



→ Reuters



Sri Lanka: Les syndicats sur la brèche

Zones franches, travailleuses domestiques, marins, migrants... malgré l'hostilité de nombreux employeurs, les syndicats sri lankais parviennent à venir en aide aux catégories de main-d'œuvre les plus difficiles à organiser. Au nord du pays, la guerre entre l'armée sri lankaise et les Tigres tamouls rend les conditions de travail périlleuses. Le gouvernement utilise aussi l'excuse de cette guerre pour attaquer la liberté de la presse: au moins 12 journalistes ont été assassinés ces 36 derniers mois et des dizaines d'autres ont fui à l'étranger. Reportage et témoignages.

Les syndicats ouvrent quelques portes dans les zones franches

Malgré l'hostilité habituelle des patrons, plusieurs syndicats ont innové leurs méthodes de travail afin d'organiser la main-d'œuvre des zones franches. Le Sri Lanka devra toutefois améliorer son respect de la liberté syndicale s'il veut conserver les privilèges commerciaux accordés par l'Union européenne et les Etats-Unis.



→S.G.

Le Sri Lanka a ratifié les principales conventions de l'OIT garantissant la liberté d'association et toute sa législation du travail est applicable de la même façon à l'intérieur comme à l'extérieur des zones franches d'exportation (ZFE). Les bases théoriques d'un respect des droits syndicaux dans ces zones sont donc existantes. Dans la pratique, malheureusement, employeurs et autorités ont placé de nombreux obstacles qui entravent l'exercice de la liberté syndicale.

L'un des principaux obstacles est très concret, puisqu'il est constitué des murs d'enceinte des zones franches: il est interdit d'y entrer sans autorisation, une interdiction qui vaut tant pour les syndicalistes que les inspecteurs du travail. Un dirigeant syndical ne peut pénétrer dans une zone que si son syndicat est reconnu dans une entreprise de cette zone, et son laissez-passer d'un jour ne lui permet de se rendre que dans cette seule entreprise. Impossible donc, pour les syndicats, de nouer les premiers contacts avec les travailleurs à l'intérieur des zones. Les recruteurs syndicaux doivent tâcher de les rencontrer à la sortie des zones, sur le chemin du retour ou dans les pensions où logent la majorité des travailleurs et travailleuses des ZFE.

Les trois syndicats les plus actifs dans les ZFE sont le NWC (1),

affilié à la CSI, le FTZ&GSEU (2), affilié à la FITTHC (3), et Progress Union. Pour maintenir le contact après la première rencontre, tous trois ont créé ou collaborent avec des petits centres situés non loin des ZFE, dans les régions où habitent les travailleurs. Ces centres, soutenus par plusieurs organisations donatrices comme ACILS (4), offrent toute une série de services : conseils sur des questions liées au travail, petites formations professionnelles, activités artistiques, possibilité de regarder la télévision, de lire des magazines, ... Certains de ces services sont assez inhabituels dans le chef de syndicats, mais ils sont très utiles pour attirer la main-d'œuvre des zones franches, composée en grande majorité de travailleuses âgées de 18 à 25 ans. Petit à petit, à mesure qu'une relation de confiance s'établit entre les travailleuses et les employés des centres, celles-ci suggèrent la possibilité de s'organiser en syndicats.

Ne pas effrayer les travailleuses par le mot "syndicat"!

Le mouvement syndical n'a pas une très bonne image dans la population sri lankaise, notamment en raison de ses divisions et des affiliations politiques de nombreux syndicats. La méfiance à l'égard des syndicats est encore renforcée dans les zones franches par les employeurs, qui tentent

de persuader les travailleurs que la création de syndicats amène inévitablement à des pertes d'emploi. Le NWC, le FTZ&GSEU et Progress Union, tous trois indépendants des partis politiques, ont évité de mentionner le nom syndicat dans la dénomination de leurs centres, afin de ne pas effrayer les travailleuses. Les trois centres gérés par le NWC ont ainsi été appelés "maisons de l'amitié" ("Friendship Houses"), le centre géré par Progress Union est nommé "Progress Center", tandis que le FTZ&GSEU collabore avec des "Centres pour femmes" ("Women Centres") situés près des trois plus grandes zones du pays.

De nombreux mois peuvent parfois s'écouler à partir des premiers contacts entre les travailleuses d'une usine et les centres, et la tentative de création d'un syndicat dans cette usine. *"Nous nous renseignons d'abord sur la santé économique de l'entreprise afin de ne pas demander la reconnaissance d'un syndicat dans une usine proche de la fermeture, car cela donnerait des arguments aux employeurs qui nous accusent de précipiter les faillites, indique Lalitha Dedduwa, coordinatrice des trois maisons de l'amitié gérées par le NWC. Nous encourageons alors les travailleuses à diffuser autour d'elles les idées de défense de leurs droits, de créa-*

tion à terme d'un syndicat. Les premières militantes d'une entreprise sont très importantes, nous les formons pour leur donner davantage d'assurance et savoir que répondre face aux éventuelles réactions négatives de leurs collègues. Nous les formons au sujet de leurs droits mais également de leurs devoirs et responsabilités car elles doivent montrer l'exemple, il est important que l'entreprise fonctionne bien si l'on veut avoir un syndicat sur le long terme".

L'étape suivante, celle de la reconnaissance du syndicat par l'employeur, est la plus délicate. Comme dans beaucoup d'autres zones franches du monde, les patrons sri lankais essaient généralement de se débarrasser de leurs travailleurs lorsque ceux-ci sont identifiés comme militants syndicaux. Les techniques vont des méthodes douces (offre de promotion) aux méthodes fortes (menaces de licenciements, menaces d'agression physique, ...) en passant par toute une série d'autres manœuvres (contacter les parents des travailleuses pour dénoncer les activités de leurs filles et les menacer de la perte de leur emploi, répandre de fausses rumeurs sur la militante syndicale, ...). Dans certains cas,



Les zones franches peinent à trouver de la main-d'oeuvre

Avec 45% des recettes d'exportation, le secteur de la confection est l'un des poumons de l'économie sri lankaise. Il emploie directement quelque 270.000 travailleurs et, selon les estimations de JAAF, l'Association des employeurs de la confection (1), environ 1 million d'autres emplois sont générés indirectement par ce secteur. Les salaires varient de 9.000 à 15.000 roupies (92 à 140 dollars) si l'on inclut les primes et heures supplémentaires. *"En 2006, le minimum vital a été fixé à 12.540 roupies pour celles qui vivent dans les régions des zones franches, et 10.608 pour les autres, indique Palitha Atukorale, président du syndicat Progress Union. Même les employeurs ont reconnu la justesse de l'évaluation, réalisée sur base d'une étude d'un groupement d'ONG et de syndicats regroupés sous une plateforme appelée Alarm, mais ils ont soutenu qu'ils n'avaient pas la possibilité de payer ce salaire. Or, avec l'inflation de 30% qui frappe le Sri Lanka, il faudrait maintenant revoir l'estimation à au moins 18-19.000 roupies".*

Ce sont les travailleuses qui ont quitté leurs villages pour venir travailler dans les deux plus grandes zones franches du Sri Lanka, Katunayake et Biyagama, qui souffrent le plus du niveau des salaires. Ces zones sont situées en périphérie de Colombo, à plus d'une heure de route du centre de la capitale, dans des régions où il n'existe pas de grandes possibilités de logements. La plupart des travailleuses louent de petites pièces dans les maisons des habitants de ces régions. Une aubaine pour ces derniers, et beaucoup construisent de nouvelles pièces à l'arrière de leur propriété pour accroître leurs rentrées. Le logement des travailleuses est devenu leur principale source de revenus.

Pour limiter les frais, les travailleuses se regroupent souvent à deux ou quatre pour partager les petites pièces louées près des zones. Les conditions de vie y sont pénibles: beaucoup de ces logements sont construits sous de la tôle ondulée ou sous d'autres matériaux qui rendent l'air très chaud dans un pays tropical comme le Sri Lanka. Trixie Hettiarachichi, coordinatrice du Progress Center: *"Comme il n'y a généralement qu'un lit par pièce, elles dorment alternativement dans le lit et par terre. Il n'y a généralement qu'une toilette pour toute la pension, qui peut héberger plusieurs dizaines de personnes. Pour se laver, elles doivent aller au puits ou au container situé dans la cour de la pension ou dans un lieu public, avec le risque d'être observée par des voyeurs ou d'être mordues par des serpents. Selon le "confort" de la pièce, elles paient entre 2.500 et 4.000 roupies par personne".*

Des milliers de postes de travail ne trouvent pas preneur dans ces zones. *"Après cinq années, une travailleuse reçoit une prime équivalente à un demi-mois de salaire par année de service, explique Anton Marcus, secrétaire général du FTZ&GSEU. Elle peut aussi recevoir l'argent déposé à la caisse de prévoyance sociale pour leur pension. Cela suffit généralement à payer la dot, et beaucoup de travailleuses quittent leur travail à ce moment. Par le passé, lorsqu'une employée rentrait dans son village, elle conseillait à une proche d'aller travailler dans les zones franches. Ce n'est plus vraiment le cas actuellement, elles ne peuvent cacher la réalité des conditions de vie et de travail, qui ne donnent pas très envie à d'autres de tout quitter pour aller dans ces zones".*

(1) Joint Apparel Association Forum



face à la "menace" de création d'un véritable syndicat, des employeurs créent ou réactivent des conseils d'employés ("workers councils"), des organes élus par les travailleurs mais qui n'ont ni membres ni comptes à rendre aux travailleurs. Les personnes élues à ces conseils n'ont généralement pas de véritable pouvoir de négociation et ne sont pas formées pour représenter efficacement des travailleurs. Les conseils d'employés n'ont donc guère d'utilité, mais ils permettent à certains employeurs de sauver la face lorsqu'ils sont accusés de ne pas entretenir de dialogue social.

