

Favoriser l'intégration ouest africaine à travers l'action syndicale

1. Résumé

Le Burkina Faso et le Niger organisent des visites d'études entre les responsables des permanences régionales dans le cadre d'un échange des points de vue et meilleurs pratiques dans le but d'améliorer et uniformiser les codes de travail. La coopération est facilitée par l'OHADA (Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires). Cette année la coopération sera étendue au Mali.

2. Pourquoi c'est une bonne pratique ?

La coopération syndicale Sud-Sud a toujours été une préoccupation du mouvement syndical africain. Malheureusement, excepté les rencontres des organisations régionales et sous régionales (CSI-Afrique OUSA etc...) lors des congrès ou des formations communes, les syndicats africains n'ont apporté que très peu d'originalité dans leur coopération. Or, pourtant, eu égard aux situations socio politiques et économiques de certains des Etats, les syndicats africains, en développant des coopérations bilatérales ou multilatérales, pourraient contribuer à un rapprochement voir à une intégration accélérée de leurs Etats par la contribution à la mise en œuvre de certains accords sous régionaux, notamment sur le plan normatif du travail. Cela pourrait être profitable aux travailleurs, si les organisations syndicales conjuguait leurs efforts pour influencer les textes communautaires à leur profit.

C'est fort de ce constat, que l'Unité d'Action Syndicale (UAS) du Burkina et l'ITN (Intersyndicale des Travailleurs du Niger) ont décidé d'établir une coopération syndicale Sud-Sud afin d'amener leurs gouvernements à accélérer les processus d'intégration, qui ont été signés dans le cadre des institutions sous régionales (UEMOA CEDEAO ect...)

Afin d'atteindre cet objectif, les deux structures se sont fixés les sous objectifs suivants :

- Renforcer l'action des intersyndicales dans les deux pays respectifs ;
- Obtenir une uniformisation de la législation du travail, favorable aux travailleurs, dans les deux pays ;
- Contribuer à la mise en place d'une organisation faitière des intersyndicales de l'Afrique de l'Ouest ;
- Œuvrer à l'adoption d'une législation du travail favorable aux travailleurs, dans l'espace UEMOA et CDEAO ;
- Œuvrer à l'application effective de la libre circulation des biens et des personnes dans la communauté Ouest Africaine.

Les raisons qui expliquent cette bonne pratique sont :

- La prolifération des organisations syndicales souvent inspirées et orchestrées par les politiciens. Il s'agirait de la mise en place d'un cadre juridique sur les formes d'organisations syndicales et les critères de représentativité.
- Le problème des législations du travail en vigueur, dans les pays de la sous-région, inspirées par les institutions de Breton Woods et qui progressivement visent à déréglementer et déréguler le marché du travail au profit des employeurs. Il s'agirait de bloquer l'adoption, de codes de travail inspirés par l'OHADA (Organisation pour l'Harmonisation des Droits des Affaires en Afrique) et d'obtenir des codes de travail plus favorables aux travailleurs.
- Les différentes tracasseries que subissent les travailleurs migrants dans l'espace communautaire (UEMOA) alors que la libre circulation des biens et des personnes à été ratifié par l'ensemble des Etats.
- La non représentativité du mouvement syndical auprès des institutions communautaires sous régionales. Il s'agirait de dynamiser les organisations syndicales sous régionales, par l'action de la base, afin d'être reconnu comme partenaire crédible des institutions de la communauté ouest africaine.

3. De quoi dispose-t-on pour mettre en œuvre cette bonne pratique ?

Afin de mettre en œuvre, le programme pilote, l'ITN et l'UAS ont eu lors de visites de travail, en 2013 et 2014, respectivement à Niamey et Ouagadougou, des échanges sur leurs codes du travail et de sécurité sociale respectifs. Chaque partie a pu constater les avantages et inconvénients de part et d'autres. Les dispositions favorables aux travailleurs ont été identifiées et seront exploitées, lors des révisions respectives de ces codes dans les deux pays. Lors de la rencontre d'évaluation en marge de la CIT (Conférence internationale du Travail), chaque partie constate que les engagements pris lors des visites de travail étaient en cours de réalisation. La partie Burkinabè a sollicité et obtenu auprès de la délégation nigérienne, les dispositions réglementaires sur les permanents syndicaux au Niger. Ces dispositions, permettront la mise en place de textes régissant les permanents syndicaux au Burkina.

4. Pourquoi c'est une bonne pratique ?

Initié par L'UAS du Burkina et ITN du Niger, la stratégie de mise en œuvre du plan d'intégration de nos États par l'initiative des travailleurs se fera selon la stratégie suivante.

