#17
VISION SYNDICALE
CSI Confédération syndicale internationale
Mars 2010

→ Reuters

ITUC CSI IGB

Népal: les syndicats prônent l'apaisement pour le développement

Le Népal peine à se remettre des années de guerre civile qui l'ont déchiré. Face aux attaques des militants maoïstes, les syndicats démocratiques préconisent le dialogue. Pour sortir de la pauvreté, ils préfèrent unir les travailleurs autour de priorités comme l'instauration d'une sécurité sociale. En première ligne pour défendre les migrants et les domestiques, ils progressent aussi pour organiser l'économie informelle.
Reportage.

Les syndicats démocratiques tendent la main aux agresseurs

Le non-respect des lois et l'anarchie empêchent l'existence d'un bon climat de relations professionnelles au Népal. Alors que des militants des syndicats maoïstes ont attaqué de nombreux membres des syndicats démocratiques ces dernières années, ceux-ci préconisent le dialogue.

Le Népal peine à se remettre du conflit armé entre le gouvernement et le Parti communiste népalais (d'obédience maoïste), qui a provoqué la mort de plus de 13.000 personnes de 1996 à 2006. L'abolition de la monarchie en 2008 n'a pas amené la stabilité politique. Le processus de consolidation de la paix conclue en 2006 demeure fragile, d'autant que des groupes armés poursuivent leurs opérations dans la région du Terai (sud du Népal). Plusieurs groupes de jeunes armés et proches des grands partis politiques entretiennent par ailleurs un climat d'insécurité dans tout le pays.

L'intégration des ex-rebelles maoïstes dans la société civile est l'un des nombreux défis à relever avant de pouvoir parler d'une véritable stabilité au Népal. Cette intégration ne s'opère facilement à aucun niveau, pas même sur le plan syndical. Les derniers rapports annuels de la CSI sur les violations des droits syndicaux ont dénoncé de nombreuses attaques violentes de la part de syndicalistes maoïstes à l'encontre de militants des syndicats démocratiques. En mars 2009 par exemple, TP Khanal, secrétaire général adjoint du Congrès syndical népalais indépendant (NTUC-I) et Krishna Pandey, l'un des responsables du NTHCRWU (Nepal Tourism, Hotel,Casino and Restaurent Workers' Union) et dirigeant du syndicat du casino Anna de Katmandou, ont été passés à tabac par des militants du syndicat maoïste. Les blessures de TP Khanal étaient tellement graves qu'il a dû passer deux semaines à l'hôpital. *"Les assaillants étaient environ cinquante, dont certains ne sont pas membres du personnel du casino*, explique Krishna Pandey. *L'attaque s'est déroulée durant une période de pause, dans la salle de repos du personnel. Nous n'étions que deux à subir les coups, les autres membres du syndicat sont restés inactifs car ils avaient peur"*.

Il est de notoriété publique au Népal que lorsque les auteurs des attaques commises à l'encontre des syndicalistes démocratiques appartiennent au camp maoïste, ils sont des membres de la "Young Communist League" (1). Ceux-ci sont généralement d'ex-guérilleros de l' "Armée de libération du peuple" qui ont mené une longue guerre civile et sont rompus aux techniques de combat. *"A Katmandou et dans d'autres grandes villes, ces militants occupent des maisons, des entreprises ou des lieux publics, ils y vivent et s'y entraînent. Ils sont plus de 3.000 dans la capitale"*, note Bidur Karki, représentant la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) au sein du Comité des affiliées népalaises de la CSI. Leur arrivée sur les lieux d'une contestation suscite souvent la peur chez les personnes visées par les maoïstes car outre leur maîtrise des arts martiaux, certains cachent parfois une arme sous leurs treillis.

Menaces contre la famille des syndicalistes

Les syndicats maoïstes imposent souvent leur présence à la table des négociations par la force. Ce fut le cas récemment dans les casinos de Katmandou, l'un des secteurs les plus rentables de l'économie népalaise. *"GEFONT et le NTUC-I avaient des représentants dans tous les casinos mais dans la plupart des cas, on ne peut plus y mener d'élections syndicales,* explique Ramesh Badal, du département des relations internationales de GEFONT: *si on demande la tenue d'un scrutin, les maoïstes appellent l'épouse de notre syndicaliste et lui conseillent d'acheter des vêtements de couleur blanche, ceux que l'on porte lors du décès d'un conjoint"*.

NTUC-I et GEFONT accusent les syndicats maoïstes de ne pas toujours respecter les règles lors des négociations avec les employeurs. *"Lorsqu'un syndicat formule des revendications, la loi accorde un délai de 30 jours à l'employeur pour donner une réponse. Les maoïstes n'attendent pas, ils passent directement à l'action, aux grèves, etc. GEFONT et NTUC-I suivent les procédures légales, mais comme la loi comporte beaucoup de lacunes, nous n'arrivons pas toujours à faire valoir les revendications. Les Maoïstes passent en force, ce qui plait à certains travailleurs"*, explique Radha Chalise, vice-présidente du syndicat de journalistes NPU (2). Surya Bhandari, responsable du NTHCRWU au sein du Casino Nepal, regrette que beaucoup de syndicalistes maoïstes ne soient pas solidaires de tous les travailleurs: *"Quand ils négocient collectivement, ils ne le font que pour leurs propres membres, afin de pousser les autres travailleurs à les rejoindre. Les employeurs sont satisfaits de voir des négociations limitées à une partie de la main-d'œuvre, les maoïstes reçoivent donc parfois plus facilement des hausses de salaire, des promotions ou d'autres avantages"*.