Des mois ou des années avant le référendum de reconnaissance

Selon la législation sri lankaise, la reconnaissance doit être accordée d'office à tout syndicat représentant plus de 40% des effectifs d'un lieu de travail (5). Au cas où l'employeur s'y refuse, le syndicat peut demander au ministère du Travail d'organiser un référendum au sein du personnel afin de déterminer si le seuil de 40% est atteint. Malheureusement, le ministère prend souvent des mois, voire des années, avant d'organiser un tel référendum, ce qui donne tout le temps aux employeurs peu scrupuleux de se débarrasser de leurs travailleurs identifiés comme militants syndicaux. *"Nous n'avons jamais demandé la tenue d'un référendum car nous savons que l'employeur fera tout pour licencier ou corrompre nos activistes avant qu'il ait lieu"*, témoigne Trixie Hettiarachichi, coordinatrice du Progress Center. Le NWC essaie lui aussi d'éviter autant que possible la tenue d'un référendum, même si c'est quand même suite à ce type de scrutin qu'il a obtenu la reconnaissance de son premier syndicat dans une zone franche, celle de Koggala, au sein de l'usine Polytex (voir encadré ci-dessous).

"Une nouvelle tactique de la part des employeurs des zones franches consiste à ne plus attendre la tenue d'un référendum avant de reconnaître un syndicat, mais de ne reconnaître que la branche au sein de leur entreprise,

en refusant tout dialogue avec des représentants de la fédération", dénonce Anton Marcus, secrétaire général du FTZ&GSEU. Aucune disposition de la loi n'oblige en effet un employeur à dialoguer avec une fédération à laquelle appartient le syndicat de son entreprise. Isolés, privés du soutien d'une fédération, les syndicats d'entreprise sont moins forts. Progress Union note une même tendance de la part des employeurs, mais pas le NWC: *"Sur la trentaine d'entreprises des zones franches où nous comptons des membres, une vingtaine accepte un certain niveau de dialogue, y compris avec la fédération"*, indique Gerald Lodwick, secrétaire général adjoint du NWC. *Cela ne veut pas dire qu'ils veulent s'engager plus loin, par exemple vers une négociation collective. Jusqu'à présent, nous ne sommes parvenus à obtenir une convention collective que dans les usines Polytex et Star Garment de la zone de Koggala"*.

Le gouvernement ne tient pas ses promesses liées aux SPG

Le Sri Lanka bénéficie depuis 2005 de l'accord commercial SPG+ (6). Celui-ci a eu un impact important, par exemple sur les exportations de vêtements du Sri Lanka vers l'Union européenne qui ont grimpé de 993 millions de dollars en 2005 à 1,425 milliards en 2007. Fin 2008, l'Union européenne devra décider si elle continue à octroyer ce privilège commercial au Sri Lanka. La CSI et la Confédération européenne des syndicats (CES) se sont adressés à la Commission européenne pour attirer son attention sur le manque de respect par le gouvernement sri lankais des engagements qu'il avait pris en 2005 pour obtenir le SPG+, à savoir l'application de toutes les conventions fondamentales de l'OIT (en particulier la convention 87 sur la liberté syndicale sur et la convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective). La CSI et la CES ont fourni à la Commission un document contenant 10 points essentiels à améliorer si le gouvernement sri lankais veut prouver sa volonté de respecter à l'avenir ses engagements. Ces points sont dérivés des remarques formulées par les organes de

Un bon climat social apporte de nouvelles commandes

L'usine de confection Polytex, située à Koggala, est la première entreprise de zone franche à avoir signé une convention collective. Jayantha Vyanage, délégué syndical de cette usine: *"Nous avons commencé à organiser les travailleurs un par un en 1997. En 2002, nous avons 450 membres sur les 1.150 travailleurs. Nous avons enregistré le syndicat auprès du ministère du travail, et informé en octobre 2002 la direction de l'usine que nous souhaitons recruter davantage et organiser un référendum. Elle a mal réagi: des travailleurs ont été harcelés, certains leaders ont été menacés de mort par téléphone, des dirigeants ont contacté les parents de travailleuses pour leur dire que leurs filles perdraient leur emploi, etc."*

En juillet 2003, le référendum a finalement été organisé, et nous avons obtenu 82% des voix. Dès ce moment, la direction a adopté une attitude constructive à notre égard, et notre collaboration a mené à l'adoption d'une première convention collective, en 2004, qui a été renouvelée en 2007. Nous tenons maintenant deux réunions par mois avec la direction: l'une pour discuter des problèmes des travailleurs, l'autre pour analyser ensemble comment améliorer la productivité. Depuis le référendum, nous avons obtenu plusieurs avantages substantiels pour les travailleurs: trois jours de congés payés annuels en plus du minimum prévu par la loi, un bureau pour la délégation syndicale, le paiement des cotisations par déduction automatique du salaire, plusieurs augmentations de salaire, etc. L'employeur est très satisfait de notre collaboration, il nous a dit que le bon climat social et la bonne productivité des travailleurs l'avaient aidé à obtenir davantage de commandes".

supervision de l'OIT à l'égard du Sri Lanka, et pourraient faciliter les activités syndicales dans les zones franches s'ils sont mis en œuvre. Il s'agit par exemple de fixer un maximum de quatre semaines avant la tenue d'un référendum sur la reconnaissance d'un syndicat, d'abaisser le seuil de 40% fixé pour cette reconnaissance, ou encore d'adopter des mesures de lutte contre la discrimination antisyndicale. Aux Etats-Unis, une démarche similaire à celle de la CSI a été entreprise par le syndicat AFL-CIO en ce qui concerne le SPG américain.

"Certains de nos produits sont vendus à 50% du prix existant il y a quatre ans"

Le gouvernement sri lankais n'a, à ce jour, guère pris de mesures qui laisseraient espérer une amélioration du respect de ses engagements. Le risque de perdre le SPG+ est pourtant une préoccupation importante dans le pays. JAAF (7), l'Association des employeurs de la confection, mène un intense lobby pour que ce ne soit pas le cas, en insistant notamment sur les conséquences négatives sur l'emploi qu'elle prévoit en cas de non-reconduction: "*Nous devons déjà composer avec une inflation proche des 30%, un taux de change du roupie qui s'apprécie et des coûts énergétiques qui sont les plus élevés de la région après Singapour*, indique Rohan Masakorala, secrétaire général adjoint de JAAF. *Si nous perdons le SPG+, nous craignons une diminution de 15 à 25 % du nombre d'emplois dans notre secteur.*

Les marges bénéficiaires de nos entreprises de confection se sont considérablement réduites ces dernières années, en raison notamment des réductions de prix sur les marchés internationaux. Certains de nos produits sont vendus à 50% du prix existant il y a quatre ans".

Au-delà de toutes ces analyses, une chose est en tout cas certaine: les usines de confection situées dans les zones franches offrent environ 100.000 emplois à la population, mais les conditions de vie et de travail sont tellement dures qu'entre 10.000 et 30.000 postes de travail ne trouvaient pas preneur ces dernières années. Et si le gouvernement sri lankais continue à fermer les yeux sur les violations des droits syndicaux dans ces zones, le taux de syndicalisation n'y dépassera pas les 10% actuels, laissant quelque 90.000 travailleuses sans protection contre les exploitations. Ce n'est vraiment pas l'objectif du SPG+, et ce ne devrait pas être celui d'un gouvernement qui se prétend démocratique.

(1) National Workers Congress

(2) Free Trade Zones & General Services Employees Union

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

(4) American Center for International Labor Solidarity (Centre américain pour la solidarité internationale du travail)

(5) Un seuil trop élevé si l'on considère la jurisprudence récente de l'OIT, selon laquelle même une exigence de 30% est excessive

(6) Le système de préférences généralisées consiste à permettre aux produits manufacturés et à certains produits agricoles exportés par les pays en voie de développement d'accéder au marché communautaire européen en exonération totale ou partielle des droits de douane. Le SPG+ fournit des incitations spéciales pour les pays qui ont intégré les principales conventions internationales, notamment celles relatives aux droits sociaux

(7) Joint Apparel Association Forum

→M.R.R. Asanka



Menaces de mort et passage à tabac

Sur les trois principaux syndicats actifs dans les zones franches du Sri Lanka, le FTZ&GSEU (1) est celui qui reçoit les menaces les plus inquiétantes ces derniers mois. C'est le cas notamment de son secrétaire général, Anton Marcus, infatigable militant devenu l'épouvantail de nombreux employeurs. Le vice-président de ce syndicat dans une usine de confection a quant à lui été durement passé à tabac.

Li an dernier, des menaces de morts ont été adressées à Anton Marcus. Elles trouvent leurs origines le 6 février 2007, lorsque trois personnes travaillant pour le journal du syndicat des cheminots "Akuna" ont été enlevées à Colombo (2). Ces enlèvements ont provoqué une manifestation spontanée le lendemain devant la gare du Fort de Colombo. Le 8 février, le gouvernement a déclaré que les trois hommes avaient été placés en garde à vue et étaient soumis à des interrogatoires parce qu'ils étaient soupçonnés de collaborer avec les "Tigres tamouls". Les dirigeants syndicaux qui ont pris part à la manifestation sont ensuite devenus les victimes d'une campagne qui vise à les associer à l'insurrection terroriste. Des avis de recherche portant leurs noms et les faisant passer pour des traîtres et des terroristes ont fait leur apparition dans des endroits publics. Anton Marcus était l'un des syndicalistes visés (3), il a reçu par la suite des menaces de mort. Les syndicalistes ont déposé plusieurs plaintes devant la police, espérant recevoir une protection, mais aucune enquête sérieuse n'a été menée par la police.

