préfèrent faire du profit plutôt que de tenter de régulariser des travailleurs. Tout comme les travailleurs détachés, les travailleurs mobiles, et toutes les travailleuses et travailleurs précarisé.e.s, les sans-papiers sont utilisés par les employeurs pour exercer une pression sur les salaires et dégrader les conditions de travail de tous les travailleurs.

**Pour être régularisé, Mohamed a suivi des formations et a travaillé de manière informelle et donc, non déclarée. Il n'avait pas le choix. Mohamed travaille dans la construction et les entrepôts. Il est « autonome » et reconnu pour ses compétences à tel point que la première entreprise<sup>1</sup> pour laquelle il avait travaillé le recommandait régulièrement, notamment pour le sous-traitant CFE<sup>2</sup> qui allait effectuer les travaux de démolition et rénovation de la station de métro Arts-Loi. Aujourd'hui, une exposition permanente montre les portraits de ceux qui ont travaillé à rebâtir la station de la STIB. Parmi les travailleurs photographiés, Mohamed. Nul ne peut donc nier le fait qu'il a participé à la réfection de l'un de nos transports publics. Pourtant, le gouvernement veut l'expulser. Voici le témoignage de Mohamed.**

### Quel a été ton parcours ici en Belgique ?

Je suis arrivé en Belgique durant l'été 2004. J'ai directement entamé deux formations : une en mécanique automobile et un Bachelor en construction. Pour la première formation, j'ai obtenu une attestation de réussite. Pour la deuxième, les conditions de poursuite des études ne me permettent plus de la continuer.



Les travailleurs sans-papiers de Arts-loi

<sup>1</sup> TUNA, sous-traitant de CFE (ayant travaillé pour l'équipe et les objectifs de BELIRIS,...)

<sup>2</sup> Sous-traitant également à TUNA, ayant fait faillite aujourd'hui



## Tu travaillais en même temps que tes études ?

Pour suivre des formations payantes, en tant que sans-papiers, nous ne bénéficions d'aucune facilité et payons l'intégralité de la somme. Je dois travailler. Et pour survivre, je dois travailler. C'est ainsi que je suis devenu corvéable à merci sur le marché du travail. Parce que sans argent, je ne sais pas suivre des études. Et sans études, pas de possibilités d'évolution ni de régularisation. J'ai été engagé par le patron de TUNA pour qui j'ai travaillé au noir pendant plus d'un an et demi. Mais après deux contrôles sur d'autres sites, en plein travail sur un chantier, il a mis fin à mon contrat (informel).

Pour lui, je n'étais qu'un sans-papiers qu'il pouvait exploiter comme il le voulait. J'attendais le paiement, comme d'autres sans-papiers ou chômeurs (nous étions une dizaine), contraints également de travailler au noir étant donné le montant de leur allocation. En tant que sans-papiers, j'attendais tout en continuant à travailler parce que le « chantier devait avancer » sinon je n'étais pas payé (la société sous-traitante pouvait être menacée de perdre le contrat étant donné les réclamations de la STIB, reposant in fine sur les travailleur.se.s les plus précarisé.e.s). Les conditions de travail étaient très difficiles car nous étions malmenés par notre chef de chantier et il y avait beaucoup de pression sur nous. Surtout, nous ne bénéficions, en tant que sans-papiers, d'aucune protection au travail : pour les nouveaux tunnels facilitant l'accès aux 4 lignes, nous travaillions avec des marteaux-piqueurs électriques très lourds, au point que nous devons le faire par deux alors que nous devons faire attention que ces outils puissants n'occasionnent pas de fissures sous les lignes de métro. Nous avons creusé à 5-6 mètres de profondeur pour installer un moteur d'excavation qui tombait dans le vide et nous étions en-dessous. Une fois, nous nous sommes retrouvés à trois dans un mètre carré, sans possibilité de renouveler l'air que nous respirions.

