

Sous-traitance et précarisation dans l'industrie de l'alimentation et des boissons



Union internationale
des travailleurs de
l'alimentation, de
l'agriculture, de
l'hôtellerie-
restauration et des
branches connexes
(UITA)



Menace pour les travailleurs/euses et les syndicats et les stratégies
de lutte syndicale



UN OUTIL D'ORGANISATION À L'INTENTION DES SYNDICALISTES

Sous-traitance et précarisation dans l'industrie de l'alimentation et des boissons:

menace pour les travailleurs/euses et les
syndicats et les stratégies de lutte
syndicale



**Un outil d'organisation à l'intention des
syndicalistes**

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de
l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et des branches
connexes (UITA)

Sous-traitance et précarisation dans l'industrie de l'alimentation et des boissons:
Menace pour les travailleurs/euses et les syndicats et les stratégies de lutte syndicale

© UITA 2006

Mise en page et format: Michele Karamanof, m&m studios: Johannesburg

Photographies: UITA

L'UITA exprime sa gratitude à la Fondation Friedrich Ebert (FES) pour le soutien financier continu qu'elle apporte au projet de l'UITA de syndicalisation chez Nestlé et pour la production de ce manuel d'éducation.

Sommaire

Introduction au manuel	4
PARTIE I	
La montée de l'emploi précaire dans le secteur de l'alimentation et des boissons	6
Qu'est-ce que l'emploi précaire?	6
Pourquoi cela se produit-il?	10
Quelle est la véritable raison et qu'est-ce que cela signifie pour les syndicats?	12
PARTIE II	
Fabriquer l'insécurité chez Nestlé	16
Nouvelles acquisitions et sous-traitance préemptive	16
Précarisation progressive et sous-traitance	18
Les quatre saisons – en une seule journée!	18
En attente	19
La « transition » permanente	19
L'employeur disparu	20
Comparaison des conditions de travail des travailleurs permanents et à statut précaire	22
Assaut contre l'adhésion à un syndicat	23
Lorsque la retraite anticipée ouvre la voie à de nouvelles formes d'emploi précaire	24
PARTIE III	
La lutte	28
Refermer l'écart de la précarisation	28
De la précarité à la permanence	29
Obtenir la permanence pour les travailleurs/euses à statut précaire	29
Négocier la permanence pour les travailleurs/euses à statut précaire	30
Négocier un statut de permanence à temps partiel pour les travailleurs saisonniers	32
Négocier des limites à l'embauche de travailleurs/euses à statut précaire	33
Négocier le droit de négocier l'embauche	36
Refuser la discrimination et l'exclusion	38
Le droit des syndicats de représenter les travailleurs/euses à statut précaire	38
Le droit à l'emploi régulier	40
Tirer un trait sur la sous-traitance	41
PARTIE IV	
Conclusions	44
PARTIE V	
La lutte contre la sous-traitance et la précarisation de l'emploi : premières étapes	48
Pourquoi lutter? Convaincre vos membres et vos collègues	50
Analyse du problème – obtenir et utiliser l'information dont vous avez besoin	53
Comment obtenir l'information recherchée si on vous la refuse	56
La tâche la plus importante : convaincre et mobiliser vos membres.	
Syndiquez tous/tes les travailleurs/euses de l'usine!	57
Choix de votre stratégie	61
Analyser vos forces et vos faiblesses	63
Conclusions	65

Introduction au manuel

4

Ce manuel a été élaboré à l'intention des syndicalistes du secteur de l'alimentation et des boissons, qui sont confrontés/es aux défis posés par la sous-traitance et la précarisation, l'embauche de travailleurs/euses temporaires, saisonniers/ères et à contrats de durée fixe, et aux autres formes d'emploi « précaire ». Il vise à donner aux directions syndicales, aux délégués/es syndicaux/cales, aux agents/tes d'éducation syndicale, aux organisateurs/trices et aux militants/tes de la base un *outil d'organisation* permettant de rehausser le degré de sensibilisation face aux dangers de la sous-traitance et de la précarisation et de mobiliser une réponse syndicale efficace. Comme le démontre le manuel, une réponse efficace passe par des stratégies *proactives* basées sur l'éducation et la mobilisation des membres de la base et des travailleurs/euses non syndiqués/es occupant des emplois précaires.

L'information, les analyses, les études de cas et les stratégies présentés dans ce manuel s'alimentent à la riche expérience des affiliées de l'UITA à travers le monde. Le manuel met principalement l'accent sur les expériences vécues chez Nestlé, la plus importante société alimentaire au monde, parce qu'elle exerce – à titre de chef de file de l'industrie – une très forte influence sur l'établissement des nouvelles normes et pratiques mondiales. Le manuel lui-même découle d'un projet mondial de syndicalisation chez Nestlé de l'UITA. C'est pourquoi tous les exemples de l'incidence des pratiques d'emploi « précaire » de la Partie II proviennent de l'expérience de syndicats de Nestlé. Cependant, ces expériences seront facilement reconnues par les syndicalistes d'autres sociétés d'alimentation et de boissons; l'analyse qui en est faite et les conclusions qui en sont tirées s'appliquent largement à l'extérieur de Nestlé.

Dans la Partie III, où nous examinons des exemples de stratégies syndicales appliquées avec succès dans la lutte contre la précarisation du travail, le manuel s'appuie également sur les luttes menées par les syndicats de Coca-Cola et d'autres entreprises du secteur de l'alimentation et des boissons. Ici encore, ces « pratiques exemplaires » et ces exemples de réussite contiennent des leçons qui peuvent s'appliquer de manière générale.



À titre d'*outil d'organisation*, ce manuel incorpore l'expérience des syndicats de l'alimentation et des boissons à partir des exemples et des perceptions que nous ont directement transmis ces organisations. Les syndicalistes sont invités à ajouter des exemples, des études de cas et des stratégies à chacune des parties de ce manuel, et plus particulièrement aux parties II, III et V qui traitent des études de cas et des leçons concrètes.

Nous avons l'intention de publier une édition révisée de ce manuel dans le cadre du projet continu de syndicalisation chez Nestlé de l'UITA. La version révisée tiendra compte de l'expérience tirée de l'utilisation du manuel dans les activités de formation syndicale et d'organisation de campagne, faisant ainsi de ce manuel un outil plus complet et plus efficace. Les syndicalistes doivent voir dans ce manuel une ressource vivante qu'ils/elles sont invités/es à enrichir de leurs propres expériences, contribuant ainsi à développer les arguments et l'analyse que nous y présentons, le tout dans le but de renforcer les approches syndicales stratégiques de lutte contre la précarisation du travail et donc de renforcer la syndicalisation et le mouvement syndical dans son ensemble.



Cet emploi est fourni avec une garantie d'un mois.

La montée de l'emploi précaire dans le secteur de l'alimentation et des boissons

6

Dans cette première section, nous expliquerons l'expression « emploi précaire » et examinerons ce qui rend les arrangements d'emploi comme la sous-traitance et l'emploi occasionnel aussi « précaires » pour les travailleurs/euses. Nous verrons aussi pourquoi l'emploi précaire est à la hausse dans le secteur de l'alimentation et des boissons et comment les directions d'entreprises justifient cette orientation. Enfin, nous examinerons les véritables motifs derrière les pratiques d'emploi précaire et les défis qu'elles posent aux organisations syndicales.

Qu'est-ce que l'emploi précaire?

« L'emploi précaire » est une expression relativement nouvelle utilisée pour décrire une gamme de conditions d'emploi hors normes ou qui diffèrent des pratiques d'emploi régulier. Ce que nous en sommes venus reconnaître comme relation d'emploi standard ou régulier est une situation dans laquelle les travailleurs/euses sont employés pour une durée indéterminée en vertu d'un contrat d'emploi, ce que l'OIT définit comme suit :

Le mode traditionnel ou standard de relation d'emploi a depuis de nombreuses années été celui du travail à temps plein, en vertu d'un contrat d'emploi de durée indéterminée, auprès d'un seul employeur, protégé contre les licenciements injustifiés. [OIT Contrats de travail]



Il existe différents types de contrats d'emploi précaires, notamment:

- l'impartition, l'affermage ou la sous-traitance;
- la précarisation, la contractualisation ou les contrats de durée déterminée;
- le recours aux agences de placement ou aux marchés de main-d'œuvre seulement;
- l'embauche de travailleurs/euses temporaires ou occasionnels;
- l'utilisation abusive de l'emploi saisonnier, de la probation ou de l'apprentissage;
- le recours aux « travailleurs/euses autonomes » et aux entrepreneurs indépendants

Il ne s'agit là que d'une liste partielle des relations d'emploi qui peuvent être définies comme précaires. Il existe bien entendu de nombreuses autres expressions différentes dans les différentes langues utilisées dans le monde et qui ne se traduisent pas facilement.

Bien que ces pratiques d'emploi soient parfois dites « atypiques », « irrégulières », ou « non standard », la réalité est que ces pratiques se répandent si rapidement dans le secteur de l'alimentation et des boissons qu'elles y deviennent rapidement standard et typiques.

Le terme « précaire » est un vocable parapluie qui permet utilement de recouvrir un large éventail de relations d'emploi, depuis la sous-traitance jusqu'au travail occasionnel, saisonnier et temporaire, parce qu'il met l'accent sur le risque et l'insécurité auxquels sont confrontés/es les travailleurs/euses. Contrairement aux travailleurs/euses bénéficiant d'un emploi régulier ou standard, les travailleurs/euses embauchés par l'entremise d'une agence de placement ou d'un sous-traitant et les travailleurs/euses embauchés sur base occasionnelle, saisonnière ou temporaire font face à une incertitude constante à propos de leur salaire, de leurs heures de travail, de leurs équipes de travail ou de leurs affectations. Ils/elles ne savent jamais s'ils pourront continuer à travailler et pour quelle période. Les travailleurs/euses réembauchés/es annuellement sous des contrats de durée déterminée peuvent travailler pour le même employeur depuis dix ans sans jamais savoir si leur contrat sera renouvelé.

Travailleurs/euses à statut précaires

Dans ce manuel, nous regroupons toutes ces formes d'emploi sous le vocable « emploi précaire » ou « travail précaire ». Dans ce contexte, nous utilisons également l'expression « travailleurs/euses à statut précaire » pour décrire les travailleurs/euses soumis/ses à de tels arrangements. Ce n'est peut-être pas la meilleure façon de décrire les travailleurs/euses œuvrant dans de telles conditions, parce que dans certaines langues cela peut parfois donner l'impression que ce sont les travailleurs/euses plutôt que les pratiques de gestion qui présentent un certain risque! L'idée consiste toutefois à utiliser une expression qui décrit les conditions auxquelles sont confrontés/es ces travailleurs/euses – et qui puisse s'appliquer à la fois aux travailleurs/euses occasionnels, à contrat, temporaires, saisonniers/ères, embauchés/es en sous-traitance ou par l'entremise d'agences de placement... Lorsque nous verrons les exemples spécifiques dans les Parties II et III, nous utiliserons les termes appropriés à chaque situation.

Les ententes d'emploi précaire sont souvent caractérisées par la discrimination, les travailleurs/euses à statut précaire effectuant le même travail que les travailleurs/euses réguliers/ères pour un salaire moindre et des avantages non salariaux inférieurs ou inexistants. Ceci est particulièrement vrai lorsque la discrimination est fondée sur la race ou le sexe. Dans de nombreux pays, les travailleurs/euses à statut précaire dans le secteur de l'alimentation et des boissons sont des femmes ou des travailleurs/euses migrants/tes ou immigrants/tes.

On peut résumer comme suit les caractéristiques de l'emploi précaire:

- l'employeur peut mettre fin à l'emploi sans préavis ou avec un préavis minimal
- des heures de travail irrégulières ou un horaire intermittent
- les heures de travail sont imprévisibles ou peuvent être modifiées au gré de l'employeur
- le salaire est moins élevé que celui des travailleurs/euses réguliers/ères
- la rémunération des travailleurs/euses est instable ou incertaine, mettant le revenu à risque
- les tâches ou les fonctions des travailleurs/euses peuvent être modifiées au gré de l'employeur
- courte durée ou instabilité des contrats
- aucune entente implicite ou explicite d'emploi continu
- aucun accès ou accès limité aux avantages non salariaux, comme les congés de maladie payés, les congés parentaux, les congés de deuil; si des avantages sont consentis, ils sont inférieurs à ceux des employés/es réguliers/ères
- aucune possibilité ou possibilité limitée d'acquérir ou de conserver des compétences par l'éducation et la formation
- risque et exposition plus élevés aux conditions de travail dangereuses.



Dans la Partie II, nous examinerons de plus près différents exemples concrets de ces caractéristiques de l'emploi précaire, ce qui devrait vous permettre de mieux comprendre les conditions qui rendent ces formes d'emploi si « précaires » pour les travailleurs/euses.

Ces caractéristiques communes montrent également que, du point de vue de l'employeur, les travailleurs/euses à statut précaire sont non seulement une main-d'œuvre à bon marché, mais une main-d'œuvre « flexible ». Dans la plupart des cas, ces travailleurs/euses peuvent être embauchés/es rapidement et licenciés/es tout aussi rapidement. Ils/elles peuvent être affectés/es à des tâches différentes et déplacés/es d'un emploi à un autre, et leurs heures sont rarement fixes de sorte qu'il peut leur arriver de ne travailler que quelques heures à la fois ou de faire des heures supplémentaires sous-payées ou non payées. Cette flexibilité est l'une de raisons qui rendent l'emploi précaire – à l'augmentation de la flexibilité correspond une augmentation de l'incertitude, de l'insécurité et des risques pour les travailleurs/euses.

Bien que la flexibilité des travailleurs/euses à statut précaire donne à l'employeur un plus grand contrôle sur les travailleurs/euses, elle cache aussi la véritable nature de la relation d'emploi et permet aux employeurs d'échapper à leurs responsabilités. Comme nous le verrons dans les exemples de la Partie II, les employeurs qui embauchent des travailleurs/euses indirectement via des sous-traitants ou des agences de placement exercent un contrôle de gestion, y compris le pouvoir d'embaucher et de licencier, mais s'empressent de nier toute responsabilité à l'égard des conditions de salaire et d'avantages sociaux, les assurances, les blessures subies au travail, etc. le résultat : plus de contrôle, des coûts moindres et moins de responsabilités. C'est la formule de flexibilité appliquée par les employeurs.

Emploi précaire

L'emploi précaire est un emploi de qualité inférieure comportant différents facteurs susceptibles d'exposer l'employé à des risques de blessures, de maladie et/ou de pauvreté. Ces facteurs comprennent les bas salaires, une faible sécurité d'emploi, un contrôle limité sur les conditions prévalant dans le milieu de travail, peu de protection contre les risques pour la santé et la sécurité dans le milieu de travail et moins de possibilités de formation et de progression de carrière.

Rodgers, Gerry et Janine Rodgers, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales (Bureau international du travail), Genève, 1989; John Burgess Iain Campbell, *The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia*, Labour & Industry, Vol. 8, No. 3, avril 1998, p 5–21.

Si nous prenons cette définition et les caractéristiques communes de l'emploi précaire et examinons de près le secteur de l'alimentation et des boissons dans nos pays respectifs, nous verrons rapidement que cette pratique existe et qu'elle se répand. Peu de syndicalistes dans le secteur de l'alimentation et des boissons peuvent regarder leur milieu de travail et dire honnêtement qu'on n'y applique pas de pratiques d'emploi précaire. Certains/nés peuvent cependant dire : « Il y en avait, mais nous avons lutté et les avons éliminées ». Nous verrons ces exemples de réussites dans la Partie III.

Pourquoi cela se produit-il?

10

Pour la grande majorité des syndicalistes du secteur de l'alimentation et des boissons, il est clair que l'emploi précaire existe et qu'il prend de l'ampleur. Il peut se limiter actuellement à la cantine, à la sécurité, au nettoyage ou aux autres fonctions « auxiliaires » ou « accessoires ». Comme nous le verrons toutefois à la Partie III, ce n'est que le début – il s'étendra bientôt à tous ces emplois dont le syndicat considère qu'ils constituent le travail régulier de ses membres.

Si nous demandons pourquoi l'emploi précaire existe et pourquoi il est en croissance, nos collègues peuvent répondre par les questions suivantes :

- N'est-ce pas là une prérogative de la direction?
- N'est-ce pas une tendance mondiale?
- Est-ce que cela ne fait pas partie de ce qui permet à une entreprise de rester concurrentielle sur le marché mondial?
- N'est-ce pas dû à l'évolution des lois sur l'emploi?
- « Ces gens-là » (les femmes, les jeunes, les travailleurs/euses migrants/tes, les gens de race ou d'ethnie différente) ne préfèrent-ils pas des horaires de travail plus flexibles?

Dans la plupart des cas, ce ne sont pas de véritables questions, mais des excuses, tout simplement. À titre de syndicalistes, nous entendons souvent de telles excuses de gens qui préfèrent ne pas voir les problèmes dans le milieu de travail. C'est pourquoi nous examinerons d'abord les raisons le plus souvent invoquées par les employeurs pour justifier la croissance de l'emploi précaire dans le secteur de l'alimentation et des boissons. Ce sont les arguments que plusieurs syndicalistes ont entendus lorsque la direction tentait de justifier d'embauche de travailleurs/euses dans des conditions de travail précaire :



- **C'est à cause des fluctuations de la demande :**

- Ce sont les variations saisonnières;
- Dans notre industrie, la demande varie fortement, en particulier au fil des saisons. Il est donc nécessaire d'embaucher des travailleurs/euses lorsque la demande augmente, mais on ne peut leur accorder un emploi permanent parce qu'il n'y aura pas suffisamment de travail pour eux lorsque la demande diminuera et les coûts pour l'entreprise seraient trop élevés.

- **Nous devons augmenter notre efficacité et notre compétitivité :**

- Nos concurrents modifient leurs pratiques d'emploi, réduisant les coûts et augmentant l'efficacité. Nous devons faire la même chose pour survivre.
- Le siège social mesure notre rendement selon la productivité par employé et la taille de l'effectif; la sous-traitance nous permet de réduire l'effectif et d'augmenter la productivité par employé.

- **C'est la nouvelle façon de faire les choses :**

- C'est une tendance de l'industrie.
- C'est la nouvelle norme de l'industrie et nous devons nous y conformer.
- C'est une tendance mondiale, un effet de la mondialisation.
- C'est l'économie de marché moderne.
- C'est la voie de l'avenir.

- **Ce n'est rien de nouveau :**

- Nous avons toujours embauché du personnel supplémentaire temporaire et sous-traité les services auxiliaires.
- Nous avons toujours fait cela; ce n'est rien de nouveau.