Amener les syndicats maoïstes autour de la table

Malgré les agressions dont leurs membres ont été victimes, les syndicats démocratiques tendent la main aux syndicats maoïstes pour essayer de les amener autour de la table. Ils préfèrent cette stratégie d'apaisement à celle de l'affrontement avec des milliers de militants maoïstes rompus aux techniques de combat. Un Conseil intersyndical de coordination (3) a ainsi été mis sur pieds. Soutenu par le Conseil de coopération syndicale danoise LO/FTF Council, il s'agit d'une plateforme réunissant des représentants de sept syndicats qui a notamment pour objectif de réduire les actes de violence. *Il est parfois difficile pour nos membres attaqués de faire preuve de patience, mais que pouvons-nous faire d'autre? Si nous répondons par la violence, leurs militants répondront par encore plus de violence. Les poursuivre en justice ne sert à rien, ils seraient libérés le lendemain"*., explique Laxman Basnet, président du NTUC-I.

L'autre affiliée népalaise de la CSI partage cette approche. *"Il est vrai que c'est parfois embarrassant,* note Bishnu Rimal, président de GEFONT: *pendant que nous sommes assis avec les dirigeants du syndicat maoïste à la table de ce Conseil, leurs membres frappent les nôtres aux échelons inférieurs. Mais si nous abandonnons le dialogue, ils s'enfonceront encore davantage dans l'anarchie. Nous constatons que les actes de violence des militants maoïstes ont tendance à diminuer ces trois dernières années. Leurs dirigeants reconnaissent que ces actes sont inacceptables"*.

Le lien étroit entre le syndicat maoïste ANTUF (4) et le parti politique maoïste semble être l'une des raisons expliquant

"Le 30 mai 2008, j'avais placé un avis syndical aux valves du Casino Nepal, où je suis employé. Le soir, à la fin de mon service, plus de 25 militants maoïstes m'ont attaqué, ainsi que cinq autres camarades. Je pense qu'au moins deux de mes agresseurs pourraient être d'ex-guérilleros maoïstes. Nous nous sommes réfugiés dans le bureau du manager. Il a demandé d'arrêter le tabassage, mais il avait peur d'intervenir. Aucun employé des services de sécurité n'est venu à notre secours. J'ai dû passer trois jours à l'hôpital suite à cette attaque, qui me cause encore des maux de tête à l'heure actuelle. Les dirigeants du syndicat maoïste se sont excusés, ils ont promis que ça n'arriverait plus, mais un mois plus tard, il y a eu une nouvelle attaque (cette fois-là, nous avons pu nous défendre). Certains des assaillants sont nos collègues, vous pouvez imaginer que l'ambiance est lourde entre nous après des actes pareils".

Laxman Sah, membre du Comité central du syndicat de l'hôtellerie et des casinos NTHCRWU

pourquoi les engagements en faveur de relations syndicales pacifiques pris par l'ANTUF ne sont pas toujours suivis d'effets sur le terrain : si les principaux syndicats népalais sont tous plus ou moins proches d'un parti politique, les affiliées de la CSI notent que dans le cas de l'ANTUF, il s'agit d'une véritable soumission, notamment aux niveaux locaux. *"Les militants maoïstes attaquent au niveau local sans en informer les dirigeants de l'ANTUF. Quand on rencontre ces derniers au sein du Conseil intersyndical de coordination, ils appellent des politiciens maoïstes au niveau local. Faute de quoi, ils ne peuvent pas contrôler les syndicalistes maoïstes locaux"*, souligne un négociateur d'un affiliée de la CSI.

A défaut d'avoir pu résoudre tous les problèmes de violence, les affiliées népalaises de la CSI constatent que le dialogue au sein du Conseil intersyndical de coordination a ouvert la voie à des revendications syndicales communes dans une série de débats fondamentaux pour l'avenir du pays : instauration d'une sécurité sociale pour tous et toutes, révision de la législation du travail, rédaction d'une nouvelle Constitution, etc. Elles espèrent que cette unité syndicale derrière des revendications clés fera évoluer le Népal vers plus de justice sociale et, par conséquent, plus de stabilité.

(1) Ligue communiste jeune
(2) Nepal Press Union
(3) JTUCC (Joint Trade Union Coordination Center).
(4) All Nepal Trade Union Federation

"Nous voulons évoluer vers un syndicalisme pacifique"

"Continuer à intégrer les Maoïstes dans le processus de paix est la seule issue envisageable"

Laxman Basnet, président du NTUC-I.

Les dirigeants de la confédération syndicale maoïste reconnaissent certaines difficultés à contrôler leurs militants sur le terrain. *"Durant dix ans, notre syndicat ne menait que des activités souterraines car le parti politique maoïste dont nous sommes proches menait une guerre,* explique Shalik Ram Jamkattel, président de l'ANTUF (1). *Beaucoup de nos militants ont été arrêtés durant cette période, beaucoup ont reçu des formations de combat, ils ont des méthodes de pensée différentes des autres syndicalistes. Notre participation officielle et active aux activités et formations syndicales ne date que de 2006"*.