La menace de la camionnette blanche

En novembre 2007, Anton Marcus l'a de nouveau échappé belle: "*Deux individus se réclamant du ministère de la Défense sont venus me parler dans mon bureau. J'ai répondu à leurs questions sur les activités syndicales, mais j'ai refusé de répondre à des questions personnelles (sur mon domicile, etc.), ce qui les a énervés. Vers 19 h, quand j'ai quitté mon bureau, je me suis aperçu qu'une camionnette blanche stationnait devant l'entrée, ce qui est très mauvais signe en ce moment au Sri Lanka (4). J'ai pris un rickshaw pour rentrer chez moi, j'ai vu que la camionnette blanche suivait, j'ai changé de rickshaw et "ils" ont perdu ma trace. Le lendemain, le chauffeur d'un véhicule qui m'amène souvent au bureau a été arrêté sur la route par deux hommes circulant à moto. Ils lui ont demandé à quelle heure et où il me transporterait la prochaine fois, et lui ont promis une somme d'argent s'il arrêtait sa voiture à un endroit qu'ils lui indiqueraient. Ils l'ont aussi menacé. Quand j'ai appris tout cela, j'ai compris que les menaces devenaient très sérieuses. J'ai écrit aux autorités, à JAAF (5) pour les en informer, je me suis aussi rendu à la police mais celle-ci n'a rien entrepris depuis. Pire: en juillet dernier, le Président de JAAF m'a dit que je finirais un jour par être enlevé par une camionnette blanche*".

Les menaces contre les militants du FTZ&GSEU peuvent s'accompagner de violences, comme l'a expérimenté R. Pieris, vice-président de la branche de ce syndicat au sein d'une usine de confection de la société Star Garment dans la zone de Katunayake: "*Le 23 juin 2008, vers 21h, je rentrais chez moi en mobylette après mon travail. Soudain, trois individus circulant à moto se sont portés à ma hauteur et m'ont ordonné de m'arrêter en me menaçant d'un couteau. Ils m'ont dit de mettre un terme à mes activités syndicales,*



Anton Marcus, secrétaire général du FTZ&GSEU, a reçu plusieurs menaces de mort et d'enlèvement depuis 2007. → M.R.R. Asanka

puis m'ont passé à tabac avec des casques et en me donnant des coups de pied. Une personne que je connaissais se trouvait non loin, il s'est approché et mes assaillants se sont enfuit. Je suis allé à la police pour déposer plainte, puis à l'hôpital où j'ai dû rester trois jours pour des blessures à un œil et à l'estomac. Je souffre encore aujourd'hui de problème aux yeux et de migraines suite aux coups que j'ai reçus. Lors de mon agression, j'avais entendu prononcer le nom d'un de mes assaillants par une personne qui assistait à la scène. La police m'a accompagné au domicile de cet agresseur et l'a arrêté. Celui-ci a déclaré qu'il avait reçu de l'argent d'un cadre de Star Garment pour m'attaquer. Deux jours plus tard, il s'est rétracté: il a d'abord dit que c'était un autre ouvrier de Star Garment qui lui avait demandé de me passer à tabac, puis il a soutenu que je l'avais frappé et qu'il s'était vengé, ce qui est faux".

(1) Free Trade Zones & General Services Employees Union, affilié à la FITTHC

(2) Nihal Serasinghe, collaborateur du journal, Lalith Seneviratne, chargé du montage, et de Sisira Priyankara, rédacteur en chef du journal

(3) Les autres étaient Sman Ratnapriya et Ravi Kumudesh de l'Alliance syndicale du secteur de la santé (HSTUA), Sampath Rajitha et Raja Kannangara de l'Alliance syndicale des chemins de fer (JRTUA) et Joseph Stalin du Syndicat des enseignants de Ceylon (CTU)

(4) De très nombreuses personnes ont été enlevées par des individus circulant en camionnette blanche ces derniers mois. Certaines victimes n'ont jamais été retrouvées, d'autres ont été retrouvées assassinées, d'autres encore réapparaissent entre les mains du Service d'enquête sur le terrorisme, connu pour son utilisation de la torture au cours des interrogatoires.

(5) Joint Apparel Association Forum, l'Association des employeurs de la confection

Harcèlement sexuel: Lutter contre le tabou

Des milliers d'emplois ne trouvent pas preneur dans les usines de confection des zones franches. Outre le salaire et les conditions de travail, le risque de harcèlement sexuel dissuade beaucoup de jeunes femmes de venir vivre près des zones.

En banlieue de Colombo, les deux plus grandes zones franches du Sri Lanka, Katunayake et Biyagama, emploient environ 70.000 personnes, dont une majorité de femmes âgées de 18 à 25 ans venues des régions rurales. Mais le logement autour de ces zones pose un gros problème (voir page 3). Les travailleuses doivent généralement se partager une pièce sans confort dans des pensions, de petits bâtiments construits par les habitants de ces régions à l'arrière de leurs maisons. L'un des premiers risques d'harcèlement sexuel intervient lorsque les filles se lavent près du container d'eau ou du puits, qui sont généralement situés dans la cour ou dans un lieu public, et que des voyeurs risquent de les surprendre.

Les chemins qui sillonnent les zones des pensions peuvent également être dangereux la nuit. Mal ou pas du tout éclairés, ils sont un terrain de prédilection pour les harceleurs potentiels. K.P. Kumari, une travailleuse de 26 ans de la zone de Katunayake, en a fait la triste expérience en juin dernier. *"Le 22 juin, je rentrais dans ma pension après une répétition du groupe culturel du syndicat FTZ&GSEU, dont je fais partie. J'ai été suivie par deux hommes, dont l'un vit dans la même pension. Ils m'ont adressé la parole en menaçant de ruiner ma vie de famille si je n'acceptais pas d'avoir des relations avec eux, ils disaient qu'ils montreraient des photos truquées de moi à mon mari. J'ai refusé, mais le 28 juin, alors que mon mari était rentré dans son village d'origine, l'homme qui habite dans la même pension que moi s'est introduit dans ma chambre tard dans la nuit. Il a essayé de m'agripper par le bras, mais j'ai pu m'enfuir et j'ai couru me réfugier dans le logement de ma sœur".*

"La police m'a accusée d'avoir fait passer à tabac mes agresseurs!"

Choquée et craignant de subir de nouvelles agressions, K.P. Kumari a contacté la police. *"Le lendemain, je suis allée signaler ce qui s'était passé à la police de Seeduwa. Le 2 juillet, alors que je travaillais à l'usine, la police m'a appelée sur mon téléphone mobile pour me dire de venir au poste à 16h30. Lorsque j'y suis arrivée, un policier m'a poussée contre le mur, il a essayé de me frapper, puis m'a contrainte à m'asseoir dans un coin, par terre. A ma grande surprise, il voulait me faire avouer que j'avais payé des voyous pour passer à tabac les deux hommes qui m'avaient menacée ! J'ai bien entendu refusé de reconnaître un tel mensonge, mais la police ne m'a pas laissée partir. Toutes les 30 minutes, un policier me redemandait d'avouer, disant que si je ne le faisais pas, je serais jugée devant un tribunal. Les cellules du poste de Seeduwa étaient en réparation et comme la police refusait de me libérer, j'ai dû passer la nuit par terre, je n'ai pas fermé l'œil car j'étais la seule femme dans ce local, et on ne sait jamais ce qui peut arriver. Le lendemain, vers 13h, j'ai été amenée devant un juge. Mon mari était là, et il s'est porté garant pour que je puisse être libérée provisoirement en attendant un procès".*

"Depuis, je suis retournée au poste de police pour déposer plainte concernant les deux hommes qui m'ont harcelée, mais je me rendais bien compte que les policiers rechignaient à enregistrer cette plainte, ils m'ont demandé de revenir à différentes dates pour le faire. Un jour, les deux



hommes étaient présents dans le poste de police, et j'ai constaté qu'ils entretenaient de bonnes relations avec les policiers, qu'ils se connaissent. C'est sans doute pour ça que ceux-ci croient la version de mes deux harceleurs". Le FTZ&GSEU a écrit aux autorités policières pour que la plainte de la travailleuse soit prise au sérieux. Elle a finalement été enregistrée, mais ça n'empêche pas l'autre procédure à sa charge de se poursuivre.

Si K.P. Kumari a eu le courage de dénoncer ce qui lui est arrivé, c'est sans doute en partie grâce au fait qu'elle a été sensibilisée par un syndicat à la défense de ses droits. Vu l'opprobre jeté au Sri Lanka comme dans de nombreux autres pays sur les victimes d'harcèlement sexuel, la majorité des cas demeurent cachés. Trixie Hettiarachichi, coordinatrice du Progress Center, un centre de soutien aux travailleuses de la zone franche de Biyagama (voir page 3): *"Lorsque ça se passe dans des usines et que les auteurs sont des supérieurs hiérarchiques, les travailleuses osent encore moins se rebeller, de peur de subir des représailles. Voici quelques années, une travailleuse de 24 ans est venue me demander conseil: son superviseur la harcelait sexuellement, elle détestait cela mais n'osait lui résister, et elle se sentait très mal face à ses collègues qui se rendaient compte de ce qui se passait. Elle avait perdu toute estime en elle, elle avait le sentiment qu'elle serait harcelée de la sorte partout où elle irait, et elle a finalement abouti dans la prostitution. Par nos activités, par notre écoute, nous essayons de limiter ces drames, de donner aux travailleuses une dignité et une confiance en elles. C'est indispensable dans des régions comme Biyagama ou Katunayake, où les jeunes filles sont souvent livrées à elles-mêmes, loin de leurs proches".*

Les marins s'organisent

Des dizaines de milliers de marins font escale chaque année dans le port de Colombo, et pas moins de 30.000 Sri Lankais détiennent le certificat permettant d'être engagés comme marins. Un nouveau syndicat sri lankais tente, en collaboration avec l'ITF (1), de venir en aide à ces travailleurs souvent isolés en mer.

