



Notre programme économique et politique pour les jeunes travailleurs



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale

Table des matières

Introduction	5
Pourquoi ce programme?	5
Notre programme d'action – Ce que les jeunes veulent	6
o Des salaires justes pour les jeunes travailleurs et travailleuses	8
o Les jeunes et la protection sociale	9
o Notre vision	10

Introduction

Notre réunion a lieu alors que notre planète semble en pleine crise. Dans le monde, plus de 100 pays sont impliqués dans une forme ou l'autre de conflit. Quatre-vingt-dix-sept pour cent des scientifiques sont d'avis que le changement climatique non maîtrisé constitue la plus grande menace pour la survie de notre planète. On compte 2,9 milliards de travailleuses et de travailleurs dans le monde, mais à peine 60 % disposent d'un emploi formel. Plus de 50 %, pour la majorité des jeunes, ont des emplois précaires. La jeune main-d'œuvre accepte des emplois à temps partiel, temporaires, à court terme ou des contrats « zéro heure », non par choix, mais parce qu'il n'y a pas de meilleurs emplois disponibles. Au niveau mondial, le nombre de jeunes sans emploi devrait atteindre 71 millions en 2017. Nous assistons à la plus forte hausse des inégalités au sein des pays et entre nations depuis la Deuxième Guerre mondiale. Les riches deviennent de plus en plus riches tandis que les pauvres deviennent de plus en plus pauvres. Les jeunes se

sentent privés de leurs droits et abandonnés par la « classe politique » alors que nous sommes témoins de la propagation implacable du nationalisme, du populisme, du racisme, de la xénophobie, de la misogynie et de l'homophobie.

Les jeunes sont face à un avenir très incertain. Mais, nous avons quand même des outils pour façonner l'avenir que nous voulons.

Du Printemps arabe à des mouvements aux États-Unis comme Occupy Wall Street et Black Lives Matter, en passant par les importantes manifestations étudiantes au Chili, au Québec, en France et au Mexique, ainsi que les jeunes militants politiques de Podemos en Espagne et de Syriza en Grèce, ou encore l'organisation dans de grandes entreprises comme Starbucks ou McDonalds, des jeunes travailleurs remettent ouvertement en question le système économique et politique qui a dominé ces dernières années.

Pourquoi ce programme?

Nous voulons bâtir un avenir différent, un avenir où les valeurs de paix, de démocratie, de solidarité et de justice sociale deviennent une réalité. Nous voulons un mouvement jeune politiquement engagé et bien informé. Nous voulons des emplois décents de qualité pour les jeunes, partout. Nous voulons une transition juste qui permet aux jeunes de bénéficier des changements au sein du monde du travail, qu'il s'agisse de la gig economy (économie des petits boulots), de l'économie du savoir ou de l'économie verte. Nous voulons la possibilité de faire des choix et de prendre des décisions à propos de notre vie. Nous voulons une éducation de qualité, des soins de santé, des gardes d'enfants et une aide sociale accessibles à toutes et à tous. Nous voulons renforcer le pouvoir et la force de notre mou-

vement grâce à notre propre militantisme et à notre propre impulsion.

Les jeunes veulent un système économique qui garantit des droits humains fondamentaux, protège notre planète, accorde la priorité aux gens et non aux entreprises et fournit les éléments essentiels pour que toutes et tous puissent vivre décentement et dignement.

Notre Programme politique et économique pour les jeunes travailleurs est un appel à chacun d'entre nous, membres syndicaux, dirigeants, recruteurs, militants, à employer notre force collective et à faire de ce monde celui que nous voulons.