- **Ce n'est qu'une mesure temporaire :**

- Nous traversons une période de changement/faisons face à des problèmes et nous devons embaucher du personnel supplémentaire pendant un certain temps.
- Ce n'est qu'une mesure temporaire pour nous permettre de traverser une période difficile.
- Nous sommes en période de démarrage et devons trouver nos repères. Dès que la situation sera stabilisée, nous régulariserons tous les emplois.

- o Nous faisons des essais pour voir si ces nouveaux arrangements peuvent fonctionner.
- o Nous n'avons rien décidé encore, ce n'est qu'une expérience.

- **Nous devons nous concentrer sur nos activités de base :**

- o Nous sous-traitons les activités non essentielles, les services auxiliaires, de manière à nous concentrer sur le renforcement de nos activités de base.
- o Les autres entreprises se spécialisent et sont en mesure d'offrir un service de meilleure qualité à meilleur coût.

- **Cela contribue à créer des petites entreprises et de nouveaux emplois :**

- o La sous-traitance supporte les petites entreprises.
- o La sous-traitance ouvre de nouvelles perspectives pour les petites et moyennes entreprises.
- o Par la sous-traitance et l'embauche de personnel supplémentaire, nous créons des emplois.
- o Nous créons des possibilités d'emploi pour les travailleurs/euses marginaux/nales et les sans emploi.

Ce ne sont là que quelques exemples, pour montrer que les directions disposent d'un large éventail d'arguments pour justifier l'augmentation du travail précaire. Ces différents arguments ont en commun la notion que ces nouveaux modes d'emploi sont à la fois nécessaires et inévitables – et donc irréversibles. Le message sous-jacent de la direction est celui-ci : « Il vaut mieux l'accepter parce que c'est bon pour nous tous, mais même si vous refusez de l'accepter, vous ne pourrez pas l'arrêter ».

Quelle est la véritable raison et qu'est-ce que cela signifie pour les syndicats?

Pour les syndicalistes, la réalité de l'emploi précaire est bien différente. Comme nous le verrons dans les exemples de la Partie II, les véritables raisons derrière l'augmentation du recours à l'emploi précaire tiennent à une stratégie agressive de la direction visant non seulement à réduire les coûts et à gagner un plus grand contrôle sur une main-d'œuvre moins coûteuse et plus flexible, mais aussi à affaiblir ou éliminer les syndicats.



- **Réduction des coûts :** Les travailleurs/euses à statut précaire reçoivent un salaire moindre et des avantages sociaux inférieurs, quand ils en reçoivent. Cela signifie également que les employeurs évitent les pensions, les taxes, les primes d'assurance et les autres obligations associées à l'emploi régulier. Le fait qu'une partie de la main-d'œuvre n'obtienne pas les salaires et les avantages sociaux négociés par le syndicat apparaît donc comme une économie substantielle.
- **Exploitation des failles :** Les employeurs exploitent souvent les failles dans les lois, les programmes d'emploi des gouvernements ou les programmes de sécurité sociale pour obtenir de la main-d'œuvre à bon marché. Cela comprend le recours abusif aux programmes d'apprentissage et de stage, dans le cadre desquels les travailleurs/euses employés/es comme apprentis/es ou stagiaires sont forcés d'effectuer le travail des employés/es réguliers/ères sans changement dans leur statut d'emploi ou leur rémunération.
- **Envoyer les « bons » signaux :** Après 25 années d'idéologie de libre marché et de déréglementation, nous voyons maintenant que les marchés financiers récompensent les entreprises qui réduisent leur main-d'œuvre de base. Dans l'ancien bloc soviétique, le projet « néolibéral » a été plus court mais d'autant plus intense! Une entreprise du secteur de l'alimentation et des boissons qui annonce des suppressions d'emplois importantes est immédiatement récompensée par une hausse du cours de ses actions, comme si les réductions de main-d'œuvre constituaient sa principale activité commerciale! Au sein d'une même entreprise, le rendement de chaque établissement est souvent mesuré par les réductions d'effectif. Ces coupures dans l'effectif régulier renforcent le rendement sur papier : la productivité par employé/e augmente du simple fait qu'il y a moins de personnel.
- **Ce n'est que le début :** L'introduction des arrangements de travail précaire dans les services auxiliaires comme la cantine, la sécurité, le nettoyage et le transport n'est souvent que le début d'un plan plus ambitieux visant le remplacement des travailleurs/euses réguliers/ères dans les activités de base de l'entreprise par des travailleurs/euses à statut précaire.
- **Exploitation des limites juridiques à la liberté d'association :** Dans plusieurs pays, les lois du travail refusent aux travailleurs/euses à statut précaire le droit à l'adhésion syndicale et à négociation collective. L'affaiblissement des syndicats et de leur pouvoir de négociation est en fait l'un des motifs les plus importants pour lesquels les employeurs mettent en place des modes d'emploi précaire : plus le nombre de travailleurs/euses à statut précaire est élevé, plus le taux de syndicalisation dans l'ensemble de l'effectif est bas. En augmentant le nombre de travailleurs/euses à statut précaire, l'employeur peut donc affaiblir le syndicat, ce qui ouvre la voie à d'autres réductions de coût et à une plus grande flexibilité.



Le recours accru à l'emploi précaire comme outil pour affaiblir/briser les syndicats constitue une stratégie politique consciente de la part des employeurs. C'est une question de pouvoir dans le milieu de travail.

- **Flexibilité maximale :** Les employeurs souhaitent maximiser la capacité de l'entreprise de répondre aux fluctuations du marché avec un minimum de frais fixes. Les systèmes de production flexibles ou « frugaux » comme la production juste à temps (JAT) ou à « stocks zéro » imposent de conserver une main-d'œuvre de base réduite et un large bassin de travailleurs/euses de réserve (ou à statut précaire) à qui l'entreprise peut faire appel lorsqu'elle en a besoin, et qu'elle peut abandonner lorsqu'elle n'en a pas besoin. Un élément essentiel de cette flexibilité réside dans le fait de ne pas avoir à négocier avec le syndicat les embauches et les mises à pied et d'être en mesure de réaffecter les travailleurs/euses, de les renvoyer à la maison après quelques heures ou de les obliger à faire des heures supplémentaires sans avoir à se préoccuper du syndicat, de la convention collective ou des lois du travail.
- **Diviser pour mieux régner :** Comme nous l'avons vu dans les caractéristiques de base de l'emploi précaire, la discrimination et l'inégalité fondées sur le refus d'accorder des droits aux travailleurs/euses à statut précaire sont un élément essentiel de la stratégie des entreprises. Puisque ces travailleurs/euses n'ont pas le droit d'adhérer au syndicat, la discrimination et l'inégalité deviennent encore plus marquées, ce qui contribue efficacement à diviser les travailleurs/euses et à affaiblir leur pouvoir collectif de contester les décisions de la direction.



- **Diminuer la densité syndicale et affaiblir le pouvoir de négocier :** Comme nous l'avons déjà fait remarquer, l'une des principales raisons qui motivent le recours à l'emploi précaire tient à l'augmentation du nombre de travailleurs/euses non syndiqués/es. Il en résulte que la densité syndicale (le pourcentage de



travailleurs/euses syndiqués/es dans un milieu de travail) diminue, ce qui contribue à affaiblir le pouvoir de négociation de l'organisation syndicale. Si le nombre de travailleurs/euses à statut précaire augmente à un point tel que les employés réguliers qui sont membres du syndicat deviennent minoritaires dans le milieu de travail, le pouvoir de négociation du syndicat peut être très sérieusement affaibli. Les membres du syndicat constatent alors qu'il devient de plus en plus difficile de défendre leur sécurité d'emploi et leurs conditions de travail, et qu'ils peuvent se retrouver avec les mêmes salaires, les mêmes avantages sociaux inférieurs aux normes et la même insécurité que les travailleurs/euses à statut précaire.

- **Briseurs de grève et pratiques antisyndicales :** En bout de ligne, les pratiques d'emploi précaire sont utilisées par les employeurs pour briser les grèves et les syndicats. En remplaçant les travailleurs/euses en grève par des travailleurs/euses à statut précaire, ou en déclarant un lock-out et en faisant appel à des travailleurs/euses à statut précaire, les employeurs ont utilisé efficacement les pratiques d'emploi précaire comme puissant outil antisyndical. Il ne s'agit pas d'un résultat secondaire ou accessoire du recours à l'emploi précaire; c'est en fait l'un des principaux objectifs de l'emploi précaire comme stratégie de gestion. Le recours accru à l'emploi précaire comme outil pour affaiblir/briser les syndicats constitue une stratégie politique consciente de la part des employeurs. C'est une question de pouvoir dans le milieu de travail. Pour cette raison, il s'agit d'un enjeu crucial pour l'ensemble du mouvement syndical.

Augmentation du déficit du travail décent

Selon l'organisation internationale du travail (OIT), le programme du travail décent implique de « promouvoir les possibilités, pour les femmes et les hommes, d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le travail décent est le point de convergence des quatre objectifs stratégiques, à savoir les droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social ».

Si nous comparons cela aux caractéristiques communes du travail précaire et aux véritables raisons pour lesquelles les employeurs font appel aux modes d'emploi précaire, nous constatons qu'il y a là une opposition totale. Tout élargissement du recours à l'emploi précaire dans le secteur de l'alimentation et des boissons dans n'importe quel pays revient à augmenter le déficit du travail décent et nous éloigne des objectifs énoncés dans le programme de l'OIT sur le travail décent.

Fabriquer l'insécurité chez Nestlé

16

Dans cette section, nous examinerons des exemples concrets d'emploi précaire tirés de l'expérience des syndicats de Nestlé. Ces exemples illustrent de quelle façon la précarisation peut débiter, comment elle s'étend, évolue et se répand, et ce qui se passe lorsque les organisations syndicales ne parviennent pas à résister efficacement au processus. Nous examinerons également le recours à la sous-traitance comme stratégie visant à affaiblir la capacité syndicale d'organiser, de mobiliser et de négocier. Dans ces situations, la dilution régulière de la force des syndicats par la sous-traitance sert de solution de rechange « plus douce » à des formes plus agressives de lutte antisyndicale, avec des résultats similaires: augmenter le contrôle de la direction aux dépens des travailleurs/euses et de leurs syndicats.

Nouvelles acquisitions et sous-traitance préemptive

Avec l'ouverture des marchés et la libéralisation de l'investissement étranger en Europe centrale et orientale au cours des années 90, Nestlé s'est installée, a fait des acquisitions, sous-traité et consolidé. L'un de ses premiers gestes après l'acquisition d'usines en Hongrie en 1991 a été de sous-traiter les services d'uniformes et de cantine. Le personnel de ces services a continué de travailler dans l'usine mais pour un nouvel employeur. Ce modèle a été suivi dans d'autres usines de Nestlé dans la région.

Avant d'acquérir la chocolaterie Svitoch de Lviv (Ukraine) en 1998, Nestlé a négocié, dans le cadre de l'accord d'investissement, la sous-traitance de différents services et départements jusque là gérés à l'interne. Le transport et l'entretien ont été immédiatement donnés en sous-traitance, tandis que les services de production et d'entretien des immeubles ainsi que le personnel de bureau étaient pris en charge par Nestlé.

Dans le cadre de la consolidation de son investissement, Nestlé a entrepris « d'optimiser » les niveaux de dotation en réduisant le nombre d'employés/es permanents/tes et en transférant ses employés/es saisonniers à une agence de main-d'oeuvre appelée NOOSFERA, qui fait la



promotion de ses services en affirmant sur son site Web que « les travailleurs/euses peuvent être remplacés/es ou congédiés sur simple demande de la part du client » (www.noosfera.com.ua). Chaque jour, on retrouve quelques 50 travailleurs/euses provenant de NOOSFERA parmi les 1 200 travailleurs/euses de l'usine. Au cours de 2005, quelques 800 travailleurs/euses sous contrat avec NOOSFERA ont travaillé à l'usine.

Nestlé prétend « acheter des services et non embaucher des travailleurs/euses ». En vérité, les travailleurs/euses embauchés via NOOSFERA effectuent les mêmes tâches que les employés réguliers de Nestlé, mais avec un salaire et des avantages sociaux moins élevés et aucune sécurité d'emploi. Leur seule garantie est de savoir qu'ils/elles sont là aujourd'hui, et qu'ils/elles ne le seront peut-être plus demain. [L'insécurité a été institutionnalisée et est devenue un outil de contrôle pour la direction.](#)

Lorsque Nestlé a acheté l'usine de Timashevsk (Russie) en 1998, elle a offert aux travailleurs/euses des contrats à durée déterminée en échange d'une compensation financière. Plusieurs travailleurs/euses ont accepté l'offre de la société, de telle sorte qu'en juillet 2005, près de 70 pour cent des employés/es de l'usine avaient des contrats à durée déterminée, même s'ils travaillaient pour la société depuis plusieurs années sans interruption. Jusqu'à 2004, la durée de ces contrats était habituellement d'une année. Depuis ce temps, la société accorde des contrats qui vont de quelques mois à quelques semaines, selon la demande. Nestlé prend bien soin de respecter la loi en maintenant les écarts requis entre les contrats, durant lesquels les travailleurs/euses sont renvoyés devant l'agence d'emploi de l'État. Durant les périodes de conflit entre la direction et le syndicat, les travailleurs/euses temporaires ont été menacés de non renouvellement de leurs contrats en cas d'appui au syndicat. [Dans ces cas, l'acquisition d'une nouvelle usine s'est accompagnée de l'introduction d'une précarisation à grande échelle afin d'affaiblir à l'avance la résistance potentielle à l'imposition d'un nouveau régime de gestion. La sécurité d'emploi a été progressivement éliminée afin de susciter la dépendance et d'affaiblir le soutien au syndicat et son pouvoir de négociation.](#)

Précarisation progressive et sous-traitance

L'embauche de travailleurs/euses sous des conditions d'emploi précaire est souvent un processus graduel. Il peut sembler soudain, surtout lorsque vous regardez autour de vous et constatez que beaucoup des gens qui vous entourent ne sont pas des employés réguliers et ne sont pas membres du syndicat. Il se peut qu'ils portent un uniforme différent, ou l'uniforme d'une agence de placement, ou qu'ils aient des heures et des horaires de travail irréguliers. Bon nombre de syndicalistes ne commencent à saisir l'ampleur de l'emploi précaire que lorsqu'ils commencent à tenter de vérifier qui sont tous ces gens nouveaux. C'est alors un choc.

Mais l'embauche croissante de travailleurs/euses à statut précaire est rarement un changement soudain et dramatique au sein d'une entreprise. Il s'agit habituellement d'un processus graduel, progressif et qui s'accélère lorsqu'un certain niveau d'emploi précaire est atteint. L'une des façons les plus simples de lancer ce processus de précarisation progressive passe par l'embauche de travailleurs/euses « saisonniers/ères » qui commencent à apparaître de façon plus régulière, et éventuellement tous les mois.

18

Les quatre saisons – en une seule journée!

En Malaisie, une usine de Nestlé fabricant les friandises Milo, Kit Kat, Smarties et d'autres produits de confiserie a commencé à embaucher des travailleurs/euses temporaires et contractuels/lles sur une base « saisonnière ». En 2001, par exemple, des travailleurs/euses temporaires et contractuels/lles ont été embauchés/es durant les mois chauds de juillet, août et septembre. L'année suivante, ces travailleurs/euses ont été embauchés chaque mois de août à décembre. En 2003, travailleurs/euses temporaires et contractuels/lles ont été embauchés/es durant TOUS les mois de l'année! En fait, il y avait tellement de travailleurs/euses temporaires et contractuels/lles dans l'usine qu'il semblait que les quatre saisons se produisaient en une journée tous les jours chez Nestlé!

De la même façon, à l'usine de confiserie de Sofia, en Bulgarie, un pourcentage très élevé des travailleurs/euses sont employés/es en vertu de contrats temporaires (un an ou moins). À l'été 2005, (l'été est la saison morte du chocolat), plus de 34 pour cent de l'effectif de l'un des syndicats était formé de travailleurs/euses temporaires effectuant exactement les mêmes tâches que le personnel permanent sur une base annuelle. En Hongrie, on trouve des travailleurs/euses « saisonniers/ères » en tout temps de l'année sur les chaînes d'emballage du café.

Ceci montre bien que l'embauche de travailleurs/euses supplémentaires en raison d'une demande « saisonnière » plus élevée marque souvent le début d'une utilisation continue de travailleurs/euses à statut précaire pour remplacer les travailleurs/euses réguliers/ères. D'abord justifiée



comme un besoin « saisonnier », le recours à l'emploi précaire devient un élément intégral de la stratégie d'emploi de l'entreprise. Comme ce fut le cas à Timashevsk, où des contrats temporaires ont remplacé les contrats permanents sans motifs apparents reliés aux impératifs de production. Cela constitue un exemple de recours abusif aux contrats à durée déterminée, par lesquels la direction s'assure d'une main d'œuvre stable mais flexible, et dans laquelle les travailleurs/euses ont une forme d'emploi continu sans les salaires, les avantages sociaux et la sécurité associés à l'emploi permanent. Une autre forme de pratique abusive consiste à placer les employés/es...

En attente

À l'usine Nestlé de Cagayan de Oro, aux Philippines, vingt travailleurs/euses contractuels/lles sont « en attente » à l'usine tous les jours – en cas d'absence de travailleurs/euses réguliers/ères ou de surplus de travail. Leur contrat prévoit que ces travailleurs/euses ne sont pas payés/es s'ils ne travaillent pas; ils sont payés s'ils doivent effectuer un travail, sinon ils/elles sont renvoyés/es à la maison après une heure d'attente sans salaire ou indemnité s'il n'y a pas de travail pour eux/elles. La société n'encourt ainsi aucune responsabilité, la totalité des coûts et du risque étant assumée par les travailleurs/euses – ce qui est la véritable définition de la précarité.

La « transition » permanente

Dans une usine de céréales du Portugal, Nestlé emploie régulièrement des travailleurs/euses sous une variété de contrats d'emploi précaire en leur versant la moitié du salaire des travailleurs/euses réguliers/ères : il y a des travailleurs/euses embauchés directement sous des contrats de durée déterminée à la production, des travailleurs/euses provenant d'agences de placement à l'emballage et aux services alimentaires ainsi que de supposés travailleurs autonomes. En 2005, Nestlé Portugal a justifié l'embauche de travailleurs/euses temporaires par son intention d'impartir les services alimentaires et par « la nécessité d'assurer la production tandis que se poursuivait la recherche d'un co-emballer adéquat ». Ce processus incluait « une analyse détaillée et un examen attentif des propositions présentées, notamment à l'égard de la salubrité des aliments ». La durée de cet examen a été prolongée de six mois à un an durant 2005, tout comme la durée des contrats, qui ont été renouvelés en raison de cette décision. En parallèle, des travailleurs/euses ont été embauchés avec des contrats de durée déterminée dans d'autres services, « afin de garantir la flexibilité nécessaire à la mise en œuvre du plan de réorganisation... » ou « de former les opérateurs/trices aux différentes étapes du processus de production, afin d'assurer leur flexibilité opérationnelle ». Ainsi, pendant que les plans de réorganisation ou d'impartition de la production sont mis en œuvre et que les employés/es sont préparés/es à exécuter des tâches multiples, on fait appel à des travailleurs/euses contractuels/lles dans le but de préparer la voie à l'élimination des emplois.

