

Les syndicats organisent en faveur d'un travail décent, plus sûr et plus sain www.28april.org

Un monde à problèmes

Toutes les 11 secondes, un travailleur meurt dans le monde en raison des mauvaises conditions de travail. Tous ces décès sont évitables. Toutefois, le nombre de victimes est en augmentation, indique **Sharan Burrow**. La secrétaire générale de la **CSI** signale que c'est la raison pour laquelle les organisations syndicales mondiales lancent une campagne d'organisation énergique et urgente pour exiger sécurité, justice et responsabilisation.

Tous les décès liés au travail sont évitables. Nous disposons des connaissances. Nous disposons de la technologie. Nous pouvons vivre pendant des mois dans le vide spatial.

En revanche, de retour sur terre, le nombre de travailleurs et de travailleuses qui décèdent à cause de leur travail est en forte augmentation, non pas par manque de savoir-faire, mais par manque de volonté.

Les entreprises sont évaluées en fonction de leurs comptes annuels, et non pas de leurs registres d'accidents. Les dirigeants d'entreprises sont généreusement et légalement récompensés du démembrement des actifs, de la réduction des effectifs, de la sous-traitance et de la prise de bénéfices. Toutefois, il ne faudrait rien de moins qu'une catastrophe majeure pour que la santé et la sécurité des travailleurs/euses sèment la moindre inquiétude dans la plupart des conseils d'administration.

Ce désintérêt ou mépris a un coût. C'est pourquoi, **les estimations de l'Organisation internationale du travail**, publiées en septembre 2017, indiquent que les maladies et lésions professionnelles dans le monde ont augmenté, passant à 2,78 millions par an. La plupart – 2,4 millions de décès par an – sont imputables à des **maladies professionnelles**, et non pas à des 'accidents'.

Cette épidémie évitable provoque un décès lié au travail toutes les 11 secondes, tous les jours, à toute heure. L'OIT estime le coût de cette hémorragie de vies humaines à 3,94 pour cent du PIB mondial par an, soit 2 990 milliards USD.

Qu'on ne s'y trompe pas: il s'agit d'importantes sous-estimations. Le lien entre le travail et les maladies n'est pas pris en compte, par accident ou à dessein, et, en ce qui concerne des catégories entières de cas, personne ne dénombre les victimes.

Au Japon, les autorités peuvent attribuer une **crise cardiaque** mortelle à une surcharge de travail. Dans la plupart des autres pays, elle figure dans la rubrique des « causes naturelles ». En Allemagne, en Italie, au Danemark et en France, le cancer du larynx peut être lié à l'amiante et être indemnisé, mais il est probable qu'il ne soit pas reconnu, ni dénombré, ni indemnisé dans la plupart des autres pays.

Aggravation de la situation

Alors que la majeure partie du fardeau des piètres normes en matière de santé et de sécurité pèse sur les travailleurs/euses dans les pays en développement, l'érosion des réglementations de protection et de leur mise en oeuvre a entraîné des changements inquiétants dans certains pays riches industrialisés.

Tant les États-Unis que l'Australie ont signalé la réapparition de la pneumoconiose, une maladie pulmonaire mortelle parmi les mineurs de charbon et l'une des premières maladies professionnelles reconnues. Un rapport publié en février 2018 dans le *Journal of the American Medical Association* (JAMA) a décrit la plus grande concentration 'jamais enregistrée' de pneumoconiose à un stade avancé dans la « coal belt » aux États-Unis. Toutefois, il est encore plus inquiétant de constater que les conditions de travail étaient si mauvaises que ces mineurs tombaient malades et décédaient à un âge beaucoup plus jeune et après avoir travaillé moins d'années dans les mines.

En Australie, la **réapparition de la pneumoconiose**, une maladie que l'on croyait éradiquée dans le pays six décennies plutôt, suscite également de vives inquiétudes. Le **syndicat minier CFMEU** craint que de nombreux cas n'aient pas été identifiés en raison de l'absence quasi totale de la compétence requise pour diagnostiquer la maladie.

En outre, compte tenu de l'absence d'un contrôle officiel, des pratiques potentiellement mortelles persistent, a indiqué le syndicat. « En raison du manque de contrôle indépendant des niveaux de poussière dans les mines de charbon et du fait que les entreprises peuvent établir leurs propres rapports, les taux de poussière sont nettement supérieurs aux seuils définis par la loi » dans de nombreuses mines, a-t-il signalé.

Outre les anciennes maladies, de nouvelles menaces font leur apparition. De nouvelles substances, telles que les nanomatériaux, introduites sans vraiment tenir compte des effets sur la santé, pourraient causer une nouvelle génération de troubles d'origine professionnelle.