Pays insulaire, l'économie du Sri Lanka dépend en grande partie de la mer. Les dockers du port de Colombo, organisés en puissants syndicats, embarquent et débarquent chaque mois des dizaines de milliers de containers. La syndicalisation des marins est, elle, plus difficile. "Nous avons commencé à mettre sur pieds le NUSS, le Syndicat national des marins du Sri Lanka (2) voici deux ans, mais il existe des obstacles spécifiques à l'organisation de cette main-d'œuvre, explique Palitha Atukorale, président de ce syndicat. Dans une usine, tous les travailleurs sont réunis dans un même lieu. Les marins, eux, sont dispersés: certains sont en train de naviguer à travers le globe, d'autres sont chez eux, ... Il n'est donc pas aisé de les contacter ni de les réunir. Jusqu'ici, nous sommes malgré tout parvenus à recruter 1.300 membres sur les 9.500 à 10.000 marins sri lankais qui naviguent actuellement (il y en a 20.000 autres qui cherchent un emploi de marin). Ce chiffre est en constante augmentation".

L'une des priorités du NUSS est de participer activement au réseau d'inspection des bateaux naviguant sous pavillon de complaisance initié par l'ITF (voir encadré ci-dessous). Le secrétaire général du syndicat, Ranjan Perera, ancien marin lui-même, a suivi une formation à Londres avant d'endosser la fonction d'inspecteur ITF. "J'ai le droit de monter à bord des navires utilisant des pavillons de complaisance qui ont signé l'accord ITF, explique-t-il. Une visite commence par une rencontre avec les marins, généralement dans un lieu de repos (cantine, cabines, ...), je leur distribue des brochures concernant leurs droits, concernant le HIV. Je leur pose des questions sur leurs temps de repos, sur leur nourriture, etc. J'essaie toujours d'établir une relation amicale et de

confiance avec le capitaine et les autres marins. La plupart d'entre eux connaissent ce système d'inspection ITF, ils savent que nous sommes là pour les protéger et non pour créer des ennuis qui pourraient leur coûter leur emploi. Je vérifie ensuite les fiches de salaires, les équipements de sécurité, la cantine, les cabines, ..."

Des navires bloqués si les armateurs sont malhonnêtes

Ranjan Perera inspecte une moyenne de 12 navires par semaine. La plupart des capitaines ne s'opposent pas à sa montée à bord, mais en cas de réticence, le NUSS menace de demander au syndicat des dockers de retarder le déchargement ou le chargement du navire concerné (3). "Si je constate de irrégularités, je le signale à l'autorité portuaire, qui mène à son tour une inspection de contrôle, poursuit Ranjan Perera. Je prends également contact avec l'armateur pour entamer les premières démarches de régularisation. Durant ce temps, le navire peut être bloqué dans le port. Cette perte de temps coûte beaucoup d'argent à l'armateur, ce qui aide à débloquer les situations". Ces inspections menées de façon indépendante sont une occasion unique pour les marins de faire valoir leurs droits. En mer, isolés durant des semaines sur des navires, il leur est beaucoup plus difficile de se faire entendre, même lorsque leurs salaires ne sont pas versés ou que les conditions de vie sont très pénibles. De nombreux marins étrangers ont ainsi vu leurs salaires régularisés à Colombo suite à l'intervention du NUSS.

Les interventions des inspecteurs ITF ne se limitent pas aux navires utilisant des pavillons de complaisance. Ainsi, en août dernier, un bateau dont le propriétaire et le pavillon sont

Des inspecteurs ITF pour mettre de l'ordre dans les pavillons de complaisance

Les pavillons de complaisance sont ceux dont la nationalité de l'armateur est différente de celle de la nationalité du pavillon. Ils sont utilisés pour détourner les réglementations du travail du pays de propriété réelle et deviennent un moyen de payer des salaires médiocres, d'imposer de longues heures de travail et des conditions de travail dangereuses: puisque les navires battant pavillon de complaisance n'ont pas de réelle nationalité, ils échappent à la juridiction des syndicats nationaux de gens de mer.

Ces 50 dernières années, les syndicats de gens de mer affiliés à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont développé toute une série de politiques visant à permettre l'élaboration de normes minimales acceptables pour les marins à bord des navires sous pavillon de complaisance. Elles constituent la base d'un accord collectif type de l'ITF dans lequel sont fixés les salaires et les conditions de travail de tous les membres d'équipage des navires sous pavillon de complaisance, toutes nationalités confondues. Un certificat bleu est attribué par l'ITF à tous les navires sous pavillon de complaisance couverts par un accord qu'elle a approuvé. Il est la preuve que l'ITF entérine les salaires et les conditions de travail en vigueur à bord du navire concerné. A l'heure actuelle, environ un quart des navires utilisant des pavillons de complaisance sont couverts par ce type d'accord ITF, ils emploient environ 123.000 marins.

Le respect des accords est contrôlé par un réseau de plus de 130 inspecteurs ITF répartis dans les ports du monde entier. Leur droit de visite des navires utilisant un pavillon de complaisance leur permet de contrôler si les salaires sont bien versés et si les conditions de travail et les accords sociaux sont bien respectés. Si tel n'est pas le cas, ils peuvent prendre les mesures qui s'imposent pour faire respecter la politique de l'ITF.

(Note: cet encadré est issu des informations publiées par l'ITF sur son site, à l'adresse <http://www.itfglobal.org/flags-convenience/index.cfm>)



Ranjan Perera, inspecteur ITF dans le port de Colombo. → M.R.R. Asanka

de ces marins indonésiens isolés".

Le syndicat dénonce de nombreuses dérives lors de l'embauche des marins sri lankais. Palitha Atukorale: "Le recrutement est généralement opéré par des agences enregistrées au Sri Lanka. Lorsqu'elles trouvent un emploi pour un marin, un contrat doit être signé et, normalement, il doit être validé par l'autorité de la marine marchande. Cette étape n'a pas toujours lieu: les agents peu scrupuleux se contentent d'envoyer les hommes sur le navire et ils sont ensuite livrés

grecs mais dont l'équipage est principalement indonésien se trouvait bloqué depuis deux mois au large du port de Colombo car les salaires n'étaient plus payés. "C'est grâce au réseau de l'ITF que nous avons pu trouver tous les détails sur ce navire et les fournir aux autorités sri lankaises, explique le président du NUSS. Quand un bateau est bloqué de cette manière, la loi stipule que la direction de la marine marchande doit fournir des repas à l'équipage, et que ces dépenses seront remboursées par l'armateur ou par la vente aux enchères du bateau s'il ne se met pas en règle. Notre syndicat a offert une petite contribution pour l'alimentation

à eux-mêmes. Ce type d'agents exigera aussi une somme d'argent importante de la part du marin en échange de l'emploi, elle peut atteindre 5.000 dollars, comme dans le cas de J. Alexander, le marin sri lankais décédé non loin des côtes algériennes (voir encadré ci-dessous). Ce système est illégal, mais il y a beaucoup plus de marins sri lankais que de places disponibles".

(1) Fédération internationale des ouvriers du transport

(2) National Union of Seafarers Sri Lanka

(3) Le syndicat des dockers de la fédération JSS (Jathika Sewaka Sangamaya) est, tout comme le NUSS, affilié à la NTUF, l'une des trois affiliées de la CSI au Sri Lanka.

La solidarité syndicale obtient 105.000 dollars suite au décès d'un marin

En septembre 2007, la famille d'un marin sri lankais décédé non loin de l'Algérie a reçu la somme de 105.000 dollars suite à l'intervention du réseau d'inspecteurs de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et de l'une de ses affiliées, le Syndicat national des marins du Sri Lanka (NUSS). Cette compensation représente une somme très importante selon les normes sri lankaises, elle a suscité un intérêt des médias nationaux qui a incité plus de 100 nouveaux membres à s'affilier au NUSS. Palitha Atukorale, président du NUSS, explique comment le syndicat a pu obtenir un tel résultat:

"Ce marin, J. Alexander, travaillait sur un navire grec. Le 20 août 2007, alors que le navire approchait des eaux territoriales algériennes, il y a eu un accident de travail à bord. En l'absence de témoins, nous n'avons que la version du capitaine: selon lui, J. Alexander était occupé à peindre à l'aérosol, le gaz s'est enflammé et il est mort de ses brûlures. L'agent sri lankais qui avait recruté J. Alexander n'a pas informé sa famille. Toutefois, un de ses amis, qui se trouvait en Italie, a lu une nouvelle concernant cet incident dans un journal. Il a donc contacté l'épouse de J. Alexander pour demander quand avaient lieu les funérailles. Celle-ci était très surprise, elle a appelé l'agent recruteur qui lui a répondu que son mari est blessé, mais qu'il devrait aller mieux endéans les deux jours. Il a aussi promis de l'appeler pour lui donner des nouvelles. Deux jours plus tard, l'agent n'a pas téléphoné à l'épouse, mais il m'a appelé pour me dire que J. Alexander était mort. C'est notre syndicat qui en a informé son épouse.

L'épouse est venue à Colombo avec le reste de sa famille dans l'espoir de rencontrer l'agent et d'en savoir plus, mais il a refusé de la recevoir dans son bureau. Elle est venue nous trouver en pleurs et en nous suppliant de l'aider. J'ai appelé l'agent, qui m'a répondu qu'il me contacterait quand il aurait d'autres nouvelles. Choqué par cette réaction inhumaine, notre syndicat a réuni dix hommes, nous avons loué une camionnette et nous sommes tous allés au bureau de l'agent. Il s'est retrouvé coincé par nos hommes contre le mur, et a immédiatement donné l'assurance qu'il s'occuperait sérieusement du cas. J. Alexander avait dû lui payer illégalement 5.000 dollars pour obtenir cet emploi alors que son salaire n'était que de 1.000 dollars. Sous notre pression, l'agent a accepté de rendre immédiatement les 5.000 dollars à l'épouse (J. Alexander n'avait travaillé que deux ou trois mois avant l'accident mortel). L'ITF est également intervenue et sa collaboration a permis d'obtenir de l'armateur la somme de 105.000 dollars pour la famille du marin décédé".