Notre programme d'action – Ce que les jeunes veulent

Aujourd'hui, alors qu'on vante les plateformes numériques en tant que nouvelle façon de gagner un revenu, certains vieux arguments refont surface. Selon la propagande, l'économie des petits boulots est formidable, valorisante et permet aux travailleurs de décider. Dans le même temps, l'économie dite du « partage » implique que tout le monde bénéficie de moyens de production et de consommation. Mais, ce qui n'est évidemment pas dit, c'est que ces deux nouvelles économies impliquent que les travailleuses et les travailleurs doivent renoncer aux contrats d'emploi et à la sécurité sociale, et qu'ils peuvent oublier toute notion d'horaires de travail réguliers où il est possible de concilier le travail, la famille et les loisirs. Tôt ou tard, les réglementations devraient devenir inutiles, simplement parce que les biens et les services seront fournis au travers d'une application ou d'une plateforme web.

Les travailleurs fournissant des services par l'intermédiaire d'entreprises comme Uber ou Upwork doivent seuls payer leur sécurité sociale, leurs impôts et leur formation, alors qu'ils n'ont aucun contrôle sur leurs tarifs, leurs conditions de travail, leur sécurité ou leurs données personnelles. Ils sont en concurrence les uns avec les autres pour un travail irrégulier et imprévisible. Les propriétaires de ces plateformes engrangent des milliards grâce à ce modèle, en partie grâce à des relations privilégiées avec des responsables politiques à différents niveaux du gouvernement.

Les jeunes travailleurs veulent ce que les travailleurs ont toujours voulu :

- une garantie de protections minimales liées au travail (quelle que soit la forme de la relation de travail)
- une égalité des chances
- safe and secure jobs
- des lieux de travail exempts de discriminations et de violences
- des salaires qui permettent de vivre et de faire des projets pour l'avenir
- des systèmes de protection sociale paritaires fondés sur le cycle de vie
- **une voix sur nos lieux de travail grâce à la négociation collective et au dialogue social**

Organisation des chauffeurs Uber à New York – Un syndicat, qu'importe son nom...

En octobre 2016, Uber et l'organisation International Associated of Machinists and Aerospace Workers union ont annoncé la formation de l'association des chauffeurs de New York City. L'Independent Drivers Guild¹, qui est un projet commun entre le Machinists Union District 15 et des chauffeurs de la plateforme, représentera les plus de 35.000 chauffeurs Uber de la ville. L'association agira comme une organisation affiliée au syndicat et représentera les chauffeurs lors de réunions avec Uber, et surtout lorsque les chauffeurs font appel de décisions d'Uber de les désactiver.

Grâce à l'association, les chauffeurs d'Uber auront accès à des services juridiques à taux préférentiel, à une assurance vie et invalidité, à des cours de formation et à une assistance sur la route, ainsi qu'à une plateforme numérique de matériels d'assistance pour les chauffeurs. Toutefois, les membres de la Guild ne pourront pas négocier des points comme les salaires, les congés payés, l'assurance maladie ou les indemnités des travailleurs. En outre, conformément à l'accord du syndicat avec Uber, l'association ne tentera pas de syndicaliser ses chauffeurs ni de les faire reconnaître en tant que salariés de la société auprès du Bureau national des relations du travail.

Le syndicat a aussi accepté d'aider Uber à convaincre les législateurs de l'état d'imposer de la même façon tous les types de voitures louées (actuellement, l'état de New York impose une taxe de 9 % sur les trajets en voitures noires). Si la société et le syndicat y parviennent, Uber a promis que les sommes ainsi épargnées iraient à un fonds qui pourrait fournir des avantages pécuniaires aux chauffeurs, comme des congés payés.