Comme nous l'avons vu dans la Partie I, les employeurs sont brillants lorsqu'il s'agit d'exploiter les lois ou les faiblesses de celles-ci à leur propre avantage. En Allemagne, Nestlé a réussi une transition sans heurts en confiant le service de la paie, auparavant assuré par des employés syndiqués, à une nouvelle entreprise dont le personnel, non syndiqué, bénéficie de conditions de salaire et d'avantages sociaux inférieurs, contournant ainsi la réglementation du travail sur l'application des conventions collectives. En 2005, les services locaux responsables de la paie dans les usines ont été éliminés et la fonction centralisée. Tous/tes les employés/es affectés/es à la paie chez Nestlé en Allemagne ont perdu leur emploi pendant que Nestlé créait une nouvelle entreprise avec de nouveaux/elles employés/es recevant un salaire moins élevé que celui versé aux employés/es de Nestlé et travaillant un plus grand nombre d'heures chaque semaine.

20

Nestlé sait également profiter de la faiblesse des organisations syndicales, comme elle l'a démontré au Pérou. Dans ce pays, Nestlé a profité de l'affaiblissement du mouvement syndical en ayant recours à la menace de la sous-traitance pour atteindre ses objectifs de réduction des coûts et d'élimination du syndicat. Quand Nestlé a annoncé en mai 2005 son intention de confier son centre de distribution à un sous-traitant, le syndicat a tenté de négocier afin de sauver des emplois internes chez Nestlé. Nestlé a accepté de ne pas sous-traiter la distribution, au prix d'une réduction du nombre d'employés/es (y compris des membres et des dirigeants/tes du syndicat) et d'une baisse de salaire pour les employés/es restants/tes.

L'employeur disparu

L'usine Nestlé de Kejayan, en Indonésie, compte 521 employés/es permanents/tes, dont 200 « superviseurs/euses » n'ayant pas droit de se syndiquer. Il reste donc 354 travailleurs/euses réguliers/ères membres du syndicat. Quelques 500 travailleurs/euses à statut précaire, la plupart embauchés/es par l'entremise d'agences de placement, travaillent aux côtés des employés/es permanents/tes. Une agence du nom d'ARECO fournit les travailleurs/euses du service de livraison, alors que les travailleurs/euses de la chaîne de production proviennent de l'agence ARINA. La situation est à peu près comme suit :

- ARECO – travailleurs/euses des services de livraison
- ARINA – travailleurs/euses de production
- SECURIOR – gardiens de sécurité
- PAN BAKTI – personnel de la cantine
- VELLA et DINOYO – camionneurs, conducteurs de chariots élévateurs

L'entretien de la machinerie, des immeubles et de l'appareillage électrique est également assuré par des sous-traitants. Ces agences fournissent du personnel à l'usine de Nestlé, versent les salaires et établissent des contrats avec les travailleurs/euses, de sorte qu'il n'y a aucun lien d'emploi entre Nestlé et ces travailleurs/euses. Cela signifie qu'en tout temps, jusqu'à 50 pour cent des travailleurs/euses présents/tes dans l'usine ne sont pas des employés/es de Nestlé! C'est du moins ce que prétend la société. La direction de l'usine prend cependant toutes les décisions à l'égard de leur travail et peut les congédier – ce qui correspond précisément aux prérogatives d'un employeur! En réalité, les différences sont bien simples : les travailleurs/euses embauchés/es par l'entremise des agences n'ont pas le droit à la représentation syndicale et ne sont pas couverts/tes par la convention collective, reçoivent un salaire moins élevé (sur lequel l'agence prélève ses profits et ses honoraires), ont moins d'avantages sociaux et ne savent pas s'ils/elles auront encore un emploi d'une semaine à l'autre. Pourtant, ces travailleurs/euses travaillent côte à côte avec les travailleurs/euses de Nestlé, fabricant les produits qui font de Nestlé la plus grande entreprise alimentaire au monde!

La situation est la même en Hongrie, où Nestlé, dans le but de « répondre de façon plus souple aux besoins du marché », emploie environ 360 travailleurs/euses contractuels/lles en plus des 700 employés/es permanents/tes. Ces travailleurs/euses ne sont pas couverts/tes par la convention collective, non plus que par aucune politique interne de Nestlé (notamment, la Politique de Nestlé sur les ressources humaines). Ces travailleurs/euses sont embauchés/es pour des périodes de un à trois mois (contrats renouvelables) et disposent même d'un bureau dans l'usine, avec un personnel administratif chargé des questions administratives et de ressources humaines.

Ingrédients sur l'emballage Nestlé



Personnel à statut précaire, temporaire sous contrat de durée déterminée, sans pension de retraite ou avantages sociaux; main-d'œuvre à bas prix, sans sécurité d'emploi, fournie par des agences de placement; responsabilités d'employeur dissimulées sous plusieurs couches d'impartition et de sous-traitance; sécurité d'emploi balayée; syndicats brisés et broyés. Peut aussi contenir des traces de travailleurs/euses à statut précaire sans contrat.

Comparaison des conditions de travail des travailleurs/euses permanents/tes et à statut précaire

Prenons l'exemple de l'usine Nestlé de Cagayan de Oro aux Philippines. Si nous comparons les salaires et les avantages sociaux des employés/es permanents/tes, selon la convention collective, à ceux des travailleurs/euses employés/es en vertu d'un contrat de main-d'œuvre (une forme de sous-traitance), nous obtenons une meilleure idée de ce qui rend l'emploi précaire si injuste.

Pour les heures supplémentaires, les travailleurs/euses permanents/tes reçoivent 150 pour cent de leur salaire, tandis que les travailleurs/euses embauchés par l'entremise de COFIPAC reçoivent leur salaire régulier majoré de 30 pour cent et ceux/celles embauchés par l'entremise de Sansmate Manpower Services ne reçoivent aucune rémunération additionnelle pour les heures supplémentaires. En outre, les travailleurs/euses permanents/tes qui font plus de quatre heures de temps supplémentaire reçoivent une allocation de repas, à laquelle n'ont pas droit les travailleurs/euses embauchés par Nestlé par l'entremise de COFIPAC ou de Sansmate. Enfin, les employés/es réguliers/ères ont droit à un congé annuel payé de 18 jours, alors que les travailleurs/euses de COFIPAC ont droit à cinq jours (le minimum légal) et que ceux/celles de Sansmate n'ont pas droit à un congé annuel.

Les employés/es réguliers/ères ont droit à un congé de deuil, un congé d'urgence, un congé de maternité, alors que les employés/es embauchés par l'entremise de COFIPAC et de Sansmate n'ont droit à aucun congé. La même situation s'applique dans le cas des prestations de santé et d'assurance.

Les inégalités sont encore plus apparentes lorsque l'on compare les salaires que reçoivent les travailleurs/euses effectuant le même travail. Prenons par exemple les données salariales pour l'an 2000 – dont nous disposons parce que Nestlé, COFIPAC et Sansmate ont dû présenter leurs registres salariaux devant le tribunal à la suite d'une plainte déposée par le syndicat. À titre d'employé/e de Nestlé protégé par la convention collective, un/e employé/e régulier/ère de Classe IV travaillant sur la chaîne de production reçoit en moyenne 800 pesos par jour (avec un minimum de 500 pesos). En contraste, les travailleurs/euses de Nestlé payés par l'entremise de COFIPAC reçoivent en moyenne 180 pesos seulement par jour, et ceux de Sansmate en moyenne 166 pesos par jour. Même si les travailleurs/euses réguliers/ères recevaient le salaire **minimum** de 500 pesos par jour, cela resterait 2,7 fois plus élevé que le salaire moyen des travailleurs/euses embauchés par l'entremise de COFIPAC et 3 fois plus que celui des travailleurs/euses embauchés par l'entremise de Sansmate, **même s'ils font exactement le même travail** – remplir et emballer des sachets de café instantané Nescafé.

En plus du café instantané, Nestlé produit de l'insécurité et de l'incertitude instantanées. Les travailleurs/euses embauchés par l'entremise de COFIPAC et Sansmate sont inquiets/ètes parce qu'ils/elles ne savent jamais d'une semaine à l'autre s'ils/elles travailleront suffisamment d'heures, et parce qu'ils/elles savent que peu importe leur ancienneté auprès de COFIPAC ou de Sansmate, ils/elles ne seront jamais assurés/es de leur emploi d'un mois à l'autre.

Assaut contre l'adhésion à un syndicat

En Indonésie, Nestlé utilise un si grand nombre de pratiques d'emploi précaire que le nombre combiné de personnes employées en vertu de telles pratiques dépasse le nombre total d'employés/es réguliers/ères.

Le tableau ci-dessous présente la situation en juin 2000, avec le nombre de travailleurs/euses réguliers/ères, le nombre de membres du syndicat et le nombre moyen d'employés/es à statut précaire dans trois usines et un entrepôt en Indonésie.

Usine/ lieude travail	Réguliers	Membres du syndicat	Journaliers	Contractuels	Agences	TOTAL
Kejayan	521	354	0	0	500	1021
Gempol (entrepôt)	117	84	0	0	312	429
Cikupa	198	153	100	0	52	350
Panjang	170	117	70	90	170	500
TOTAL	1006	708	170	90	1034	2300

Les employés/es réguliers/ères ne comptent que pour 44 pour cent de l'effectif total employé directement ou indirectement à la production et à l'entreposage des produits de Nestlé en Indonésie. Par ailleurs, comme un grand nombre de ces employés/es réguliers/ères ne peuvent adhérer au syndicat parce qu'on leur a conféré un titre de « superviseur » (même s'ils/elles font le même travail que les membres du syndicat), l'effectif syndical ne représente que 30 pour cent de la main-d'œuvre totale de Nestlé, même en excluant le personnel de vente!

Dans tous ces cas, la sous-traitance et l'embauche de travailleurs/euses occasionnels/lles, de travailleurs/euses à contrats de durée déterminée et d'embauche par l'entremise d'agences de placement temporaire ont entraîné une chute dramatique de l'effectif syndiqué, avec comme corollaire une baisse du pouvoir de négociation. Pour cette raison, il est urgent que les syndicats se penchent sur la question avant que l'équilibre des forces ne penche encore davantage en faveur de l'entreprise.



Dans la plupart des cas..., la direction veut accélérer ce processus de précarisation afin de réduire les coûts, d'abolir les avantages sociaux et d'affaiblir le syndicat.

24

Dans certains cas, l'assaut contre le syndicat se traduit par la fermeture de l'établissement et sa relocalisation dans un pays proche où les travailleurs/euses réguliers/ères sont remplacés par des travailleurs/euses à statut précaire. C'est ainsi par exemple qu'au début de 2005, Nestlé Nordic a annoncé la fermeture de son usine de crème glacée en Suède et le transfert de la production au Danemark. En Suède, 60 pour cent du personnel de vente est employé directement par Nestlé alors que le reste est employé par des « franchisés ». Au Danemark, la totalité des ventes est confiée à des « franchisés » (en impartition). Durant les négociations sur la relocalisation, la direction de Nestlé a admis son intention de revoir la structure de coût de son organisation de vente dans le but de réaliser des économies additionnelles – fort probablement en augmentant le poids relatif des « franchisés » en Suède, où le syndicat des employés/es de commerce venait tout juste de renégocier la convention collective des camionneurs-livreurs de crème glacée employés directement par Nestlé. À la question de savoir si le « franchisage » signifiait la transformation des employés/es de Nestlé en entrepreneurs indépendants, Nestlé a répondu par l'affirmative!

Lorsque la retraite anticipée ouvre la voie à de nouvelles formes d'emploi précaire

Le recours à des travailleurs/euses à statut précaire pour remplacer les employés/es qui prennent leur retraite est une autre source importante de précarisation et de soustraction. Lorsque des employés/es permanents/tes prennent leur retraite, quittant leur emploi et le syndicat, les personnes qui les remplacent se voient souvent refuser le même salaire et les mêmes avantages sociaux et, bien entendu, le droit d'adhérer au syndicat. Parfois, la société justifie sa position en disant que les postes libérés par les retraités/es ont « changé » ou font l'objet d'une « réorganisation ». Dans d'autres cas, la direction abolit tout simplement le poste et le remplace par un autre poste – le même travail, ou PLUS de travail, pour un salaire moindre et des avantages sociaux limités.

En remplaçant les employés/es réguliers/ères au fur et à mesure des départs à la retraite, la direction peut lentement mettre en place un tout nouvel ensemble de modes d'organisation du travail fondés sur l'emploi précaire. Dans la plupart des cas cependant, la direction veut accélérer ce processus de précarisation afin de réduire les coûts, d'abolir les avantages sociaux et d'affaiblir le syndicat. C'est là qu'entre en jeu la retraite anticipée. Les travailleurs/euses prenant une retraite anticipée quittent l'entreprise, remplacés par des travailleurs/euses à statut précaire.

La direction des entreprises du secteur de l'alimentation et des boissons a souvent recours à une stratégie visant à accélérer la destruction des emplois réguliers en encourageant les travailleurs/euses réguliers/ères à prendre une retraite anticipée – et à laisser derrière eux/elles un emploi très différent pour les personnes qui les remplaceront. Parfois, les mesures d'encouragement à la retraite anticipée sont très intéressantes, et plusieurs membres du syndicat – incluant des membres de la direction syndicale – s'en prévalent. Pour la société, le coût de ces « généreux » programmes de retraite anticipée est compensé par les fortes économies à long terme découlant de la baisse des salaires et des avantages sociaux et de l'affaiblissement des syndicats. En ce sens, les sommes dépensées pour rendre la retraite anticipée plus attrayante pour les travailleurs/euses représentent en fait un investissement dans un milieu de travail futur à faible coût, flexible, sans syndicat et sans sécurité d'emploi.

Dans certains cas, les entreprises vont encore plus loin pour inciter les travailleurs/euses à se prévaloir des offres de retraite anticipée. La direction peut faire savoir aux travailleurs/euses qui ne veulent pas se prévaloir de la retraite anticipée que la prochaine offre sera moins généreuses, et ainsi de suite pour les suivantes, de telle sorte que les derniers/ères à partir recevront beaucoup moins d'argent. De cette façon, la direction tente d'amener les employés/es à accepter la première offre de retraite anticipée, accélérant ainsi le processus de départs – et l'entrée des nouveaux travailleurs/euses à statut précaire.



Vous aurez votre salaire dès que je me rappellerai où nous avons sous-traité le service paie.

Les gestionnaires et les superviseurs font des pressions accrues sur les travailleurs/euses ciblés/es par ces programmes, suscitant un climat de stress qui les incite à se porter « volontaires ». Ces pressions ont souvent des motivations politiques. Les dirigeants/tes, les délégués/es et les militants/tes syndicaux/cales font souvent l'objet de pressions énormes pour accepter le programme, par l'imposition de pénalités et de mesures disciplinaires pour des erreurs minimales, ce qui crée une atmosphère négative et les pousse à partir. En créant des conditions qui forcent les membres et les dirigeants/tes du syndicat à accepter involontairement de prendre une « retraite anticipée volontaire », la direction obtient une double victoire – le syndicat est affaibli et la voie est ouverte pour la réorganisation et la réduction de coûts. Les nouveaux travailleurs/euses qui remplacent les retraités volontaires n'obtiendront jamais le salaire et les avantages sociaux des retraités/es qu'ils/elles remplacent et se verront systématiquement refuser le droit à la représentation syndicale ainsi que les avantages et la protection que leur assurerait une convention collective négociée avec le syndicat.

Que les travailleurs/euses réguliers/ères choisissent volontairement de se prévaloir d'une offre de retraite anticipée généreuse ou qu'ils/elles soient forcés/es de le faire, le résultat est le même. Comme nous l'avons dit, les retraités/es sont souvent remplacés/es par des travailleurs/euses à statut précaire. Ainsi, au fur et à mesure que les employés/es réguliers/ères prennent une retraite anticipée, l'effectif subit une transformation radicale – une plus grande précarisation, davantage d'impartition et de sous-traitance, faisant en sorte que les travailleurs/euses réguliers/ères qui restent sont rapidement mis/ses en minorité.

Chez Nestlé Philippines, les programmes de retraite anticipée, le transfert unilatéral de syndiqués/es à des postes « exclus » et la promotion de membres du syndicats à des postes dits de « supervision » (sans aucun changement réel dans les attributions de l'employé/e) ont été largement utilisés afin de réduire de façon draconienne le nombre d'employés/es réguliers/ères dans le secteur des ventes et du travail de bureau. Les employés/es qui prennent une retraite normale ou une retraite anticipée (ainsi que les membres retirés/es unilatéralement de l'unité de négociation par la direction) sont remplacés par des travailleurs/euses à statut précaire ou à contrat de durée déterminée et par des sous-traitants externes. À la suite de ces mesures, l'effectif de MELO (Magnolia Employees Labour Organization) est passé de 270 membres en 1996 à 90 en 2005. La société fait appel à des agences de placement temporaire pour combler la quasi-totalité des postes vacants, en production comme dans les bureaux de ventes. Les travailleurs/euses embauchés par l'entremise de ces agences sont affectés à tous les postes normalement occupés par des employés/es réguliers/ères, et une partie importante de l'effectif est maintenant composée de contractuels/lles. Ces travailleurs/euses ne sont pas autorisés à travailler durant plus de cinq mois, puisqu'ils/elles pourraient alors obtenir leur permanence en raison des dispositions des lois du travail; de même, ils/elles ne sont jamais rappelés, peu importe la qualité de leur travail, parce qu'ils/elles pourraient alors accumuler le nombre de



mois (période de six mois) leur ouvrant droit à la permanence en vertu de la loi. Ces contractuels/lles sont donc remplacés par d'autres travailleurs/euses n'ayant jamais travaillé dans une autre usine de Nestlé. Des mesures de sous-traitance similaire ont fait en sorte qu'UNPESO (Southern sales force Union of Nestlé Employees – Cebu, Davao and Cagayan de Oro Sales Offices) ne comptait plus que 30 membres en juin 2005.