Compte tenu de l'explosion du travail intérimaire et de la sous-traitance et de l'émergence de la « gig economy » (économie des plateformes numériques), la main-d'œuvre doit supporter tous les risques, tout en bénéficiant de peu d'avantages. Pour reprendre les propos de **Jessica Martinez de l'US National Council for Occupational Safety and Health (Conseil national de la santé et de la sécurité au travail aux États-Unis)**: « Il s'agit essentiellement de l'économie Tinder. Lorsqu'un travailleur intérimaire a terminé son travail, le patron glisse le profil vers la gauche et déclare qu'il n'a plus d'obligation. » Comme la technologie est de plus en plus présente sur le lieu de travail, chaque aspect de **notre performance est examiné**, remis en question, devant être amélioré. La vie privée fait partie du passé sur les **lieux de travail « numérisés »**, dans la mesure où les dispositifs, allant des **bracelets ultrasoniques** à la **reconnaissance faciale** et au **contrôle téléphonique** rendent **la surveillance habituelle au travail**.

Auparavant, nous surveillions le lieu de travail, alors que désormais nous surveillons les travailleurs/euses.

Conséquences désastreuses

L'une des conséquences des changements des modes de travail est l'émergence de nouvelles épidémies professionnelles causées par le désespoir lié au travail. Des études menées aux **États-Unis**, en **Australie**, en **France**, au **Japon**, en **Chine**, en **Inde** et à **Taiwan** indiquent une brusque hausse des **suicides au travail**, liés à plusieurs facteurs, dont la précarisation de l'emploi et la charge de travail excessive.

Les cas de harcèlement sexuel qui font la une des journaux en politique, dans les médias et dans le monde du spectacle ont démontré à quel point l'abus de pouvoir traditionnel, et non pas un oubli accidentel ou un manque de connaissances, peut rendre de nombreux lieux de travail préjudiciables.

Le harcèlement sexuel fait partie du quotidien de la vie professionnelle de nombreuses femmes, trop ordinaires pour intéresser les médias et trop effrayées ou craignant de perdre leur emploi pour demander de l'aide. Cette forme de violence au travail démontre clairement le rôle crucial joué par les syndicats pour veiller à la sécurité sur les lieux de travail.

Une étude menée par les professeurs Sarah Ashwin et Naila Kabeer de la **London School of Economics (LSE)** révèle que les organisations qui travaillent en partenariat avec des syndicats locaux ont plus de chances de parvenir à lutter contre le harcèlement sexuel et la violence.

Elles affirment que, par comparaison, les codes de conduite internationaux se sont révélés inefficaces. « Lorsque la protection juridique est insuffisante ou inexistante, un code de conduite est clairement plus difficile à mettre en oeuvre. Toutefois, même en présence d'un cadre juridique approprié, un code de conduite n'est pas un instrument très efficace pour rétablir un déséquilibre des pouvoirs », indiquent-elles.

En revanche, les syndicats ont bel et bien fonctionné, signalent-elles en se référant à des recherches menées par l'**université de Tufts**, selon lesquelles les conventions collectives de travail ont eu un impact direct sur l'atténuation des craintes quant au harcèlement sexuel et aux agressions verbales, améliorant la satisfaction des travailleurs/euses en ce qui concerne les résultats de leurs plaintes et encourageant les travailleurs/euses à faire part de leurs préoccupations aux représentants syndicaux.

Les universitaires de la LSE ont conclu que: « Travailler en partenariat avec des syndicats locaux ou des représentants de travailleurs pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence a plus de chances de favoriser la réussite que des initiatives prises 'de haut en bas'. De telles approches offrent aux femmes une voix protectrice, qui est le meilleur antidote contre l'humiliation et la réduction au silence découlant de la violence sexuelle ».

Les syndicats se sont battus pour une série de lois, qu'ils ont obtenue aux États-Unis pour prévenir le harcèlement sexuel dont sont victimes les travailleurs/euses dans l'hôtellerie. Elles sont le fruit direct de campagnes bien organisées et rigoureuses lancées par les syndicats, notamment l'ordonnance **Hands Off Pants On** (« Bas les pattes, haut le pantalon ») obtenue par le syndicat UNITE HERE à Chicago. L'adoption de meilleures lois garantissant une plus grande protection illustre clairement l'**effet du syndicalisme**.

S'organiser

Si cela donne des résultats satisfaisants en ce qui concerne le harcèlement sexuel, il devrait en être de même pour d'autres formes de violence, d'expositions et de pratiques dangereuses au travail.

Les pratiques adoptées par le syndicat des travailleurs/euses de l'hôtellerie aux États-Unis, UNITE HERE, mobilisant les membres de la base et exerçant une pression politique, donnent des résultats quelle que soit la question en cause. En Californie, la norme « *Hotel Housekeeping Musculoskeletal Injury Prevention* » (Prévention des lésions musculosquelettiques parmi le personnel de nettoyage des hôtels) a été approuvée lors d'une réunion en janvier 2018, à laquelle a assisté le personnel d'entretien ménager des hôtels de tout l'État. Près de 300 membres d'UNITE HERE provenant de sept zones métropolitaines ont contribué au processus d'élaboration de la norme.