Comment migrer sans se faire exploiter?

Plus de 200.000 Sri Lankais partent chaque année travailler à l'étranger, avec l'espoir d'un emploi décent pour aider leurs familles. Mais trop souvent, ce sont l'exploitation et les humiliations qui les attendent. 31 associations de migrants organisées par le syndicat NWC tentent de prévenir les mauvaises expériences.

"Je suis partie comme travailleuse domestique en Jordanie en 2001, durant deux ans et demi, explique M.A. Malhiga, une femme de 29 ans originaire de Hatton, une région de plantations. On m'avait promis un salaire de 10.000 roupies (92 dollars) mais je n'en recevais que 7.500. Quand je suis rentrée au Sri Lanka, je me suis aperçue que mon mari n'avait pas été digne de confiance, il avait dépensé tout cet argent. Dégoûtée par son attitude, j'ai rassemblé mes bijoux et je suis repartie comme travailleuse domestique en Arabie Saoudite. Mon contrat prévoyait que je gagne 550 riyals (146 dollars) par mois, mais je n'en recevais que 400. En plus, l'employeur m'a volé mes bijoux, il y en avait pour 60.000 roupies (557 dollars). Je ne pouvais pas me plaindre à la police car l'employeur ne me laissait pas quitter la maison. J'ai bien sûr protesté mais il disait qu'il n'avait rien volé, que c'est moi qui avait perdu ces bijoux. A la fin, j'ai encore dû payer mon ticket de retour, alors qu'il était prévu que ce soit mon employeur qui l'achète".

Des histoires comme celles-là, elles sont des milliers de migrantes sri lankaises à les avoir vécues. Parfois c'est pire encore, par exemple lorsqu'elles sont harcelées sexuellement. Dans de nombreux autres cas heureusement, l'employeur est correct, le salaire est payé à temps, l'argent gagné permet au retour de démarrer sa propre activité génératrice de revenus. C'est pour multiplier les chances de migration réussie que le syndicat NWC a développé un programme d'accompagnement et d'aide aux travailleurs migrants. Ce programme commence avant le départ, via un réseau de 31 associations de travailleurs migrants qui organisent des formations. "Au contraire des formations du gouvernement, qui sont plus axées sur le développement des aptitudes professionnelles des migrants, nos formations portent sur leurs droits, les conditions de travail auxquels ils peuvent s'attendre et prétendre, la culture des pays de destination, la prévention du HIV, etc.", indique P. Samaranayake, l'un des coordinateurs du programme. En 2007, environ 2.000 migrants sont passés par nos formations".

Les associations de travailleurs migrants tentent aussi de

prévenir le trafic d'êtres humains en sensibilisant les candidats au départ aux risques de rencontrer des agents de recrutement sans scrupules: "72% des migrants partent par l'intermédiaire d'un agent recruteur, parfois aidé de sous-recruteurs aux niveaux locaux. Il y a beaucoup d'abus dans ces processus de recrutement", regrette P. Samaranayake. "Souvent, l'agent s'occupe de la procédure administrative d'obtention du passeport, mais il fait payer cette démarche bien plus que son prix normal, jusque 5.000 roupies (46 dollars) alors que le prix est de 1.500 roupies. Il existe aussi des risques de harcèlement sexuel entre le moment où une migrante quitte son village et celui où elle arrive à l'aéroport, car elle est souvent prise en charge par les recruteurs durant cette période, et tous ne sont pas sérieux. Les agents les moins scrupuleux ne lui donneront son passeport qu'en toute dernière minute, à l'aéroport, pour garder le contrôle sur elle malgré d'éventuels abus".

Accords syndicaux internationaux

Le NWC essaie de conclure des accords avec des syndicats et ONG des pays de destination afin de venir en aide aux migrants sri lankais en difficulté. "Nous avons ce genre d'accord avec des affiliés de la CSI en Jordanie, à Maurice et à Chypre, et nous espérons en conclure un prochainement avec le Koweït grâce à l'aide d'ACILS (1)", indique Gerald Lodwick, secrétaire général adjoint du NWC. Ces contacts sont utiles par exemple lorsqu'un travailleur migrant ne donne plus de nouvelles après son départ, souvent parce que son employeur ne lui en laisse pas la possibilité. Ce silence suscite évidemment de grandes inquiétudes chez ses proches. Or, ceux-ci sont généralement des personnes pauvres, sans expérience des relations internationales et ne parlant que le Cinghalais ou le Tamoul. Il leur est très difficile d'entamer elles-mêmes les démarches en vue de retrouver la trace du travailleur migrant. Le NWC essaie d'aider ces familles à retrouver la trace de leurs proches.

"J'ai connu un cas d'une femme qui était partie depuis sept mois au Koweït mais dont le mari, un travailleur des planta-

"Ma patronne m'a tapé la tête contre le mur"

"J'ai travaillé cinq ans au Koweït, puis en Arabie Saoudite, comme travailleuse domestique. Le dernier emploi a duré neuf mois durant lesquels j'ai vécu l'enfer, notamment parce que je n'étais pas payée par le couple chez qui je vivais. Isolée dans un pays si lointain, je ne savais à qui demander de l'aide. Je suis finalement allée à l'ambassade du Sri Lanka en leur disant que je souhaitais rentrer au pays, mais elle a contacté mon employeur et il leur a répondu qu'il m'avait payée via la banque. L'ambassade a demandé les reçus, il a dit qu'il me les avait donnés... et ces gens de l'ambassade l'ont cru! Ils m'ont conseillé de continuer à travailler un peu plus longtemps chez cet employeur. Lorsque j'y suis retournée, ma patronne était fâchée de ma démarche à l'ambassade et de ma demande de rentrer au Sri Lanka. Elle m'a agrippée par les cheveux et m'a tapé la tête contre le mur, à tel point que j'ai encore maintenant des troubles de la vue. J'ai pleuré durant deux jours avant que ces employeurs n'acceptent de me libérer, mais sans me rendre mon passeport. Je me suis réfugiée à l'ambassade, qui m'a fournie un passeport en urgence, et j'ai finalement pu rentrer chez moi". A. Badurmiza, 43 ans, ex-travailleuse domestique

tions, n'avait reçu aucune lettre, aucune somme d'argent, aucune nouvelle, explique U.R. Mineke, une autre coordinatrice du programme du NWC pour les travailleurs migrants. Nous avons contacté le Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, l'autorité en charge de réguler et protéger les travailleurs sri lankais à l'étranger. Celle-ci a appelé l'agence de placement au Koweït et l'agence de recrutement à Colombo. Après quelques contacts, l'employeur a été retrouvé, il a accepté d'envoyer l'argent à son mari et a promis de la laisser téléphoner sa famille une fois par semaine. Les cas les plus difficiles sont ceux où le migrant est transféré dans un autre pays après avoir atteint ce qui était supposé être son pays de destination. Nous avons connu quelques cas de ce genre, par exemple entre les Emirats arabes unis et Oman. Il est très compliqué de retrouver la trace du migrant que l'on a amené, souvent illégalement, dans un autre pays que celui prévu. Parfois, il ne s'est même pas rendu compte qu'il n'est pas dans le pays prévu sur son contrat".

L'argent envoyé par les travailleurs migrants à leurs familles en 2006 représentait 8,7% du PNB du Sri Lanka. En 2007, des versements de 2,7 milliards de dollars ont été enregistrés, et la somme serait certainement plus importante si

l'on tenait compte des versements par des voies informelles (2). Ces chiffres impressionnants ne doivent toutefois pas faire perdre de vue que même après des années de dur labeur, certains migrants se retrouvent sans rien lorsqu'ils rentrent au pays, soit parce que le salaire prévu n'a pas été payé, soit parce que leur famille a déjà tout dépensé. "Nous développons donc des activités en faveur des migrants de retour au Sri Lanka, explique Gerald Lodwick. Comme ils n'ont généralement pas plus de qualifications qu'avant leur départ, nous pouvons leur offrir des cours dans nos centres de formation professionnelle, qui sont aussi ouverts aux membres de leurs familles, et les aider ensuite à générer leur propre emploi à travers de petits prêts".

Le NWC mène aussi campagne pour que les travailleurs migrants conservent leur droit de vote au Sri Lanka. D'autres syndicats soutiennent cette revendication, par exemple la NTUF, une autre affiliée de la CSI au Sri Lanka. Le mouvement syndical espère que la possibilité d'obtenir les votes des travailleurs migrants donnera aux politiciens sri lankais la motivation de se battre davantage pour leurs droits.

(1) American Center for International Labor Solidarity (Centre américain pour la solidarité internationale du travail)

(2) Source pour ces chiffres: Banque mondiale, Migration and Remittances Factbook.

Les affiliées sri lankaises de la CSI se sont mobilisées pour marquer la Journée mondiale pour le travail décent. Sur cette photo, K. Velayudam, président de la Fédération nationale des syndicats (NTUF), distribue quelques-uns des 25.000 prospectus sur le travail décent diffusés à cette occasion.



Vague de terreur contre la presse indépendante

Au moins 12 professionnels de médias tués ces 36 derniers mois, sans qu'aucune enquête n'aboutisse à une condamnation de coupables. Le gouvernement est montré du doigt.

La liberté de la presse est l'un des piliers de la démocratie. Le gouvernement sri lankais a une interprétation très particulière de cette évidence: pour lui, à partir du moment où le pays est en guerre (contre les Tigres tamouls), les journalistes doivent choisir leur camp. Ceux qui décident d'accomplir leur devoir en toute indépendance en essayant de vérifier et parfois de contredire les informations fournies par l'armée et le gouvernement sont considérés comme des traîtres, des sympathisants des mouvements terroristes. Ils reçoivent des menaces de mort, ils sont agressés, enlevés ou tués par des "assaillants non identifiés", soupçonnés dans bien des cas d'être des gangsters ou paramilitaires chargés par les autorités de faire le "sale boulot".