Aux Philippines, l'effectif combiné de CFNU (Council of Filipino Nestlé Unions) est passé de 1 800 en 2001 à 995 en août 2005. Le programme de retraite anticipée est le principal motif de cette baisse, les retraités/es étant remplacés/es par des travailleurs/euses semi-permanents/tes inadmissible à l'adhésion syndicale. Un deuxième motif réside dans le changement des titres d'emploi et la « promotion » de membres du syndicat à des postes de supervision non couverts par la convention collective.

Comme nous l'avons vu dans la Partie I, l'une des principales raisons de la hausse des modes d'emploi précaire est la décision consciente des directions d'entreprises d'exploiter les lois qui empêchent les travailleurs/euses à statut précaire d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement. Dans plusieurs pays, les lois refusent aux travailleurs/euses à statut précaire le droit d'adhérer à un syndicat et le droit à la négociation collective.

Le recours délibéré à ces lois par les employeurs est bien démontré par le fait que chaque fois que des syndicats ont voulu organiser les travailleurs/euses à statut précaire et lutter pour leurs droits et leurs intérêts, les employeurs ont répondu que le syndicat n'avait aucun droit légal de représenter ces travailleurs/euses! Il s'agit d'un argument juridique que les employeurs peuvent utiliser en raison des lois actuelles, qui restreignent les droits des travailleurs/euses à statut précaire. Mais comme nous le verrons dans la Partie III, plutôt que d'accepter cet argument juridique, des syndicats ont à la fois combattu les tentatives des employeurs de s'abriter derrière ces lois et lutté pour des réformes juridiques visant à abolir ces restrictions et ainsi retirer l'un des principaux attraits de l'emploi précaire.

La lutte

28

Dans cette section, nous verrons différents exemples de stratégies d'organisation ayant permis à des organisations syndicales de lutter avec succès contre la précarisation. Ces exemples sont tirés directement de l'expérience des luttes syndicales dans le secteur de l'alimentation et des boissons dans différents pays du monde, nous donnant des indices importants non seulement sur les stratégies et les tactiques utilisées pour lutter contre la sous-traitance et la précarisation mais aussi sur les principes sur lesquels ces luttes ont été menées et gagnées.

Refermer l'écart de la précarisation

Dans la lutte contre la précarisation, la sous-traitance et les autres pratiques d'emploi précaire, les organisations syndicales doivent souvent commencer par de petites mesures concrètes. Ces mesures peuvent comprendre des efforts visant à refermer l'écart entre les travailleurs/euses à statut précaire et les membres du syndicat, notamment l'écart au plan des salaires et des avantages sociaux.

À l'usine Coca-Cola de Bangalore, dans le sud de l'Inde, par exemple, le syndicat a obtenu des prestations de soins de santé, une assurance accident, la rémunération des heures supplémentaires et des primes annuelles pour les travailleurs/euses à statut précaire, même si ces derniers/ères ne sont pas membres du syndicat. Les travailleurs/euses à statut précaire bénéficient également des examens médicaux effectués régulièrement à l'usine et le syndicat s'efforce de leur obtenir d'autres avantages. Ces mesures initiales s'inscrivent dans une campagne nationale plus large coordonnée par le All India Council of Cola Workers, qui a inscrit la « Régularisation des travailleurs/euses contractuels et à statut précaire » parmi les dix points de sa *Charte nationale des demandes communes*.



L'importance de ces gains ne se limite pas aux avantages économiques et à l'équité. Elle permet de sensibiliser les travailleurs/euses à statut précaire à ce que peut faire le syndicat et de mobiliser les membres du syndicat autour des enjeux de la précarisation. Cela force également les employeurs à reconnaître que les travailleurs/euses à statut précaire ont le droit d'être représentés/es par un syndicat et que le syndicat peut les représenter. La syndicalisation des travailleurs/euses à statut précaire et leur intégration à la convention collective, bénéficiant de l'ensemble des avantages sociaux, sont des objectifs à plus long terme.

De la précarité à la permanence

Obtenir la permanence pour les travailleurs/euses à statut précaire

Le Swire Beverages (Hong Kong) Employees General Union, une affiliée de l'UITA représentant 350 travailleurs/euses à l'usine Swire Coca-Cola Hong Kong (SCCHK), a récemment obtenu le statut d'employés/es permanents/tes pour 130 travailleurs/euses à statut précaire.

Après avoir lutté contre la précarisation et exigé la régularisation du statut des travailleurs/euses à statut précaire durant cinq ans, le syndicat a augmenté la pression en 2004. Au cours d'une période de six mois, le syndicat a organisé une série de réunions et lancé une pétition, recueillant la signature de près de 90 pour cent des quelques 400 travailleurs/euses non permanents/tes de l'usines SCCHK. Dans les seuls services de production, près de la moitié des 400 travailleurs/euses ont un statut précaire. Un élément central de la stratégie syndicale a été la syndicalisation des travailleurs/euses à statut précaire, permettant ainsi au syndicat de les représenter à titres de membres cotisants/tes devant la direction.

Durant la période précédant les négociations annuelles sur les salaires de 2005, le syndicat a organisé une réunion d'adhésion à l'extérieur de l'usine afin de manifester son engagement à renverser la tendance à la précarisation, avant de déposer une plainte formelle au service des Ressources humaines de SCCHK, avec la pétition. La direction a répondu par un engagement de régulariser la situation de la totalité des travailleurs/euses à statut précaire de l'usine, accordant

immédiatement la permanence à 130 employés/es. L'un des chefs de file de la syndicalisation des travailleurs/euses à statut précaire, lui-même un employé à statut précaire à qui la direction refusait la permanence depuis quatre ans, est maintenant membre du comité exécutif du syndicat et mènera la lutte pour la poursuite du processus de régularisation.



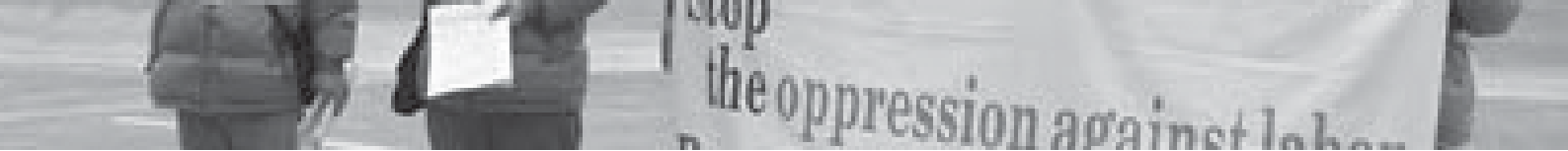
J'ai convoqué une réunion de famille pour vous annoncer que l'inflation m'oblige à me séparer de deux d'entre vous.

Négocier la permanence pour les travailleurs/euses à statut précaire

Plusieurs organisations syndicales ont constaté que la première étape de la négociation de la permanence pour le personnel n'ayant pas ce statut consiste à générer un large soutien à la position selon laquelle les travailleurs/euses à statut précaire doivent avoir la priorité lorsque de nouveaux postes permanents doivent être comblés.

Le 1^{er} novembre 2004, l'affiliée de l'UITA CMU (Ceylon Mercantile Union) a signé une nouvelle convention collective avec Coca-Cola Beverages Sri Lanka prenant effet rétroactivement au 1^{er} juillet 2004 jusqu'au 30 juin 2006. CMU représente le personnel de bureau et le personnel de production de l'usine et compte au total 240 membres, dont 22 travailleurs/euses à statut précaire, soit 80 pour cent de l'effectif total de l'usine de Biyagama.

En vertu de la nouvelle entente, la moitié des travailleurs/euses à statut précaire bénéficieront de la permanence à compter de janvier 2006 et les autres à compter de janvier 2007.



La disposition pertinente de la convention collective se lit comme suit :

L'employeur continuera d'employer 22 personnes sur base occasionnelle, afin de répondre aux exigences de dotation de l'usine; ces personnes recevront des augmentations de salaires de 10 % et de 5 % du salaire actuel ..., selon les mêmes conditions que les employés permanents couverts par la convention collective. [...] L'employeur accepte par la présente d'intégrer 11 de ces employés occasionnels à l'effectif permanent en janvier 2006; les 11 autres le seront en janvier 2007, sous réserve de la réalisation par la société de son plan d'expansion.

Bien qu'ils/elles soient peu nombreux/ses, le syndicat a lutté activement en faveur des droits de ces travailleurs/euses à statut précaire, en les incluant dans l'effectif du syndicat. En leur permettant d'obtenir leur permanence au cours des deux prochaines années, le syndicat a effectivement bloqué toute nouvelle précarisation. En outre, cette victoire permet d'établir un précédent important dans le secteur de l'alimentation et des boissons du Sri Lanka.

Lorsque la régularisation du statut des employés à statut précaire devient une priorité syndicale nationale: travail au niveau de l'usine/entreprise

En Corée, le mouvement syndical a fait de la lutte contre la précarisation une priorité nationale. Les travailleurs/euses non permanents/tes comptent maintenant pour près de 60 pour cent de la main-d'œuvre totale, et le gouvernement propose des modifications législatives qui faciliteraient un recours accru au travail précaire. La centrale nationale KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) a donc appelé ses affiliées à inclure dans leur plate-forme de négociation la « régularisation » de tous/tes les travailleurs/euses à statut précaire dans leur milieu de travail et à en faire un élément central de la lutte contre la mondialisation néo-libérale.

Dans les négociations collectives avec CCKBC (Coca-Cola Korea Bottling Company) terminées en juillet 2004, le CCKBC Labour Union a obtenu la permanence pour 55 travailleurs/euses employés/es en sous-traitance par la société, dont 12 immédiatement à la signature de l'accord en juillet et les 43 autres en septembre.

La disposition sur les travailleurs non réguliers de l'accord parallèle à la convention collective signée le 20 juillet 2004 stipule que :

La société fera tous les efforts en son pouvoir afin d'embaucher directement ses employés/es à statut non régulier et de régulariser leur statut sur une base progressive. La société devrait procéder à l'embauche des travailleurs/euses désignés/es par le syndicat durant les négociations collectives de 2004... et qui suivi avec succès le processus de recrutement...

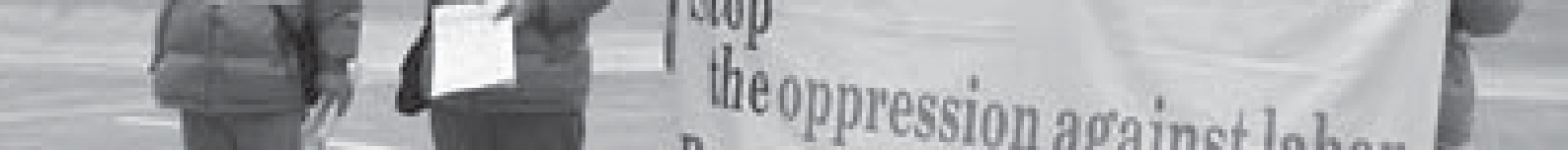
En plus des 50 travailleurs/euses à statut irrégulier recensés au moment de l'accord, cinq autres travailleurs/euses ont plus tard été ajoutés à la liste et ont obtenu leur permanence. En parallèle, la société a accepté de négocier en mode continu la régularisation des travailleurs/euses à statut précaire.

Dans le cadre plus large de la lutte de KCTU contre la précarisation, le syndicat est non seulement parvenu à obtenir la permanence pour 55 travailleurs/euses à statut précaire ou employés en sous-traitance, mais aussi à établir un exemple pour les demandes syndicales futures.

Négocier un statut de permanence à temps partiel pour les travailleurs/euses saisonniers/ères

Dans une usine de confiserie en Italie, acquise par Nestlé en 1993, les travailleurs/euses saisonniers/ères ont obtenu la sécurité d'emploi grâce à une entente négociée en 1999, qui précise les conditions pour le passage du statut de travailleur/euse saisonnier/ère à celui de travailleur/euse permanent/te à temps partiel.

En négociant cet accord, le syndicat a remis en cause la logique de la direction selon laquelle la nature de la production, continue ou saisonnière, devait définir le statut des travailleurs/euses qui y étaient affectés. Traditionnellement, l'entreprise embauchait quelques 420 travailleurs/euses pour la période de pointe précédant et suivant les fêtes de Noël et de Pâques. Chaque année, ces travailleurs/euses étaient licenciés/es à la fin de la saison, recevaient l'indemnité de licenciement prévue par la loi et étaient ensuite réembauchés/es (avec la priorité aux travailleurs/euses ayant déjà travaillé dans l'entreprise, comme le prévoit la loi) au début de la saison suivante.



L'accord de 1999 a permis la mise en place d'une certaine forme de travail à temps partiel flexible. Dans un premier temps, des contrats permanents à temps partiel ont été offerts à 70 travailleurs/euses saisonniers/ères, sur la base suivante : « ... un horaire de travail moyen de 30 heures par semaine, équivalent à un minimum de 1560 heures par année, à être effectuées durant l'année civile selon les besoins de la production et de l'organisation du travail ». Les heures en surplus effectuées durant les périodes de pointes sont recouvrées en basse saison. En pratique, cela signifie que les travailleurs/euses sous contrat de temps partiel flexible travaillent à temps plein de juillet à mars, et pas du tout d'avril à juin, tout en recevant chaque mois 75 % du salaire normal d'un employé à temps plein chaque mois de l'année.

À la suite de la restructuration de l'usine en 2003 et de l'élimination de 160 emplois qui en a résulté, les syndicats (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) ont négocié les dispositions suivantes :

- l'élargissement du « temps partiel flexible » aux autres travailleurs/euses saisonniers/ères;
- la conversion des contrats de temps partiel flexible existants en contrats à temps plein;
- des dispositions limitant toute tentative de réintroduction du travail précaire.

Ces mesures ont permis d'augmenter la stabilité de l'emploi à l'usine. Tous/tes les anciens/nnes travailleurs/euses « saisonniers/ères » sont maintenant des employés/es permanents/tes, un changement de statut qui leur garantit un revenu régulier et l'ensemble des avantages sociaux légaux et contractuels, mais qui leur donne aussi accès au crédit bancaire et hypothécaire.

Négocier des limites à l'embauche de travailleurs/euses à statut précaire

En mai 2004, les travailleurs/euses des brasseries membres du syndicat norvégien de l'alimentation et des branches connexes NNN ont fait la grève pour appuyer leurs demandes d'imposition de limites à l'embauche de travailleurs/euses temporaires. Au terme d'une grève de trois jours, ils ont obtenu l'inclusion dans la convention collective d'une disposition établissant les conditions d'embauche de personnel temporaire, avec des limites sur le nombre de postes temporaires et l'obligation de consulter les délégués/es syndicaux/cales avant l'embauche de personnel temporaire. Ces dispositions se lisent comme suit :

La condition préalable à l'embauche de personnel temporaire est l'établissement d'un niveau de dotation adéquat pour chaque service de l'entreprise. Ceci comprend les absences normales, dont le remplacement doit être assuré par des employés/es permanents/tes. L'embauche de travailleurs/euses par l'entremise d'un tiers est possible

durant les périodes de congé et les pointes saisonnières, durant les périodes d'absentéisme élevé et en cas d'événement imprévisible. Dès que possible, mais avant la signature par l'entreprise d'une entente contractuelle, l'étendue et la nécessité de l'embauche de personnel temporaire doivent faire l'objet de discussions avec les délégués/es syndicaux/cales...

L'entreprise doit fournir toute l'information nécessaire afin que les délégués/es syndicaux/cales soient en mesure de déterminer si les conditions d'embauche sont conformes aux lois et accords existants à l'égard des motifs de l'embauche et du nombre de travailleurs/euses temporaires devant être embauchés/es.

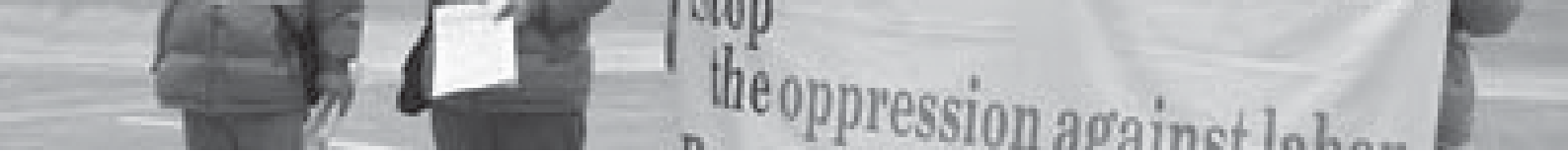
Ce succès dans le secteur des brasseries a rapidement été étendu à l'ensemble du secteur de l'alimentation et des secteurs connexes, la NNN négociant des dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, y compris la convention collective de Nestlé Norvège, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

AMWU (Australian Manufacturing Workers' Union) a remporté une autre victoire importante contre l'emploi précaire en faisant reculer la sous-traitance et la précarisation de l'emploi dans trois usines de Nestlé Confectionery Australia. Ce succès a suivi une année de campagne sous la forme de réunions, de bulletins et de partage de l'information par des comités à l'échelle de l'entreprise et de comités nationaux mis sur pied par l'AMWU parce que les travailleurs/euses de Nestlé avaient indiqué que le recours croissant au travail non permanent par l'entremise d'agences de placement constituait une préoccupation importante. AMWU a fait de la nécessité d'augmenter l'emploi direct permanent l'élément central de la campagne de négociation collective chez Nestlé Confectionery.

La nouvelle convention collective, signée en août 2004, fixe à 15 % le plafond des heures normales (excluant les heures supplémentaires) pouvant être effectuées par des travailleurs/euses non permanents/tes. Le nombre total d'heures normales travaillées doit être révisé tous les trimestres et toutes les heures excédant le plafond doivent être converties en postes permanents, selon une formule intégrée dans la convention collective. Avant la nouvelle entente, il est arrivé que des travailleurs/euses à statut précaire effectuent jusqu'à 23 % des heures de travail normales dans ces usines.

La disposition pertinente, intitulée « *Processus d'examen du travail* », se lit comme suit :

La direction et les délégués/es syndicaux/cales examineront l'utilisation du travail temporaire et occasionnel dans les service de la production et des Matières premières sur base trimestrielle.



Si les heures normales travaillées au cours du trimestre précédent par des travailleurs/euses occasionnels/lles, temporaires ou contractuels/lles dépassent 15 % des heures normales travaillées par les employés/es permanents/tes, l'excédent justifiera l'embauche d'employés/es additionnels/lles. L'écart de pourcentage sera calculé comme dans l'exemple suivant :

1. Total des heures ordinaires travaillées par des employés/es occasionnels/lles ou temporaires: 9 660 heures.
2. Total des heures ordinaires travaillées par des employés/es permanents/tes : 50 000 heures
3. Pourcentage d'utilisation = $9\,660 \text{ divisé par } 50\,000 \times 100 = 19,3 \%$
4. Niveau théorique 15 % = $0,15 \times 50\,000 = 7\,500$ heures
5. Heures en excédent du seuil de 15 % = $9\,660 - 7\,500 = 2\,160$ heures
6. Résultat = $2160 \text{ divisé par } 12 \text{ semaines divisé par } 36 \text{ heures} = 5$

Dans l'exemple ci-dessus, cinq (5) employés/es supplémentaires seraient recrutés/es.