- Un projet pilote de coopération entre l'ITN du Niger et l'UAS du Burkina sera expérimenté, afin d'obtenir des résultats sur la législation du travail et le renforcement des unités d'action syndicale, par des échanges d'expérience au cours de visites de travail réciproques et la mise en place d'une coordination permettant l'opérationnalisation des décisions prises lors de ses visites de travail. L'évaluation des résultats atteints se fera au cours de réunions de travail en marge de la CIT (Conférence Internationale du Travail);
- Le partage des résultats de l'expérience pilote des deux pays avec les autres pays de la sous- région;
- L'élargissement progressif de l'expérience à d'autres pays de la sous-région;
- La mise en place d'une structure faitière de coordination qui devait être l'interlocuteur des institutions sous régionales;

Pro's	Contra's
En renforçant l'action des intersyndicales dans les deux pays respectifs l'obtention d'une uniformisation de la législation du travail, favorable aux travailleurs dans les deux pays est stimulée.	La prolifération souvent inspirée et orchestrée des organisations syndicales par les politiciens risque de mettre en danger la validité du projet vis-à-vis de la société civile et les citoyens.
Opportunités	Menaces
Accélération du processus d'intégration régionale quant à l'uniformisation de la législation du travail.	Les difficultés auxquelles pourraient être confrontées cette coopération, risquent d'être d'ordre financier. Les deux gouvernements soutiennent présentement la démarche des deux mouvements syndicaux en apportant des financements pour les visites de travail à travers la prise en charge intégrale des délégations. Mais, qu'advient-il, quand ils se rendront compte, que nos travaux contrecarrent les leurs. Les deux mouvements s'adapteront, mais seront ralentis dans leur ambition.

5. Personne de contact

Mettre le nom, l'adresse et les contacts d'une personne qui pourrait donner des compléments d'information sur la stratégie de reconnaissance des fédérations.

Monsieur OUEDRAOGO Guy Olivier,
ouedguyoli@yahoo.fr
csbcgslb@yahoo.fr



Le processus de reconnaissances des trois nouvelles fédérations nationales de l'informel

1. Résumé

En 2006, le secteur du transport parvenait à faire reconnaître son syndicat professionnel des taxis-vélo comme premier syndicat reconnu issu de l'économie informelle. Depuis, l'agenda de l'économie informelle n'a eu de cesse de se faire criant dans une structure socio-économique précaire au Burundi.

La COSYBU (Confédération des Syndicats du Burundi), avec la FNTT-SI (Fédération Nationale des Travailleurs du Transport du Social et de l'Informel) ont encadré de très nombreux travailleurs de l'économie informelle.

Une fois regroupées autour de métiers communs et structurées en secteurs, les fédérations nationales naissantes des domestiques, des manufacturiers et des travailleurs de l'agro-alimentaire devaient devenir des syndicats officiellement reconnus pour pouvoir participer au dialogue social.

2. Pourquoi est-ce une bonne pratique ?

Le Burundi connaît une informalisation dominante de l'économie (>80% de l'activité économique nationale). Les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas structurellement représentés dans l'organisation du dialogue social. Aucune régulation ou norme n'est précisément en vigueur. Les conséquences socio-économiques générales sont sérieuses. Les métiers de l'informel opèrent à petite échelle avec un emploi intensif de main d'œuvre familiale non formée, des capitaux, un chiffre d'affaires et des revenus qui restent faibles. L'accès au crédit bancaire reste également très faible. Non reconnus, il est impossible pour les travailleurs de pouvoir trouver des solutions avec les Autorités. Il leur est impossible de pouvoir formuler des besoins en matière de formation professionnelle. Pour l'Etat, il reste un manque à gagner et donc à redistribuer ou à réguler. Pour les travailleurs, ils restent précarisés.

Or, l'encadrement syndical des travailleurs de l'informel par la FNTT-SI et la COSYBU, lui, est une réalité. Le secteur du transport avait déjà fait l'expérience d'une reconnaissance, ce qui lui a ouvert de nombreuses portes d'amélioration des conditions de travail. Le recours à la reconnaissance de syndicats professionnels et nationaux de l'informel répartis sur trois nouveaux secteurs est alors apparu comme une stratégie d'amélioration possible des conditions de travail. La reconnaissance de l'informel dans la Charte nationale de Dialogue social initié par le Conseil national du Travail et la reconnaissance de l'informel dans la promotion de la Politique nationale de l'Emploi et de la Protection sociale offraient une opportunité de contexte.

Une stratégie de reconnaissance syndicale pour l'informel permet :

- Le renforcement de l'inclusion et de la cohabitation sociale pour plus de couches de la population burundaise occupée dans l'économie informelle;
- Un renforcement du dialogue social et de la démocratie sociale. La COSYBU s'est trouvée plus représentative de l'intérêt général des travailleurs et dans sa position vis-à-vis des partenaires sociaux : les Employeurs et le Gouvernement ;
- La re-valorisation des organisations des travailleurs du formel dans toutes les provinces, ce qui renforce l'unité et la représentativité de tous les travailleurs (augmentation des membres et de la force de mobilisation) ;
- Un accès autonome aux services publics et une influence sur les décisions publiques pour améliorer leur condition de vie et de travail ;
- Une extension possible de la protection sociale ;
- Une intégration des dirigeants syndicaux de l'informel dans les comités provinciaux et communaux de la politique nationale de protection sociale ainsi que dans le Comité National de Dialogue Social déjà mis sur pied par décret présidentiel.

Evidemment d'autres stratégies peuvent être envisagées pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'économie informelle, comme assurer des filets de protection sociale ou mieux faire reconnaître leurs droits. Le syndicalisme encore jeune au Burundi explique alors pourquoi une stratégie de reconnaissance purement syndicale est une voie efficace. Il n'y a pas de problème de pluralisme syndical et le dialogue social doit s'imposer comme moteur de développement.

