La nouvelle dimension de l'action syndicale

Au cours des deux dernières décennies, les gouvernements se sont attachés à réduire l'inflation et les déficits budgétaires. Avec le même zèle, il est plus que temps de concevoir des stratégies pour réduire le déficit de travail et protéger les salariés. Les syndicats s'organisent pour répondre aux défis de la mondialisation.

Par PHIL JENNINGS *

LE 17 mai 2001, près de 4 000 manifestants venus de toute l'Europe se rassemblaient à Londres pour exprimer leur colère à l'égard du groupe de distribution britannique Marks & Spencer, qui avait décidé de manière aussi soudaine qu'arbitraire de fermer ses filiales européennes et internationales d'ici à la fin 2001. Cette initiative prise sans consulter les salariés, dont beaucoup n'avaient été informés que par un simple courrier électronique, s'attira une condamnation universelle. Pour sa part, la presse financière s'inquiéta surtout du versement de la prime de 800 000 livres sterling (1 260 320 euros) promise au président-directeur général, M. Luc Vandevelde, attitude qui en dit long sur la perversion des valeurs économiques modernes. Celui-ci déclara alors publiquement qu'il refusait cette prime (qui en réalité sera « reconfigurée »).

Plans « sociaux » de licenciements

VENANT avant, pendant ou après une kyrielle d'autres « plans sociaux » de licenciements – Renault Vilvorde en 1997 en Belgique, LU-Danone, AOL-Air Liberté, Moulinex, Delphi, Pechiney Marignac, Bata, en France en 2001, pour ne citer que les plus médiatisés –, la manifestation de Londres met en évidence une action syndicale désormais sans frontières. L'intégration mondiale et européenne a poussé le mouvement syndical à renforcer la dimension internationale de ses activités. Le Réseau international de syndicats (Union Network International – perspectives économiques de nations et de continents entiers, ainsi qu'en a témoigné la crise financière asiatique de 1997 (2). Sur les 100 plus gros budgets publics ou privés du monde, 51 appartiennent à des multinationales géantes largement exonérées d'obligations sociales à l'échelle planétaire. Le déficit de transparence est flagrant.

Les modes de fonctionnement de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) font obstacle au dialogue avec les syndicats et la société civile. Réunis à Québec en avril 2001, les chefs d'Etat et de gouvernement des Amériques ont ainsi publié un texte de 250 pages prévoyant un accord de libre-échange pour les 800 millions d'habitants du continent américain, élaboré dans le cadre de négociations secrètes. Les milieux d'affaires ont participé à sa rédaction, mais ni les syndicats ni la société civile n'y ont été conviés (3).

Syndicat mondial comptant près de 15 millions de membres appartenant à 1 000 syndicats de 150 nations, l'UNI a été créée le 1er janvier 2000 par fusion avec quatre internationales existantes : la Fédération internationale des employés et techniciens (FIET), l'Internationale des communications (CI), la Fédération graphique internationale (FGI) et l'Internationale des médias et du spectacle (MEI). Elle est présente sur tous les continents, où elle maintient des bureaux et du personnel, tous reliés par un réseau numérique. La distance ne fait plus obstacle à la rapidité de l'action syndicale. Lors de violations des droits de l'homme et des droits syndicaux, de conflits locaux du travail ou de décisions arbitraires

d'exploiter le levier des fonds de pension des travailleurs et des syndicats – quelque 12 000 milliards de dollars –, de manière à renforcer notre position dans les multinationales. Objectif : s'assurer que ces investissements sont réalisés dans des firmes socialement responsables. Un nombre croissant de cabinets d'investissement commence à tenir compte du bilan éthique des entreprises. Celles-ci seront de plus en plus soumises à une analyse de leurs résultats sociaux. Rares sont celles qui pourraient aujourd'hui réussir le test, fût-il le plus élémentaire. L'UNI et ses affiliés prennent part aux assemblées générales d'actionnaires pour poser directement leurs questions aux directions et mettre et lumière les échecs et les carences de ces entreprises.