GARANTIR AUX FEMMES la santé et la sécurité a constitué un thème majeur en matière d'organisation pour le syndicat des travailleurs/euses de l'hôtellerie UNITE HERE aux États-Unis. Ses membres se sont mobilisés afin d'obtenir une série de lois protégeant le personnel de l'hôtellerie du harcèlement sexuel et des lésions et maladies professionnelles. Photo: Antonio Mendoza, UNITE HERE

C'est pourquoi, cette année, le 28 avril, **Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs**, journée d'action des syndicats mondiaux en faveur de la sécurité, le mouvement syndical a choisi le thème général « Les syndicats rendent le travail plus sûr ».

Il ne s'agit pas simplement de réclamer des améliorations. Il s'agit d'obtenir la voix collective et le pouvoir nécessaire pour les réclamer. Qu'il s'agisse des préoccupations courantes sur le lieu de travail ou au niveau sectoriel ou des catastrophes qui font la une des journaux, **l'effet du syndicalisme sur la sécurité** est évident.

Une étude publiée en 2015 dans le journal **Organization** conclut que, lorsque des entreprises impliquées dans des catastrophes meurtrières sur le lieu de travail améliorent leur niveau de sécurité, c'est principalement suite aux pressions exercées par les syndicats et les militants.

La coauteure Juliane Reinecke, professeure associée de comportement organisationnel à l'université de Warwick, a examiné plusieurs incidents majeurs, notamment l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza au Bangladesh, et a constaté qu'un « véritable changement s'est produit grâce à l'alliance de plus en plus organisée de syndicats et de groupes militants ».

La campagne lancée suite à l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza en 2013, dans lequel plus de 1100 travailleurs/euses ont trouvé la mort, a donné lieu à l'**Accord de Bangladesh**, négocié par les syndicats. Grâce à cet accord innovant, de grandes marques mondiales se sont engagées à prendre en charge le coût de formation des travailleurs/euses, **la mise sur pied de centaines de comités paritaires de sécurité et des travaux de rénovation en matière de sécurité dans des centaines d'usines de confection au Bangladesh**, selon la mise à jour des étapes importantes de l'Accord, de janvier 2018.

La **deuxième phase de l'Accord de Bangladesh** commencera en mai 2018.

En Grande-Bretagne, le TUC, qui fête, en 2018, le **40^e anniversaire des représentants de sécurité et des comités de sécurité**, a déclaré que, parmi les **avantages avérés de ces représentants**, il convient de noter que le taux d'accidents dans les entreprises comptant des comités syndicaux de santé et de sécurité représente la moitié du taux dans les entreprises gérant la sécurité sans les syndicats.

Un rapport de la confédération syndicale de Grande-Bretagne, qui a produit une série de **publications sur l'organisation en matière de santé et de sécurité**, révèle que les décès sont également moins nombreux sur les lieux de travail syndiqués. Il fait, en outre, référence à une étude de 2016 qui utilise des statistiques du gouvernement britannique, calculant que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles grâce aux syndicats a contribué à la réalisation d'économies de 219 à 725 millions GBP (plus de 1 milliard USD) par an.

La confédération syndicale aux États-Unis, l'AFL-CIO, **liant un taux de syndicalisation plus élevé à une meilleure sécurité**, a indiqué: « Au cours des 45 dernières années, les syndicats ont obtenu des protections en matière de sécurité et de santé aux niveaux national et des États pour tous les travailleurs/euses, notamment des normes fondamentales relatives à l'amiante, au benzène, au plomb, aux espaces clos et à la protection contre les chutes; et plus de 532 000 travailleurs/euses peuvent désormais affirmer que leur vie a été sauvée grâce à cette législation. »

Dans son rapport de 2016, l'AFL-CIO constate que les travailleurs/euses dans les États **dotés de lois antisyndicales sur le « droit au travail »** ont **49 pour cent plus de risques de perdre la vie au travail**, alors que le taux d'accidents mortels au travail est inférieur dans les États où le **taux de syndicalisation est plus élevé**.

La combinaison de la protection syndicale et d'une législation efficace en matière de sécurité bénéficie d'un large soutien de l'opinion publique. Le **Sondage d'opinion mondial 2017 de la CSI** révèle que 75 pour cent des citoyens souhaitent que les syndicats « jouent un rôle actif dans la société. » Selon le Sondage réalisé auprès de 16 000 personnes dans cinq continents, 'les lois qui protègent la santé et la sécurité' étaient en tête de liste des lois prises en considération en matière de travail, avec un taux d'approbation de 96 pour cent.