3. Que faut-il pour cette bonne pratique ?

- Une conviction partagée au sein de la Confédération que l'informel ne fait pas concurrence au formel, mais complète la représentation des intérêts généraux de tous les travailleurs ;
- Disposer d'une base d'organisation participative et démocratique des travailleurs de l'économie informelle identifiée et organisée en différents secteurs représentatifs présents sur toutes les provinces et à Bujumbura ;
- Disposer de services autonomes et inclusifs pour les affiliés de l'informel pour démontrer l'amélioration des conditions de travail et prouver l'autonomie du processus syndical ;
- Disposer de cahiers de revendications précis, simples et illustrés par des fiches métiers pour convaincre les Autorités ;
- Disposer de responsables de l'informel formés en syndicalistes
- Viser une autorité administrative compréhensive comme première approche (Maire, Gouverneurs, Parlementaires, Ministère sociaux, etc)
- Retourner pour informer la base par des descentes en provinces en se faisant accompagner des Autorités

4. Quelle est la dynamique de la bonne pratique?

Après avoir organisé le secteur des travailleurs des transports et les services connexes pendant la période de 2006 à 2011, la FNTT – SI a entamé un programme de syndicalisation des travailleurs des secteurs domestique, agro-alimentaire et manufacturier.

Depuis 2012 et sur trois ans, ce programme a suivi les étapes suivantes :

- Regrouper les travailleurs de chaque secteur par association professionnelle ;
- Mettre en place des responsables sectoriels ;
- Intégrer les différentes associations dans les provinces ;
- Elaborer des statuts propres pour les syndicats des trois secteurs ;
- Constituer des assemblées constituantes des syndicats sectoriels où les statuts sont adaptés et les organes dirigeants mis en place ;
- Entamer les procédures d'enregistrement des syndicats constitués auprès du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale ;

Ensuite, 27 syndicats issus des trois secteurs professionnels sont enregistrés au courant du 4ème trimestre 2013 (Etape de création des trois fédérations sectorielles : domestique, manufacturier et agro-alimentaire). Une fois les syndicats enregistrés, des démarches pour la création des 3 fédérations sont entreprises comme suit :

- Elaborer des statuts des fédérations ;
- Constituer des assemblées constituantes par les syndicats enregistrés de chaque secteur ('adoption des statuts et mise sur pied des organes nationaux dirigeant des fédérations) ;
- Entamer les procédures de la reconnaissance des trois fédérations au Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité sociale ;

Ainsi, les trois fédérations nationales des travailleurs issues des 27 syndicats professionnels des secteurs domestiques, agro-alimentaire et manufacturier ont vu le jour au courant du premier trimestre 2014.

Notons que la reconnaissance de ces fédérations par le Ministère ayant le travail dans ses attributions n'a pas trainé car ce dernier avait constaté sur terrain que les travailleurs de l'informel jouent un grand rôle dans la politique nationale de protection sociale en vogue

5. Rôles et instructions spécifiques

- Mettre à disposition pour la stratégie de reconnaissance, des responsables des groupements professionnels de l'informel formés en syndicalistes de l'informel, représentatifs et disposés à déposer et justifier les dossiers de reconnaissance;
- Assurer l'adhésion de la base sur les cahiers de revendications ;
- Sensibiliser de manière continue, les représentants ministériels et l'opinion publique lors de rencontres à l'initiative des travailleurs de l'économie informelle et de leurs représentants ;
- Démontrer à chaque opportunité la responsabilité des structures syndicales en naissance (évitement de débordement, capacité d'encadrer et de dialoguer) ;
- Désigner un organe syndical de tutelle qui pourra parrainer ou faciliter les démarches (un syndicat déjà enregistré) ;
- Disposer d'un dossier complet à déposer auprès des Autorités

Quelles ont été les leçons apprises, qu'avez-vous retiré comme expériences (positives ou négatives) pour votre organisation ?

- Ne pas précipiter les dossiers et maintenir le dialogue avec les Autorités ;
- Enregistrer d'abord les syndicats professionnels de l'informel, puis les fédérations nationales une fois les syndicats professionnels regroupés autour des secteurs ciblés.
- Mettre sur pied des comités sectoriels pour l'encadrement des membres ;
- Organiser la collecte des cotisations au niveau des associations sectorielles pour l'amélioration de leurs services.

6. Application à d'autres fonctions ou départements

Force / pour : Pourquoi avoir adopté cette stratégie de reconnaissance des fédérations	Faiblesse / contre : pourquoi ne pas adopter cette stratégie de reconnaissance des fédérations
<p>Cette stratégie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Renforce le mouvement syndical dans son entièreté et s'étend à de nouveaux travailleurs précarisés – Développe et approfondit un dialogue social adapté au profit de tous ; – Assure une protection des travailleurs de l'informel 	<ul style="list-style-type: none"> – Non-reconnaissances de la catégorie des travailleurs de l'informel dans la législation du travail ; – Présence d'un risque de politisation des actions des travailleurs de l'informel
Est – ce que cette stratégie de reconnaissance des fédérations peut – elle trouver une extension à d'autres problématiques que celles à qui la bonne pratique faisait face ?	Ecueil, pièges et les erreurs à éviter ou les difficultés à prendre en compte quand on adopte une telle stratégie de reconnaissance des fédérations
<p>Oui, Il s'agit notamment des secteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tourisme (hôtellerie) – Industriel – Minier 	<ul style="list-style-type: none"> – Convoitise des autorités sur les travailleurs de l'informel qui restent une catégorie facilement malléable – Difficultés de compréhension sur la complexité de la réalité du travail de l'informel – De nombreuses injustices sociales persistent de façon scandaleuse – Possible concurrence avec une approche corporatiste ou coopérative développée par certains mouvements sociaux