La direction de l'ANTUF affiche sa volonté d'évoluer vers un mouvement syndical pacifique. Baburam Gautam, vice-président: *"Nous avons besoin de temps pour résoudre les problèmes de violence par le biais des formations de nos membres. Dans certains endroits, des discussions entre syndicats rivaux ou entre syndicats maoïstes et employeurs aboutissent encore parfois à des conflits. Il faut comprendre que nos membres viennent davantage de la base, ce sont des cols bleus, peu éduqués, beaucoup sont victimes d'exploitations de la part des employeurs. Ils travaillent dur et n'ont guère le temps pour les formations, nous ne pouvons les faire évoluer en un jour"*.

Le discours politique de l'ANTUF prend ses distances par rapport à l'idéologie maoïste. *"Notre objectif est d'amener le Népal sur le chemin de la croissance économique,* souligne Baburam Gautam. *Nous voulons inviter les multinationales à investir au Népal, dans le cadre d'un socialisme qui distribue de façon égale les profits au plus grand nombre. Nous luttons pour la justice sociale, l'instauration d'une sécurité sociale pour tous. Mais ce n'est pas possible dans le Népal actuel: il faut d'abord un développement économique"*.

(1) All Nepal Trade Union Federation

Le respect des droits syndicaux sous la loupe de la CSI

"Moins de 2% de la main-d'oeuvre népalaise bénéficie d'une sécurité sociale. Nous voulons étendre progressivement cette couverture à tous et toutes, tant dans l'économie formelle que dans l'informelle."

Umesh Upadhyaya, secrétaire général GEFONT.

Lire l'interview intégrale à l'adresse: http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-umesh-upadhyaya.html?lang=fr

La CSI déplore le non-respect de la législation sociale et la faiblesse des négociations collectives. Condamnant les attaques perpétrées par des militants maoïstes contre des syndicalistes, la CSI se réjouit toutefois de la mise sur pied d'une plateforme intersyndicale dans un esprit de dialogue. Dans son rapport annuel 2009 sur les violations des droits syndicaux dans le monde, la CSI détaillait notamment les violences policières à répétition contre des militants syndicaux cherchant à défendre leurs droits de façon pacifique (deux militants syndicaux ont ainsi été tués par la police et plus de 50 travailleurs blessés en août 2008 dans le cadre d'une grève de plusieurs usines).

Produit par le Département des droits humains et syndicaux de la CSI qui a également financé la production de ce numéro de Vision Syndicale sur le Népal, le rapport annuel 2009 est consultable à l'adresse: http://survey09.ituc-csi.org (la prochaine édition 2010 de ce rapport sera publié sur le site web de la CSI en juin prochain).

Des services concrets pour organiser l'informel

L'économie informelle absorbe la grande majorité de la main-d'œuvre népalaise. Leur offrir des services concrets, c'est la stratégie adoptée par les deux affiliées de la CSI, qui a déjà permis l'affiliation syndicale de milliers d'entre eux.

L'un des plus anciens syndicats népalais actif dans l'économie informelle réunit les barbiers au sein du Congrès syndical népalais indépendant (NTUC-I). Créé voici 19 ans, il compte 7.000 membres, dont 5.100 paient une cotisation annuelle de 65 roupies. *"A quelques exceptions près, tous sont des hommes*, explique son président, Lajaran Thakur. *Certains sont indépendants, d'autres occupent un salon et reçoivent une commission en fonction des prestations. Notre syndicat a fixé des prix, en concertation avec d'autres syndicats présents dans ce secteur. Les indépendants appliquent le même tarif. C'est une grande avancée par rapport au passé car certains propriétaires de salon ne payaient pas la commission à temps, voire ne la payaient pas du tout, et il n'y avait pas de taux fixe. Actuellement, une coupe coûte 40 roupies (0,5 dollar), dont la moitié revient au travailleur. Nous avons aussi conclu un accord pour une fermeture de tous les salons un jour par mois. C'est important car il s'agit d'un métier fatiguant, debout du matin au soir. Le fait de fermer tous le même jour montre aussi l'unité syndicale".*

Le NTUC-I estime à plus de 100.000 le nombre de ses membres dans l'économie informelle (sur un total de 350.000). Il compte également une affiliée dans le secteur des salons de beauté et de coiffure pour femmes. Là aussi, l'un des services rendus aux membres est d'essayer de fixer des prix pour les différentes prestations, afin d'éviter une concurrence sauvage. "*Ca ne fonctionne pas trop mal en dehors de la vallée de Katmandou, mais dans la capitale, nous devons nous mettre d'accord avec d'autres syndicats actifs dans ce secteur, ce qui ralentit le processus. Par ailleurs, le niveau de qualité des salons varie beaucoup à Katmandou, il est donc plus difficile d'uniformiser les prix",* note Sarita Gautam, présidente de ce syndicat.

Aider les membres à obtenir un revenu plus stable

Les formations professionnelles sont une façon d'attirer les travailleurs de l'informel vers le syndicalisme. C'est le cas par exemple d'un Syndicat des travailleurs à domicile affilié à NTUC-I, le "Home Based Workers Union". *"Nous comptons 3.500 membres dans tout le pays. Ce sont des femmes qui amènent chez elles du travail sous-traité par des entreprises, par exemple l'emballage de chocolats,* explique sa présidente, Usha Acharya. *Nous leur proposons de petites formations à la confection de bougies, d'encens et de sacs*

Faire pression sur le propriétaire

"En janvier, dans le quartier Basundhara (Katmandou), le propriétaire du terrain occupé par un vendeur de rue a subitement voulu augmenter son loyer de 200%. Sans doute pour pouvoir y accueillir un nouvel arrivant prêt à payer d'emblée ce loyer très élevé. Nous avons entamé le dialogue avec ce propriétaire en lui disant qu'au Népal, ce n'est pas la tradition d'augmenter un loyer en une seule fois dans de telles proportions. Pour faire pression sur lui, nous lui avons "rappelé" qu'il est censé payer des taxes aux autorités, ce que beaucoup de propriétaires ne font pas. Face à la menace de le dénoncer auprès des autorités, ce qui risquait de lui coûter très cher, une solution intermédiaire a pu être trouvée".