¹ <https://drivingguild.org/>

Nous allons faire pression pour obtenir :

- des investissements dans des infrastructures sociales² et physiques qui créent des emplois décents pour des jeunes femmes et des jeunes hommes, aident à faire tomber les obstacles à l'égalité entre les hommes et les femmes, et soutiennent nos systèmes de protection sociale.
- une transition juste vers des emplois écologiques et s'éloignant d'une économie dépendante du carbone. Il n'y aura pas d'emplois sur une planète morte!
- des mesures de transition de l'emploi informel vers l'emploi formel³
- des transitions équitables de l'école à la vie active qui comprennent des apprentissages de qualité et une voie vers des emplois réguliers.
- des programmes de formation professionnelle qui répondent aux besoins du marché du travail
- des parcours d'apprentissage et l'accès à l'orientation professionnelle tout au long de la vie professionnelle
- la diligence raisonnable et la responsabilité conjointe pour les entreprises donneuses d'ordre et les sous-traitants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales⁴

Promouvoir des emplois et des moyens de subsistance verts dans des zones rurales – Étude de cas de la SEWA en Inde

En Inde, la SEWA (Self Employed Women's Association) a développé une étonnante capacité à organiser des femmes désavantagées pour parvenir à leur autonomisation économique, politique et sociale, et pour les aider à réaliser l'importance de l'action et de la négociation collectives pour améliorer leur bien-être individuel et collectif. Cette stratégie a été particulièrement efficace dans des zones rurales où des femmes indépendantes sont isolées et ignorent leurs droits et leur potentiel économique. Des structures novatrices, comme des fédérations et des réseaux, ont encouragé des femmes à montrer l'exemple et à prendre confiance en elles à différents niveaux.

L'une des principales priorités d'organisation de la SEWA est la promotion d'emplois et de moyens de subsistance « verts » dans les zones rurales. Avec le soutien d'un prêt de la banque indienne ICICI, la SEWA met en place l'initiative *Haryali Green Energy* qui entend fournir un accès abordable à une énergie durable dans toute l'Inde en équipant 200.000 foyers ruraux d'un éclairage alimenté par l'énergie solaire, ainsi que de fours solaires propres. Depuis des années, la SEWA clame qu'il est vital d'avoir accès aux énergies pour émanciper les communautés, et surtout les femmes, qui autrement, sont économiquement et politiquement marginalisées.

Des stages de qualité pour les jeunes – Étude de cas de la Confédération allemande des syndicats (DGB)

Le système de formation professionnelle à deux voies en Allemagne est un important moteur pour l'économie allemande et les jeunes qui accèdent au marché de l'emploi. En décembre 2014, l'Alliance pour l'éducation et la formation professionnelles – qui regroupe les représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement – fut mise sur pied pour améliorer et renforcer la formation à deux voies en augmentant l'offre de stages et en facilitant la transition de l'école à la formation professionnelle.

La Confédération allemande des syndicats (DGB) a aussi cherché à assurer que l'accès aux possibilités de formation soit étendu aux jeunes des catégories défavorisées (personnes d'origine sociale défavorisée, 2^e et 3^e générations de migrants, jeunes handicapés, etc.). Une attention particulière a été accordée à la promotion de la « formabilité » des jeunes qui quittent l'école avec de faibles compétences en lecture/écriture et calcul, en aidant ces derniers à poser des choix de carrière mieux informés.

La DGB considère que de bonnes conditions de travail sont essentielles pour susciter l'intérêt des jeunes à accomplir un stage, de même que pour préparer une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant pour l'avenir. C'est dans cette optique que la section des jeunes travailleurs de la DGB publie un rapport régulier sur les conditions de stage. La DGB et ses syndicats affiliés se servent des résultats de ce rapport à l'appui de leurs campagnes dans les entreprises et pour promouvoir de meilleures conditions de travail pour les stages, aussi bien durant les réunions de l'alliance que dans le cadre des révisions en cours de la loi sur la formation professionnelle.