Un nouveau cadre européen

EN application de la directive de l'Union européenne (UE) conférant des droits d'information et de consultation aux travailleurs, on dénombre plus de

tionales à observer neuf principes en matière de droits syndicaux, de droits de l'homme et de l'environnement. Les principes relatifs aux droits syndicaux se fondent sur les normes de l'OIT, qui jouissent à présent d'une large notoriété, même si les gouvernements ou les entreprises montrent peu d'empressement à les appliquer.

Des campagnes de recrutement

FACE à l'engagement des Nations unies et de l'OIT, face à la prolifération des comités d'entreprise européens et au développement de comités d'entreprise mondiaux, les entreprises n'ont plus d'excuse pour s'abstenir d'améliorer leur bilan social. L'UNI entend promouvoir systématiquement le Pacte mondial des Nations unies pour en favoriser l'application et dénoncer les infractions. En mai dernier, un accord a été conclu avec Carrefour ; il contient un engagement clair de respecter et surveiller l'application des normes fondamentales du travail. Il s'agit là d'un premier pas dans la

On ajoutera que l'UNI met en place des projets d'éducation dans 75 pays en Afrique, en Asie-Pacifique, dans les Amériques, en Europe centrale et orientale, afin de transmettre le message syndical aux jeunes générations. Les femmes constituant plus de la moitié de ses effectifs, un « projet d'égalité globale » entend améliorer leur participation dans les structures syndicales. De même un projet global a-t-il été lancé pour les jeunes syndicalistes.

Si autrefois l'activité industrielle reposait sur les matières premières et la production de biens matériels, à l'ère des réseaux numériques, ce sont les compétences humaines qui se négocient sur un marché du travail devenu mondial. Alors que l'hémisphère occidental souffre d'un déficit de compétences, l'hémisphère oriental peut offrir des techniciens qualifiés et peu coûteux ; cette situation encourage les délocalisations d'ouest en est. Mais, en même temps, des milliers d'informaticiens d'Inde et d'autres pays sont courtisés et recrutés par les « chasseurs de têtes » pour travailler aux Etats-Unis et en Europe. Face à cette nouvelle mobilité du travail, l'UNI a créé un passeport syndical mondial ouvrant les portes des syndicats locaux aux travailleurs expatriés. Un bastion syndical vient d'être établi dans les « Silicon valleys » de l'Inde.

Structures mondiales de dialogue

LES tsars de la nouvelle économie – les Bill Gates et Jeff Bezos – ont une vision assez malsaine des droits fondamentaux

lions de travailleurs européens percevront leur salaire dans une monnaie unique, l'euro. Puisque l'UE est désormais dotée d'une Banque centrale européenne (BCE) et d'une politique monétaire commune, UNI-Europa a entrepris d'élaborer une stratégie européenne sur les salaires (nous entretenons déjà un dialogue social avec la BCE). Par ailleurs, un salarié sur trois entre dans le champ d'application du dialogue social entre UNI-Europa et les employeurs. Des échanges de vues réguliers ont lieu sur l'emploi et les relations du travail dans des secteurs aussi variés que la Poste, les télécommunications, les banques et la finance, le commerce, les services d'entretien et de sécurité et les médias. Des accords sur le télétravail ont été négociés dans les secteurs des télécommunications et du commerce. Nous souhaiterions aussi la création de structures mondiales de dialogue dans le cadre de l'OIT.

Renouveler les moyens d'action

L'HISTOIRE de la coopération syndicale mondiale remonte à plus de cent cinquante ans. Les actions de fraternité et de solidarité ont enfanté des syndicats mondiaux dans tous les secteurs de l'économie. En ouvrant le « débat du millénaire », la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et les syndicats mondiaux entendent renouveler et recentrer leurs structures et moyens d'action. Ils joueront de plus en plus un rôle essentiel dans les institutions mondiales et

dération européenne des syndicats (CES).

On a vu les Européens protester contre Danone et 80 000 manifestants dans la rue à l'occasion du sommet européen de Nice, du 7 au 9 décembre 2000 (1). De la même manière, c'est bel et bien l'absence de dimension sociale, le manque de transparence et l'arrogance des multinationales mondiales qui ont poussé la population dans les rues de Seattle, Melbourne, Prague, Québec, Londres, Göteborg ou Gênes récemment.