## Comment as-tu fait lorsque tu n'as plus eu d'employeur ?

Comme tout sans-papiers, je n'avais pas le choix. Pas de travail, pas de logement. Je dormais dans des foyers quand j'avais de la chance, sinon je dormais dans la rue, des squats ou dans des parcs. Et puis, il fallait manger. Quand tu dois manger, tu ne peux pas t'offrir le luxe de repousser une offre de travail quelle qu'elle soit. Tu prends ce qu'on veut bien te donner, quelles que soient les conditions et le salaire.

## Où en es-tu maintenant ?

Je suis devenu militant et j'ai participé à des occupations. J'étais tellement désespéré que j'ai même fait une grève de la faim. Fin 2013, en hiver, j'ai travaillé pour l'une des entreprises belges publiques les plus connues. Il y a des photos de moi dans le métro qui attestent de ma situation de travailleur exploité, malgré cela, j'ai reçu deux ordres de quitter le territoire (en 2011, et début 2015, après la grève de la faim). Aujourd'hui, un patron de la construction est prêt à m'engager avec un contrat formel mais je n'ai pas de numéro de registre national. Pourquoi le système permet-il que je sois exploité et mis en danger mais ne reconnaît ni mon travail ni ma situation en me régularisant<sup>3</sup> ?



<sup>3</sup> En 2009, une circulaire ministérielle a permis à des travailleurs sans papiers de régulariser leur situation auprès du Ministère de l'Emploi compétent, de la Région bruxelloise dans notre cas, à travers soit du critère d'ancrage local sur le territoire (critère 2.8.A), soit d'un contrat de travail (critère 2.8.B)



## LE PROTECTIONNISME « SOCIAL ET ÉCOLOGIQUE », SOLUTION OU ILLUSION POUR LES TRAVAILLEUR.S.E.S DU NORD ET DU SUD ?



Par Jean-Christophe Defraigne,  
professeur d'économie à l'Université Saint-Louis de Bruxelles

Avec l'accélération de l'industrialisation du tiers-monde à partir des années 1980, un débat a progressivement pris de l'ampleur au sein des pays les plus développés. Doivent-ils accepter de s'ouvrir aux produits de pays qui ont des règles environnementales et sociales plus laxistes et qui peuvent ainsi produire à plus faible coût ? Ne doit-on pas faire pression sur ces pays en recourant à des mesures protectionnistes pour protéger les travailleurs européens d'une concurrence déloyale, d'un dumping social et environnemental ? Ces pressions ne pourraient-elles pas

année. Autant dire que le rapport de force en matière de négociations commerciales ne va pas évoluer en faveur de l'Europe dans les prochaines années et décennies, au fur et à mesure que sa part dans l'économie et le commerce mondial continuera de décroître. Quant à l'imposer par des règles multilatérales de l'Organisation Mondiale du Commerce, vu l'échec des négociations commerciales du round de Doha entre 2001 et 2012, personne n'y croit vraiment aujourd'hui.



manifestation contre le dumping social, 2014

pousser ces pays à adopter des normes environnementales plus strictes et des lois sociales plus favorables aux travailleurs ?

Rappelons d'abord que l'Europe (et a fortiori la Belgique) n'a plus les moyens d'imposer une politique protectionniste aux grandes économies émergentes qui exportent la majorité des produits manufacturés importés par l'UE sans craindre des représailles commerciales de la part de ces pays. Selon le FMI, la seule Chine représentait 13% du PIB de l'UE en 2000, elle atteindra les 85% en 2020. Si l'on ajoute la possibilité de sortie du Royaume-Uni de l'UE, le PIB chinois devancerait celui de l'UE cette même