La dernière tentative d'assassinat contre un professionnel des médias date du 8 septembre dernier. Radhika Devakumar, correspondante à Batticaloa du quotidien de langue tamoule Tinakaran, se trouvait à son domicile lorsque des assaillants sont entrés vers 19h30 et ont tiré trois fois à bout portant en sa direction. Blessée gravement à l'épaule, à l'abdomen et à la poitrine, elle a eu la vie sauve grâce à ses proches qui ont pu l'emmenager rapidement à l'hôpital. Le correspondant à Jaffna du groupe Maharaja Television, Paraniropasingam Devakumar, n'a pas eu cette "chance": il a été assassiné dans la soirée du 28 mai 2008, à Navanthurai, à quelques kilomètres de la ville de Jaffna. Des agresseurs non identifiés l'ont vraisemblablement frappé à mort avec une arme tranchante alors qu'il rentrait à moto chez lui en compagnie d'un ami. Celui-ci, Mahendran Varadan, un informaticien de 24 ans, est mort à l'hôpital des suites de ses blessures. A cette date, Paraniropasingam Devakumar est le dernier journaliste à avoir été assassiné.

L'un des endroits les plus dangereux au monde pour la presse

Dans son dernier rapport annuel, l'organisation de défense de la liberté de la presse Reporters sans frontières n'y va pas par quatre chemins pour dénoncer la répression du journalisme au Sri Lanka, et plus particulièrement dans le nord du pays: "La péninsule de Jaffna (Nord), région peuplée majoritairement de Tamouls, directement administrée par l'armée, est devenue un enfer pour les journalistes, les militants des droits de l'homme et les civils en général. Assassinats, kidnappings, menaces, censure, ont fait de Jaffna l'un des endroits les plus dangereux au monde pour la presse".

"Jaffna avait une culture des médias très importante, avec 200 journalistes actifs le terrain, mais aujourd'hui, plus un seul journaliste n'ose travailler sur le terrain là-bas, même lors d'enlèvements ou de meurtres, explique Sunanda Deshapriya, porte-parole de Free Media Movement, un collectif sri lankais de défense des journalistes (1). Tous ceux qui l'ont fait ont été tués ou menacés. Plus de 25 journalistes de Jaffna ont quitté le Sri Lanka à cause de cette situation. Le rédacteur en chef d'Uthayan, le quotidien le plus vendu à Jaffna, habite à l'intérieur du local du journal depuis deux ans et demi en raison des menaces, et à peine cinq journalistes osent encore aller à son bureau. La voix de la population de Jaffna a donc été réduite à un silence total, le

gouvernement n'autorise pas les journalistes étrangers à s'y rendre de façon indépendante".

Tous les journalistes vivent dans la crainte

Les journalistes tamouls qui veulent travailler en toute indépendance sont pris entre deux feux: d'un côté le gouvernement sri lankais, de l'autre les Tigres tamouls, qui contrôlent encore une partie du territoire et ne tolèrent, eux non plus, pas la moindre critique ou voix discordante. Ils ne sont cependant plus les seuls à vivre dans la crainte: à Colombo comme dans tout le reste du pays, tous les journalistes sont menacés s'ils mettent en doute la véracité des informations du gouvernement, quelle que soit leur langue d'expression. L'une des dernières agressions dans la capitale a visé Namal Perera, journaliste et responsable des campagnes pour la liberté de la presse au Sri Lanka Press Institute (SLPI). Le 30 juin, six personnes circulant dans une camionnette blanche (2) ont tenté de le kidnapper alors qu'il se trouvait dans un véhicule avec un employé de l'ambassade britannique au Sri Lanka. Ils ont brisé les vitres de la voiture pour tenter de kidnapper le journaliste, mais ont dû fuir suite aux protestations de passants. Pour la première fois dans l'histoire du Sri Lanka, l'association des éditeurs de presse a promis une récompense de plus de 45.000 dollars pour toute information qui mènerait à l'arrestation des coupables de cette tentative d'enlèvement. Namal Perera, comme des dizaines d'autres journalistes sri lankais, a dû se résoudre à chercher refuge à l'étranger pour échapper à de nouvelles agressions.

Les menaces contre les journalistes indépendants viennent parfois du plus haut niveau du gouvernement. Le frère cadet du Président et secrétaire d'Etat à la Défense, Gotabhaya Rajapakse, a ainsi déclaré cette année que "Les journalistes ne devraient pas être autorisés à écrire sur les affaires militaires et des actions fortes devraient être prises contre ceux qui le font". Déjà en 2007, ce ministre avait appelé la rédactrice en chef du journal Daily Mirror pour la menacer de la faire licencier et d'exterminer une de ses collègues si elles ne cessaient pas de publier des articles sur le sort des civils victimes de la guerre.

Menaces, agressions et assassinats ont poussé la plupart des médias sri lankais à l'autocensure, même dans le traitement de sujets qui n'ont rien à voir avec la guerre ou le terrorisme. En décembre 2007, Mervyn Silva, ministre du Travail, a pénétré avec des hommes de main dans les locaux de la chaîne de télévision publique Rupavahini, à Colombo. Devant plusieurs employés, il a ordonné à l'un de ses gardes de frapper le directeur de l'information parce que l'un de ses discours n'avait pas été retransmis. Des travailleurs de Rupavahini qui ont participé à une campagne pour exiger des sanctions contre ce ministre délinquant ont fait l'objet d'agressions physiques et de menaces. Le ministre du Travail a commis d'autres attaques contre des journalistes depuis lors, sans guère être inquiété...

(1) <http://www.freemedia.srilanka.org/English/>. Membre de la FIJ

(2) "White van" (camionnette blanche) est un terme qui fait peur actuellement au Sri Lanka: de très nombreuses personnes ont été enlevées par des individus circulant en camionnette blanche, parfois sans plaque d'immatriculation. Certaines victimes d'enlèvements n'ont jamais été retrouvées, d'autres ont été retrouvées assassinées, d'autres encore réapparaissent entre les mains du Service d'enquête sur le terrorisme (TID, Terrorist Investigation Department), connu pour son utilisation de la torture au cours des interrogatoires.



Je travaille de 8 à 18h, sauf le dimanche, pour un salaire de 150 roupies (1,3 dollars) par jour. Sans aucune couverture médicale, sans aucun congé payé. L'un des principaux problèmes est l'augmentation continue de la charge de travail, surtout pour celles qui vivent chez l'employeur, qui en demande souvent de plus en plus, sans son accord et sans augmenter le salaire. C'est le cas par exemple quand l'employeur reçoit des invités.



(Nadeeka Bandara, présidente de l'association des travailleuses domestiques de Kandy)

Campagne pour un travail domestique décent

En l'absence de législation les protégeant, les 125.000 travailleuses domestiques sont l'une des mains-d'œuvre les plus exploitées du pays. Le syndicat NWC (1), affilié à la CSI, a décidé de les organiser et de se battre à leurs côtés.

Les médias sri lankais ont souvent dénoncé les exploitations extrêmes dont peuvent être victimes les travailleuses domestiques migrantes, par exemple dans les pays du Golfe. Curieusement, beaucoup moins d'attention est portée à la situation des mêmes travailleuses domestiques lorsqu'elles restent au Sri Lanka. Les abus dont elles sont fréquemment victimes sont pourtant très similaires: non-paiement des salaires convenus, nombre incalculable d'heures supplémentaires, conditions de vie indécentes, humiliations, etc. Plusieurs facteurs qui sous-tendent ces abus sont également les mêmes, comme l'absence de législation protégeant la main-d'œuvre domestique, leur image dégradante dans la société ou encore l'indifférence des autorités et des forces de l'ordre.

Révolté par cette injustice, le syndicat NWC a lancé en 2007 plusieurs programmes pour venir en aide à la main-d'œuvre domestique, avec le soutien du syndicat hollandais CNV (2). Il a créé une ligne téléphonique que toute personne souhaitant témoigner d'un abus de travailleuse domestique peut appeler. Son numéro a été largement diffusé, notamment par la distribution de 10.000 prospectus dans les régions dont sont originaires beaucoup de travailleuses domestiques. Grace Silva, qui parle les trois langues les plus utilisées au Sri Lanka (le cinghalais, le tamoul et l'anglais), a la responsabilité de répondre à ces appels: "J'en reçois trois ou quatre par jour. La plupart concernent le non-paiement de salaires pour lesquels il y avait un accord verbal. Je téléphone alors à l'employeur et, en général, cette intervention extérieure permet d'arriver à un accord sans perte d'emploi pour la travailleuse domestique. Je reçois aussi des appels qui dénoncent des cas de travail d'enfants domestiques, quelques appels de travailleuses domestiques qui cherchent un emploi (et qui nous confondent avec une agence!). Parfois, des travailleuses domestiques nous téléphonent pour demander de l'aide au sujet de problèmes personnels (difficultés familiales, pauvreté, ...), j'essaie alors de les mettre en contact avec un service social".

Le projet de convention de l'OIT encourage le NWC

Ce 7 octobre 2008, à l'occasion de la Journée mondiale pour le travail décent, le NWC a lancé une campagne médiatique pour faire connaître au grand public les situations d'exploitation vécues par les travailleuses domestiques et demander la signature d'une pétition en faveur de l'adoption d'une législation les protégeant. "Comme il n'existe aucune loi régissant ce secteur ni aucun salaire minimum, tout dépend de la bonne volonté de l'employeur, souligne Gerald Lodwick, secrétaire général adjoint du NWC. Les salaires varient de 3.000 à 8.000 roupies par mois (27 à 74 dollars) pour les travailleuses domestiques qui vivent chez leur employeur. Pour les externes, les salaires sont de 150 à 300 roupies par jour (1,3 à 2,7 dollars). Certains sont respectueux de leur employée domestique, d'autres profiteront au maximum de leur vulnérabilité et baisseront les salaires jusqu'à 1.500 roupies par mois pour les femmes les plus vulnérables, celles qui proviennent de camps de personnes déplacées. La lutte contre ces exploitations passe par l'adoption d'une législation spécifique aux travailleuses domestiques. Nous sommes encouragés en ce sens par la décision du Conseil d'administration de l'OIT qui, en mars



→ M.R.R. Asanka

dernier, a inscrit le travail décent des travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de 2010, avec en ligne de mire l'élaboration d'une convention internationale spécifique à cette main-d'œuvre".