2 Une nouvelle étude de la CSI révèle qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans seulement sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique. Consultez le rapport : <http://www.ituc-csi.org/investir-dans-l-economie-des-soins-16982>

3 En 2015, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté une norme du travail qui prévoit des politiques et des mesures en vue de faciliter les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle. Apprenez-en davantage ici : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375638/lang-fr/index.htm

4 Reportez-vous au Rapport Nouveaux Fronts sur les chaînes d'approvisionnement : <http://www.ituc-csi.org/supply-chains?lang=fr>

Des salaires justes pour les jeunes travailleurs et travailleuses

Depuis trois décennies, nous assistons à une diminution régulière de la proportion du revenu national se rapportant aux salaires des travailleurs. Dans les pays de l'OCDE, la proportion du revenu qui concerne le travail est passée de plus de 66 % au début des années 1990 à 62 % dans les années 2000. Les jeunes travailleurs sont particulièrement touchés, et plus encore les jeunes femmes, les jeunes travailleurs handicapés et les jeunes travailleurs issus de groupes faisant l'objet de discrimination raciale.

Même quand le salaire minimum existe, il arrive que la loi permette la discrimination contre les jeunes travailleurs en appliquant les salaires minimums les plus faibles aux jeunes de moins de 18 ans ou de 21 ans, par exemple. D'autre part, les jeunes sont plus exposés à l'exploitation sur le lieu de travail,

“ La loi me traite comme un adulte – alors la logique voudrait que mon employeur en fasse autant. Je suis payé 30 % de moins pour faire le même travail que mes collègues. ”

Employé de 18 ans travaillant dans le commerce de détail en Australie

notamment s'ils sont payés en liquide de la main à la main, s'ils effectuent des stages non rémunérés, ou lorsqu'ils sont sous-payés, ou qu'ils sont victimes de brimades et de harcèlement.

Pour les jeunes qui vivent dans des familles à faible revenu ou qui doivent concilier travail et responsabilités diverses (s'occuper de membres de la famille, par exemple), le fait d'être payé au « tarif jeune » au lieu du « tarif adulte » peut avoir une incidence considérable sur leur capacité à se nourrir et à accéder aux soins de santé et à l'éducation. Les jeunes risquent davantage de tomber dans la pauvreté.

En ce qui concerne les jeunes travailleuses, qui ont parfois la même formation, les mêmes qualifications et les mêmes compétences que leurs homologues masculins, les disparités de salaires persistantes entre les hommes et les femmes (jusqu'à 70 % dans certains pays) sont totalement absurdes.

Nous comptons axer notre action sur les objectifs suivants:

- salaires minimums vitaux non discriminatoires
- salaires négociés collectivement qui rétribuent notre travail de manière équitable, indépendamment de l'âge
- fin de l'écart salarial entre hommes et femmes et d'autres pratiques de paiement discriminatoires
- pas de «sanction de maternité» au niveau des salaires, des opportunités d'emploi, des perspectives de carrière et des pensions

La campagne RESPECT pour le personnel de la restauration rapide – Étude de cas de SENTRO des Philippines

Aux Philippines, la majorité du personnel de la restauration rapide travaille avec des contrats « zéro heure ». Les conditions de travail y relèvent de l'exploitation et se caractérisent par des heures supplémentaires non rémunérées (ce que l'on appelle du vol salarial), comportent des risques de sécurité et de santé pour les travailleurs (les brûlures étant les blessures professionnelles les plus courantes) et s'accompagnent de pressions de plus en plus fortes de la part de la direction pour faire des résultats dans des délais très courts. Nombre de ces travailleurs croulent sous les dettes. En général, le personnel se sent en situation de faiblesse et craint de dénoncer de tels abus.

En réaction, SENTRO a mis en place RESPECT, une alliance de travailleurs de la restauration rapide, pour organiser le personnel de ce secteur afin d'obtenir un salaire vital et la sécurité de l'emploi, ainsi que la reconnaissance syndicale. L'objectif de SENTRO est de créer un syndicat pour toute l'industrie de la restauration rapide.

L'organisation syndicale allie aussi sa campagne pour la restauration rapide à sa campagne plus générale sur l'organisation des jeunes travailleurs dans les écoles et les communautés pour combattre les emplois précaires des jeunes et en faveur de l'adoption de nouvelles lois pour protéger les jeunes.