Si toutefois, l'Europe et/ou les Etats-Unis imposaient une telle mesure, quelles en seraient les conséquences probables ? Premièrement, les grandes économies émergentes prendraient les mesures de représailles qui auraient de sérieux effets sur l'emploi des firmes qui exportent vers ces pays. Les partisans du protectionnisme diront que ces pertes d'emplois seraient compensées par des créations d'emplois grâce aux rapatriements d'activités en Europe engendrés par les normes protectionnistes. Ces dernières rendraient, prétendent-ils, plus difficiles les délocalisations vers les pays moins développés aux normes sociales et environnementales moins contraignantes pour les entreprises. Cette vision est assez naïve

car les activités industrielles réalisées dans les pays en voie de développement restent technologiquement simples. Avec le développement de la robotisation et les coûts de la main d'œuvre plus élevés en Europe, il est probable que cela ne créerait qu'un nombre limité d'emploi car on remplacerait la plupart des travailleurs par des machines.

Deuxièmement, des courants nationalistes, qui n'existent pas que dans les pays développés, se renforceraient dans des pays comme la Chine, la Turquie, l'Inde ou l'Asie de l'Est. D'aucuns n'hésitent pas à rappeler, et on ne peut leur donner tort sur ce point précis, que l'Europe est passée par une période comparable à leurs pays, il y a quelques décennies. Le film Daens montre bien à quel point les capitalistes belges se moquaient des normes sociales au moment de l'industrialisation de la Belgique, et Charleroi subit encore les séquelles de la pollution atmosphérique de son industrie lourde passée. Bien sûr, l'exploitation d'hier ne légitime pas celle d'aujourd'hui. Des nationalistes des économies moins développées défendent aussi, et dans un sens ce n'est pas faux, que ce protectionnisme prétendument « social et environnemental » ne serait qu'un nouveau prétexte des puissances occidentales paternalistes pour entraver le développement des pays du Tiers-Monde. Ce sont bien en effet ces puissances qui ont retardé d'un siècle l'industrialisation des pays pauvres, par leur colonisation sanglante en vue d'obtenir de nouveaux marchés et matières premières. Finalement, le sentiment anti-européen ne pourrait que croître car ces mesures auront comme effet d'accroître le chômage local et de plonger ces pays dans des problèmes de balance de paiements qui pourraient vite dégénérer en crises financières. Dans ce contexte, il est peu crédible que les populations locales voient de manière positive les mesures protectionnistes européennes et les considèrent comme une aide pour adopter des meilleures normes sociales et environnementales. Les nationalistes du Tiers-Monde, qui sont loin d'être tous de gauche et priorisent le nationalisme sur l'intérêt des travailleurs, n'auront aucun mal à affirmer que protectionnisme « social » européen est en fait un prétexte des pays nantis pour imposer des politiques néocoloniales. Le risque existe que cet argumentaire soit récupéré par des courants d'extrême-droite dans ces pays également.

Ces crises économiques des pays dits « émergents » engendrées par le protectionnisme se propageraient probablement au-delà des frontières de ces pays du fait de l'interconnexion des marchés financiers mondiaux. Si la Chine, qui est la cible habituelle des supporters du protectionnisme soi-disant social, connaissait une telle crise, les effets sur les marchés financiers mondiaux seraient dévas-

tateurs. Dans un contexte financier aussi volatile, avec des banques encore fragiles et toujours très peu régulées et spéculatrices, avec des bulles financières nombreuses, l'impact pourrait même être plus grave que celui de 2008. Une crise renforcerait les courants d'extrême droite sur l'ensemble de la planète et pourrait engendrer une spirale protectionniste incontrôlable. La dernière a eu lieu dans les années 1930. A cette époque, les gouvernements croyaient garder le contrôle de leur économie en recourant à du protectionnisme. Le résultat fut la montée de l'extrême droite, la guerre et les politiques d'extermination racistes qui firent 80 millions de morts à travers le monde.