7. Personne de contact

NSAVYIMANA Celestin
nsavjicelest@yahoo.fr



Mise en place d'une intersyndicale pour renforcer les capacités des travailleuses et travailleurs du secteur de l'économie informelle

1. Résumé

L'Intersyndicale de l'économie informelle composée de la CNTS (Confédération Nationale des Travailleurs Sénégalais), la CSA, l'UDTS et l'UTS est mise sur pied et opérationnelle au niveau national, régional et sectoriel. Elle devient, de plus en plus, le point de référence dans l'organisation de l'économie informelle au Sénégal vis-à-vis du gouvernement, institutions internationales, des acteurs politiques et même de la société. La volonté et l'engagement des Secrétaires Généraux des centrales mais aussi ceux des membres de l'Unité de Gestion constituent un levier important du succès de cette forme de coopération sud-sud.

2. Explication de la raison de cette bonne pratique?

L'intersyndicale de l'économie informelle au Sénégal constitue une innovation dans la démarche syndicale car elle reflète une plus grande considération du syndicalisme classique pour le secteur informel (SEI). L'émission du mouvement syndical ayant donné une image négative du syndicat, le fait de se mettre à quatre et de mailler l'ensemble du pays donne plus de crédibilité à l'action syndicale mais aussi à la considération accordée au secteur et témoigne de l'intérêt manifeste de vouloir organiser ces travailleurs longtemps marginalisés par les pouvoirs publics mais aussi les syndicalistes. Le fait de se mettre à quatre dans cette intersyndicale de l'économie informelle multiplie les capacités d'organisations, dévoile de meilleures stratégies d'approche et surtout augure des possibilités de pérennisation d'encadrement. Dans la dynamique du processus d'unification des centrales syndicales du Sénégal, l'intersyndicale joue un rôle de premier plan parce qu'en dépit des différences d'appartenance syndicale, les travailleuses et travailleurs du SEI apprennent à travailler ensemble, à se familiariser, à s'estimer et à se comprendre dans la diversité. En outre, l'intersyndicale de l'économie informelle a permis à certaines centrales d'être présentes dans certaines régions où elles n'avaient pas de militants. Le travail de formation, de supervision, de tenues d'assemblées générales par l'Unité de Gestion galvanise les travailleuses et travailleurs du SEI pour une plus grande motivation dans l'action syndicale, une meilleure connaissance des droits du travailleur et plus de capacités pour revendiquer de meilleures conditions de vie et de travail.

3. De quoi dispose-t-on pour mettre en œuvre cette bonne pratique ?

La structuration de l'intersyndicale de l'économie informelle est très fonctionnelle. La subdivision en une plateforme nationale, et des coordinations régionales avec une définition correcte des tâches de chacun facilite la fluidité des informations dans les deux sens. La plateforme de l'intersyndicale de l'économie informelle s'est surtout appuyée sur l'expérience et le patrimoine de la CNTS mais aussi des autres centrales .

Les différentes permanences régionales équipées sont au service des travailleuses et travailleurs du SEI pour les réunions et les assemblées générales. Des outils (fiches) de rapportage, des cahiers de revendications sont mis à la disposition des membres des coordinations régionales. Les membres de l'Unité de Gestion et ceux des coordinations régionales sont formés aux techniques d'encadrement du SEI (approche, sensibilisation, information, syndicalisation). Ils sont aussi été formés aux techniques de négociation, aux droits syndicaux, à la dimension genre et la gestion des services d'appui syndicaux. Les membres de l'Unité de gestion répercutent ou démultiplient ces formations au sein de leurs structures syndicales.

4. Quelle est la dynamique de la bonne pratique?

A la suite de la première phase du projet, il était question de l'élargir à d'autres centrales syndicales du Sénégal. La CNTS n'a pas trouvé mieux que de se tourner vers les autres centrales avec qui elle était dans une dynamique d'unité d'action pour former l'intersyndicale de l'économie informelle.

Cette dynamique de la mise en place de l'intersyndicale peut se résumer en :

- Nécessité de se constituer à partir d'une expérience d'unité d'action des centrales
- Elaboration d'un plan d'action triennal de travail (cadre logique)
- Mise en place de la plateforme nationale (composition et partage des rôles)
- Mise en place des coordinations régionales
- Elaboration d'un code de conduite sous forme de directive
- Exécutions des activités retenues dans le cadre logique

5. Rôles et instructions spécifiques

Après une approbation, une acceptation de l'idée de se mettre ensemble, il revenait à la coordonnatrice et aux plénipotentiaires des autres centrales de s'activer dans le processus de mise en place de l'intersyndicale de l'économie informelle. Il a fallu quelques réunions et activités pour bien huiler la machine. On peut retenir de cette pratique deux choses :

- La possibilité de la mise en place de l'intersyndicale est facilitée par l'expérience antérieure d'être ensemble dans une unité d'action
- L'intersyndicale de l'économie informelle est exportable dans d'autres pays et au Sénégal elle peut servir de tremplin pour accélérer le processus d'unification des centrales.