Naryan Neupane, président du Syndicat des vendeurs de rue du Népal

Stop à la discrimination salariale et à la violence contre les femmes

"En matière d'égalité, l'une de nos priorités est la lutte contre la discrimination salariale qui pénalise les femmes. Dans l'agriculture par exemple, pour un même travail, une femme touchera de 40 à 50% du salaire d'un homme. Pour aider la femme à travailler l'extérieur, il faut aussi que l'homme prenne sa part de travail, par exemple en allant chercher l'eau à la pompe. Lors des réunions et ateliers de GEFONT, nous demandons à tous les hommes, même les dirigeants syndicaux, de montrer l'exemple, de participer à toutes les tâches, comme le travail à la cuisine. Nous voulons aussi éliminer la violence contre les femmes sur le lieu de travail, dont le harcèlement sexuel. Beaucoup n'osent pas en parler car elles n'ont pas conscience de leurs droits et craignent les réactions de la société. Dans nos activités, nous encourageons les victimes à parler."

Shresta Bina Présidente du Comité des Femmes de GEFONT

en papier. Grâce à un soutien de Solidarité mondiale. 500 femmes ont suivi ces cours jusqu'à présent, 150 d'entre elles ont pu démarrer une petite activité économique qui leur permet de générer un revenu plus stable. Nous pouvons les aider pour ouvrir un compte en banque et élaborer un début de marketing . Celles qui fabriquent de l'encens arrivent à gagner de 150 à 200 roupies par jour (2 à 2,7 dollars). L'une de nos membres emploie deux personnes de sa famille dans ce type d'activité et quand elle a déduit l'achat des fournitures et le salaire de ces travailleuses, elle gagne un revenu net de 12.000 roupies par mois".

La Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) organise elle aussi les travailleurs de l'informel. C'est le cas notamment des vendeurs de rue. *"En sept années d'existence, nous sommes parvenus à affilier 15.000 membres, dont 7.000 qui paient une cotisation de 75 roupies par an,* explique Naryan Neupane, président du Syndicat des vendeurs de rue du Népal. *Nous n'avons pas d'employés, nous fonctionnons à travers de petits comités locaux composés de militants qui sont eux-mêmes des vendeurs de rue, et qui consacrent quelques heures au syndicalisme. Nous intervenons par exemple en cas de problème avec les petits voyous qui extorquent de l'argent ou des marchandises à nos membres. Nous ne luttons pas physiquement avec eux, mais nous pouvons dialoguer, porter plainte à la police, interagir avec les personnes influentes, bref, trouver une solution collective".*

Lutte contre le harcèlement policier

L'un des principaux services rendus par ce syndicat à ses membres est de lutter contre les expulsions dont sont victimes ceux qui occupent des lieux publics sans autorisation. *"Il y a trois types de vendeurs de rue: ceux qui ont une autorisation pour louer une place fixe, ceux qui circulent avec une charrette de marchandises, et ceux qui s'établissent sur les bords de rues sans en avoir l'autorisation. Ces derniers sont constamment sous la menace des policiers, qui peuvent à tout moment saisir leurs biens vu qu'il s'agit d'une activité illégale. Nous menons alors une action collective auprès des autorités".*

A Katmandou, où se concentrent les deux tiers de ses membres, de nombreux vendeurs de rue sont reconnaissants envers ce syndicat: *"Nous sommes parvenus à nous entendre avec les autorités pour diminuer fortement le harcèlement policier,* explique Yasota Pokhrel, vendeuse de vêtements dans le parc Ratna Tark de Katmandou. *Dans le passé, des policiers nous accusaient d'occuper un emplacement sans autorisation, nous arrêtaient et nous confisquaient notre marchandise, l'équivalent de plusieurs mois de revenus. Ils exigeaient le paiement d'une amende de 3.000 roupies (41 dollars) pour rendre les produits, mais il arrivait qu'ils aient "perdu"certains vêtements. Notre syndicat a négocié des règles claires: les vendeurs peuvent s'installer dans des endroits précis et à certaines heures. Si l'un d'entre nous ne respecte pas les règles, l'amende est de 100 roupies".*

GEFONT compte plusieurs autres syndicats dans l'économie informelle, par exemple dans le secteur des transports. Bidur Karki, représentant de GEFONT au sein du Comité des affiliées népalaises de la CSI, est responsable de ce syndicat des travailleurs du transport: *"Nous sommes parvenus à affilier 80.000 membres, dont 54.000 paient une cotisation régulière. L'un des services que nous leur rendons est l'établissement d'un premier filet de sécurité sociale: grâce à leurs cotisations, nous pouvons leur payer les frais médicaux et une indemnité en cas d'accident ou de blessure, une aide juridique et un soutien financier s'ils sont accusés d'avoir provoqué un accident. Les chauffeurs de bus et de camion sont souvent désignés responsables lors d'accidents de la circulation, mais dans la plupart des cas, ils sont plutôt dus à l'état catastrophique du réseau routier et à une mauvaise gestion du trafic. L'aide d'un syndicat peut aider à les disculper s'ils sont innocents".*

Les "fourmis" de l'économie népalaise s'organisent

Rémunération fixe, protection contre le harcèlement policier, santé et sécurité… premier bilan du syndicat des porteurs créé il y a cinq ans.