Cela ne devrait pas être difficile à faire accepter. Non seulement une combinaison de meilleurs droits et de réglementations plus efficaces sauve des vies, mais elle est également bénéfique pour l'économie. Selon un **rapport présenté au Congrès américain** et publié en février 2018, en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les coûts liés aux règlements en 2015 s'élevaient entre 0,5 et 0,6 milliard USD, mais étaient compensés par les bénéfices, qui se chiffraient entre 1,2 et 3,1 milliards USD.

Le nombre croissant de victimes dans le monde montre, toutefois, que ni le message humain ni le message économique ne sont entendus. Il reste encore beaucoup à faire. C'est pourquoi, la CSI redynamise sa campagne mondiale pour la santé et la sécurité. Les premières priorités consistent à renforcer le mouvement en faveur d'une interdiction de l'amiante au niveau mondial et à relancer la **campagne « zéro cancer professionnel »**. Traiter les maladies liées au désespoir, notamment les suicides liés au travail et les maladies mentales, arrive en tête des priorités.

Les syndicats feront également pression sur l'Organisation internationale du travail (OIT) pour que des normes contraignantes concernant la manutention manuelle et l'ergonomie soient adoptées. Dans le même temps, nous chercherons à défendre et à améliorer les normes existantes de l'OIT. Par ailleurs, nous voulons obtenir la reconnaissance de la santé et de la sécurité au travail comme l'un des **principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT**, au même titre que les normes fondamentales existantes concernant le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination au travail, la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

La santé est un droit humain et ne s'arrête pas aux portes de l'usine. Notre stratégie utilisera l'ensemble des instruments syndicaux – à savoir la représentation, la négociation et l'action – en vue de l'organisation en faveur d'un travail décent, sûr et sain.

RESSOURCES

[Site web de la campagne de la CSI/Hazards à l'occasion du 28 avril 2018](#) et annonce du thème en [anglais](#), en [espagnol](#) et en [français](#).



Photo: Samer Muscati/HRW

Un monde d'inégalités mortelles

Pourquoi les décès liés au travail sont-ils en augmentation? Parce que le monde du travail demeure profondément, délibérément et inévitablement injuste.

Un article de fond publié en mars 2018 dans l'***American Journal of Public Health*** (AJPH) révèle que l'industrie supprime les preuves des risques pour la santé, tout en introduisant des pratiques de travail plus oppressives. Il indique, en outre, que la reconnaissance des « inégalités de pouvoir entre les entreprises et les travailleurs/euses » revêt une « importance capitale » pour comprendre les inégalités en matière de santé liées au travail. De nombreuses entreprises influent sur la santé et promeuvent des inégalités en matière de santé en produisant et en commercialisant des substances toxiques et des produits nocifs.

« Afin d'améliorer la rentabilité, bon nombre d'entre elles mettent en oeuvre des formes stressantes d'organisation du travail, telles que la sous-traitance, les programmes de livraison juste à temps, le travail posté atypique, les heures supplémentaires excessives, ou la « production allégée », qui augmentent les facteurs de stress psychologique, tels que la pression au travail et le déséquilibre entre l'effort et la récompense, affectant la santé des travailleurs/euses et, en particulier en ce qui concerne les femmes, la capacité à concilier le travail et les prestations de soins ».

L'article du journal AJPH met en garde: « Les efforts pour documenter l'incidence négative du travail sur la santé s'opposent aux efforts des entreprises pour 'susciter des doutes' quant à la science, réduire le financement, limiter la réglementation et restreindre l'accès aux données. »

L'impact des décisions de l'industrie sur la santé va au-delà du travail réalisé, jusqu'au salaire perçu. Le rapport publié en janvier 2018 par Oxfam, intitulé **Récompenser le travail, pas la richesse**, révèle que 82 pour cent des richesses générées au cours de l'année précédente dans le monde entier ont terminé **entre les mains du 1 pour cent le plus riche de la population mondiale**, alors que 3,7 milliards de personnes, qui représentent la moitié la plus pauvre de la population, ont vu leur richesse stagner.

Selon les estimations du rapport **Emploi et questions sociales dans le monde – tendances 2018**, publié en février 2018 par l'**Organisation internationale du travail (OIT)**, 1,4 milliard de travailleurs/euses occupaient des emplois vulnérables en 2017. Il met en garde contre le fait que « le nombre de personnes extrêmement pauvres devrait dépasser les 114 millions en 2018. »

Les inégalités sont l'une des principales raisons pour lesquelles les syndicats sont tant appréciés. Selon le **Sondage d'opinion mondial 2017 de la CSI**, 'la montée des inégalités' occupe le premier rang des inquiétudes, suivie des pertes d'emploi et du changement climatique.