Le résultat détermine le nombre de nouveaux/velles employés/es permanents/tes, dans la mesure où la pérennité de ces nouveaux postes permanents peut être assurée dans l'avenir prévisible. Le recrutement se fera aussi tôt que possible.

Bien que la formule semble compliquée, la logique est simple : si des travailleurs/euses temporaires ou occasionnels/lles sont embauchés/es pendant un certain nombre d'heures, et que ces heures représentent un pourcentage significatif des heures de travail des employés/es permanents/tes, ils/elles doivent devenir des employés/es permanents/tes! Bien évidemment, la formule permettant de calculer des plafonds de travail précaire et le pourcentage des heures de travail qui doit être converti en postes réguliers varieront selon les circonstances et les pays. Le point à retenir est que le syndicat a négocié une formule claire pouvant être utilisée par les délégués/es syndicaux/cales pour contrôler régulièrement le recours à l'emploi précaire dans le milieu de travail. Il devient alors très difficile pour la direction de dissimuler les augmentations dans le recours au travail précaire ou de prétendre que les limites convenues « ne sont pas claires ». En outre, une surveillance régulière, sur base mensuelle, des embauches de travailleurs/euses temporaires ou occasionnels/lles permet au syndicat de contrôler la situation de très près, prévenant ainsi la précarisation progressive que nous avons examinée à la Partie II.

En bout de ligne, le syndicat est parvenu à faire inscrire ces dispositions dans la convention collective en mettant l'accent sur l'importance de l'enjeu, tandis que les membres étaient disposés/es et préparés/es à appuyer les demandes par des actions concertées dans les trois usines. En exerçant son pouvoir de négociation, le syndicat a adopté une approche proactive afin de négocier le changement et de renverser la tendance vers la sous-traitance et la précarisation du travail.

Négocier le droit de surveiller ce qui se passe

En plus des restrictions qui ont permis de limiter et de faire reculer l'emploi précaire, les syndicats doivent surveiller de près les nouvelles embauches afin de s'assurer que l'entente est respectée. Dans le cas de la convention collective entre AMWU et Nestlé Confectionery Australia, une disposition particulière a été négociée afin de permettre au syndicat de surveiller et d'examiner toutes les ententes d'embauche existantes et nouvelles. La disposition se lit comme suit :

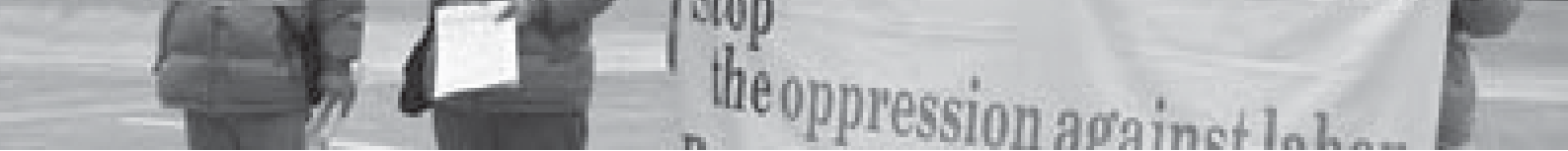
Le recours à l'emploi temporaire, occasionnel à temps partiel et contractuel est nécessaire afin de maintenir la souplesse et l'efficacité des opérations et répondre aux fluctuations dans la demande pour nos produits. La nécessité du recours à ces formes de travail sera surveillée et examinée par les délégués/es syndicaux/cales dans chaque établissement sur une base trimestrielle. L'employeur devra mettre l'information requise à la disposition et en discuter avec es délégués/es syndicaux/cales, y compris, mais sans s'y limiter : (i) tous les détails sur la nature et la portée du travail à effectuer, et (ii) les motifs faisant en sorte que l'employeur doit recourir à des travailleurs/euses à statut précaire plutôt qu'à des employés/es à temps partiel, temporaires ou à temps plein.

36

Négocier le droit de négocier l'embauche

En juillet 2003, NKLU (Nestle Korea Labor Union) a entrepris une grève de 145 jours afin de lutter contre une initiative de réorganisation et de sous-traitance lancée par la direction. La direction a réagi à l'occupation de l'usine par les travailleurs/euses en décrétant un lock-out et a menacé devant les caméras de la télévision nationale de déménager l'usine en Chine. Malgré les menaces et la pression, les travailleurs/euses ont poursuivi leur grève jusqu'à ce qu'ils/elles aient gain de cause. Les éléments clés de cette victoire sont la solidité de la lutte locale, la solidarité régionale manifestée par les autres organisations syndicales coréennes et la solidarité internationale canalisée par l'UITA. L'accord qui a concrétisé la victoire du syndicat a confirmé le droit du syndicat de négocier les pratiques d'embauche de la direction :

Lorsque la société entend donner une partie de la production en impartition ou en sous-traitance, elle doit en discuter avec le syndicat à l'avance.



Après que la société aura établi des contrats avec des entreprises d'impartition ou de sous-traitance, elle transmettra au syndicat leur adresse, le nom de leurs représentants/tes et leur numéro de téléphone.

Lorsque le travail à faire au sein de la société devient insuffisant, la société doit fournir des emplois de remplacement.

Peu de temps après la signature de la nouvelle convention collective, la disposition sur la sous-traitance a été traduite en plusieurs langues et utilisées par d'autres organisations syndicales de la région dans le cadre de leurs négociations collectives. Ces organisations comprennent notamment les affiliées de la FSBNI (Federation of Nestle Indonesia Workers), qui a élaboré de nouvelles propositions de conventions collectives incorporant cette disposition parmi les « pratiques exemplaires ». La victoire de NKLU a ainsi été multipliée pour devenir la victoire des autres syndicats de Nestlé dans la région.

Au Canada, la section locale 126 des TCA (CAW) a négocié avec Coca-Cola Bottling Company à son usine d'embouteillage de Weston une convention collective contenant des dispositions strictes sur l'emploi des travailleurs/euses à statut précaire et des plafonds sur la sous-traitance. Les dispositions suivantes, outre qu'elles balisent strictement la sous-traitance, prévoient une intervention syndicale *avant* la mise en œuvre de tout changement :

- (a) L'employeur convient que si la sous-traitance d'activités normalement exécutées par des employés/es réguliers/ères de l'unité de négociation devait entraîner la mise à pied d'employés/es réguliers/ères, il tiendra une rencontre avec le syndicat afin de discuter des moyens permettant de diminuer les répercussions de ces changements sur les employés devant être touchés/es.
- (b) L'employeur convient également, durant la période couverte par la Convention, de ne pas élargir ses pratiques actuelles en matière de sous-traitance, dans la mesure où il dispose de la capacité (installations, équipement et/ou main-d'œuvre qualifiée) nécessaire pour effectuer ce travail au sein de l'unité de négociation sans affecter gravement l'efficacité normale des opérations.
- (c) Si l'employeur prévoit avoir recours à la sous-traitance pour des travaux dépassant ce qui est autorisé en vertu des alinéas (a) ou (b) ci-dessus, il en avisera immédiatement le syndicat par écrit. Les parties se rencontreront immédiatement par la suite, et l'employeur présentera les détails du contrat proposé. Les parties tenteront d'en arriver à une entente sur les moyens permettant de diminuer les répercussions de ces changements sur les membres de l'unité de et/ou tenteront d'en arriver à des arrangements mutuellement acceptables produisant des résultats commerciaux similaires pour l'Employeur. Tout arrangement mutuellement convenu à la suite de telles discussions sera réputé ne pas contrevenir au présent article.

À la fin de cette disposition de la convention collective, il est de nouveau précisé que « L'Employeur n'élargira pas ses pratiques de sous-traitance sauf conformément aux dispositions de (a) ou de (b) ci-dessus, sauf avec l'assentiment du Syndicat. »

L'élément important de ces dispositions tient au fait que l'employeur accepte de ne pas confier de travaux en sous-traitance (impartition), mais que s'il doit le faire, il en informera d'abord le syndicat, puis négociera avec lui afin d'en arriver à une entente mutuellement acceptable sur l'autorisation de la sous-traitance, son incidence sur les membres du syndicat et les autres aspects de l'arrangement. Ceci permet clairement au syndicat d'intervenir *avant* toute sous-traitance et de mettre en question les motifs avancés par l'employeur pour l'introduction du travail précaire.

Ceci nous rappelle que l'avis préalable ne suffit pas. L'employeur peut facilement informer le syndicat de son intention de confier des travaux en sous-traitance ou d'embaucher des travailleurs/euses à statut précaire, puis mettre en œuvre sa décision. Il faut que les dispositions de la convention collective donne au syndicat le droit d'être informé et d'intervenir après avoir été informé, de façon à ce que tout changement se fasse sur base d'accord mutuel – c'est-à-dire qu'il soit *négocié*.

38

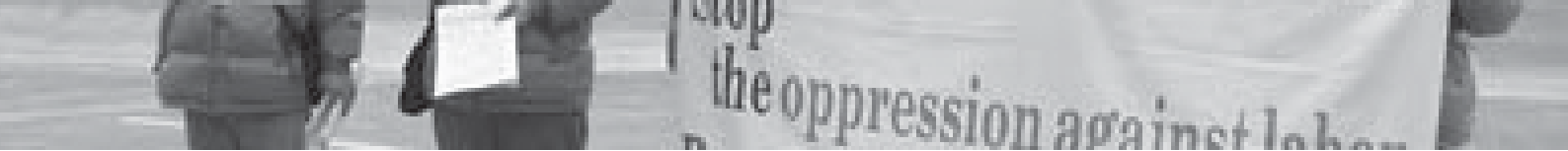
Refuser la discrimination et l'exclusion

Le droit des syndicats de représenter les travailleurs/euses à statut précaire

Les employeurs exploitent les lacunes et les trous dans les lois afin de maximiser le recours au travail précaire. Par contre, ces mêmes lois recèlent parfois des dispositions et des lacunes que les syndicats peuvent exploiter. La partie du droit du travail traitant de l'emploi temporaire est un secteur dans lequel les syndicats peuvent tirer parti des conseils d'experts juridiques et, dans certains cas, en user à leur avantage tactique.

En 2004, le syndicat d'une usine de Coca-Cola au Pakistan a exigé que les travailleurs/euses à statut précaire bénéficient de la sécurité sociale et reçoivent une carte de la caisse de prévoyance. La société a accepté parce que cette demande ne lui coûtait rien – elle n'a jamais déposé de fonds dans le fonds de prévoyance ou dans la caisse de sécurité sociale parce qu'il ne s'agissait pas de travailleurs/euses réguliers/ères.

Plus tard, le syndicat s'est adressé au tribunal du travail au nom des travailleurs/euses à statut précaire afin d'exiger pour eux/elles le droit à l'emploi permanent. En vertu de la loi, toute personne employée sur base continue durant plus de 90 jours doit être embauchée de manière permanente. Pour exploiter cette lacune de la loi, la société embauchait ces travailleurs/euses durant des périodes de moins de 90 jours durant plusieurs années.



Devant le tribunal, le syndicat a fait valoir que la date d'émission des cartes de sécurité sociale et de retraite constituait la date légale d'embauche des travailleurs/euses – prouvant ainsi qu'ils/elles avaient été employés/es sur une base régulière depuis PLUS de 90 jours. Le tribunal a donc statué qu'ils avaient droit à la permanence d'emploi, et le syndicat peut maintenant les représenter en négociation collective.

Le Coca-Cola Sales Force Union-Meycauayan a fait valoir dans une poursuite contre Coca-Cola Bottlers Philippines que l'emploi prolongé de travailleurs/euses en période de « probation » s'étirant bien au-delà de la limite de six mois violait les lois nationales :

Le syndicat plaignant a le droit de représenter les employés/es touchés par les programmes du défendeur, y compris les employés en période de probation prolongée. Bien qu'il soit vrai que le syndicat ne représente que les employés réguliers, il peut aussi représenter ces employés/es en probation prolongée. Du fait de la loi, ces employés/es en probation prolongée sont déjà devenus des employés réguliers et de ce fait peuvent donc être classés parmi les membres du syndicat.

En 2001, UNCWF aux Philippines a demandé au ministère du Travail de faire enquête sur les contrats de « main-d'œuvre seulement » du co-emballleur de Nestlé, COFIPAC. Le syndicat a fait valoir que COFIPAC n'avait pas un contrat d'emballleur pour l'emballage des produits Nescafe, mais qu'elle agissait à titre d'agence de main-d'œuvre. Les inspecteurs du ministère du Travail ont établi que la plainte était fondée et que trois entreprises, COFIPAC, FEDCON et SCF General Manpower Services, avaient conclu des contrats de main-d'œuvre seulement avec Nestlé. Nestlé alléguait qu'il s'agissait de sous-traitants indépendants, ce qui signifie qu'ils auraient dû disposer de leurs propres installations et équipement, et non seulement de la main-d'œuvre. Les enquêteurs ont également établi que ces trois firmes produisaient les mêmes produits que les travailleurs/euses employés/es directement par Nestlé. Sur la base de ces constatations, le syndicat a déposé une plainte devant la Commission nationale des relations de travail, mais ce n'est qu'en janvier 2005 que Nestlé a répondu à la plainte. En juillet 2005, l'arbitre du ministère du Travail a statué en faveur de la société. Le syndicat a porté la décision en appel et s'attend à porter l'affaire devant la Cour suprême.

Le droit à l'emploi régulier

Comme nous l'avons indiqué dans la Partie II, les employeurs font souvent valoir que les syndicats n'ont aucun droit de représenter les travailleurs/euses à statut précaire ou même de présenter des demandes concernant le recours au travail précaire dans les milieux de travail.

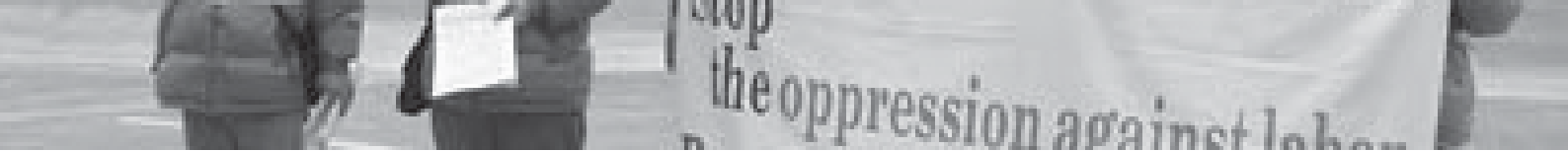
Rejetant cet argument, les syndicats ont utilisé une partie ou l'ensemble des arguments contradictoires suivants :

- a) l'emploi précaire a une incidence directe et nuisible sur la sécurité d'emploi et les avantages sociaux des membres du syndicat et constitue donc un enjeu légitime devant être abordé dans le cadre des négociations collectives;
- b) les travailleurs/euses à statut précaire devraient être des travailleurs/euses réguliers/ères en raison de la durée ou de la régularité de leur emploi et de leur réemploi et ont de ce fait droit à la représentation syndicale et aux avantages prévus dans les conventions collectives;
- c) la loi est biaisée et doit être modifiée.

Les syndicats utilisent souvent la tactique juridique de l'argument contradictoire pour faire progresser l'idée que les travailleurs/euses à statut précaire ONT des droits juridiques parce qu'ils DEVRAIENT être des travailleurs/euses réguliers/ères, tout en adoptant en parallèle une stratégie à plus long terme de lutte pour une réforme des lois afin de mettre fin à l'emploi précaire. Certains syndicats font valoir que l'emploi précaire ne doit pas être légitimé par l'adoption de lois reconnaissant les droits des travailleurs/euses à statut précaire, parce que ces droits seront toujours dévalués par l'absence de sécurité d'emploi.

Une approche plus efficace consiste à attaquer les principaux motifs incitant les employeurs à recourir à l'emploi précaire – c'est-à-dire la réduction des frais généraux par la création d'un effectif stratifié selon le statut d'emploi et le déni du droit à l'adhésion syndicale, qui renforce la stratification et augmente le degré de contrôle de la direction – en attaquant ces motifs à la source. La véritable lutte se fait donc sur le retrait ou la réforme des lois qui permettent l'emploi précaire; l'adoption ou le retour de lois sur la sécurité d'emploi - les lois qui protègent l'emploi « standard » ou « régulier »; et – ce qui est le plus important – le droit de tous/tes les travailleurs/euses, y compris les travailleurs/euses à statut précaire, à l'adhésion syndicale et à la négociation collective.

Dans certains cas, les syndicats ont ignoré les restrictions légales touchant les travailleurs/euses à statut précaire et les ont syndiqués, comme dans les exemples que nous avons vus dans cette section sur les syndicats de Coca-Cola de Hong Kong et du Sri Lanka. Ces organisations sont même parvenues à négocier avec succès au nom de ces travailleurs/euses même si aucune base



juridique ne le leur permettait. Pour y arriver, il faut que les syndicats parviennent à obtenir un soutien suffisant de leurs membres en faveur du droits des travailleurs/euses à statut précaire à l'emploi régulier – et utilisent leur pouvoir de négociation collective pour y arriver sans égard aux définitions et limitations légales auxquelles ils peuvent être confrontés. En parallèle, les organisations individuelles doivent se joindre à la lutte générale du mouvement syndical en faveur de la réforme du droit du travail afin que ces luttes individuelles soient magnifiées et KCTU permettent de redonner sa place à l'emploi régulier dans l'ensemble de la société.

KCTU

En novembre 2005, en Corée du Sud, KCTU a entrepris un grand combat contre l'adoption d'un nouvel ensemble de lois du travail qui permettraient un recours accru aux formes « irrégulières » de travail et autoriseraient les employeurs à faire appel à des travailleurs/euses temporaires et contractuels/lles en plus grand nombre. Après une grève d'occupation à l'Assemblée nationale le 22 novembre, KCTU a lancé un appel à la grève générale pour le 1^{er} décembre. Ceci nous rappelle que la lutte contre les formes précaires de travail doit s'insérer dans le cadre plus large de la lutte politique contre la légalisation de l'emploi précaire et pour des réformes visant à protéger la sécurité d'emploi.