300.000 porteurs

Véritables "fourmis" de l'économie népalaise, plus de 300.000 porteurs arpentent quotidiennement routes et sentiers, transportant sur leur dos de lourdes charges maintenues par des sangles passées autour de la tête. Ils sont entre 40.000 et 50.000 dans la vallée de Katmandou.

Au Népal, le transport de marchandises sur de courtes distances s'effectue généralement à dos d'homme. Au point que l'image des porteurs est souvent utilisée comme symbole des travailleurs népalais. Rabilal Gautham, 52 ans, militant du Syndicat des porteurs du Népal (SPN), est l'un d'eux: *"Nous sommes des personnes issues des classes inférieures de la société, nous venons de régions rurales où nous n'avons que des logements de misère, où nous n'arrivons pas à subvenir aux besoins de nos enfants. En ville, nous sommes victimes des personnes des classes économiques supérieures qui ne se privent pas de nous exploiter et de nous harceler. C'est pour ça que nous sommes entrés en contact avec le mouvement syndical. Nous nous sommes dits qu'avec un syndicat à nos côtés, nous pourrions faire respecter nos droits et augmenter nos revenus".*

L'une des premières tâches du syndicat a été de fixer une rémunération pour les porteurs en fonction du poids transporté et de la distance à parcourir. *"Dans chaque unité, nos membres les plus éduqués se réunissent pour fixer les prix, mais c'est à nous qu'il incombe de les faire respecter, à travers nos discussions avec les donneurs d'ordres et les autres travailleurs, explique Rabilal Gautham. En général, nous essayons d'obtenir 100 roupies (ndlr: 1,3 dollars) pour une charge de 50 à 60 kilos transportée sur une distance de 2,5 à 3 kilomètres. Les membres de notre syndicat peuvent descendre jusque 70 roupies après négociation, mais nous pensons que certains porteurs qui ne sont pas membres acceptent le même travail pour 50 roupies!".*

Réduire la concurrence malsaine entre porteurs

Le SPN ne comptant que 4.000 membres à l'heure actuelle (dont 1.500 membres payants), il n'a pas encore le poids nécessaire pour faire respecter un niveau décent de rémunération. Bisnu Kunwar, lui aussi militant du SPN, note toutefois quelques avancées: *"Avant nos efforts de syndicalisation, il y avait une concurrence malsaine entre tous les porteurs de Katmandou. Actuellement, elle n'existe*

●●●

●●●

plus qu'entre les membres du syndicat et les non-membres. C'est une évolution positive qui nous a permis d'augmenter quelque peu nos revenus". Selon la plupart des membres, cette hausse de revenus n'a toutefois guère d'incidence sur leur niveau de vie car elle compense à peine l'inflation. *"Il y a 5 ans, nous épargnions de 500 à 700 roupies (de 7 à 9,5 dollars) par mois. Maintenant, nous parvenons parfois à épargner 3000 roupies par mois, mais comme le coût de la vie a augmenté, nous ne sommes pas plus avancés"*, souligne Thala Bahadur Shrestha, 50 ans, qui peine chaque jour dans les rues de la capitale pour nourrir ses six enfants.

L'une des priorités du SPN est aussi de lutter contre le harcèlement des policiers, qui mettent la pression sur ces travailleurs en raison des perturbations de la circulation qu'ils contribuent parfois à occasionner. *"Depuis la restauration de la démocratie, nous avons accru la prise de conscience des porteurs en ce qui concerne leurs droits. Nous sommes parvenus à faire diminuer le harcèlement de la police. Moi-même, j'ai été attaqué à plusieurs reprises par des policiers, qui exigeaient parfois 100 roupies pour ne pas me battre. Ca arrive beaucoup moins à l'heure actuelle"*, se réjouit Nir Bahadur Shrestha, militant du syndicat.

"Je suis originaire du district de Dolhaka. Mon père est mort quand je n'avais que quatre ans. Comme ma famille était extrêmement pauvre, j'ai été amené à Katmandou par un adulte originaire de mon village. J'ai commencé à travailler dans de petits restaurants, mais je me suis coupé la main et ai quitté cet emploi pour être aidant dans un magasin. Vers l'âge de huit ans, j'ai commencé à transporter des poids de 10 à 15 kilos, ce job me rapportait environ 800 roupies par mois. J'ai été marié à l'âge de 15 ans avec une fille de mon village d'origine, nous avons un enfant de 18 mois et un autre de 5 ans qui va à l'école. Je ne les vois qu'une fois par mois car mon village se situe à un jour de route de Katmandou. On ne voit plus vraiment d'enfants porteurs à l'heure actuelle à Katmandou, mais des enfants des rues ramassent et trient les déchets".
Bisnu Kunwar, 28 ans, militant du Syndicat des porteurs du Népal.