« Pourquoi la montée des inégalités de revenu et la **précarité du travail** sont-elles une question liée à la santé et à la sécurité? », demande Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI. « Parce qu'elles vont de pair avec l'incapacité à susciter des inquiétudes quant aux mauvaises conditions ou à refuser un travail sale, difficile et dangereux ».

Une recherche entreprise par des membres de l'**université de California Davis**, publiée en janvier 2018 dans le **BE Journal of Economic Analysis & Policy**, confirme que lorsque les salaires augmentent, le taux d'absence pour maladie diminue. L'étude indique que des salaires plus élevés entraînent une amélioration de la santé des travailleurs/euses, ainsi qu'une plus grande satisfaction au travail et des programmes pour une meilleure sécurité dans le cadre d'un paquet salarial plus intéressant.

« Le plus souvent, une faible rémunération va de pair avec des normes insuffisantes en matière de santé et de sécurité, de sorte que les accidents du travail et les maladies professionnelles, telles que le **diabète** et le cancer, sont fréquemment liés au travail », indique Sharan Burrow.

« Les inégalités ne nuisent pas seulement à votre revenu. Elles peuvent vous tuer. »

Étude de cas: Les syndicats peuvent combattre le harcèlement sexuel

Les travailleurs/euses de l'hôtellerie à Chicago ont célébré l'adoption d'une nouvelle ordonnance, signée en octobre 2017, qui, selon eux, les protégera du harcèlement. Leur syndicat, UNITE HERE Local 1, a indiqué que, conformément à l'ordonnance '**Hands Off Pants On**' (« Bas les pattes, haut le pantalon »), tous les hôtels à Chicago seront tenus, dès le 1er juillet 2018, de fournir aux employés un mécanisme d'alerte s'ils travaillent seuls dans les chambres ou les salles de bain.

Les hôtels devront également élaborer des politiques en matière de harcèlement sexuel et ne pourront prendre des mesures de représailles contre les dénonciateurs. Des syndicats à **Seattle** et à **New York** ont négocié des clauses contractuelles stipulant que les hôtels doivent fournir un mécanisme d'alerte aux travailleurs/euses isolés.

Les syndicats luttent également contre le harcèlement sexuel au niveau international. Une campagne menée par la CSI vise à faire pression en faveur de l'adoption d'une Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) destinée à combattre la violence sexiste au travail. En juin 2018, la Conférence de l'OIT débattit de l'élaboration de normes internationales du travail sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

La **CSI** estime que plus d'un tiers des femmes dans le monde sont victimes de violence au travail, chez elles ou dans leur communauté. La Confédération syndicale internationale, qui a produit une **boîte à outils de campagne**, soutient que les actions sur le lieu de travail sont essentielles pour faire face à cette question d'une manière générale.

Des acquis sont également obtenus au niveau de l'industrie, affectant les pratiques des entreprises multinationales à travers leurs opérations dans le monde entier.

En 2017, la fédération syndicale internationale de l'alimentation, UITA, a signé un accord international avec la multinationale de restauration et de services Sodexo, comprenant des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'**engagement conjoint UITA-Sodexo**, qui, selon l'UITA, est établi sur la 'conviction partagée' que le harcèlement sexuel est une violation des droits humains et que les femmes qui travaillent dans le secteur des services y sont très fortement exposées, définit une politique et des procédures visant à garantir une tolérance zéro.

En 2016, les fédérations syndicales internationales IndustriALL et UITA ont conclu un accord avec **la multinationale Unilever**, qui a pour but d'aider à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et de faciliter le signalement de cas par les employés.

Photo: HANDS OFF PANTS ON



Étude de cas: Défi à une entreprise mondiale le 28 avril

L'**Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)** appelle les membres syndicaux travaillant pour l'entreprise multinationale de matériaux de construction LafargeHolcim (LH) à mettre en évidence, à l'occasion du 28 avril 2018, le piètre bilan de l'entreprise et à exiger des améliorations.