Les inégalités croissantes dans et entre les nations ont créé une économie mondiale à visage inhumain : deux milliards de personnes survivent avec moins de 2 dollars par jour. Les crises financières fréquentes ont engendré une forte instabilité économique, le comportement grégaire des marchés financiers ruinant les

* Secrétaire général du Réseau international de syndicats (Union Network International - UNI).

150 actions de solidarité mondiale, du Salvador au Zimbabwe, de l'Argentine à la Nouvelle-Zélande. A la suite d'une de ses actions, les droits syndicaux sont maintenant respectés dans la filiale de France Télécom au Salvador.

Bilan éthique des entreprises

NOUS sommes constamment en quête de nouvelles méthodes de pression pour amener les entreprises à assumer leur responsabilité sociale et tant les multinationales que les gouvernements peuvent s'attendre à des campagnes syndicales mondiales s'ils ne respectent pas les droits syndicaux et les normes fondamentales du travail. Les cybercampagnes sont désormais la règle et n'ont plus rien d'excentrique.

Nous avons également entamé une coopération avec le mouvement syndical mondial en vue

conserve des faiblesses et que nous déplorons la paralysie de l'UE au moment où elle s'efforçait de promulguer une nouvelle législation sur les droits d'information et de consultation des travailleurs en cas de restructurations. Mais le cadre des relations du travail évolue tout de même, notamment avec le nouveau statut d'entreprise européenne qui, à partir de 2004, devrait conférer des droits de participation aux travailleurs.

L'UNI entend également négocier des accords mondiaux et créer des structures de dialogue avec les transnationales pour assurer le respect des normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail. En 2001, un accord a été signé entre l'UNI et la multinationale espagnole Telefónica, qui compte 200 000 salariés. D'autres accords suivront.

En juillet 2000, à New York, M. Kofi Annan, secrétaire général des Nations unies, a lancé le Pacte mondial de l'ONU. Ce pacte appelle toutes les multina-

afin d'améliorer le recrutement syndical. Dans plusieurs dizaines de pays, les syndicats vont mener simultanément des activités de sensibilisation à l'échelle locale. Cette campagne fait suite à une initiative de l'UNI dans les centres d'appel, où les syndicats de 40 pays ont coordonné leurs activités de recrutement.

économie ont découvert que leurs stock-options ne valaient plus rien. Beaucoup se sont alors tournés vers les syndicats pour obtenir des conseils, un soutien et une représentation.

La pression monte en faveur d'une coopération syndicale européenne et mondiale. A partir de janvier 2002, des dizaines de mil-

Nice », *Le Monde diplomatique*, décembre 2000.

(2) Lire « Anatomie de la crise finan cière » et « La mondialisation cont l'Asie », *Manière de voir*, respectivemer novembre-décembre 1998 et septembr octobre 1999.

(3) Lire Dorval Brunelle, « De l'Alaska la Terre de Feu : le tout-commerce l'œuvre » ; Michel Brodeur et Pierre Henr chon, « Un sommet déjà discrédité », *Le Monde diplomatique*, avril 2001.

LA VALEUR D'UNE CHOSE DÉPEND-ELLE UNIQUEMENT DE CE QU'ELLE COÛTE ?

L'existence du Groupe Chèque Déjeuner est fondée depuis 35 ans sur l'idée de solidarité. Quand tous les jours, vous tendez la main vers une autre main, pour lui donner un Chèque Déjeuner, un Chèque de Services, un Chèque Domicile, un Chèque Cadhoc, un Chèque-Lire, un Chèque-Disque et un Chèque Culture, vous rétablissez des liens trop souvent interrompus : de la convivialité autour d'un plat du jour, jusqu'à l'engagement pour développer la culture. Au delà du simple paiement, ce sont toutes ces valeurs que le Groupe Chèque Déjeuner entend préserver et partager avec vous.