RESPECT a activement organisé le personnel de McDonald⁵ et a rejoint la campagne mondiale soutenue par de nombreuses organisations affiliées à l'UITA⁶ et de nombreux autres syndicats dans le monde. L'alliance compte actuellement 100 membres dans les villes de Marikina et Quezon, mais entend augmenter le nombre d'adhérents en Philippines d'ici 2018.

⁵ McDonald's, l'acteur le plus important de l'industrie de la restauration rapide, a été le premier à utiliser et à abuser des travailleurs contractuels dans le secteur de la restauration rapide pesant quelques milliards de dollars US. Pour en apprendre plus : <http://www.sentro.org/?tag=respect-fast-food-workers-alliance>

⁶ L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Les jeunes et la protection sociale

La protection sociale est importante pour les jeunes. Les jeunes femmes et les jeunes hommes représentent un nombre important des travailleurs pauvres, sont au chômage ou employés dans le secteur informel. Les jeunes de ménages pauvres n'ont souvent pas accès aux ressources nécessaires pour compléter leur éducation et trouver des emplois décents. Lorsque des catastrophes surviennent, ils subissent aussi des revers comme l'interruption d'activités génératrices de revenus et sont de plus en plus exposés aux maladies. Les jeunes mères sont également confrontées aux mêmes difficultés que les mères plus âgées en termes d'éducation et pour obtenir des services de base pour leurs enfants.

Près de 80 pour cent de la population mondiale n'a pas accès à la protection sociale⁷. Pour les jeunes, cela se traduit par un manque de protection de la maternité et aucune aide pour la garde des enfants, aucune protection contre le chômage, pas d'assurance en cas de blessures professionnelles et la perspective de partir à la retraite dans la pauvreté. Des investissements dans des régimes de protection sociale et des services publics fourniraient aux jeunes travailleurs un niveau de protection de base dans l'économie mondialisée, offriraient des emplois décents dans le secteur public et remédieraient aux problèmes sociaux qui touchent les jeunes travailleurs.

“ On note une forte prévalence du VIH et du sida chez les jeunes, ainsi que des addictions à l'alcool et aux stupéfiants, des souffrances mentales et des risques pour la santé génésique. Le traitement de ces maux peut être onéreux et les révéler peut mener à la discrimination du travailleur de la part de l'employeur. Nous devons faire participer des jeunes travailleurs aux discussions visant à prévenir les stigmatisations sur le lieu de travail et à mettre en place des systèmes au travail qui aident les jeunes travailleurs touchés par des problèmes de santé. ”

Grâce à l'organisation, aux actions de persuasion et au dialogue social, nous pouvons défendre et étendre les systèmes de protection sociale existants⁸ et en créer de nouveaux lorsqu'ils n'existent pas ou sont inadaptés, afin de répondre aux réalités des lieux de travail et de la main-d'œuvre modernes.

⁷ Voir: <http://www.world-psi.org/fr/socles-de-protection-social-en-savoir-plus>

⁸ La recommandation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) de 2012 sur les socles de protection sociale réclame des socles de protection sociale nationaux accessibles à tous ceux dans le besoin. Voir: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/socialprotectionfloor_madesimple.fr.pdf

Obtenir de meilleures pensions publiques – Étude de cas du Congrès du travail du Canada (CTC)

À l'heure actuelle, moins de 40 % de la main-d'œuvre canadienne a accès à un régime de retraite au travail, c'est-à-dire que 11 millions de Canadiens doivent prévoir seuls d'économiser pour leur retraite. Toutefois, il est compliqué d'épargner pour la retraite, surtout pour les plus jeunes, dans une économie où les droits d'inscription aux études postsecondaires sont élevés et où il est difficile de dénicher des bons emplois sûrs.