Mais en plus d'être dangereuses, ces mesures frapperont plus les travailleurs que les véritables responsables du « dumping social et environnemental ». Une grande partie des exportations du Bangladesh, de la Chine, du Vietnam ou de la Turquie se font dans le cadre de réseaux internationaux de sous-traitances mis en place par des firmes des pays les plus développés. Certains de leurs actionnaires et leurs patrons sont bien de chez nous. Croire qu'on ne pollue et que on n'exploite qu'en dehors d'Europe est une illusion. On a vu comment un producteur comme Volkswagen se moque bien des normes environnementales et a vendu ses voitures truquées polluantes à travers le monde. Monsanto-Bayer ne produit pas le glyphosate que dans le Tiers-Monde. La Chine est polluée, certainement. Mais qui sait, hormis les experts de l'OMS, que la qualité de l'air est pire dans les villes européennes de Cracovie ou de Sofia qu'à Pékin ?

Quant aux normes sociales en Europe, les travailleurs bulgares qui font du découpage de la viande en Allemagne pour trois euros de l'heure et les nombreux sans-papiers exploités dans les pays développés qui ne sont pas mieux payés savent que le dumping social n'est pas l'apanage de la Chine ou de l'Inde. Indépendamment des pays du Tiers-monde, les firmes européennes licencient massivement, même quand elles font des profits, en automatisant les processus de production (dans l'industrie comme dans les services) et en renforçant les cadences des travailleurs qu'elles gardent. Le protectionnisme « social » ou « environnemental » ne protégera pas les travailleurs de ces pratiques qui touchent aussi bien les travailleurs des pays développés que ceux des pays moins avancés. Les systèmes sociaux et les services publics (soins de santé, pensions, éducation) se déginglissent rapidement du fait de l'évasion fiscale des grandes firmes et des grandes fortunes qui coûtent des centaines de milliards aux pouvoirs publics en Europe et des cadeaux fiscaux des gouvernements aux plus nantis. Le protectionnisme social et environnemental ne protégera donc pas les travailleurs contre ces dégradations de leurs conditions de travail et de vie.



Ces dégradations résultent de la volonté d'accroître le profit des firmes et des actionnaires qui sont plus souvent européens (et belges) que chinois, indiens ou turcs.

Si l'on veut vraiment aider les populations laborieuses du Tiers-Monde à améliorer leurs droits sociaux et leurs environnements, mieux vaut exprimer notre solidarité avec leurs luttes et les soutenir comme nous le pouvons. Les travailleurs de Turquie ont fait des grèves massives l'année passée pour obtenir des syndicats indépendants du patronat et de l'extrême droite dans l'automobile. Des milliers de grèves ont eu lieu en Chine et ont fait doubler les salaires au cours de cette décennie, ce qui fait que les salaires moyens dans les grandes villes côtières de Chine sont comparables aujourd'hui à ceux des Etats-membres les plus pauvres de l'Union Européenne comme la Croatie, la Lettonie ou la Roumanie. De nombreuses manifestations

sont organisées par les populations locales dans toutes les économies émergentes pour lutter contre les usines polluantes.

Ce sont les luttes des populations laborieuses à travers le monde pour améliorer leurs conditions de travail et leur environnement qui sont la meilleure garantie d'éviter le dumping social et environnemental. Le protectionnisme ne fait que diviser les travailleurs et pousser les populations les unes contre les autres pendant que les actionnaires et le patronat des grandes multinationales se moquent des frontières lorsqu'il s'agit d'exploiter, de frauder ou de polluer. Karl Marx et Friedrich Engels disaient il y a 170 ans « prolétaires de tous les pays, unissez-vous », cet internationalisme des travailleurs reste une priorité actuelle contre tous les illusions dangereuses du protectionnisme.