Des "camps de santé" identifient maux de dos et problèmes cardiaques

Lorsqu'il trouve des subsides, le Syndicat des porteurs mène des activités en matière de santé et sécurité, par exemple des séances de sensibilisation au HIV et, parfois, des "camps de santé". *"Les 'camps de santé' sont des check-up médicaux que nous organisons en rue, sous une tente, dans les lieux où se réunissent les porteurs*, explique Bhakta Lama, président du SPN. *Ils sont le fruit d'une coopération entre une ONG et le Congrès syndical népalais indépendant (NTUC-I), auquel nous sommes affiliés. Un médecin et un peu de matériel médical se trouvent sous la tente, tout est gratuit pour les porteurs, y compris les médicaments. Lors des derniers check-up, les affections les plus courantes étaient les douleurs de dos et les problèmes cardiaques"*. Les charges énormes transportées par ces travailleurs expliquent les problèmes dorsaux. *"Les porteurs jeunes arrivent à transporter jusque 150 et parfois 200 kilos"*, note Thala Bahadur Shrestha.

A l'avenir, le SPN espère développer ses activités grâce notamment aux petits groupes d'épargne et de crédit qu'il crée au sein des porteurs. Bhakta Lama: *"Le nombre de membres de ces groupes varie, mais le principe est de payer une cotisation mensuelle pour constituer un fonds placé en banque. En cas de besoin, un membre peut emprunter et rembourser un maximum de 5.000 roupies (68 dollars) avec un intérêt de 12% par an, alors que les banques demandent un taux de 13 à 18%. Le prêt doit être remboursé en six mois. L'un de nos rêves est de réunir suffisamment d'argent pour acheter un petit véhicule pour transporter des marchandises, ce qui augmenterait considérablement nos revenus. A terme, nous espérons aussi développer des plans d'assurance santé"*.

"Le travail domestique doit devenir un travail décent"

La majorité des travailleurs domestiques du Népal sont des enfants durement exploités. Créé en janvier, un nouveau syndicat veut contrer cette tendance et défendre les droits des travailleurs adultes.

Une étude réalisée dans près de 2.000 ménages employeurs de travailleurs domestiques au Népal a révélé qu'environ 70% de ces travailleurs ont moins de 18 ans (1). Leurs horaires sont très longs: plus de 60% des employés domestiques travaillent plus de 12 heures par jour. Le tiers des travailleurs sujets à l'enquête s'est plaint de mauvais traitements (coups et engueulades) de la part des employeurs. Servitude pour dette et travail sans salaire ne sont pas rares.

La grande majorité des travailleurs domestiques employés en ville sont issus de régions rurales. Isolés au sein des familles d'employeurs, ils n'ont guère d'endroit où se plaindre en cas d'abus. C'est pour leur venir en aide que la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) a œuvré en faveur de la fondation, en janvier, du Syndicat indépendant des travailleurs domestiques du Népal (NIDWU) (2). *"Nous voulons conscientiser nos membres au sujet des exploitations dont sont victimes la grande majorité des travailleurs domestiques népalais, avec pour objectif que le travail domestique devienne un travail décent"*, déclare le secrétaire général de GEFONT, Umesh Upadhyaya. NIDWU reçoit une aide du syndicat britannique TUC pour se développer.

Beaucoup d'enfants domestiques ont été envoyés à Katmandou par leurs parents durant la guerre civile afin qu'ils échappent au recrutement forcé comme combattants par les rebelles maoïstes. C'est le cas notamment du secrétaire général de NIDWU, Rohini Prasad Dahal.

"Je suis originaire du district de Dhading, à trois heures de route de la capitale. J'allais à l'école, mais mes parents étaient pauvres, ils craignaient que mon frère et moi soyons enrôlés de force par les maoïstes dans leur armée, comme plusieurs élèves de mon école. Dès l'âge de 10 ans, mon père m'a amené à Katmandou, où je suis devenu travailleur domestique"

Rohini Prasad Dahal, secrétaire général de NIDWU

Des dirigeants syndicaux jeunes mais expérimentés

La direction de NIDWU a été confiée à des personnes très jeunes mais qui ont déjà de nombreuses années d'expérience professionnelle et savent donc de quoi elles parlent. A 18 ans, Rohini Prasad Dahal est peut-être le plus jeune secrétaire général d'un syndicat dans le monde, mais il compte déjà huit années de travail domestique derrière lui. La présidente, Sanu Danuwar, 24 ans, est employée comme travailleuse domestique depuis l'âge de 7 ans. *Ils n'ont aucune conscience de leurs droits et sont donc constamment exploités".*

CWISH (3), une organisation non gouvernementale népalaise, anime depuis plusieurs années des "clubs d'enfants" et "clubs de jeunes" dont beaucoup de membres sont des travailleurs domestiques. *"A travers ces clubs, CWISH organise beaucoup d'activités liées aux droits des enfants,* explique Sanu Danuwar, *mais beaucoup de problèmes ne peuvent être résolus au sein d'un club de jeunes, nous devions donc créer un syndicat. CWISH a collaboré avec GEFONT pour former les dirigeants de NIDWU. Nous comptons actuellement 900 membres, mais nous avons un grand potentiel de développement puisqu'on estime à 200.000 le nombre de travailleurs domestiques au Népal, dont 15.000 dans la vallée de Katmandou, où se concentrent nos militants".*

"Isolée, une travailleuse domestique n'a guère de chance d'être entendue"