41

Tirer un trait sur la sous-traitance

Les premières activités sous-traitées sont habituellement celles reliées à ce qu'on appelle les services auxiliaires : le nettoyage, la restauration, la sécurité. Dans plusieurs pays, la sous-traitance de ces activités s'est faite il y a tant d'années que nous avons oublié que les personnes qui font ce travail ont déjà été nos collègues et ont été membres de nos syndicats. Les entreprises qui offrent de l'expertise en « gestion d'immeuble » et le personnel nécessaire sont florissantes et leur publicité, qui établit une distinction entre les activités « de base » et les activités périphériques est persuasive et convaincante. Malgré cela, nous trouvons encore des entreprises qui offrent ces services à l'interne et les syndicats luttent pour que cela reste ainsi.

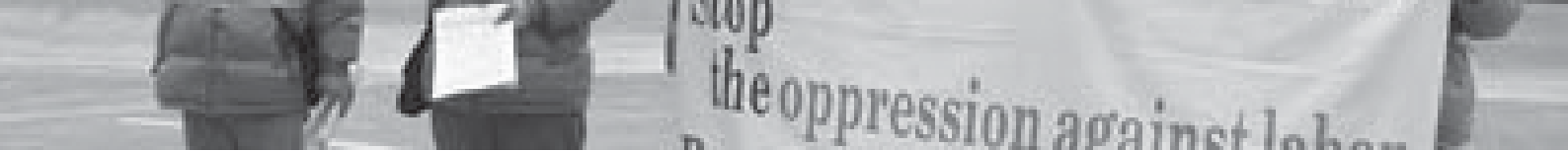
Depuis quelques années déjà, les travailleurs/euses de l'usine de confiserie de Nestlé à Lvov (Ukraine) avaient des problèmes avec leur cantine – les terrains de l'usines sont si étendus et la pause pour le lunch est si brève qu'à peine arrivés/es à la cantine, il leur fallait déjà retourner à

leur poste de travail. Plutôt que de corriger le problème en apportant des modifications à l'organisation du travail ou de la cantine, la direction a proposé de fermer la cantine et d'installer des réfrigérateurs et des fours à micro-ondes - pour plus de 1 500 travailleurs/euses! La deuxième bonne idée de la société fut de passer un contrat avec un service de livraison alimentaire, une perspective qui a consterné les travailleurs/euses, inquiets de la qualité et de la salubrité des aliments qui leurs seraient servis et craignant pour l'emploi de leurs collègues de la cantine.

Les syndicats ont adopté la cause des « bons aliments » pour les travailleurs/euses de l'usine et la lutte pour sauver les emplois des travailleurs/euses de la cantine et entreprise des négociations avec la société. Les travailleurs/euses ont à une très forte majorité appuyé le principe de maintenir la cantine parmi les services internes, ce à quoi la société a répondu que nulle part dans le monde elle n'exploitait ses propres cantines. Le syndicat, armé de renseignements transmis par d'autres établissements de Nestlé, a prouvé que cela était faux, et – ayant découvert que le fournisseur à qui Nestlé souhaitait confier le contrat n'existait même pas – a continué de résister à la sous-traitance de ce service clé et a atteint son objectif : la cantine restera en place et le problème causé par le manque de temps sera résolu par un réaménagement du mode de service des plats. D'autres mesures sont envisagées à la suite d'une évaluation conjointe menée par la direction et le syndicat.

La lutte contre la sous-traitance des services de cantine soulève d'importantes questions pour les syndicats. Certains pourraient faire valoir qu'il ne s'agissait « que » de huit travailleurs/euses. Il apparaît toutefois clairement que le syndicat a compris que son devoir consistait à défendre les emplois et les droits de ces travailleurs/euses, membres du syndicat, tout en protégeant les intérêts de l'ensemble de ses membres. Comme nous l'avons vu dans les parties I et II, la sous-traitance de la cantine est souvent un premier pas vers l'entrée des pratiques d'emploi précaire dans le milieu de travail. Si personne ne s'y oppose, ce seront bientôt les emplois des syndiqués/es qui seront sous-traités ou précarisés.

Cette précarisation croissante ne débute pas seulement dans les cantines, mais aussi dans des services comme le nettoyage et la sécurité. Aux Philippines, à l'usine de crème glacée Aurora de Nestlé, MELO (Magnolia Employees Labour Organization (MELO) a déposé une plainte en justice contre la société pour avoir fait appel à un sous-traitant pour les services de sécurité habituellement assurés par des membres du syndicat. Le syndicat a contesté l'utilisation « flexible » de deux gardiens de sécurité par la direction, qui leur faisait exécuter des tâches de messagers internes et externes, des tâches accomplies par des membres du syndicat jusqu'à ce que leurs postes soient supprimés. Pour le syndicat, il était clair que la flexibilité manifestée par la direction dans l'utilisation du personnel de sécurité embauché en sous-traitance n'était que le début d'un plan à plus long terme visant à remplacer des membres du syndicats par des employés à statut précaire. Il y a maintenant 33 employés « cols blancs » à statut précaire dans différents services à l'usine de crème glacée, incluant la gestion de la chaîne d'approvisionnement, Le bureau d'assistance de la



DSI/Organisation Globe (deux personnes), les Finances, Ventes et marketing, le Bureau de l'entrepôt frigorifique et la GRH.

Lorsque le syndicat d'une usine de Cargill dans la ville d'Efremov en Russie a découvert que la société s'apprêtait à donner la sécurité en sous-traitance et à licencier les 47 personnes qui y travaillaient, il a lancé une contestation juridique et une campagne publique. Pour le syndicat, la sous-traitance de la sécurité à une entreprise dont le personnel provenait de Moscou ne constituait que la première étape d'un plan de sous-traitance plus ambitieux. Pour y répondre, le syndicat a adopté un programme en deux volets :

- 1) le syndicat a contesté la décision de la société devant les tribunaux, plaidant que les licenciements n'étaient pas dû à la disparition du lieu de travail mais plutôt que le lieu de travail était transféré à une entité légale différente (le sous-traitant);
- 2) le syndicat a lancé une campagne publique de protestation contre Cargill sur cette question.

Bien que la contestation juridique n'ait pas abouti, le tribunal ayant refusé d'entendre les arguments du syndicat à l'effet que le remplacement du personnel de sécurité était illégal, la campagne publique s'est révélée très efficace. Le 1^{er} mars 2003, le syndicat a organisé une manifestation afin de protester contre la décision de sous-traiter les services de sécurité; plus de 300 personnes y ont participé. Compte tenu de la petite taille de la ville d'Efremov, le taux de participation a été très significatif.

En bout de ligne, le syndicat n'a pas réussi à bloquer la sous-traitance des services de sécurité. Par contre, la campagne publique a eu des effets à long terme. À la suite de la manifestation, la direction n'a présenté aucun autre projet de sous-traitance. Cette action publique a donc permis au syndicat d'intervenir afin de stopper la tendance à la précarisation qui, après la sécurité, aurait fini par détruire la sécurité d'emploi des syndiqués/es. En outre, cette lutte a constitué l'une des toutes premières actions publiques contre la sous-traitance en Russie; elle a permis de sensibiliser le public à une nouvelle (et mal comprise) stratégie des directions d'entreprises, apportant ainsi une contribution à long terme à la lutte contre l'emploi précaire.

Conclusions

Les syndicats ont contesté avec succès la tendance à un recours accru à l'emploi précaire, obtenant des gains importants autant dans les pays industrialisés que dans les pays en voie de développement. Les syndicalistes du monde entier peuvent s'inspirer de cette banque croissante de succès et en tirer des idées, de l'inspiration et des modèles pratiques, y compris des formulations spécifiques dans des articles de conventions collectives. Les travailleurs/euses et leurs syndicats, à l'échelle locale, nationale et internationale, peuvent construire sur ces luttes. Ces victoires sont importantes pour une autre raison pratique : les directions d'entreprise nous disent que c'est comme cela que les choses se passent partout, alors pourquoi lutter? Ces luttes montrent bien que ce n'est PAS le cas partout : on peut lutter contre le travail précaire et le faire reculer, avec une meilleure sécurité et de meilleurs conditions.

Les syndicats ont réagi avec succès à la menace de l'emploi précaire en intervenant rapidement pour en empêcher l'introduction, par la négociation et par la mobilisation de leurs membres. Nous avons également vu des exemples dans lesquels les syndicats sont parvenu à faire renverser des mesures d'emploi précaire en tendant la main aux travailleurs/euses à statut précaire et en les syndiquant. Dans les deux cas, il est clair que ces changements – comme tous les changements introduits dans les milieux de travail – doivent faire l'objet de négociations, dans lesquelles le syndicat doit jeter tout son poids.

La capacité des syndicats à négocier les changements dépend aussi de l'accès à l'information sur les plans d'emploi ou de travail précaire qui existent déjà. L'accès à cette information est fondé sur un ensemble de droits que les syndicats doivent constamment faire valoir.



Le droit de savoir

La Déclaration de Manille sur les droits mondiaux des travailleurs/euses de Nestlé, adoptée en décembre 1999 par les affiliées de l'UITA présentes chez Nestlé, fait directement référence au droit des syndicats à l'information requise pour négocier les changements dans le milieu de travail :

3. Tous/tes les employés/es de Nestlé ont le droit d'être avisés/es des changements à venir dans un délai raisonnable et d'être consultés/es, par l'entremise de leurs représentants/tes syndicaux/cales sur les effets de l'introduction de nouvelles technologies dans le milieu de travail.
5. Tous/tes les employés/es de Nestlé ont le droit à un emploi sûr et digne. Les mesures de restructuration doivent être assujetties à des négociations préalables avec les représentants/tes syndicaux/cales.
7. Tous/tes les employés/es de Nestlé ont le droit de recevoir, par l'entremise de leurs représentants/tes syndicaux/cales, une information complète sur les évolutions commerciales au sein de la société et d'avoir accès à un dialogue avec les décideurs de l'entreprise.



L'UITA et la reconnaissance syndicale mondiale

La direction générale des sociétés transnationales (comme Nestlé) invoque le droit de faire des choix stratégiques à l'échelle mondiale, touchant des travailleurs/euses du monde entier, tout en refusant d'assumer les responsabilités mondiales qui découlent de ces décisions. La responsabilité des relations de travail est toujours refoulée au niveau régional, national ou même de chaque usine. La société bénéficie ainsi d'une flexibilité maximale et d'une responsabilité minimale. En dernière analyse, le renversement et l'élimination de l'emploi précaire exigeront de négocier des engagements envers le travail permanent à l'échelle de l'entreprise, ce qui repose sur la possibilité pour les organisations syndicales de tenir des négociations à l'échelle internationale sur cette question. Le véhicule de ces négociations est la fédération syndicale mondiale pour le secteur de l'alimentation et des boissons, l'UITA.

La force de l'UITA tient à celle de ses organisations membres. Pour amener une STN à la table de négociations, les organisations membres doivent être actives et travailler de concert avec l'UITA à l'échelle régionale et internationale. Des communications régulières avec les secrétariats régionaux et le secrétariat international sont un élément essentiel du développement d'une campagne syndicale internationale efficace contre l'emploi précaire.

Les stratégies décrites dans la Partie III démontrent également l'importance de la solidarité comme principe de syndicalisation. Cela ne se limite pas uniquement à l'unité et à l'engagement entre les membres du syndicat dans la lutte contre la sous-traitance et la précarisation, mais s'étend à la solidarité avec les travailleurs/euses à statut précaire. Au lieu de traiter les travailleurs/euses à statut précaire comme une menace pour leur sécurité d'emploi et leurs conditions de travail, les syndicalistes ont fait des efforts concertés pour organiser et mobiliser les travailleurs/euses à statut précaire et mettre en avant des demandes communes. Cette solidarité sous-tend les stratégies syndicales dans la quasi-totalité des cas où les syndicats ont réussi à faire reculer la sous-traitance et la précarisation.

Il est tout aussi important de reconnaître la portée mondiale de ces luttes – et la nécessité d'une organisation syndicale mondiale. Les stratégies mises en œuvre par les employeurs afin d'imposer



l'emploi précaire et la résistance des syndicats à ces stratégies s'inscrivent dans un même processus mondial. La coordination mondiale de ces luttes par l'entremise de l'UITA rend possible l'échange systématique d'information et des « pratiques exemplaires » des conventions collectives et le développement collectif de stratégies et de tactiques d'organisation. S'appuyant sur la force de son effectif mondial, l'UITA est en mesure de fournir une solidarité et un soutien concrets aux luttes syndicales, qui ont joué un rôle crucial dans le résultat final. Ce réseau mondial de solidarité permet de magnifier chaque victoire, permettant à d'autres organisations syndicales de bâtir sur les succès en déposant des demandes similaires et en utilisant des stratégies et des tactiques semblables, ou en tirant parti de l'expérience accumulée pour élaborer de nouvelles stratégies et de nouvelles formes de lutte. Comme l'augmentation de l'emploi précaire se fait sentir à l'échelle mondiale dans le secteur de l'alimentation et des boissons, et puisque les sociétés transnationales (STN) sont le principal vecteur de ces nouvelles stratégies d'emploi, il est nécessaire de faire en sorte que les réponses syndicales soient coordonnées à l'échelle mondiale, se renforçant ainsi l'une l'autre et contribuant au développement d'un élan mondial suffisamment fort pour interrompre et renverser la progression de la sous-traitance et de la précarisation dans toutes les régions du monde.

La **Partie V** contient des recommandations sur les « premières étapes » franchies par les syndicats dans la lutte contre la sous-traitance et la précarisation de l'emploi. Conçue comme un guide pratique, elle présente les questions importantes, des listes de vérification et des éléments de stratégie afin d'aider à la préparation de campagnes de lutte contre l'emploi précaire.

Travailleuses et travailleurs de Nestlé Perm (Fédération de Russie) manifestant le 1^{er} mai 2006 contre la sous-traitance et la précarisation des contrats



La lutte contre la sous-traitance et la précarisation de l'emploi: premières étapes

48

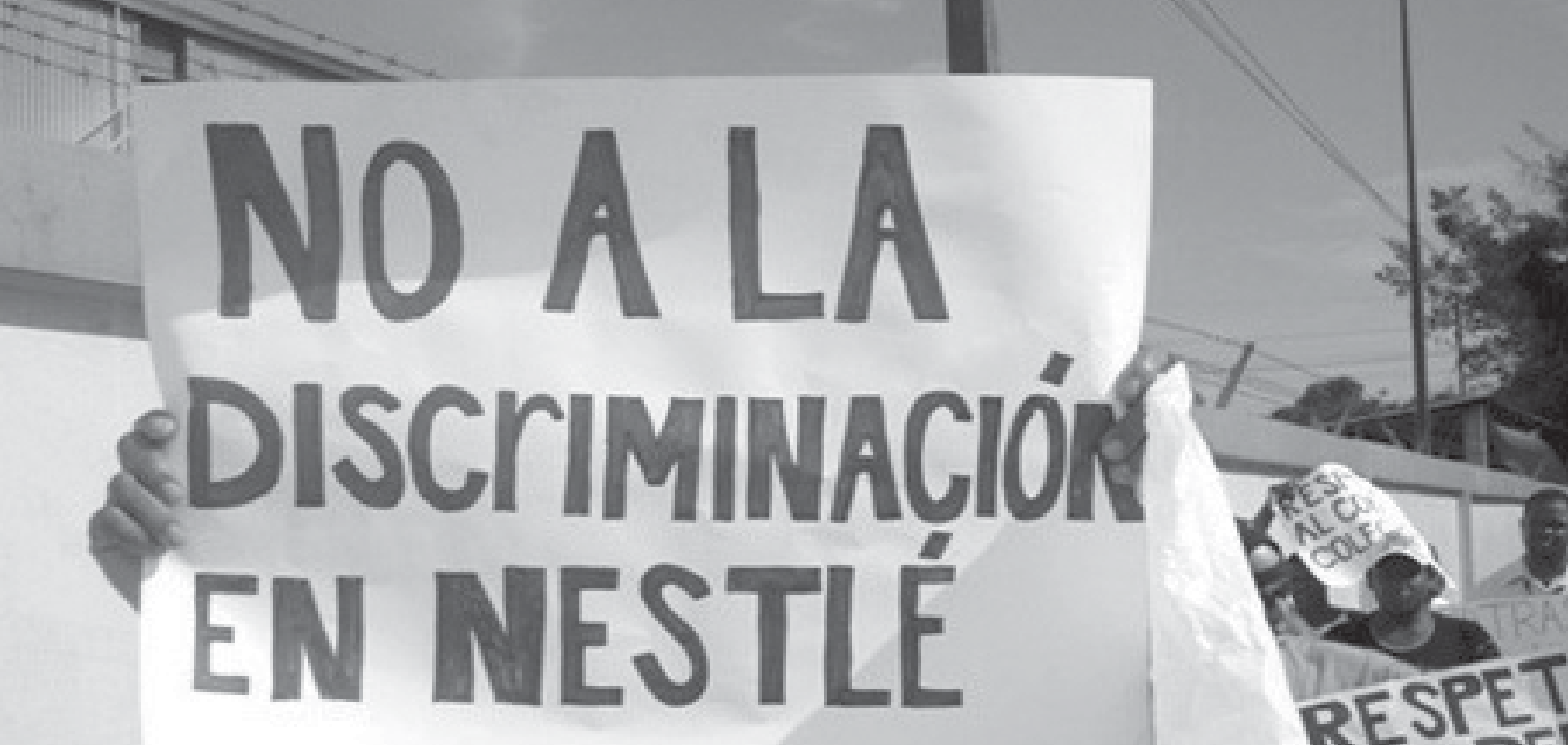
Depuis le début de ce manuel, nous avons examiné les différentes formes d'emploi précaire et vu comment elles affaiblissent les organisations syndicales dans le milieu de travail. Nous avons également donné des exemples de campagnes et de négociations syndicales ayant permis d'interrompre, de limiter et de renverser la sous-traitance et les autres formes de précarisation de l'emploi.

Tous ces exemples montrent que nous ne pouvons pas nous limiter à une approche d'attentisme.

L'expérience démontre que lorsqu'il devient évident qu'un problème existe, des dommages profonds ont déjà été causés. Plusieurs organisations syndicales ont constaté qu'il valait mieux y mettre fin tout de suite que de lutter contre les conséquences plus tard. Comme nous l'avons déjà vu, l'un des principaux objectifs de la précarisation de l'emploi est de diminuer l'effectif et le pouvoir de négociation collective du syndicat. Si donc le syndicat attend et permet à l'emploi précaire de prendre de l'ampleur, il se pourrait fort bien qu'il constate, au moment où il se décidera à agir, que son pouvoir de négociation et sa base ont été substantiellement érodés. Les syndicats doivent intervenir aux premiers signes d'introduction de l'emploi précaire dans le milieu de travail.

Il est temps d'agir!