6. Application à d'autres fonctions ou départements

Certes, une bonne pratique dépend du contexte auquel elle a dû faire face pour émerger et apporter une solution, mais généralement la dynamique, sa structure, les personnes ressources impliquées, etc. donnent l'indication d'application à d'autres thématiques. Dès lors une approche modélisée comme un SWOT-FFOM peut donner un aperçu rapide et concret. Il se présenterait ainsi :

Force	Faiblesse
L'adoption de cette bonne pratique est une nécessité, un bien à conserver et à expérimenter dans d'autres domaines. Cette bonne pratique constitue un élément très important dans la recherche de l'unité des syndicats pour entre autres actions organiser les travailleurs du SEI.	Il y en a qui pensent qu'une vraie unité syndicale atteints ses limites dû à la compétition dans la recherche des affiliés.
Opportunités	Menaces
L'Etat, les pouvoirs publics y trouvent leurs compte pour de meilleures politiques en direction du SEI surtout en ce qui concerne le système allégé de protection sociale.	La seule source de défaillance se situe dans la recherche effrénée d'une identité personnelle ou un égoïsme affiché

7. Personne de contact

Madame Marième Sakho Dansokho
pfesypros@yahoo.fr
ou sypros@orange.sn



Comment définir une politique syndicale internationale

1. Résumé

La plupart des organisations syndicales ne disposent pas de document de politique internationale distinct pour leur organisation. Elles procèdent dès lors essentiellement au cas par cas sur toute une série de thématiques internationales, d'où le risque de voir apparaître des contradictions dans la sphère publique. En mettant en place une politique syndicale internationale bien définie et en l'adoptant dans le cadre d'une stratégie organisationnelle, le syndicat est mieux à même d'assurer la cohérence de ses activités au niveau international ou à tout autre niveau à cet égard.

2. En quoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

Avant 2011, les positions de la COSATU (Congress of South African Trade Unions) sur les questions internationales et ses activités internationales étaient répertoriées dans des résolutions ponctuelles et d'actualité, ce qui se traduisait par des documents de politiques parfois contradictoires et dispersés. En 2006 déjà, le Congrès national de la COSATU et le Comité exécutif central (CEC) évoquaient la nécessité d'un cadre stratégique exhaustif et formel pour les activités internationales. La définition de ce cadre a alors été confiée au département international de la COSATU, mais, à l'époque, celui-ci ne possédait pas les capacités et les ressources nécessaires à cette fin. En 2009, l'importance des activités internationales a été une nouvelle fois confirmée, ce qui a amené la direction de la COSATU à demander que l'on redouble d'efforts pour les renforcer.

Le Comité central de 2011 a enjoint le département international de mettre en œuvre cette résolution déjà ancienne.

Paramètres :

- Renforcement de la cohérence des activités (moins d'activités ponctuelles, individuelles, éviter les activités redondantes)
- Augmentation du nombre d'affiliés participant aux activités internationales
- Limiter les contradictions lorsque l'on s'exprime au nom de la COSATU et de ses affiliés
- Plus de sensibilisation et mieux faire comprendre les activités internationales
- Peut être utilisé comme un outil d'organisation des travailleurs (par ex., travailleurs migrants)
- Inviter les affiliés inspirés et les amis internationaux à analyser leurs propres structures et à commencer à définir leurs propres politiques

3. Quelles sont les conditions nécessaires pour assurer cette bonne pratique ?

Il va vous falloir :

- Appuyer le cadre sur une réflexion idéologique et structurée à propos des intentions de votre syndicat au niveau international.
- Associer chaque membre de l'organisation au processus.
- Identifier les parties prenantes internes (responsables passés et actuels, adhérents) et externes (amis, organisations affiliées, bailleurs de fonds passés ou actuels, chercheurs et rédacteurs, etc.) – des personnes pouvant efficacement contribuer à la définition de la politique internationale.
- Désigner un comité directeur qui sera chargé de superviser la définition de la politique internationale, afin de veiller à ce qu'elle cadre avec la vision idéologique et la culture de l'organisation.
- Mettre au point un plan de travail qui prévoit un modèle de financement du projet.
- Etablir une connaissance et un historique des activités internationales passées de l'organisation.
- Entreprendre des travaux de recherche — entretiens, ateliers, séminaires, questionnaires, analyse des communiqués de presse, des discours et des résolutions.
- Charger des rédacteurs de rédiger le document.
- Impliquer experts — universitaires, communauté internationale, responsables passés et actuels.
- S'appuyer sur la littérature et résolutions permanentes passées et actuelles.
- Mettre au point le matériel didactique nécessaire pour le renforcement des capacités de la politique.
- S'appuyer sur la technologie nécessaire — ordinateurs, Internet, téléphone, imprimantes.

4. Comment fonctionne la bonne pratique ?

La première activité de projet en ce qui concerne la définition de la politique consistait à organiser un atelier interne (avec les affiliés et les organisations syndicales), afin d'élaborer une stratégie pour la Conférence sur la politique internationale prévue peu de temps après (mai 2012) afin d'identifier les principales composantes de la politique internationale. Au terme de ce premier échange, le processus d'élaboration de la politique internationale était officiellement lancé. L'unité de recherche du NALEDI a réalisé une large série d'entretiens (plus de 70) avec un grand nombre de membres du personnel au sein de la COSATU ainsi qu'avec des affiliés, de même que des parties prenantes externes. Dans le cadre de ce processus, une grande partie de la COSATU et de ses affiliés ont été consultés et leur adhésion a pu être établie dès le début du processus d'élaboration de la politique. Ces entretiens ont été combinés à des positions stratégiques antérieures exprimées dans les résolutions existantes de la COSATU, dans ses documents thématiques et dans d'autres documents secondaires. Lors l'évaluation, les répondants ont souligné que dans le cadre de ce processus de développement, le NALEDI n'avait pas élaboré de nouvelle politique proprement dite, mais avait plutôt assemblé et codifié les composantes stratégiques (partiellement implicites) existantes. Il les avait mises à jour en y ajoutant un certain nombre de questions émergentes dans le paysage international, qui n'avaient jusque-là pas vraiment été prises en considération dans les résolutions, mais qui avaient été évoquées dans les entretiens.