L'une des premières tâches de NIDWU est d'aider les travailleurs et travailleuses domestiques à prendre conscience de leurs droits. *"Le gouvernement a fixé le salaire minimum à 4.600 roupies (63 dollars) par mois, mais la plupart des travailleuses domestiques hébergées par leur employeur ne touchent aucun salaire,* explique Sanu Danuwar. *Une travailleuse domestique isolée n'a guère de chances de faire entendre sa voix auprès d'un employeur qui a décidé de l'exploiter. Au sein d'un syndicat, on peut protester collectivement, aller trouver les employeurs pour les confronter à leurs actes. Nous pouvons aussi aller en justice en cas de traitement inhumain. Récemment, nous avons aidé une fille employée depuis cinq ans sans le moindre salaire. Lorsqu'il l'avait recrutée auprès de ses parents, son employeur lui avait promis 500 roupies (7 dollars) par mois et une aide financière lors de son mariage. Lorsqu'elle s'est mariée, elle a demandé l'aide promise, mais l'employeur l'a frappée très durement. Elle s'est échappée. Nous avons menacé l'employeur de poursuites en justice. En échange de notre silence, il a accepté de verser 65.000 roupies (890 dollars) à son ex-employée".*

Une nouvelle convention de l'OIT

NIDWU et GEFONT sont aussi impliqués dans un travail de plaidoyer pour l'adoption d'une nouvelle norme internationale de l'OIT sur le travail domestique. *"D'autres conventions sont à ratifier, comme la convention 87 sur la liberté syndicale qui pourrait bénéficier à tous les travailleurs, mais l'adoption puis la ratification d'une norme sur les travailleurs domestiques signifierait qu'ils sont reconnus comme travailleurs et protégés par une législation adaptée, ce qui n'est pas le cas actuellement"*, souligne Pemba Lama, secrétaire générale adjointe de GEFONT.

(1) "A Study of the Domestic Labour in Nepal", par la National Labour Academy-Nepal, http://www.cawinfo.org/wordpress/wp-content/uploads/2008/12/domestic_labour_report_nepal.pdf
(2) Nepal Independent Domestic Workers Union
(3) Children – Women in Social Service and Human Rights, http://www.cwish.org.np/index.html

"L'ampleur des problèmes vécus par les travailleurs domestiques est difficile à imaginer si l'on n'a pas occupé soi-même ce type d'emploi: aucune limitation des horaires de travail, non-reconnaissance par la législation du travail, traitements inhumains, absence de congés et de loisirs, etc. La seule chose que les enfants domestiques savent est qu'ils appartiennent à leur employeur"

Sanu Danuwar, présidente de NIDWU

"Selon ma patronne, comme je suis logée et nourrie, je ne dois rien recevoir de plus"

Sanu Danuwar est la présidente du Syndicat indépendant des travailleurs domestiques du Népal (NIDWU). A 24 ans, elle compte déjà 17 années d'expérience professionnelle comme travailleuse domestique.

"J'ai commencé à travailler comme aide domestique à l'âge de 7 ans, dans le district de Jhapa, pour remplacer ma mère chez son employeur. Suite au décès de mon père, elle avait dû rentrer dans notre village d'origine pour s'occuper de mes cinq frères et sœurs. Je ne recevais pas de salaire, je travaillais pour rembourser le prêt que mon employeur avait consenti pour payer les funérailles de mon père. Le prêt s'élevait à 300 roupies et à 6 kilos de riz, mais je ne sais pas combien de temps j'aurais dû travailler pour rembourser cette somme. Mon travail était très dur pour mon âge: cuisiner, faire la lessive, collecter le bois, etc. En plus, j'étais souvent battue par mon employeur. J'ai fini par m'enfuir pour rentrer chez moi.

Peu après mon retour, ma mère a entendu parler d'une femme originaire de mon village et mariée à une personne de Katmandou qui cherchait une travailleuse domestique, elle m'a introduite auprès de cette femme, chez qui je suis partie à l'âge de 9 ans. J'y suis encore aujourd'hui. Durant les trois premiers mois, je dormais dans la cuisine, puis j'ai pu partager la chambre de la fille de mon employeuse. Je fais tout le ménage mais je n'ai jamais touché de salaire. Aucune rémunération n'avait été prévue avant mon départ. Parfois, quand je rends visite à ma famille, mon employeuse paie le ticket de bus. Je n'ai reçu de l'argent qu'à quatre ou cinq reprises depuis que je travaille là, des sommes de 1.000 à 5.000 roupies (14 à 70 dollars) pour acheter des sandales ou quelques objets. Je reçois aussi parfois des vêtements qui ont appartenu à la fille de l'employeuse, qui a plus ou le moins le même âge que moi. Selon elle, comme je suis logée et nourrie, je ne dois rien recevoir de plus.

Après deux années de travail à Katmandou, j'ai rencontré des militants de CWISH, une organisation non gouvernementale, je leur ai dit que je souhaitais aller à l'école et ils ont convaincu mon employeuse de me laisser assister à des classes informelles de mise à niveau.

Neuf mois plus tard, j'ai pu être inscrite en quatrième année de l'enseignement primaire. CWISH m'a offert le matériel scolaire. Je me levais à 5h pour travailler durant une heure, puis j'allais à l'école jusque 10h30, puis je recommençais à travailler pour mon employeur jusque 22 ou 23h. J'ai ainsi pu suivre ma scolarité jusque la fin de l'enseignement secondaire".