Le NWC a également créé des associations de travailleuses domestiques à travers tout le pays. Au nombre de 14 à l'heure actuelle, ces associations se réunissent tous les deux mois. Le contenu des rencontres varie selon leurs capacités et selon les problèmes du moment: une partie de la réunion est consacrée à relayer les informations sur les activités de la NWC au niveau national, une autre est parfois consacrée à de petites formations (couture), à se concerter sur la façon de traiter un problème posé par un employeur en particulier, etc. "Nous allons au devant d'autres travailleuses domestiques sur les marchés ou ailleurs en rue afin de leur parler de notre association, des injustices contre lesquelles lutter ensemble, etc, explique Suneetha, la présidente de l'association des travailleuses domestiques de Matugama. Avant de participer aux activités de la NWC, je ne savais pas que j'avais des droits. Il est très important que les syndicats viennent en aide aux travailleuses domestiques: sans ce soutien, nous sommes seules face à l'employeur, il est impossible de négocier".

A travers ces associations, le syndicat veut aussi aider les travailleuses domestiques à avoir une meilleure image d'elles-mêmes. Une étude menée par le NWC en 2007 a révélé qu'une majorité de travailleuses domestiques considèrent que les traitements injustes (du style remarques verbales désagréables et accusations mensongères) font partie de leur vie et que ce ne sont pas des pratiques contre lesquelles il faut lutter. Lorsque les chercheurs leur ont demandé quelles actions elles pourraient entreprendre face à ces traitements, à peine 8% des travailleuses domestiques ont répondu qu'elles demanderaient l'aide de la police. 47% ont répondu qu'elles quitteraient l'emploi, 20% qu'elles en parleraient à leurs parents et 25% qu'elles ne savaient que faire. "Lorsqu'une travailleuse domestique qui vit chez son employeur est frappée par ce dernier, c'est vraiment très difficile pour elle de se défendre: si elle demande l'aide de policiers, ceux-ci prendront toujours le parti de l'employeur, à moins qu'elle n'ait des marques importantes sur le corps. C'est encore plus difficile de se défendre en cas de harcèlement sexuel, car c'est un sujet tabou", dénonce Grace Silva.

(1) National Workers Congress

(2) Christelijk Nationaal Vakverbond, affiliée à la CSI

Enseigner sous les bombes

Le Sri Lanka est déchiré depuis plusieurs décennies par un conflit opposant l'armée sri lankaise aux Tigres tamouls. Les combats se sont fortement intensifiés ces derniers mois. Rencontre avec les membres d'un syndicat d'enseignants tamouls qui poursuivent leur travail dans les zones les plus dangereuses (1).

Résumer en quelques lignes la guerre civile du Sri Lanka est une mission impossible. En gros, il s'agit d'un conflit entre le gouvernement central et une organisation indépendantiste tamoule, les Tigres de libération de l'Eelam Tamoul (en anglais LTTE - Liberation Tigers of Tamil Eelam). Reconnus internationalement comme groupe terroriste, les LTTE demandent l'autodétermination et la création d'un Etat tamoul dans le nord-est de l'île (les Tamouls constituent environ 18% de la population du Sri Lanka, les Cingalais 74%). L'armée des Tigres tamouls a longtemps contrôlé de larges territoires du Nord et de l'Est du pays, où elle a établi sa propre administration parallèle à celle du gouvernement central, mais des divisions internes et des débâcles militaires la confinent actuellement au Nord du Sri Lanka. Ces dernières semaines, de grandes offensives de l'armée sri lankaise ont encore réduit la zone contrôlée par les LTTE, mais l'impossibilité de pratiquer un journalisme indépendant dans les régions du conflit rend difficile un compte-rendu exact de la situation militaire (voir article page sur la représentation de la presse indépendante, page 12).

Pour la population civile tamoule, au-delà de toute considération politique, une chose est claire: la peur fait partie du quotidien. Dans les régions tamoules contrôlées par le gouvernement, pas un jour ne passe sans que des civils soient enlevés, torturés, abattus, pour être soupçonnés de contact avec des Tigres tamouls. La situation des civils est tout aussi désespérée dans les régions contrôlées par les Tigres tamouls: en plus des bombardements de l'armée sri lankaise, les familles tamoules doivent composer avec un mouvement terroriste qui ne tolère aucune protestation et qui a longtemps contraint les enfants tamouls à le rejoindre en tant que soldats (ce recours par les LTTE aux enfants soldats semble cependant avoir diminué ces dernières années).

"L'artillerie fait sursauter les élèves"

L'impact psychologique de ce climat de terreur sur les élèves est très important. A Vavunya par exemple, une ville située en zone contrôlée par le gouvernement, l'armée sri lankaise tire quasiment chaque jour des obus en direction de la zone tenue par les LTTE, située à une dizaine de kilomètres au nord de la ville. La plupart des Tamouls de Vavunya ont de la famille ou des amis dans cette zone, les coups de canon qui résonnent dans la ville font donc craindre que des proches aient été touchés là où les obus atterrissent. "Mon école est située juste à côté d'un camp militaire, témoigne Krishnan, membre du Syndicat des enseignants tamouls de Ceylan (2). Les bruits de l'artillerie s'entendent très fort dans ma classe, ils font sursauter les élèves. C'est très difficile de donner cours dans ces conditions".

Les enseignants témoignent aussi des perturbations importantes qu'ils notent chez les élèves après une opération de "round up". Ces opérations menées généralement par l'armée sri lankaise (à 100% cingalaise) consistent à rassembler tous les habitants d'un quartier sur une place publique, à leur faire des sermons sur leurs devoirs de dénoncer les sympathisants du LTTE, et parfois à obliger chacun à défilier un par un devant une personne dont la tête est recouverte d'une cagoule. Cet individu est un informa-

teur de l'armée et s'il opine de la tête lorsque vous passez devant elle, vous êtes arrêté et suspecté d'être sympathisant des Tigres tamouls (ce qui signifie généralement des tortures et un maintien en détention sans jugement pour une période indéfinie).

Check-points et stress sur le chemin du travail

Maaran est enseignant dans la zone contrôlée par les Tigres tamouls. "Mon école est située à 40 km d'Omantal, la localité où se trouve un grand poste de contrôle entre la zone tenue par le gouvernement et celle contrôlée par le LTTE. J'habite la région de Vavunya, à 8 km au sud d'Omantal, dans la zone du gouvernement. J'effectue le trajet vers mon lieu de travail à moto, ce déplacement prend entre une et trois heures selon le nombre de check-points que je devrai traverser, et selon l'intensité des contrôles et des fouilles de l'armée sri lankaise au poste de contrôle. A chaque fois, les pièces principales de ma moto sont démontées puis remontrées pour vérifier que je n'amène pas en zone LTTE l'un des objets ou matériaux que le gouvernement sri lankais interdit d'y transporter (ndlr: par peur qu'ils puissent servir aux rebelles des tigres tamouls). Les soldats vérifient aussi que je n'emporte pas plus des cinq litres d'essence nécessaires à mon trajet vers l'école". Il s'agit là aussi d'une tactique de l'armée sri lankaise, qui veut notamment éviter que du carburant puisse être revendu aux Tigres tamouls.

Pour limiter les risques, Maaran loge près de son école en semaine, il ne rentre à Vavunya que les week-ends. "Le trajet de mon école à Omantal est dangereux, l'armée sri lankaise est parfois en embuscade de ce côté, et il est déjà arrivé qu'elle fasse exploser des mines au passage de véhicules d'employés du gouvernement qu'elle confond avec des Tigres tamouls. Le danger est très grand dans toute la zone contrôlée par les LTTE, en raison des bombardements de l'armée sri lankaise. Celle-ci tente de limiter les victimes parmi les civils, mais contrairement à ce qu'elle veut faire croire, ses missiles les touchent régulièrement. Des écoles ont déjà été touchées, et un enseignant a perdu la vie début août suite à un largage de bombes par des avions de l'armée. Lors des bombardements, nous courons tous vers les abris, puis les cours reprennent normalement. Les élèves et les enseignants ont l'habitude de vivre ces situations de stress, mais c'est quand même très dur d'assurer un enseignement de qualité dans ces conditions".

Les déplacements incessants de population pour fuir les zones de combat posent aussi de gros problèmes d'organisation de l'enseignement. "Lorsque j'ai été nommé dans cette école, il y avait 500 enfants, mais il n'y en a plus que 150 actuellement, les autres ont suivi leurs familles dans leurs déplacements internes à la zone contrôlée par les LTTE. Récemment, mon école a d'ailleurs été déplacée car les combats s'en rapprochaient trop. Au moins 55 écoles ont déjà été déplacées dans cette zone. Mes frais de déplacement ne sont pas remboursés pour autant, et nous ne bénéficions d'aucune prime de risque malgré les dangers sans cesse plus importants. Tous les fonctionnaires du gouvernement employés en zone LTTE vivent les mêmes difficultés".