Ce processus a ensuite débouché sur la présentation et l'analyse d'un projet de politique auprès de la fédération à l'occasion de la Conférence sur la politique internationale et du Congrès national (sept. 2012). Après avoir entendu les réactions dans ce cadre, il a finalement été adopté lors du CEC (Central Executive Committee) suivant (févr. 2013). Les participants à la Conférence sur la politique internationale et au Congrès ont tous reçu une version papier de la politique internationale à l'état d'ébauche. Une fois la politique internationale officiellement adoptée, une brochure la présentant a été imprimée et distribuée à la direction de la COSATU et à la direction affiliée, et quelques exemplaires supplémentaires ont été remis au personnel de l'IRO (International Relations Officer). La politique contient des rubriques sur l'histoire des activités internationales de la COSATU, sur les principes sous-jacents, sur la vision et la mission, sur les objectifs généraux et spécifiques, ainsi que sur un certain nombre de questions plus pratiques.

5. Instructions spécifiques

1. Consultations avec les parties prenantes au moyen d'un questionnaire spécifique, de réunions, d'ateliers et définition du cadre nécessaire.
2. Préparez un projet de cadre et concertez-vous à son propos avec les parties prenantes internes et externes.
3. Faites intervenir les responsables de haut niveau afin de vous assurer leur adhésion à tous moments.
4. Mettez en place un calendrier indiquant le début et la fin du processus.
5. Trouvez les financements nécessaires au processus, car celui-ci coûte cher et prend beaucoup de temps.
6. Testez le projet dans le cadre des structures de l'organisation et laissez faire les interactions à son propos.
7. Prenez toujours en considération les réactions à propos du document.
8. Présentez-le pour adoption une fois satisfait des recherches et des réactions.
9. Utilisez-le à chaque occasion.

Enseignements retirés ... / recommandations

- Il serait utile de résumer la politique dans une version de poche.
- Une traduction dans certaines langues nationales pourrait également contribuer à élargir son utilisation.

6. Applicabilité aux autres fonctions ou départements

- **Avantages** : pourquoi un syndicat adopterait-il un cadre stratégique international ?
- **Inconvénients** : les raisons éventuelles pour lesquelles il est parfois préférable que certains syndicats n'adoptent pas de cadre stratégique international.
- **Menaces** : aider ceux qui adoptent la pratique à ne pas commettre les erreurs qui ont déjà été commises.
- **Opportunités** : cette bonne pratique peut-elle être étendue à d'autres domaines, activités que ceux auxquels elle était au départ destinée ?

Avantages	Inconvénients
La politique internationale permet à présent de la COSATU de disposer d'un document stratégique exhaustif et formel, qui facilite la communication de la politique internationale de la COSATU tant au sein des structures du COSATU que vis-à-vis des acteurs externes.	Certains la considèrent comme trop élaborée et trop complexe (une version de poche s'impose). Elle a suscité de graves tensions au sein de la fédération, qui ont provoqué des débats sur un grand nombre de questions, comme l'appartenance de la COSATU à la FSM et à la CSI.
Opportunités	Menaces
Plusieurs utilisateurs se disent soulagés de disposer d'une politique qu'ils peuvent emmener lors de leurs déplacements et consulter à chaque fois qu'une question qu'ils ne connaissent pas bien est soulevée. Par ailleurs, le fait de pouvoir présenter aux interlocuteurs la politique internationale de la COSATU facilite le dialogue avec les acteurs externes.	Principaux défis : 1) la distribution de la politique aux différents publics cibles et sa mise en œuvre réelle, 2) l'élaboration d'une vision plus solide en ce qui concerne les priorités et les stratégies concrètes d'une politique internationale, 3) comment assurer la mise à jour des résultats, l'environnement international en évolution constante ?

7. Personnes de contact

Prenez note de la personne à contacter pour obtenir des informations complémentaires ou des conseils.

Bongani Masuku (bongani@cosatu.org.za)
 Zanele Matebula (zanele@cosatu.org.za)
 Naledi Liesl Orr (liesl@naledi.org.za)



Tirer parti des Alliances syndicales (AS)

1. Résumé

Les entreprises (ou d'autres multinationales) basées en Afrique du Sud dans les secteurs de gros et de détail, ayant des activités sur le continent africain n'offrent pas toujours les mêmes conditions de travail aux travailleurs dans les différents pays. En organisant les délégués syndicaux de chaque pays au sein d'une seule et même Alliance syndicale (AS), SACCAWU peut communiquer les bonnes pratiques aux différents délégués syndicaux en vue d'améliorer les conditions de travail dans le cadre des conventions collectives de leurs entreprises.