Tous les chèques n'ont pas la même valeur

GROUPE CHÈQUE DÉJEUNER

Résistance et réforme

LA recrudescence de manifestations à Seattle, Prague, Davos et Québec reflète une profonde anxiété face aux conséquences d'une mondialisation largement conduite par des impératifs économiques et technologiques. Alors que les manifestants ne représentent sans doute qu'une minorité d'intérêts, ils expriment des inquiétudes ressenties par une grande partie de la société mondiale, en particulier face aux nombreuses évolutions du monde du travail, à la persistance de la misère dans le tiers-monde et au pouvoir grandissant de la finance et du *business* internationaux.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a essayé de répondre à quelques-unes des inquiétudes des travailleurs en centrant de plus en plus ses activités sur l'accès à un emploi décent pour tous. Mais, alors qu'il est aisé d'obtenir un accord sur cet objectif, il est beaucoup plus difficile, aux niveaux national et mondial, d'élaborer et d'appliquer des politiques et des programmes réduisant l'insécurité sociale, améliorant les conditions de vie et modifiant le rapport de force en faveur des travailleurs. Pour qu'elles soient efficaces, de telles politiques doivent s'inscrire dans les réalités du XXIe siècle et non se référer à des conditions révolues.

Une réponse minimale à ces défis devrait s'élaborer autour de quatre points. Il existe déjà un consensus général parmi les gouvernements, les partenaires sociaux et les institutions civiles sociales sur le besoin d'améliorer, d'une façon générale, les conditions de travail. Ces dernières incluent la liberté d'association, la non-discrimination, ainsi que l'abolition du travail forcé et celui des enfants. Ce sont les droits civiques de base. Ils ne doivent pas être confondus, comme c'est souvent le cas, avec d'autres critères relatifs au revenu minimum, au travail insalubre, à la sécurité sociale, aux vacances et aux avantages en nature. De tels critères doivent demeurer souples, en fonction des conditions économiques et institutionnelles de pays aux différents stades de développement. Il n'en reste pas moins que l'exécution universelle des standards de base est nécessaire pour préserver la dignité des travailleurs et empêcher d'inacceptables abus.

La mise en place d'un programme efficace, dérivant des principaux droits, implique également une importante promotion des organisations des travailleurs. La mondialisation a considérablement accru le pouvoir et le rapport de force détenus par

et les cadres. Contrepoids à ce pouvoir et moyen d'entreprendre une coopération bénéfique, les travailleurs non syndiqués occupant des emplois précaires doivent être appuyés dans la création de leurs propres organisations démocratiques. De tels réseaux d'associations doivent devenir des acteurs importants des dialogues nationaux avec les autres classes économiques et sociales, pour élaborer des réponses équitables et viables aux questions posées par la mondialisation.

S'IL est essentiel d'assurer une meilleure répartition des bénéfices de la mondialisation, il est également nécessaire de stopper l'augmentation des risques et de l'insécurité auxquels sont confrontés les travailleurs, à travers de nouveaux programmes de santé et de revenu. Ceux-ci doivent être élaborés de manière à n'être pas néfastes à la mobilité des travailleurs, mobilité nécessaire dans de nouveaux systèmes de production. Tandis que certaines de ces tâches pourraient être confiées au secteur privé, les gouvernements et organisations multilatérales ont un rôle central à jouer en concevant des systèmes capables de pourvoir aux besoins de toutes les catégories de travailleurs. La création d'opportunités de travail doit être la priorité des politiques sociales et économiques. Une politique de plein emploi est le meilleur moyen de réduire l'insécurité.

En somme, de nouvelles voies restent à découvrir pour maîtriser les extraordinaires ressources et le potentiel des multinationales, et les mettre au service du développement social. Quelques changements sont déjà en cours d'élaboration, comme l'établissement d'un code de conduite d'entreprise, l'augmentation des investissements éthiques et du nombre d'associations, dans de nombreuses activités de développement allant de la protection de l'enfant à la baisse des prix des médicaments essentiels. Mais un effort beaucoup plus important est nécessaire pour convaincre les entreprises d'utiliser une part de leurs énormes ressources financière, technologique, intellectuelle, et de leur savoir-faire pour contribuer volontairement à la réduction de la pauvreté et à la création d'emplois. Cela peut prendre la forme de recherches dans des secteurs appropriés, de développement d'infrastructures, d'aide aux petites entreprises de développement et de subventions pour promouvoir les initiatives sociales et économiques.

DHARAM GHAI.

Ancien directeur de l'Institut de recherche