D/2010/11.962/12

Editeur responsable:
Guy Ryder, Secrétaire général

CSI
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: press@ituc-csi.org • Site Web: http://www.ituc-csi.org
Reportage et rédaction: **Samuel Grumiau**
Photos: **Samuel Grumiau et Reuters**
Rédactrice en Chef: **Natacha David**
Mise en page: **Vicente Cepedal**

Prévenir l'exploitation des migrants

La chaîne des montagnes himalayennes et une culture très riche attirent chaque année des hordes de touristes au Népal. Ils croisent sur les routes et dans les aéroports les millions de Népalais qui fuient la pauvreté pour travailler à l'étranger. Le mouvement syndical tente de prévenir leur exploitation

Les estimations du nombre de travailleurs népalais migrants varient beaucoup selon les sources. *"Le gouvernement avance un chiffre de 2 millions de migrants en 2009, mais il ne dispose pas de données fiables*, affirme Samar Thapa, responsable du Bureau des migrants de la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT): *tous les jours, si quelque 600 migrants quittent légalement le pays, il y en a autant qui migrent illégalement. Nous estimons qu'entre 5 et 6 millions de Népalais sont des travailleurs migrants, dont 3 millions rien qu'en Inde, où les Népalais peuvent voyager et travailler librement. Les destinations les plus importantes sont ensuite les pays du Golfe (environ 700.000 migrants népalais, dont 200.000 travailleuses domestiques), la Malaisie (400.000), Israël (60.000) et la Corée du Sud (7.000). Environ 50.000 Népalais travaillent en Afghanistan et 60.000 en Irak, mais la plupart en situation irrégulière, ils y sont chauffeurs, gardes de sécurité, …".*

La grande majorité de ces migrants partent avec l'aide d'agences de recrutement. Celles-ci ont des ramifications jusque dans les coins les plus reculés du Népal, mais elles profitent souvent de l'ignorance des candidats au départ pour les exploiter. Les affiliées de la CSI mènent de nombreuses activités de prévention. *"En 2008, nous avons lancé une campagne 'Safe Migration' dans 13 districts*, explique Samar Thapa. *Nos militants sont allés de village en village, ils ont réuni les habitants pour leur donner des conseils simples qui leur permettront de migrer en toute sécurité. Nous leur expliquons par exemple que beaucoup d'agences de migration les arnaquent en leur demanderont de payer une somme supérieure aux accords entre le gouvernement népalais et celui du pays de destination. S'ils n'exigent pas de reçu en échange de ces sommes, nous ne pourrons pas les aider à les récupérer".*

GEFONT cherche à aider les migrants népalais en favorisant les contacts avec les syndicats dans les pays de destination. Comme ici en Corée du Sud où GEFONT conseille aux travailleurs népalais de s'affilié aux syndicats des migrants créé par la centrale syndicale coréenne KCTU. → Reuters/Kim Kyung Hoon

Des contrats revus deux fois à la baisse

Les syndicats népalais mettent aussi en garde contre les faux contrats signés par les migrants avant leur départ: les salaires promis sont élevés, mais dès l'aéroport de Katmandou, les employés de l'agence de recrutement leur présentent parfois un nouveau contrat avec un salaire nettement inférieur, menaçant de tout annuler s'ils refusent de signer. Il arrive également que dans le pays de destination, les correspondants de l'agence affirment que le contrat conclu au Népal n'est pas valable, même celui qui a été signé à l'aéroport, et que le salaire soit donc diminué une deuxième fois par rapport à ce qui avait été promis. Il est d'autant plus facile de berner les migrants que presque tous les documents sont rédigés en anglais. La législation stipule qu'une traduction en népalais est obligatoire, mais elle n'est guère appliquée.

"Nous essayons de venir en aide aux migrants népalais dans les pays de destination à travers différents groupes de soutien, explique Samar Thapa. *En ce qui concerne la Malaisie par exemple, un syndicat népalais et le 'Timber Trade Union of Malaysia' ont conclu un accord. Ce syndicat malaisien a un employé en charge de la syndicalisation des migrants dans le secteur du bois. Entre 800 et 900 migrants népalais en sont membres. En Corée du Sud, c'est la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) qui a créé un syndicat de migrants, et GEFONT conseille aux migrants népalais de s'y affilier. A Hong Kong, les migrants du secteur de la construction ont leur propre syndicat, qui inclut toutes les nationalités. Il existe également à Hong Kong un syndicat des travailleuses domestiques népalaises".*

GEFONT tente aussi de venir en aide aux migrants népalais dans les pays du Golfe. *"Nous avons de bonnes relations avec un syndicat du Bahreïn qui a commencé à organiser les migrants et est assez puissant. Le problème est que certains pays du Golfe n'ont aucune législation du travail ou aucun syndicat. Au Qatar et en Arabie Saoudite par exemple, il n'existe pas de droits syndicaux, nous essayons donc de travailler de façon souterraine, à travers de petits groupes de soutien. Ce n'est pas un grand succès jusqu'ici, car les migrants craignent d'être emprisonnés s'ils fréquentent ce genre de groupes".*

Agences de recrutement

"Les agences de recrutement corrompent parfois les fonctionnaires du gouvernement. Israël était une bonne destination en ce qui concerne le salaire, le coût était donc plus élevé: il est fixé à 300.000 roupies (4.100 dollars), mais certaines agences de recrutement exigeaient plus d'un million de roupies aux candidats au départ. Le gouvernement israélien a demandé aux autorités népalaises de sanctionner ces agences, mais rien n'a été fait, et Israël a fermé ses portes aux migrants népalais".

Samar Thapa, Bureau des migrants de GEFONT

En cas de changement de nom ou d'adresse du destinataire, merci de nous renvoyer l'étiquette d'envoi pour modification.