Grève des ouvriers de Dacia en Roumanie, 2013

# MARCHE POUR NOS PENSIONS

**19/12/17  
à 13h30**

**Tour des  
pensions  
Gare du Midi**



**TOUCHE  
PAS À MA  
PENSION**

- **LA PENSION À 65 ANS ET DES EMPLOIS POUR LES JEUNES**
- **NON À LA PENSION À POINTS**
- **UNE PENSION DE 1500€ MINIMUM**
- **L'EGALITE HOMMES - FEMMES POUR LES PENSIONS**
- **UNE SECURITE SOCIALE FORTE POUR FINANCER NOS PENSIONS**



L.E. Philippe Vanoverbeke, rue Pléiades, 13 à 1000 Bruxelles - Philippe Van Overbeke, 45 rue de Solde à 1050 Bruxelles



# AGENDA

## Mardi 12 et mercredi 13 décembre 2017

**Contre sommet et mobilisation euro-africaine pour la Justice migratoire** organisé par le CNCD et ses organisations. En 2016 plus de 5000 personnes sont mortes en tentant de rejoindre les côtes européennes. Une honte ! Les 14 et 15/12, les gouvernements des Etats membres de l'Union européenne se réuniront à Bruxelles pour parler des migrations. Pour lutter contre les inégalités mondiales et créer des voies sûres et légales vers l'UE :

- RDV au Markten et au KaaiTheater le 12/12 de 9h à 22h à Bruxelles pour un contre-sommet citoyen riche en ateliers, débats et rencontres.
  - Et RDV à 17h station Arts-Loi le 13/12 pour une grande mobilisation dans les rues de Bruxelles
- Infos : [www.cncd.be/13decembre](http://www.cncd.be/13decembre) — 02/250 12 30



## Jeudi 14 décembre 2017 dès 17h

### Tous ensemble contre les discriminations

Apérochapo : Chacun se rend à l'évènement chapeau sur la tête : des petits, des grands, en laine, en coton, en feutre, en papier... Bref, La vraie mixité.

Organisé par ENEO, ALTEO et leurs partenaires (Rainbow House, Amnesty Belgique, ATD quart monde...).

Lieu : face au Bd Anspach 85 – 1000 Bruxelles

Infos : [www.aperochapo.be](http://www.aperochapo.be)

## Mardi 19 décembre 2017 de 13h30 à 16h

**Marche pour les pensions** organisée en front commun CSC/FGTB avec le soutien notamment de la Mutualité St Michel, de Vie Féminine, des JOC, des Equipes populaires et du MOC Bruxelles, pour faire pression sur le gouvernement fédéral.

Lieu : Départ de la Tour des Pensions, arrivée à la Tour des Finances

Infos : CSC Bruxelles, [ayla.serbest@acv-csc.be](mailto:ayla.serbest@acv-csc.be) 02/ 557 85 22

## Jeudi 18 janvier 2018 de 18h à 21h

« **Une vie après le travail** » Séminaire interactif de préparation à la retraite.

8 séances, un jeudi par mois de 18h à 21h. Inscription obligatoire à la 1<sup>ère</sup> séance.

Organisé par ENEO, mouvement social des aînés, en collaboration avec la Mutualité Chrétienne.

30 € affiliés MC – 40 € non affiliés, être en ordre de cotisation ENEO

Lieu : Eneo – Bd Anspach, 111 – 1000 Bruxelles

Infos et inscriptions : [eneo.bruxelles@mc.be](mailto:eneo.bruxelles@mc.be) - 02 501 58 13 (entre 9h et 12h)

## Jeudi 18 janvier 2018 de 18h30 à 21h

Vœux du MOC Bruxelles

Lieu : Espace Malibran à Ixelles

Pour s'abonner  
au Chou de Bruxelles,  
versez  
10 euros sur le compte  
799-5501554-07  
avec la mention  
« abonnement au Chou ».

Éditrice responsable :  
Myriam Djegham  
rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles  
Impression : CF2m ASBL  
avenue du Parc, 87-89  
1060 Bruxelles  
tél : 02/538 01 92  
fax : 02/534 38 89  
Design : Pixel & CO



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles Capitale

**culture.be**