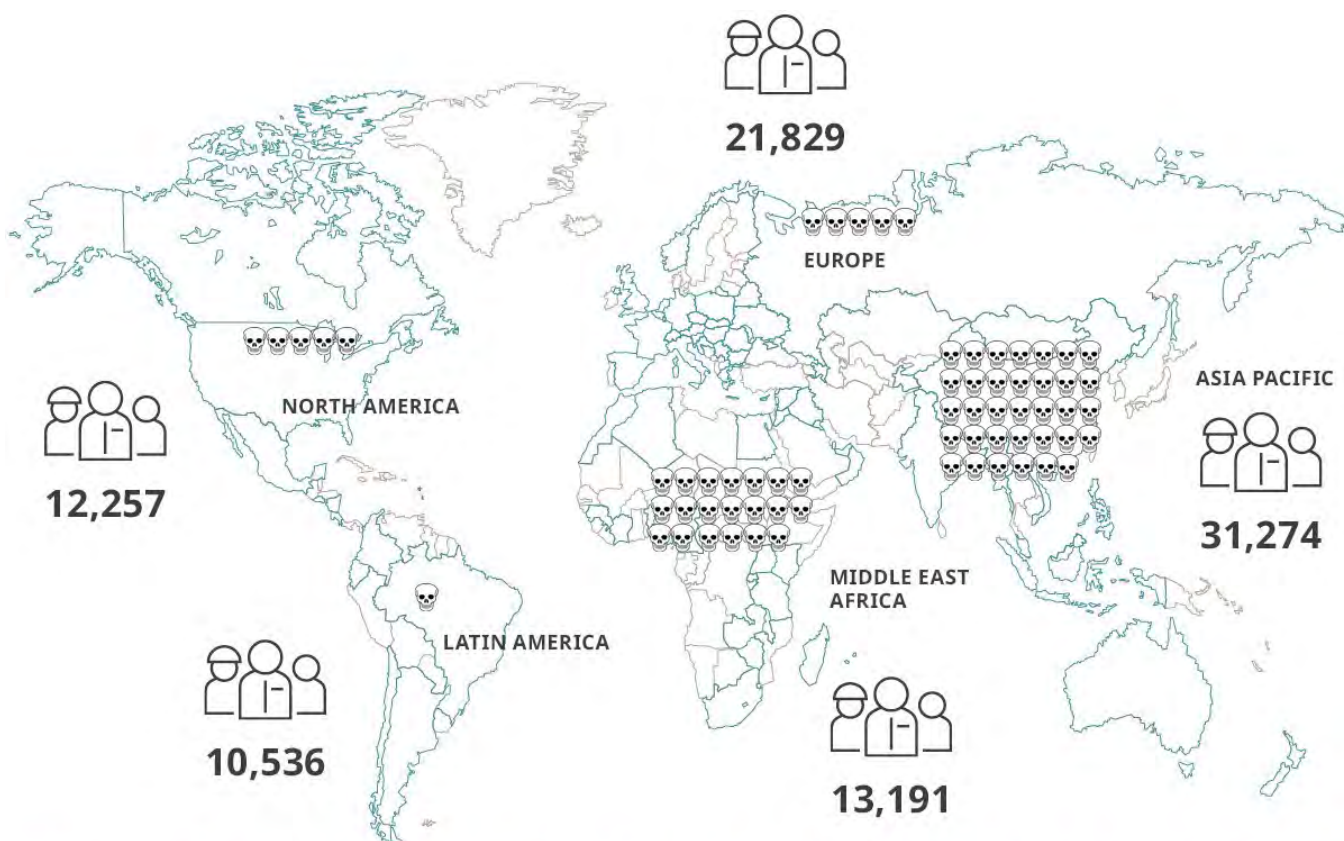
En lançant un appel à l'action à l'occasion de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs, la fédération syndicale internationale a déclaré: « Il est temps d'envoyer un signal fort à la direction de LH et de demander d'améliorer la santé et la sécurité et de respecter la vie des travailleurs! Nous vous appelons à toutes et tous à vous mobiliser le 28 avril, la Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés. »

L'IBB a indiqué que ses revendications comprennent un appel lancé à LH pour qu'elle tienne sa promesse de « respecter la vie des travailleurs ». Elle exhorte l'entreprise à collaborer avec les syndicats afin d'améliorer les pratiques en matière de santé et de sécurité et à « impliquer les travailleurs et travailleuses ainsi que leurs syndicats dans le dialogue sur la santé et la sécurité ». En outre, elle demande d'arrêter les « approches par le haut en matière de santé et de sécurité ».

Au début de 2018, l'entreprise était sur le point de signer un accord-cadre mondial avec l'IBB, mais s'est ensuite désistée. Lorsque 74 dirigeants syndicaux de 40 pays où est présente LafargeHolcim ont envoyé une lettre au PDG de la société, M. Jan Jenisch, exigeant d'honorer l'engagement de son entreprise à signer un accord mondial, la société n'a même pas répondu.

L'IBB a indiqué que « cette rupture du dialogue social se produit face à un bilan extrêmement mauvais en matière de santé et de sécurité de l'entreprise. Alors que 65 personnes ont été tuées au travail chez LafargeHolcim l'année dernière, pas une seule réunion conjointe sur la santé et la sécurité au niveau mondial n'a eu lieu à ce jour malgré plusieurs annonces préalables ».