Dans cette section, nous donnons quelques conseils pratiques sur la façon de procéder lorsque votre syndicat désire entreprendre la lutte contre la sous-traitance. Puisant dans l'expérience de différentes organisations syndicales, nous examinons quelques-unes des questions qui vous seront posées et les arguments que vous pouvez utiliser pour convaincre vos membres de la nécessité de s'attaquer au problème, les renseignements que vous devrez recueillir pour élaborer votre stratégie, des idées pour susciter l'engagement de vos membres, des choix en matière de stratégies et d'activités et une liste de vérification permettant d'analyser la capacité de votre organisation syndicale à mobiliser efficacement les membres sur cette question.



La sous-traitance est devenue l'une des principales stratégies adoptées par la direction pour affaiblir les syndicats. Elle prend différentes formes dans différents pays et souvent dans une même usine. Pour vous attaquer efficacement au problème, vous devrez planifier soigneusement votre stratégie selon la situation locale. Ceci comprend l'évaluation de vos propres forces et faiblesses, des besoins de vos membres et de leur volonté d'agir, ainsi que de l'attitude, de la stratégie et des plans de votre direction locale.

Cette section ne présente que des idées pour les premières étapes, lorsque votre syndicat commence à s'attaquer au problème. Vous devrez ensuite élaborer des stratégies plus avancées dans le cours de vos propres activités.

Pourquoi lutter? Convaincre vos membres et vos collègues

La sous-traitance est un processus complexe. Ses conséquences négatives ne sont pas toujours apparentes. Lorsqu'elles deviennent visibles, le processus est souvent bien engagé. Les chefs syndicaux doivent expliquer à leurs membres et à leurs activistes en quoi il s'agit d'un problème urgent exigeant une action collective. Les gestionnaires de toutes les régions du monde disposent d'un ensemble commun d'arguments pour justifier la sous-traitance et le travail précaire. Pour convaincre les gens d'agir, il faut contrer les arguments que les gestionnaires utilisent pour justifier ces pratiques. Ces arguments sont maintenant si répandus qu'ils pourraient vous être servis par les gens avec qui vous travaillez lorsque vous soulèverez la question!

50

Voici quelques-uns des principaux arguments auxquels les syndicats sont confrontés et ce que vous pouvez y répondre.

« Cela ne vous regarde pas »

Les directions d'entreprises prétendent que le droit d'utiliser les gens comme bon leur semble fait partie de leur droit de gérance et nous disent que cela ne nous regarde pas. Ils disent la même chose des salaires, de l'organisation du travail, des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, et d'à peu près tout ce qui touche les travailleurs/euses.

Cela nous regarde, parce que cela touche la sécurité d'emploi, les conditions de travail et la syndicalisation de tous/tes les travailleurs/euses dans notre milieu de travail!

« Cela ne fait pas partie de nos activités centrales »

Lorsque des emplois sont sous-traités, on nous dit habituellement que « ce n'est que la cantine, cela ne fait pas partie de nos activités centrales ». Ensuite, on nous dira la même chose du nettoyage, de la sécurité et de l'entretien, et plus tard des chauffeurs/euses, du chargement, des ventes, du personnel de bureau, de l'emballage... En vérité, il n'y a pas de limite. Tous les postes peuvent devenir plus précaires, et le deviendront si les syndicats ne mettent pas fin au processus par l'organisation et la négociation. Dans plusieurs milieux de travail, le processus touche déjà les « activités centrales » - les travailleurs/euses travaillent côte à côte sur la même chaîne de production, mais sous des conditions différentes. Plusieurs entreprises du secteur de l'alimentation et des boissons pratiquent une restructuration constante dans le cadre de la recherche d'une plus grande flexibilité. Dans un contexte de restructuration continue, les activités centrales



changent constamment. La véritable question que nous devons nous poser est de savoir si les entreprises pourraient fonctionner sans tous ces services décrits comme « auxiliaires » ou « hors centre ». Imaginez votre milieu de travail sans cantine, sans nettoyage, sans services d'entretien, de sécurité, de transport, de chargement... Tous/tes ces travailleurs/euses contribuent aux produits que vend l'entreprise et celle-ci ne pourrait fonctionner sans eux. Cela signifie que la dichotomie activités centrales/activités auxiliaires est une fausse distinction. Pour les syndicats, il est important de considérer toutes ces tâches comme faisant partie du milieu de travail, de sorte que tous/tes ces travailleurs/euses devraient être membres du syndicat. Si la direction n'est pas d'accord, le syndicat doit lutter pour la convaincre. Si la loi affirme que ces travailleurs/euses ne sont pas des travailleurs/euses /réguliers/ères/ et qu'ils ne peuvent donc pas être membres du syndicat, c'est la loi qui doit être modifiée, et non la position du syndicat.

Tout le travail qui entre dans les produits vendus par la société fait partie des activités « centrales »!

51

« Nous ne voulons pas employer de personnel non qualifié, comme le personnel de nettoyage... »

Mais la société les emploie DÉJÀ! La seule différence tient au fait que les employés en sous-traitance ont des conditions de salaire et d'emploi inférieures, et peu ou pas de sécurité d'emploi.

TOUS/TES les employés/es apportent une contribution vitale au produit de la société. La direction est-elle indifférente à la qualité et à la quantité des matières premières qui entrent dans la chaîne de production? Ou à ce qui arrive aux produits une fois qu'ils ont quitté l'usine? La fabrication d'un produit et sa livraison aux consommateurs/trices sont le résultat d'un système complexe d'organisation du travail. L'employeur doit prendre la responsabilité des conditions d'emploi de toutes les personnes dont l'activité dans le système contribue au produit.

« Ce n'est un poste saisonnier/c'est la nature de l'entreprise »

Bien sûr, il y a des hauts et des bas dans la demande comme dans l'approvisionnement en matières premières, en particulier au fil des saisons. Mais ce n'est pas de cela qu'il s'agit ici, et les entreprises abusent de la situation. Voyons cela de plus près.

Une saison est une période de l'année clairement définie, non pas une semaine durant laquelle l'entreprise reçoit une grosse commande. Qu'y a-t-il de saisonnier dans l'embauche d'un travailleur

temporaire durant une semaine dans une fabrique de chocolat en été, ou durant trois semaines en hiver dans une usine de transformation du café? Plusieurs employés/es sont en attente en permanence, et ne savent jamais quand ils/elles seront employés et pour combien de temps.

La vérité, dans des cas comme ceux-là, est que les travailleurs/euses sont embauchés/es et licenciés/es de façon « souple », directement ou dans le cadre d'une entente de sous-traitance, afin de compenser une mauvaise planification ou de répondre aux besoins de la production en flux tendu.

Dans d'autres cas, des « travailleurs temporaires » travaillent toute l'année sous des contrats temporaires renouvelés chaque année ou tous les deux ou trois mois. La direction tient les travailleurs/euses dans un état de dépendance et se donne une marge de manœuvre en cas de ralentissement du marché.

Dans les deux cas, les travailleurs/euses « temporaires » ou « saisonniers/ères » portent le fardeau des fluctuations du marché, qui sont un élément incontournable de l'exploitation d'une entreprise.

Dans plusieurs cas, la « saisonnalité » n'est que fiction et masque le fait que l'entreprise augmente ses profits en faisant supporter les risques du marché par les travailleurs/euses. À cet égard, nous avons vu dans la Partie III l'exemple de l'usine Nestlé en Malaisie, qui embauche des travailleurs/euses « saisonniers/ères » à tout moment durant l'année. Chez Nestlé, c'est toujours la saison de l'emploi temporaire!

« Il s'agit simplement d'une période de probation »

Dans la plupart des pays, la durée de la période de probation est clairement définie par la loi. En général, elle ne peut excéder trois, parfois six mois. Une période de probation plus longue dissimule clairement des pratiques de réduction des coûts et de division du personnel. À moins bien sûr que nous nous retrouvions tous/tes en probation permanente!

Il faut agir pour faire en sorte que la durée de la période de probation ne dépasse pas le maximum légal!

« Nous leur accorderons bientôt la permanence, lorsque... »

Nous avons tous/tes entendu cette phrase déjà : Attendez que nous...

- ayons terminé la restructuration
- fait les investissements



- terminé l'exercice financier
- nommé le nouveau directeur
- signé un nouveau contrat de vente
- etc.

Encore une fois, tous ces éléments font partie du cours normal des affaires. Si la direction est sérieuse, pourquoi ne pas signer une entente précisant le moment, le nombre et le nom des travailleurs/euses qui recevront la permanence d'emploi? Si la direction refuse de signer ou même de négocier, c'est qu'elle ne croit pas elle-même à ses propres promesses!

Il faut régler le problème maintenant!

53

Analyse du problème – obtenir et utiliser l'information dont vous avez besoin

La première chose que vous devez faire lorsque vous voulez remettre en cause les relations d'emploi précaire ou lutter contre la sous-traitance, en plus de convaincre vos membres et vos collègues que la lutte est importante et qu'elle peut être gagnée, est de recueillir de l'information exacte et fiable. Ne vous fiez pas aux rumeurs ou à ce que dit la direction. Vérifiez tout et obtenez de la documentation par écrit chaque fois que vous le pouvez. Conservez des dossiers sur tout ce qui entoure la question : les pratiques d'embauche, la correspondance sur l'emploi, les réunions internes du syndicat et les réunions avec la direction, les violations des droits et l'intimidation envers les travailleurs/euses.

Quel type d'information?

Collecte d'information sur les projets de sous-traitance

Dès que des plans de sous-traitance sont connus dans votre milieu de travail, efforcez-vous de recueillir le maximum d'information! Ceci comprend :

- a. toute l'information disponible sur les sous-traitants : qui ils sont, quel est leur statut juridique, quel est leur dossier en matière de pratiques d'emploi, où se trouvent leurs bureaux, où ils offrent leurs services.

- b. Les détails fonctionnels sur la restructuration proposée et le système qui en résultera :
 - i. Les services concernés
 - ii. Les postes touchés
 - iii. Les relations d'emploi prévues pour les travailleurs/euses sous-traités
 - iv. Qui supervisera les tâches sous-traitées.
- c. Si des travailleurs/euses détenant des contrats d'emploi direct sont transférés/es au sous-traitant, quelles sont les conditions de transfert :
 - i. Qui sera transféré
 - ii. Combien de travailleurs/euses seront transférés/es
 - iii. Qu'advient-il des autres
 - iv. Qu'advient-il des avantages auxquels ces travailleurs/euses avaient droit ou avaient accumulés
- d. Les conditions d'emploi prévues (salaire, avantages sociaux, contrats temporaires ou permanents) pour toutes les tâches sous-traitées
- e. La position du ou des sous-traitants à l'égard d'une entente tripartite entre la direction, le syndicat et le ou les sous-traitants
- f. Une comparaison des coûts pour les tâches selon qu'elles sont effectuées par l'employeur ou par les sous-traitants (souvent, il n'y a PAS d'économie!)
- g. Le projet d'entente ou le contrat signé entre l'employeur et le sous-traitant

Collecte d'information sur l'emploi précaire existant

- a. Quelles formes d'emploi précaire existent actuellement dans notre milieu de travail?
 - i. combien de travailleurs/euses sont employés/es sous des contrats temporaires à différents moments de l'année? Travaillent-ils/elles constamment sous des contrats temporaires?
 - ii. Combien de travailleurs/euses sont employés/es par l'entremise d'autres entreprises dans notre milieu de travail?
 - iii. Quelle est leur relation d'emploi?
 - iv. Quels sont les services concernés?
- b. L'emploi précaire a-t-il augmenté au cours des dernières années? (comparez les données sur l'emploi permanent et l'emploi précaire au fil des années. Si l'emploi permanent a diminué, par quoi a-t-il été remplacé?)



- c. Quelle est la situation de ces travailleurs/euses?
- o Quels sont leurs principaux problèmes? (salaire, avantages sociaux, assurances, santé et sécurité, statut d'emploi, heures supplémentaires, etc.)
 - o Quelles sont leurs conditions de travail – quarts de travail, heures de travail, salaires, santé et sécurité, avantages sociaux? En quoi leurs conditions diffèrent-elles de celles des travailleurs/euses réguliers/ères?
 - o Sont-ils/elles disposés/es à adhérer au syndicat?
 - o Quelle est la situation juridique – ces relations d'emploi peuvent-elles être contestées devant les tribunaux?

L'information requise varie selon les circonstances!

Lorsque le syndicat de Nestlé à l'usine de Timashevsk a appris l'existence d'un plan de sous-traitance à l'usine, il a dressé une liste de ce qu'il avait besoin de savoir et des endroits où il pouvait trouver cette information.

<i>Ce que nous devons savoir</i>	<i>où le trouver</i>
1. coût actuel de ce travail	direction de l'usine
2. coût du travail sous-traité à la société ABC	direction de l'usine
3. CC (le cas échéant, conditions de travail, horaires de travail)	Société ABC
4. contrat d'emploi individuel de ABC	Société ABC
5. liste des postes touchés	direction de l'usine
6. statut juridique de la société ABC	Société ABC
7. projet de contrat entre notre employeur et ABC	direction de l'usine
8. dossier/réputation de la société ABC	autres syndicats / travailleurs/euses dans d'autres entreprises où la Société ABC est active / Internet / Société ABC

Comment obtenir l'information recherchée si on vous la refuse

L'information qu'on vous refuse est de l'information dont vous devez vous inquiéter!

Si vous ne l'obtenez pas la direction vous cache peut-être quelque chose. Continuez de demander l'information. Vous y avez droit, et ne cessez pas de rappeler à la direction que vous savez que vous avez le droit de l'obtenir

56

- Faites valoir votre droit à l'information! Exercez une pression constante et demandez toujours l'information par écrit. La direction y pensera à deux fois avant d'ignorer une demande écrite.
- Tout en maintenant la pression sur la direction pour obtenir l'information, cherchez d'autres sources : les membres de votre syndicat, les travailleurs/euses du sous-traitant, votre organisations syndicale locale, régionale ou nationale, s'il y a lieu, la presse, internet [soyez prudents/tes, toutefois – l'information que vous trouverez sur Internet n'est pas toujours exacte, à jour ou fiable. Vous devrez valider l'information auprès d'une autre source]. Utilisez des exemples d'autres entreprises ou d'autres établissement de la même entreprise, dans votre pays et à l'étranger.
- Insistez sur le fait qu'il s'agit d'une préoccupation légitime de votre part. Si votre convention collective contient des dispositions limitant votre accès à cette information, préparez-vous à les contester lors du prochain renouvellement!
- Contestez l'utilisation abusive du « secret commercial » ou de la « confidentialité d'affaires » pour refuser de reconnaître le droit légitime d'accès à l'information des syndicats. Obligez l'employeur à respecter sa parole : un grand nombre d'entreprises proclament publiquement leur engagement envers « l'ouverture et la transparence » dans le cadre de leur « responsabilité sociale ». ces engagements doivent être mis en pratique!
- Documentez le refus de fournir l'information et conservez-le en dossier pour action future.



La tâche la plus importante : convaincre et mobiliser vos membres. Syndiquez tous/tes les travailleurs/euses de l'usine!

Pour réussir à arrêter et à faire reculer la sous-traitance, vous aurez besoin du soutien des membres de votre syndicat et de tous/tes les travailleurs/euses de votre lieu de travail. Pour que vos membres comprennent la nécessité de lutter contre l'emploi précaire, vous devez les engager en mode continu dans le processus de lutte contre la sous-traitance.

Ceci concerne à la fois les travailleurs/euses directs/tes, permanents/tes ET les travailleurs/euses temporaires à statut précaire! Même si le droit à l'adhésion syndicale leur est refusé, ils/elles doivent toujours être considérés comme des membres POTENTIELS et leurs droits doivent figurer en bonne place dans le programme du syndicat.

Ce n'est que dans la mesure où ces travailleurs/euses sentiront que votre organisation se préoccupe de leur sort qu'ils/elles comprendront qu'il est dans leur intérêt d'appuyer le syndicat!

Gagner le soutien des membres du syndicat et des travailleurs/euses à statut précaire

1. Éducation et sensibilisation

Les membres du syndicat doivent comprendre que l'emploi précaire est une menace à leur sécurité d'emploi et à leurs conditions de travail et une menace pour leur syndicat. Il reste toutefois important qu'ils/elles comprennent que la menace vient de l'utilisation de l'emploi précaire comme stratégie par la direction, et non pas des travailleurs à statut précaire. Les travailleurs/euses à statut précaire sont dans cette position parce qu'on leur refuse leurs droits. Il est donc crucial que les membres des syndicats luttent contre l'emploi précaire et pour le droit des travailleurs/euses à statut précaire à la sécurité d'emploi et à l'adhésion syndicale. Vous devrez leur expliquer POURQUOI il s'agit d'un enjeu important. Vous pouvez utiliser des exemples tirés de ce guide, organiser des séances de formation, produire des feuillets. Efforcez-vous de penser à d'autres façons de diffuser l'information et de stimuler la réflexion sur cette question.

2. Obtenez leurs commentaires

Découvrez ce qui préoccupe le plus les gens. Souvent, c'est ce qui semble être de petites doléances qui reflètent le mieux la nature vicieuse de l'emploi précaire.

3. Tenez-les informés/es

Transmettez toute l'information que vous obtenez à vos membres – ne supposez jamais qu'ils/elles ont l'information à moins que vous les ayez vous-même informés.

4. Impliquez tous les membres

Songez à des activités auxquelles les gens peuvent participer, par exemple signer une lettre, porter un macaron, participer à la collecte de l'information, parler à d'autres personnes dans l'usine ou participer à une réunion. Gardez à l'esprit ce que les gens sont capables de faire et ce qu'ils/elles sont disposés/es à faire.

5. Syndiquez tous/tes les travailleurs/euses, sans égard à leur statut!

La direction tentera de séparer les travailleurs/euses selon différentes lignes : centre/périphérie, permanents/temporaires, hommes/femmes, vieux/jeunes, anciens/nouveaux, directs/indirects. Assurez-vous que les employés /es comprennent bien qu'ils/elles ne peuvent gagner qu'en restant unis/es! L'objectif doit être de faire de chaque employé/e un membre du syndicat.

6. Activités syndicales

Certains syndicats ont demandé à des organisateurs/trices de prendre contact avec les travailleurs/euses à statut précaire et de les inviter à participer aux activités syndicales, alors que d'autres syndicats ont formé des « comités de solidarité » afin de travailler avec les travailleurs/euses à statut précaire et de les aider à s'organiser. Les travailleurs/euses à statut précaire sont invités/es à participer à des séances de formation et à rédiger des articles ou des entrevues pour les bulletins d'information syndicaux. Les réunions et autres activités conjointes qui mettent les membres en contact avec les travailleurs/euses à statut précaire constituent un élément crucial dans le développement de la solidarité.