2. En quoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

SACCAWU (South African Commercial, Catering and Allied Workers Union) a été un précurseur, avec l'UNI global union, dans ce que l'on appelle les Alliances syndicales (AS) en Afrique et au-delà. Ces structures sont en fait des délégations syndicales actives sur le plan international. Ainsi, SACCAWU est-il à la tête de l'Alliance des délégués syndicaux de la chaîne de supermarchés Shoprite. Elle réunit les travailleurs de la chaîne répartis sur l'ensemble du continent africain afin d'aborder des problèmes communs, de partager des informations et d'élaborer des campagnes et des stratégies communes. Les AS aident les syndicalistes de différents pays à se réunir pour partager des informations et élaborer des stratégies communes, ainsi que des réponses aux problèmes créés par les sociétés multinationales. C'est avec grande efficacité qu'elles combattent les pratiques contraires au bien-être des travailleurs des multinationales. Elles commencent à créer les conditions nécessaires à l'harmonisation des conditions des travailleurs à l'échelle internationale. L'une des stratégies essentielles pour les AS a trait à la négociation de conventions-cadres internationales (CCI), qui engagent les entreprises à respecter certaines normes de travail fondamentales et autres codes de bonne pratique.

Paramètres /Objectifs :

- Des conditions de travail meilleures et équitables
- Des conventions collectives de meilleure qualité et plus solides
- Dissuader les employeurs d'opter pour des pratiques anti-syndicales sur le continent africain
- Faire se connaître les syndicats sur le continent africain et partager les informations

3. Quelles sont les conditions nécessaires pour assurer cette bonne pratique ?

- Coopération avec l'UNI (Global, Afrique et le bureau UNI dans la région) - www.uniglobalunion.org
- Associer les délégations syndicales concernées des entreprises
- Collaborer avec les autres syndicats qui organisent eux aussi les travailleurs dans une même entreprise
- Position consolidée = parler d'une même voix
- Impliquer l'entreprise
- Présenter un programme (avec l'ensemble des parties prenantes) concernant le partage d'informations avec les membres
- Rôle de l'État : être informé et définir le niveau de conformité

4. Comment fonctionne la bonne pratique ?

Le fondement des activités internationales de SACCWU s'articule autour de ses engagements et de sa participation à l'UNI. SACCWU est souvent plébiscité pour ses activités sur le plan internationale — en particulier dans le cadre de son rôle de précurseur dans les différentes « Alliances syndicales (AS) » internationales, continentales ou régionales, en Afrique et ailleurs. Celles-ci constituent des structures internationales pour les délégués syndicaux, même si elles rassemblent à la fois des délégués syndicaux et des représentants au sein de sociétés multinationales ayant des activités dans différents pays.

En réalité, ces AS sont des initiatives d'UNI global — même si l'UNI reconnaît que le SACCWU a fait beaucoup pour elles, compte tenu de son rôle de fer de lance et de leadership dans la région.

Les Alliances syndicales sont avant tout une réponse à la mondialisation et au néolibéralisme — qui ont facilité l'expansion massive d'une multitude de sociétés multinationales et de leurs activités.

L'une des stratégies essentielles pour les AS a trait à la négociation de conventions-cadres internationales avec ces différentes multinationales.

La principale activité des AS consiste à rassembler les syndicats au sein des entreprises afin de réaliser des recherches, de communiquer efficacement et de partager des informations et des expériences, pour ensuite mettre en synergie un certain nombre d'éléments dans le cadre des conventions.

A partir d'une plateforme partagée et d'un programme commun, elles permettent par ailleurs à ces syndicats de se réunir lors de rencontres annuelles, à l'occasion desquelles ils peuvent négocier avec la direction de Shoprite au niveau continental. De plus, ces Alliances réalisent des recherches sur les entreprises, dans lesquelles des délégués syndicaux sont actifs et mettent ainsi en situation des délégués sur le plan international. Les autres activités des AS comprennent des programmes d'échanges ou des formations — comme des séminaires thématiques. Les AS prennent part en outre à des campagnes portant sur certaines questions d'actualité, le cas échéant — par exemple, en s'opposant à la reprise de Massmart par Wal-Mart (une campagne dans laquelle SACCWU a joué un rôle majeur, aux côtés d'UNI global union et de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) des États-Unis).

SACCWU est actuellement membre de trois Alliances syndicales, à savoir Shoprite Checkers, Pick'n Pay et Massmart/Walmart.

- L'alliance syndicale internationale Shoprite/Checkers (Alliance des délégués syndicaux de Shoprite) — continentale

- L'alliance syndicale Pick'n Pay¹ - SADC régionale
- L'alliance syndicale Massmart/Walmart² — mondiale

SACCAWU participe depuis plusieurs années à l'Alliance des délégués syndicaux de Shoprite, qui est une comme structure continentale, organisée au sein de Shoprite Checkers dans douze pays d'Afrique, dont le Botswana, le Ghana, le Lesotho, Madagascar, le Malawi, Maurice, le Mozambique, l'Afrique du Sud, la Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie. L'Alliance Shoprite a lancé une campagne destinée à mettre en place des délégations syndicales nationales dans chaque pays où Shoprite existe ; les délégués syndicaux des AS ont par conséquent joué un rôle décisif dans le renforcement des syndicats sur le continent, en participant à la mise en place de délégations syndicales (à ce jour, des délégations ont été constituées en Ouganda, en Zambie, au Mozambique, en Tanzanie et en Namibie). À cet égard, dans le cadre de sa fonction de président de l'Alliance, Mike Tau, du SACCAWU, a beaucoup voyagé en Afrique pour mettre en place des délégations syndicales nationales et appuyer les activités de ces syndicats dans ces pays. Dans les pays où ces délégations ont été constituées, les délégués syndicaux sont en mesure de convoquer des réunions générales, de faire rapport et de justifier leurs actions — des choses qui étaient autrefois bien souvent sérieusement limitées.