L'IBB a ajouté: « Soyons solidaires pour faire changer les choses et sauver la vie des travailleurs et des travailleuses à LafargeHolcim. Et la toute première condition est l'instauration d'un dialogue social mondial équitable à tous les niveaux. »



65 people were killed on the job at LafargeHolcim in 2017



Étude de cas: Les syndicats mondiaux obtiennent le paiement de 2,3 millions USD en vertu de l'Accord de Bangladesh

Les syndicats représentant les travailleurs/euses de l'industrie de l'habillement ont obtenu un règlement à l'amiable de 2,3 millions USD (1,6 million GBP) avec une multinationale de l'habillement, accusée de retarder la procédure visant à remédier aux risques mortels dans les usines. La marque de prêt-à-porter, dont le nom ne peut être cité aux termes de l'accord, paiera 2 millions USD en travaux de réhabilitation dans plus de 150 ateliers de confection au Bangladesh, et versera en outre 300 000 USD en vue d'améliorer les conditions de travail et salariales des travailleurs et des travailleuses de l'habillement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les fédérations syndicales internationales **UNI** et **IndustriALL** ont traîné deux grandes marques de prêt-à-porter devant les tribunaux en 2016 suite à l'entrée en vigueur de l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh en 2013, un accord juridiquement contraignant selon lequel les plus grandes marques du prêt-à-porter doivent supporter les coûts liés à l'amélioration de la santé et de la sécurité dans les ateliers au Bangladesh.

L'Accord est entré en vigueur suite à l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza, qui a entraîné la mort d'environ 1 135 personnes en avril 2013. Les deux organisations syndicales mondiales ont réglé une autre affaire concernant les conditions de travail dans les ateliers au Bangladesh devant la Cour permanente d'arbitrage de La Haye en décembre 2017, avec une autre marque mondiale dont le nom ne peut être divulgué.

En ce qui concerne le dernier accord, annoncé en janvier 2018, Christy Hoffman d'UNI, a déclaré: « Cet arrangement à l'amiable donne des moyens réels à plus de 150 ateliers qui pourront enfin effectuer les réparations qui s'imposaient depuis des années. » Et d'ajouter: « Nous poursuivrons notre action pour veiller à ce que toutes les marques contribuent de manière équitable à rendre le travail plus sûr au Bangladesh. »

Le secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches, a déclaré que le règlement est « la preuve que des mécanismes contraignants peuvent obliger des multinationales à rendre des comptes. » Il a ajouté: « Nous sommes heureux que la marque en question prenne maintenant au sérieux ses responsabilités vis-à-vis de la sécurité chez ses fournisseurs au Bangladesh. »

Étude de cas: Lorsque la mort semble préférable au travail

Une série de suicides et de décès de travailleurs et des travailleuses ont eu lieu dans des filatures d'Inde du Sud, a signalé la **fédération syndicale internationale IndustriALL**.

Elle indique que tout récemment, le 6 février 2018, le corps de la jeune travailleuse Dharshini Balasubramani a été retrouvé au foyer de l'usine Dollar Spinning, dans l'État du Tamil Nadu. L'adolescente de 13 ans s'est suicidée après avoir travaillé 16 heures, en deux roulements continus de 8 heures à minuit. Lorsque le gardien a frappé à sa porte, à 6h15, pour la réveiller, il n'a pas eu de réponse. Elle a été trouvée pendue au ventilateur du plafond. La jeune orpheline avait été recrutée par l'intermédiaire d'un agent et s'était installée au foyer de l'usine trois mois plus tôt, où elle était payée 4 USD par jour.

Selon IndustriALL, « Ils doivent travailler dans des conditions de travail très dures, avec des services de santé insuffisants et sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Faute de contrôle des autorités, les employeurs bafouent la législation et les travailleurs/euses n'ont aucune possibilité de recours. Les employeurs opposent une résistance farouche aux syndicats et profitent de la pauvreté des familles pour clôturer l'affaire en leur versant une maigre indemnisation. »

Apoorva Kaiwar, secrétaire régionale d'IndustriALL pour l'Asie du Sud, a déclaré: « Il est inacceptable que des travailleuses de filatures subissent des conditions de travail dangereuses. Le nombre des décès suspects signalés est alarmant. Le gouvernement devrait intervenir immédiatement pour s'attaquer à ce problème. »

La police mène une enquête pour déterminer si l'usine n'a pas respecté la réglementation sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et le temps de travail en engageant la jeune adolescente dans l'industrie. L'usine prétend qu'elle pensait qu'elle était plus âgée.

www.hazards.org/suicide



Photo: IndustriALL



Étude de cas: La faible valeur d'une vie humaine

Lan, qui travaille dans une usine au Vietnam approvisionnant des marques mondiales de prêt-à-porter, coud 1 200 paires de tennis par jour et gagne environ 1 USD de l'heure. « Je travaille de 7h00 à 16h00 chaque jour. Ils nous obligent à atteindre notre objectif et si nous n'y parvenons pas, nous devons faire des heures supplémentaires », indique-t-elle.

Pour tenter de joindre les deux bouts, Lan cumule également deux autres emplois: couturière deux soirs par semaine et serveuse dans un restaurant le dimanche, son seul jour de congé à l'usine. Son revenu ne suffit pourtant pas à subvenir aux besoins de sa famille – à la fin de chaque mois, après avoir payé les biens essentiels, tels que le loyer et la nourriture, il lui reste très peu d'argent.