Mouvement syndical prudent

Prudents, la plupart des syndicats sri lankais se sont gardés de se mêler de près au conflit qui déchire le pays. Ci et là, quelques syndicalistes ont toutefois pris la parole pour demander au gouvernement de délaissier la solution militaire pour privilégier la négociation, même si celle-ci est extrêmement difficile avec un mouvement terroriste comme celui des Tigres tamouls. C'est le cas notamment de NATURE, un collectif de dix-neuf syndicats sri lankais, dont l'un des membres est le Syndicat des enseignants tamouls de Ceylan. "NATURE s'était adressé au président sri lankais pour demander qu'il cesse ces combats sanglants, mais la réponse du gouvernement est qu'il n'y aura pas de solution pacifique tant que les LTTE mèneront leurs actions violentes, explique Palitha Atukorale, président de ce collectif. NATURE a donc écrit à Vellupillai Prabhakaran, le leader des LTTE, pour le presser lui aussi vers un règlement pacifique, sans résultat malheureusement".

Les syndicalistes actifs dans les zones proches des combats doivent se montrer encore plus prudents. "Nous avons mené quelques actions en faveur de la paix dans le passé,

mais quand le gouvernement actuel a été nommé et qu'il a décidé d'en finir avec les LTTE par l'action militaire, nous avons ont dû nous taire pour ne pas nous mettre en danger, note Vishwanathan, membre du Syndicat des enseignants tamouls de Ceylan à Vavunya. En tant que syndicats, nos actions se limitent aux questions liées au travail: problèmes de promotions, de prise de congés, de mutations d'enseignants dans des villages situés loin de chez eux, etc. Il est difficile de maintenir des actions communes avec le reste du mouvement syndical sri lankais: la zone Vavunya est séparée du reste du pays par un important check-point à Medawachchiya, et traverser ce point de contrôle représente une grande perte de temps en raison des tracasseries administratives. Dans ces conditions, il est compliqué par exemple de nous rendre à une réunion syndicale organisée dans la capitale, Colombo. Nous voulons cependant maintenir le contact avec les enseignants de tout le pays, car les travailleurs tamouls, cingalais et des autres communautés ont tout intérêt à demeurer unis malgré les combats menés par les militaires".

(1) Pour préserver la sécurité des enseignants qui ont eu le courage de témoigner malgré les risques qu'ils encouraient, tous les noms des personnes citées ont été modifiés.
(2) Ceylon Tamil Teachers Union, affilié à l'Internationale de l'Éducation.

5.000 enfants ont retrouvé l'école grâce à un projet syndical

Le Sri Lanka a le meilleur taux de fréquentation de l'école primaire de l'Asie du Sud (97%), mais plusieurs milliers d'enfants tombent encore rapidement dans l'abandon scolaire et sont exploités par le travail. Un projet syndical les aide à réintégrer l'enseignement classique, et permet aussi de syndicaliser une partie de leurs parents.

Une des fiertés du Sri Lanka est son investissement massif dans un accès pour tous à l'enseignement, depuis le niveau primaire jusqu'à l'université, et ce depuis les années 40. Cet effort des gouvernements successifs porte ses fruits: les taux d'alphabétisation (92%) et de fréquentation de l'école primaire (97%) sont particulièrement hauts comparés à des pays aux situations économiques similaires. Mais l'abandon de la scolarité avant l'âge de 14 ans demeure fréquent dans les communautés les plus pauvres, tout comme le manque d'enseignants dans certaines zones, et l'on trouve encore des enfants dans des activités comme le travail domestique, la pêche, le petit commerce, etc.

Le syndicat NWC (1), affilié à la CSI, est actif dans la lutte contre le travail des enfants depuis 1996. "Nous considérons cette lutte comme un devoir pour les syndicats, souligne Gerald Lodwick secrétaire général adjoint du NWC: d'une part, un enfant qui travaille occupe l'emploi d'un adulte, et d'autre part, nous avons une position privilégiée pour identifier les cas de travail d'enfants grâce à nos réseaux de membres dans toutes les couches de la société". Avec l'aide de quelques partenaires (BIT, Unicef et Solidarité laïque), le NWC a mis sur pieds neufs centres qui aident les enfants en difficulté scolaire à ne pas décrocher, et ceux qui ont abandonné l'école à rattraper leur retard pour retourner dans l'enseignement classique. Depuis 1996, plus de 5.000 enfants ont bénéficié de l'aide de ces centres.

Le but du NWC n'est pas de remplacer l'enseignement public, mais d'offrir aux enfants en difficulté une bouée de sauvetage avant de sombrer dans l'abandon scolaire et, probablement, l'exploitation par le travail. "Nous constatons

que beaucoup de familles ne sont pas capables de soutenir l'enfant à son retour de l'école, notamment pour ses devoirs explique Gerald Lodwick: le niveau d'éducation des parents est bas et l'environnement de la maison n'est pas propice à l'étude, par exemple lorsque toute une famille habite dans une seule pièce. Les neuf enseignants actifs dans nos centres peuvent les aider en ce sens, leur offrir le suivi personnalisé que les enseignants des écoles publiques n'ont pas le temps de leur consacrer. Dans les écoles publiques, les classes sont généralement bondées, et 95% des élèves doivent suivre des cours privés en dehors pour réussir leurs examens. Les parents les plus pauvres n'ont pas les moyens de payer ces cours privés, nos centres viennent donc à point pour aider leurs enfants".

Plusieurs visites pour convaincre les parents

Il n'est pas toujours facile de convaincre les parents de laisser leurs enfants fréquenter les centres du NWC. Rasika Priyadarshani, enseignante dans le centre de Koggala: "Nous devons alors retourner plusieurs fois chez les parents pour les convaincre. Souvent, lors de notre première visite, ils justifient l'abandon scolaire par la pauvreté, ou par le fait que leurs enfants n'arrivaient pas à suivre le rythme scolaire. Certains argumentent en disant que leurs enfants sont honteux d'aller à l'école car ils n'ont pas de bonnes chaussures ou un sac comme les autres élèves (dans ce cas, le NWC peut parfois faire un petit don d'un sac, de chaussures, ...). Après le tsunami, nous avons connu quelques cas d'enfants qui ne voulaient plus aller à l'école car ils avaient trop peur. Nous rappelons aux parents que la



"J'attache beaucoup d'importance dans le développement de la confiance en soi-même d'un enfant. Dans les écoles publiques, ce type de suivi n'est pas aussi poussé. J'organise des débats, je pousse les enfants à s'exprimer en public, mes élèves ont donc beaucoup plus de confiance en eux à l'école publique, par exemple quand ils doivent prendre la parole devant tout le monde".

Monika Sriyan, enseignante dans un centre du NWC de Matugama.



loi sri lankaise stipule qu'un enfant doit aller à l'école jusque l'âge de 14 ans au moins".

L'une des régions dont proviennent les enfants employés comme domestiques dans les grandes villes est celle des plantations, où la pauvreté et l'exclusion sociale sont importantes. C'est le cas notamment à Hatton, une zone de collines où se trouvent de nombreuses plantations de thé et où le NWC a développé plusieurs réseaux : une association de travailleuses domestiques (voir page 13), une association de travailleurs migrants, le centre de soutien scolaire, etc. "Ces activités nous rendent visibles et crédibles au sein des communautés, ce qui nous aide lorsqu'il s'agit de convaincre des parents de favoriser la scolarité de leurs enfants", explique Chandra Kumar, coordinateur du NWC dans cette région. Au besoin, nous pouvons aussi appeler à la rescousse les fonctionnaires du district en charge de la protection des droits de l'enfant".

Un travail gratifiant

Les enseignants participant à ce projet sentent qu'ils effectuent un travail extrêmement utile à la collectivité. Anasta Bernie, enseignante dans un centre du NWC de Beruwela (région côtière): "Je suis fière que les élèves de ma classe soient répartis entre les trois grandes communautés du Sri Lanka (Cinghalais, Tamouls, Musulmans). En dehors de nos programmes, ces enfants vont plutôt dans les écoles de leurs communautés. Nos programmes leur apprennent à vivre ensemble. Ce travail est vraiment gratifiant. Je me

souviens par exemple du cas d'une fille de 13 ans dont le papa est décédé et dont la maman est balayeuse de rue. Sa maison est loin de l'école publique. Comme le niveau d'alphabétisation de l'enfant était bas, sa maman craignait de la laisser prendre le bus, de peur qu'elle lise mal la destination et se perde. Je suis allée trouver cette maman et l'ai convaincue de laisser sa fille marcher 30 minutes pour rejoindre notre centre. Maintenant, elle est alphabétisée et elle peut aller en bus à l'école publique".

Le NWC organise une fois par mois une réunion avec les parents des élèves inscrits dans ses centres et avec des représentants des autorités du district. Les parents y exposent leurs problèmes et le NWC utilise ses compétences syndicales pour leur venir en aide s'il s'agit de questions liées au travail. Les membres de la famille des enfants inscrits au cours de rattrapage du NWC peuvent suivre des formations professionnelles dans cinq centres de formations professionnelles gérés par le syndicat. Ces formations sont aussi proposées aux enfants de plus de 14 ans qui ont abandonné l'école depuis si longtemps qu'il serait très difficile de les y réintégrer.

"Ces programmes de lutte contre le travail des enfants sont également une stratégie de syndicalisation, conclut Gerald Lodwick. Quelque 500 parents sont déjà devenus membres du NWC grâce à l'aide que nous leur apportons après les réunions mensuelles et grâce au soutien apporté à leurs enfants. Environ 150 anciens élèves de nos centres sont aussi devenus membres à l'âge adulte".

(1) National Workers Congress



"Au début, il n'avait pas beaucoup d'enfants dans ma classe, mais après mes visites dans les bidonvilles et mes rencontres avec les familles, 30 élèves viennent quotidiennement dans notre centre. Il y a souvent de gros problèmes sociaux dans ces bidonvilles (bagarres, alcoolisme, ...), il faut donc beaucoup de dialogue pour convaincre certains parents de poursuivre la scolarité de leurs enfants", explique Iresha Udayangani, enseignante dans ce centre de soutien scolaire du NWC à Colombo. →M.R.R. Asanka