Il n'en reste pas moins qu'en travaillant avec les fédérations syndicales internationales (FSI) dans le cadre des Alliances, SACCAWU pense aussi avoir effectué quelques « interventions sérieuses » en dehors de la constitution de ces délégations syndicales. Il est par exemple venu en aide au syndicat zambien dans le cadre d'un conflit salarial. Il a facilité la négociation d'une convention de reconnaissance (alors même face à une baisse du nombre d'adhérents) en Namibie et la conclusion combinée d'une convention de reconnaissance d'une ponction automatique des cotisations syndicales sur les salaires au Mozambique.

Le Mozambique est un exemple important. Dans le cadre de ses relations bilatérales avec le SINECOSSE, SACCAWU a été invité à s'y rendre pour apporter son aide, car les informations de l'entreprise indiquaient que le nombre d'adhérents était inférieur à la majorité ? SACCAWU (financé par UNI) a alors organisé un atelier de deux jours portant sur les questions suivantes : les principes d'un syndicat, les obligations du délégué syndical, le recrutement et l'encadrement, la gestion du temps et les négociations collectives. Les ateliers ont permis aux délégués syndicaux d'organiser une majorité de 51 % de travailleurs syndiqués au Shoprite de Matola, dans la province de Maputo. Ils y sont parvenus en l'absence d'animateurs syndicaux, du jamais vu dans ce pays.

Le SACCAWU s'est par ailleurs engagé dans les différentes campagnes des FSI. Par exemple, l'UNI global finance et dirige une campagne en faveur de la « Croissance africaine » axée sur le recrutement et l'organisation. La direction du SACCAWU a participé à l'organisation d'ateliers sur l'encadrement syndical dans différents pays, comme la Zambie, le Malawi et la Namibie, de même que le Mozambique dans le cadre de ce projet.

5 . Application à d'autres fonctions ou départements

- Prenez contact avec UNI (Global, Afrique et le bureau UNI dans la région) — l'UNI vous expliquera les bonnes pratiques en matière de CCI.
- L'UNI a dû examiner la responsabilité des entreprises s'engageant dans une CCI
- Mobilisez les délégations syndicales concernées des entreprises

¹ <http://www.lrs.org.za/docs/pick%20n%20payFESUNI%20final%20report.pdf>

² <http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/homepageEn?OpenDocument&exURL=http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpByld/F5E2B9FC2E6C7C61C1257A240038780F>



- Collaborez avec les autres syndicats constitués dans cette entreprise
- Adoptez une position commune— parlez d’une même voix
- Associez l’entreprise — de bonnes relations de travail s’imposent
- Définissez un programme (avec l’ensemble des parties prenantes) concernant le partage d’informations avec les membres
- Prenez contact avec les représentants du gouvernement — tenez-vous informé, définissez le niveau de compilation ?

6. Applicabilité aux autres fonctions ou départements

Vous pouvez prévoir dans ce cadre une analyse SWOT modifiée comprenant les sous-thèmes suivants :

- Avantages : pourquoi d’autres syndicats opteraient-ils pour une AS ?
- Inconvénients : les raisons éventuelles pour lesquelles il est parfois préférable que certains syndicats n’optent pas pour une AS.
- Menaces : aider ceux qui optent pour une AS à ne pas commettre les erreurs qui ont déjà été commises.
- Opportunités : cette bonne pratique peut-elle être étendue à d’autres domaines, activités que ceux auxquels elle était au départ destinée ?

Avantages	Inconvénients
Les Alliances syndicales (AS) permettent aux syndicats de se réunir par-delà les frontières pour partager des informations et élaborer des stratégies et des réponses communes, mettre fin aux pratiques contraires au bien-être des travailleurs et commencer à créer les conditions nécessaires à l’harmonisation des conditions des travailleurs à l’échelle internationale.	Par ex., Walmart — ne reconnaît pas les droits fondamentaux des travailleurs et fait traîner en longueur L’adhésion du syndicat, des travailleurs et de l’entreprise s’impose Associer les fédérations nationales locales — toutes sur la même longueur d’onde
Opportunités	Menaces
L’une des stratégies essentielles pour les AS a trait à la négociation de conventions-cadres internationales avec les différentes multinationales, qui engagent les entreprises à respecter certaines normes de travail fondamentales et autres codes de bonne pratique.	Ce processus n’est pas toujours sans heurts, bien au contraire: le SACCAWU aurait rencontré des tensions avec des syndicats en Zambie au motif que Shoprite est une entreprise sud-africaine, et en raison des victoires que le SACCAWU a pu remporter au sein de Shoprite au niveau national.

8. Personnes de contact

Prenez note de la personne à contacter pour obtenir des informations complémentaires ou des conseils.

Mike Sikani, education@saccawu.org.za
Keith Jacobs, <http://www.uniglobalunion.org/contact/uni-africa>