« Nous sommes soumis à pression afin d'atteindre l'objectif de productivité et nous travaillons très dur, sinon le directeur nous crie dessus. Les conditions de travail sont très dures. Nous subissons de grandes pressions, de sorte que bon nombre d'entre nous doivent travailler pendant le déjeuner pour veiller à ce que l'objectif soit atteint. Les pauses n'existent pas. Un autre problème est que je me fais réprimander lorsque j'utilise les toilettes, et quand j'y vais quelqu'un en prend note. C'est ainsi si vous n'atteignez pas l'objectif. Je pense que ce n'est pas juste. Si quelqu'un a besoin d'aller aux toilettes, il doit pouvoir le faire. »

Le revenu de cette travailleuse âgée de 32 ans lui permet de subvenir aux besoins de ses deux enfants et de son mari, qui souffre de troubles mentaux et ne peut travailler. « Nous sommes très fatigués, mais nous devons continuer, sinon nous risquons de nous faire réprimander et d'être menacés de licenciement », précise-t-elle.

Le développement de syndicats indépendants – où les travailleurs/euses sont représentés efficacement – demeure un défi dans bon nombre de pays. Malgré des systèmes différents de relations professionnelles, par exemple au Vietnam et au Bangladesh, le respect de la représentation syndicale et de la négociation collective demeure une priorité pour le mouvement syndical international. Les travailleurs/euses de l'industrie de l'habillement au Bangladesh ont constaté une nette amélioration de leurs conditions de travail, grâce à l'Accord de Bangladesh négocié par les syndicats.

Durant les cinq années qui ont suivi l'effondrement de l'usine de confection du Rana Plaza, dans la banlieue de Dacca, entraînant la mort de plus de 1 100 travailleuses principalement, les syndicats locaux et mondiaux ont joué un rôle central dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme dont ont directement bénéficié plus d'un million de travailleurs/euses, et qui a permis de mettre sur pied des centaines de comités paritaires de sécurité et d'effectuer d'importants travaux de réhabilitation dans des centaines d'usines, financés par des marques mondiales.

Étude de cas: Les travailleurs/euses du secteur de la volaille aux États-Unis remportent une victoire contre la vitesse des chaînes de production

Les travailleurs/euses du secteur de la volaille aux États-Unis ont remporté une importante victoire après avoir lancé une campagne contre la tentative de l'industrie de supprimer la cadence maximale dans les chaînes de production. Si la pétition du **National Chicken Council** (Conseil national de la volaille) adressée au Food Safety and Inspection Service (Service d'inspection chargé de la sécurité des produits alimentaires – FSIS) avait été couronnée de succès, elle aurait annulé la décision du gouvernement d'Obama de limiter le nombre de volailles transformées à 140 par minute. Cette limite a été établie pour protéger les travailleurs/euses de lésions causées par des efforts répétés et d'autres risques.

Marc Perrone, président du **syndicat de l'alimentation UFCW**, et Stuart Applebaum, président de son **organisation affiliée dans le secteur du détail RWDSU**, ont félicité les membres des syndicats qui avaient fait campagne en faveur de la limitation de vitesse de production. Les organisateurs syndicaux ont fait du porte-à-porte, ont passé des appels téléphoniques et se sont directement entretenus avec d'autres membres sur les lieux de travail, les enjoignant d'envoyer des cartes postales et des messages aux agences fédérales.

Commentant la **décision du 29 janvier 2019 du ministère de l'Agriculture des États-Unis (USDA)**, Marc Perrone a déclaré: « Outre une exposition des travailleurs du secteur de la volaille à un plus grand risque de lésions, l'élimination des limites de vitesse de production met les consommateurs en danger en rendant plus difficile le contrôle adéquat de la contamination des volailles par les inspecteurs fédéraux et les responsables du contrôle de la qualité. Il était incroyable de voir les principaux groupes dans l'industrie de la volaille ignorer ces risques bien connus et faire pression sur l'USDA pour qu'il supprime les limitations de vitesse. »

La lutte se poursuit à présent dans l'industrie porcine, suite à la décision de l'USDA en janvier 2018 d'éliminer les limitations de vitesse dans la transformation de la viande de porc. **Le président de l'UFCW, Marc Perrone**, a déclaré que cette décision était « entièrement motivée par la cupidité des entreprises, allant à l'encontre du bon sens. »

Celeste Monforton, chargée de cours à l'université George Washington, a indiqué que les « calculs de l'USDA ne tiennent pas compte du coût des lésions parmi les travailleurs dans l'industrie de la transformation de la viande de porc, résultant d'une augmentation de la vitesse dans les chaînes de production. »



Photo: Alice Welch/USDA