Après huit années de campagne, les syndicats canadiens célèbrent la première extension du Régime de pension du Canada (RPC) depuis 50 ans⁹. Les syndicats ont mobilisé des jeunes et des vieux militants, ont éduqué leurs membres et le public, et ont adopté la même position pour expliquer l'importance de l'extension du RPC. Au fil du temps, ils ont forgé l'opinion publique et ont gagné de nombreux soutiens, de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants à des groupes de seniors. Le mouvement syndical a fait de l'extension du RPC un thème de campagne pour les élections fédérales de 2015 et a participé au changement de gouvernement fédéral. Les efforts des syndicats canadiens impliquent que les prestations de retraites publiques seront grandement améliorées pour les générations à venir.

Ce sont les jeunes travailleurs qui bénéficieront le plus de l'extension progressive proposée qui concernera davantage les indemnités de retraite de celles et ceux qui cesseront de travailler dans le futur. Les pensions publiques sont la meilleure façon pour les jeunes d'épargner pour leur retraite pour trois raisons : 1/ le RPC est un système de revenus différés au sein duquel le coût est équitablement réparti entre le travailleur et l'employeur; 2/ le RPC est sûr et considéré comme un régime solide pour au moins 75 ans, impliquant qu'il sera toujours là pour les générations à venir; et 3/ le RPC est entièrement portable, ce qui veut dire que les jeunes peuvent changer plusieurs fois d'emplois dans leur carrière et être toujours couverts. En des temps de précarité, il est indispensable que les jeunes parviennent à économiser.

⁹ <http://canadianlabour.ca/news/news-archive/canadian-unions-celebrate-announcement-universal-cpp-expansion>

Notre vision

Notre vision est celle d'un mouvement constitué de membres syndicaux actifs, d'alliés progressistes, d'étudiants et de groupes communautaires et de jeunes, politiquement avisé et engagé. Aujourd'hui, les informations circulent rapidement dans le monde entier et les jeunes sont plus interconnectés que jamais. Cela fournit autant de possibilités que de menaces, et nous devons apprendre à tirer au mieux parti des médias sociaux et des technologies de l'information. Des initiatives simples qui aident à éduquer les jeunes, comme des conversations autour d'un café, des discussions sur le pas de la porte, des parrainages informels, des sessions d'information pour les nouveaux membres, peuvent grandement participer à la création du mouvement actif et bien informé que nous souhaitons.

“ **J'organise des jeunes depuis neuf ans. J'ai écouté leurs histoires, je les ai entendus, je les ai vus, j'ai vécu avec eux. Ils ne veulent pas d'emplois flexibles, ils n'en veulent pas. Ce que nous voulons, ce sont des emplois sûrs, des emplois décents. Nous voulons des emplois garantis, des stages justes, des emplois verts. Nous voulons une politique industrielle adaptée à notre système d'éducation et aux besoins de l'économie. L'emploi des jeunes, ça ne nous concerne pas uniquement, nous, les jeunes. Ça concerne tout le monde. Alors, rassemblons nos actions pour que des emplois sûrs et décents pour les jeunes deviennent une réalité.** ”

Recruteur jeunes, Philippines

Il existe de multiples canaux par lesquels les syndicats peuvent intégrer les jeunes travailleurs à leurs programmes stratégiques, y compris grâce à des plaidoyers en faveur de politiques publiques, à une organisation spécifique, à des campagnes et à des programmes politiques et syndicaux. À tous ses niveaux, le mouvement syndical devrait mener un programme d'inclusion de la jeune main-d'œuvre en mettant en place des infrastructures qui favorisent l'inclusion des jeunes et leur participation à la direction. Pour construire un mouvement syndical solide pour les années à venir, les syndicats doivent faire preuve de pertinence et d'importance auprès des jeunes en luttant pour leurs droits au travail, en accordant la priorité à leurs problèmes, en plaidant en faveur de politiques publiques fortes et en tenant compte de leurs avis au sein des instances décisionnelles internes.

Le mouvement syndical international doit investir dans l'amélioration des aptitudes à diriger des jeunes travailleurs pour construire une nouvelle génération de dirigeants syndicaux et élargir la voie vers des actions collectives pour tous les travailleurs. En renforçant la position des jeunes au sein du mouvement, les syndicats vont permettre aux jeunes travailleurs de se construire à partir de la base et leur fournir les infrastructures nécessaires pour prendre en charge des points importants pour eux et créer des partenariats à l'intérieur et à l'extérieur des structures traditionnelles des syndicats.

Les comités de jeunes jouent un rôle important dans la conception d'un processus syndical destiné à prendre des décisions et à apporter des contributions. De plus en plus de centrales syndicales nationales ont compris l'importance de créer une plateforme pour que la jeune main-d'œuvre partage et conçoive des idées, des stratégies, des politiques, des programmes et des visions, et ont mis en place des réseaux, des comités et des départements de jeunes travailleurs pour aborder leurs problèmes et encourager l'émergence de dirigeants.

Nous savons que nous devons trouver de nouvelles façons d'organiser la jeune main-d'œuvre, en nouant des contacts avec des secteurs où les syndicats n'ont jamais organisé auparavant et en continuant d'éduquer les étudiants et les jeunes travailleurs à propos de leurs droits sociaux et au travail. Notre programme d'organisation sera universel, afin d'entrer en contact avec des femmes, des travailleurs noirs, des migrants, des travailleurs handicapés et des travailleurs LGBTI. Notre stratégie profitera du potentiel des nouvelles technologies et des plateformes sociales pour établir des liens avec les travailleurs.

Les politiques d'affiliation directe semblent particulièrement attirantes pour la jeune main-d'œuvre qui pourrait passer d'un emploi à l'autre ou pourrait ne pas entrer dans la catégorie « salarié ». Par exemple, en 1999, la FNV a permis aux travailleurs indépendants de s'affilier. En tout, la FNV compte 25.000 travailleurs indépendants parmi ses membres. Dans le cadre de leur adhésion, les travailleurs indépendants peuvent souscrire à une assurance maladie ou invalidité à des tarifs plus intéressants que s'ils le font individuellement. En Argentine, la CTA a mis en place une politique d'affiliation directe qui permet aux travailleurs de rejoindre la confédération et d'y exprimer leur point de vue.

10 Trade union strategies to recruit new groups of workers – The Netherlands, site internet de l'European Industrial Relations Observatory. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/nl0707059i.htm>. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>

Programmes syndicaux d'apprentissage étendus et ciblés – Une étude de cas des États-Unis

L'apprentissage ou la formation par le travail sont des formes de transition de l'école à la vie active qui facilitent souvent l'entrée d'un jeune travailleur dans un syndicat. Aux États-Unis, grâce à des programmes syndicaux d'apprentissage, des jeunes travailleurs acquièrent des compétences essentielles pour effectuer un travail de haute qualité et obtenir un emploi solide, souvent dans de nouvelles industries employant des technologies écologiques de pointe. Les syndicats américains ont intentionnellement visé des communautés, des écoles et des populations (comme des femmes, des minorités et des migrants) moins représentées dans ces programmes.

En tant que jeunes syndicalistes, nous allons:

- nous organiser pour créer des espaces pour les jeunes travailleurs au sein de nos organisations
- nous organiser pour recruter plus de jeunes au sein de nos syndicats
- rechercher des partenariats de parrainage auprès de membres syndicaux plus expérimentés
- améliorer nos compétences de direction grâce à l'apprentissage mutuel
- participer à l'établissement de l'ordre du jour des négociations collectives
- participer à la programmation politique
- concevoir des campagnes qui abordent des questions propres aux jeunes travailleurs
- renforcer les liens entre les jeunes travailleurs de différents niveaux – national, régional et mondial.