7. Développer la confiance

les travailleurs/euses à statut précaire peuvent craindre de perdre leur emploi si le syndicat intervient contre le travail précaire. Nous devons comprendre les risques auxquels font face les travailleurs/euses à statut précaire et prendre leurs préoccupations au sérieux. Les travailleurs/euses à statut précaire sont déjà vulnérables, et c'est pourquoi les syndiqués/es doivent lutter pour les protéger contre les licenciements ou contre toute forme de harcèlement ou d'intimidation. La syndicalisation doit absolument être fondée sur la confiance et le respect mutuels, afin que les travailleurs/euses à statut précaire soient disposés/es à prendre le risque d'appuyer le syndicat et que les syndiqués/es soient disposés/es à agir pour protéger le droit des travailleurs/euses à statut précaire à un emploi régulier et à la sécurité d'emploi.



Organisation et mobilisation des membres du syndicat et des travailleurs/euses à statut précaire

Le 26 août 2004, l'affiliée de l'UITA AMWU (Australian Manufacturing Workers' Union) a signé avec Nestle Confectionary Australia une nouvelle convention collective de trois ans qui a permis d'augmenter largement les droits syndicaux et de faire reculer l'utilisation de travailleurs/euses à statut précaire embauchés par l'entremise d'agences de placement. On trouvera ci-dessous des extraits d'une entrevue accordée par Jennifer Dowell, secrétaire nationale adjointe de la Division de l'alimentation de AMWU et vice-présidente de l'UITA.

« Nous avons établi un processus de négociation de la convention collective et réuni les délégués/es des trois établissements afin d'établir notre cahier de revendications. Nous avons parlé du problème de la précarisation et de la sous-traitance et avons convenu qu'il s'agissait d'un problème pour la plupart des membres. Nous avons donc ajouté cette question à notre cahier de revendications et avons présenté ce dernier dans les différents établissements, où les organisateurs et les délégués ont expliqué aux membres ce que le syndicat souhaitait faire à propos de cette question en particulier. Les membres ont accordé un appui unanime dans les trois établissements à la position du syndicat, qui était de demander l'élimination complète du recours à la sous-traitance pour la main-d'œuvre et de faire en sorte que tous/tes les travailleurs/euses soient directement employés/es par Nestlé, sans égard à leur contrat d'emploi; si cela était impossible, le syndicat devait procéder par étape et obtenir d'abord des restrictions sur le nombre d'emplois précaires.

La principale préoccupation des gens tenait au fait que le recours à l'emploi précaire était en hausse dans leur établissement; les travailleurs/euses, principalement dans l'établissement le plus important, avaient l'impression que les travailleurs/euses permanents/tes quittaient leurs postes et qu'ils n'étaient pas remplacés par d'autres employés/es permanents/tes, mais plutôt par des employés/es occasionnels/lles embauchés/es à court terme. Il existait une réelle préoccupation face à l'augmentation du recours à l'emploi non permanent.

Nous avons parlé aux membres, mis en place des systèmes de réponse téléphonique, publié des bulletins et préparé un document sur l'état de la situation mis à jour après chacune de séances de négociation afin d'indiquer clairement où en étaient les négociations sur chacun des enjeux inscrits au cahier des revendications. Les membres savaient à quoi la direction avait dit oui ou non, et au fil des négociations, qui se sont étalées sur presque douze mois, les gens ont déterminé les points sur lesquels ils/elles étaient prêts/tes à se battre jusqu'au bout et ceux que le syndicat pouvait laisser aller pour cette fois-ci. Les éléments sur lesquels nous avons obtenu l'accord de la direction, ceux auxquels elle s'opposait et ceux sur

Organisation et mobilisation des membres du syndicat et des travailleurs/euses à statut précaire

lesquels elle était prête à discuter ont été présentés aux membres. Nous avons déterminé les enjeux importants pour les membres des trois établissements et la question de la sous-traitance pour la main-d'œuvre était au haut de la liste.

Dans le cadre du processus, la direction savait que nous tenions des réunions et recevait un feedback constant de la part du syndicat et des délégués/es sur les positions des travailleurs/euses, de sorte que la direction savait très bien que les travailleurs/euses étaient engagés très fermement sur la question de la sous-traitance pour la main-d'œuvre et souhaitait régler cette question. La direction savait très bien qu'elle devrait faire face à des conflits de travail dans les trois établissements dès la fin des négociations si cette question n'était pas réglée. En fait, nous avons obtenu l'assentiment de tous les travailleurs/euses sur le déclenchement d'actions collectives dans les trois établissements. La société a décidé qu'elle devait discuter de cette question de la bonne façon. Lorsque nous avons présenté notre proposition à la direction, nous avons proposé de restreindre le nombre de postes à statut précaire à un certain pourcentage de l'effectif, parce que nous n'avions pas réussi à obtenir l'élimination complète de l'embauche à contrat, et la direction a accepté. Tous les employés/es ont convenu que nous tenterions, lors du prochain renouvellement, de réduire ce pourcentage à un niveau tel que la société serait forcée de véritablement agir sur la question de la sous-traitance pour la main-d'œuvre.

Ce fut difficile, parce que même si vous vous efforcez de syndiquer les travailleurs/euses à statut précaire, ce que nous avons toujours fait, vous n'arrivez jamais à les syndiquer complètement en raison du fort taux de roulement chez ces employés/es. Il peut y avoir 20 des ces travailleurs/euses dans un établissement durant une semaine, et le syndicat peut les recruter tous les 20; la semaine suivante, il peut y en avoir encore 20, mais 15 seulement sont les mêmes que la semaine précédente. Ces travailleurs/euses craignent donc constamment que le fait d'adhérer au syndicat puisse les empêcher de trouver du travail; souvent, chez certains sous-traitants, le simple fait d'avoir adhéré à un syndicat peut suffire à justifier un congédiement, même s'ils ne l'admettront jamais. Nous pouvions recruter les travailleurs/euses embauchés via un sous-traitant, mais cela n'inquiétait pas particulièrement Nestlé; en fait, plusieurs gestionnaires croyaient qu'il s'agissait d'une bonne chose pour Nestlé, parce que le syndicat devrait ensuite se préoccuper de ces travailleurs/euses et ne pourrait plus demander aussi fermement l'abolition de l'embauche en sous-traitance. Mais nous avons fait comprendre tant aux travailleurs embauchés/es en sous-traitance qu'aux employés/es permanents/tes qu'il en allait de leur intérêt commun, en ce sens que nous ne tentions pas de les jeter hors de Nestlé, mais plutôt de leur obtenir des emplois directement de Nestlé.



Choix de votre stratégie

Dans chacun des cas, vous devrez déterminer la stratégie appropriée pour votre syndicat et votre situation. Les organisations syndicales pratiquent différentes stratégies, parfois en combinaison. Voici une liste de stratégies utilisées avec succès par différentes organisations syndicales.

1. Négociations collectives

Un principe de base du syndicalisme veut que TOUS les changements ayant une incidence sur l'organisation du travail et les conditions d'emploi doivent faire l'objet de discussions dans le cadre de la négociation collective. Ne manquez jamais de rappeler à la direction que ce principe est reconnu par le droit international! Les négociations sont nécessaires dans presque toutes les situations. Tout est sujet à la négociation, notamment les conditions de maintien d'un service au sein de l'entreprise, les conditions de régularisation des travailleurs/euses à statut précaire, et les conditions dans lesquelles votre syndicat pourrait accepter une restructuration. Préparez-vous avec soin – ces questions sont toutes aussi importantes que les autres négociations de convention collective!

2. Surveillance constante des dispositions existantes et négociations continues

Après avoir négocié un accord, vous devez en surveiller l'exécution et le faire appliquer. Toutes les ententes doivent contenir un mécanisme de surveillance! Si l'accord comprend un droit de négocier les changements, le suivi doit en être assuré (voir l'exemple de l'accord négocié par AMWU dans la Partie III).

3. Mesures juridiques

Dans certaines situations, les recours juridiques peuvent être utilisés avec succès pour contester le recours à la sous-traitance :

- a) lorsque les lois de votre pays réglementent la sous-traitance en imposant des limites sur le processus ou en accordant des droits particuliers au syndicat pour en négocier l'introduction et les règles d'utilisation. Si la société contrevient à ces dispositions, vous devriez engager des poursuites.
- b) lorsque le sous-traitant ou la société viole les droits des travailleurs/euses en sous-traitance, vous pouvez faire pression sur les deux entreprises par des actions en justice et combiner cette intervention avec une campagne pour la régularisation du statut de ces travailleurs/euses.

- c) vous pouvez parfois découvrir des failles dans la loi qui vous permettront de prouver que ces travailleurs/euses devraient légalement être des employés/es réguliers/ères et que leur statut actuel est effectivement illégal (voir l'exemple du syndicat de Coca-Cola au Pakistan dans la Partie III).

4. Actions dans le milieu de travail

Toute campagne en faveur des droits des travailleurs/euses en sous-traitance ou à statut précaire ou visant à résister à la sous-traitance doit naturellement être fondée sur la volonté de lutte de vos membres. Le syndicat peut recourir à différentes formes d'action dans le milieu de travail pour susciter la solidarité et faire pression sur la direction afin d'appuyer des demandes spécifiques. Ces actions peuvent notamment comprendre des pétitions, des boutons/macarons/épinglettes, des assemblées publiques de protestation, des arrêts de travail et des grèves. Elles peuvent être utilisées efficacement en combinaison avec d'autres actions, par exemple l'organisation d'une couverture dans les médias ou des actions de solidarité d'autres syndicats ou de la communauté. Ces mesures doivent être planifiées avec soin. Gardez toujours à l'esprit les réactions possibles de la direction, du public, des membres et des employés/es non syndiqués/es!

Planifiez votre stratégie avec soin lors de réunions avant de commencer à faire quoi que ce soit. Assurez-vous que vos membres soient informés/es des étapes suivantes et de la stratégie qui les sous-tend!

5. Campagnes publiques

Les campagnes publiques peuvent et doivent accompagner les activités en faveur des garanties d'emploi. La plupart des gens comprennent bien le besoin de sécurité d'emploi. Ce que beaucoup de gens ne comprennent cependant pas, c'est dans quelle mesure les sociétés transnationales minent systématiquement l'emploi stable. C'est là qu'une campagne médiatique est nécessaire! Votre stratégie média doit être étroitement intégrée à votre stratégie de campagne. Faites-en un élément de votre planification!



6. Trouver des partenaires de coalition et travailler avec ces partenaires

Dans la lutte contre la précarisation de l'emploi et la sous-traitance, vous aurez besoin de l'appui d'alliés fiables, qui partagent vos objectifs et vos méthodes et qui comprennent qu'il s'agit d'un enjeu commun. Ces alliés sont entre autres :

- votre organisation syndicale territoriale ou sectorielle;
- vos collègues syndiqués/es d'autres usines de la société;
- d'autres syndicats ayant à faire avec le même sous-traitant;
- le public – les journalistes intéressés/es par le sujet, les ONG et les organismes communautaires locaux luttant pour les droits du travail, l'emploi, la syndicalisation des jeunes, etc.

Analyser vos forces et vos faiblesses

Avant de lancer votre campagne, dressez un portrait clair de vos forces et de vos faiblesses. Ne vous découragez pas si vous trouvez des points faibles – faites-en des occasions de devenir plus fort. Le recensement des faiblesses ne devrait pas vous empêcher d'agir; l'important est d'appliquer un processus d'évaluation dans le cadre de l'élaboration des stratégies syndicales. Aucun syndicat au monde ne peut répondre « Oui » à toutes les questions ci-dessous.



Efforcez-vous d'évaluer honnêtement vos forces et vos faiblesses. Prenez des notes pour vous rappeler pourquoi vous avez coché chacune des cases. Discutez de vos points faibles : que pouvez-vous faire pour renforcer votre position?

64

	xx	x	-	--
1. Collecte d'information				
Obtenons-nous régulièrement l'information dont nous avons besoin de la direction?				
Avons-nous d'autres sources d'information afin de confirmer ou de contester l'information obtenue de la direction et compenser l'information que nous ne recevons pas?				
Est-ce que les membres du syndicat nous font part des nouvelles et des rumeurs qui circulent?				
2. Analyse				
Comprenons-nous complètement l'information que nous recevons?				
Avons-nous la possibilité de faire appel au soutien de personnes fiables et sympathiques à notre cause?				
3. Distribution de l'information				
Avons-nous suffisamment de tableaux d'affichage à l'usine?				
Avons-nous de l'expérience dans la distribution d'information par écrit?				
Pouvons-nous obtenir de l'aide dans la production de documents écrits?				
Avons-nous les ressources financières ou autres pour produire des documents imprimés?				
Avons-nous la possibilité de tenir des rencontres à l'usine pour chacun des services?				
Avons-nous le droit de communiquer librement avec les membres du syndicat?				
Les membres ont-ils/elles le temps de participer à des rencontres? Sont-ils/elles libérés pour ces rencontres?				
Les membres du syndicat sont-ils en mesure d'assister à des rencontres à l'extérieur des heures de travail et sont-ils/elles disposés/es à le faire?				
4. Mobilisation				
Les membres considèrent-ils/elles qu'il s'agit d'un enjeu important?				
Les membres sont-ils/elles suffisamment préoccupés pour agir sur cette question?				
Pouvons-nous les protéger contre d'éventuelles représailles en cas de participation active?				
Avons-nous l'expérience de l'organisation d'actions de protestation?				
Avons-nous des gens qui peuvent contribuer aux actions (musique, théâtre, affiches, etc.)?				
Avons-nous des contacts fiables avec des supporters potentiels – autres syndicats, ONG, journalistes?				
Sommes-nous en mesure de faire valoir au public qu'il s'agit d'un enjeu justifié et important?				
Disposons-nous d'un fonds de solidarité ou de grève?				
Avons-nous les ressources nécessaires pour lancer et poursuivre la campagne?				



	xx	x	-	--
5. Négociations				
Est-il possible de négocier cette question				
Avons-nous de l'expérience en négociation?				
Pouvons-nous obtenir un appui extérieur pour les négociations (instances syndicales supérieures, experts, avocats)?				
Pouvons-nous obtenir de bonnes conditions pour négocier – suffisamment de temps et de préparation et un partenaire de négociation qui respectera ses engagements?				
Sommes-nous préparés adéquatement – avons-nous l'information, les arguments, des positions minimum et maximum?				
Nos membres auront-ils/elles la patience nécessaire pour appuyer de longues négociations?				
Si un arbitre intervient dans le dossier, pouvons-nous lui faire confiance?				
6. Points juridiques				
Est-il possible de contester la décision ou les pratiques de l'employeur devant les tribunaux?				
Pouvons-nous attendre du tribunal qu'il rende une décision équitable?				
Avons-nous les moyens financiers de nous engager dans un processus qui eut être très long (avocats, autres coûts)?				
Avons-nous la force de faire campagne sur des enjeux juridiques?				
Pouvons-nous faire appliquer une décision d'un tribunal?				
Les chances d'obtenir un jugement positif sont-elles plus élevées que celles d'obtenir un jugement qui aurait des conséquences défavorables pour nous?				

Conclusions

Les étapes 1-3 sont des préalables essentiels à une lutte fructueuse.

Aucune quantité d'activisme ne peut compenser l'absence d'information exacte et fiable. Si vous n'êtes pas en mesure d'analyser les documents complexes que la direction fournit parfois, vous pourriez facilement être trompés/es. Demandez de l'aide!

Le maintien de communications constantes avec les membres est essentiel au succès de la lutte. Si vous gagnez, il est important que les membres et les travailleurs/euses à statut précaire sachent que le syndicat est responsable de ces gains.

Les étapes 4-6 peuvent vous aider à établir la stratégie la plus efficace dans votre situation spécifique. Le fait de découvrir que vous êtes plus forts dans certains aspects et plus faibles dans d'autres peut vous aider dans le choix de votre stratégie.

L'UITA

L'UITA est une fédération syndicale internationale qui regroupe quelque 360 organisations syndicales du monde entier représentant les travailleuses et travailleurs des secteurs de l'agriculture, de l'industrie alimentaire et des boissons, de l'hôtellerie-restauration-catering et du tabac.

Depuis septembre 2004, l'UITA est engagée dans la coordination d'activités internationales de syndicalisation et de développement dans les sociétés Nestlé et Coca-Cola, par le biais de l'Initiative globale de syndicalisation Nestlé/Coca-Cola soutenue par LO Norvège et la FES allemande. Depuis mai 2006 et grâce au soutien de FNV aux Pays-Bas, l'Initiative a été étendue aux sociétés Unilever et Heineken. Ces activités s'appuient et renforcent le travail assumé dans les régions tout en assurant une continuité et en permettant une vision à long terme grâce à l'intervention de coordonnateurs/trices dédiés/es.

Les coordonnateurs/trices peuvent être contactés/es aux adresses suivantes:

AFRIQUE

Cuana Angola

Secrétariat régional de l'UITA pour l'Afrique
Traduna Centre, 5th Floor
118 Jorrisen Street
Braamfontein 2017
Johannesburg
Afrique du Sud
Tel: +27 11 339 43 91
cuana.angula@mweb.co.za

Siméon Dossou

CSA-BENIN
06 BP 1748
Cotonou
Bénin
Tel: +229 90936057
simeon.dossou@iuf.org

ASIE/PACIFIQUE

Hidayat Greenfield

Secrétariat régional de l'UITA pour l'Asie-Pacifique
377-383 Sussex Street, Room 5, 8th Floor
Labour Council Building
Sydney NSW 2000
Australie
Tel: +61 2 9264 6409
greenfield@iuf.org

AMERIQUE LATINE

Beatriz Sosa-Martínez & Ariel Celiberti

Secrétariat régional de l'UITA pour l'Amérique latine
Wilson Ferreira Aldunate 1229/201
11100 Montevideo
Uruguay
Tel: +598 2 900 74 73
beatriz@rel-uita.org
ariel@rel-uita.org

EUROPE ORIENTALE SUD

Ildikó Krén

Jokai utca 2
H – 1062 Budapest
Hongrie
Tel: +36 1 301 90 70
ildiko.kren@iuf.org

RUSSIE & CEI

Gisela Neunhöffer

Bureau de l'UITA à Moscou
Palace of Trade Unions, Room 34-27
Leninskii Prospekt 42
119119 Moscow
Fédération de Russie
Tel: + 7 495 938 86 17
gisela.neunhoeffer@iuf.org

Secrétariat général de l'UITA

Rampe du Pont-Rouge 8
CH-1213 Petit-Lancy (Geneva)
Suisse

Ron Oswald, Secrétaire général
Jacqueline Baroncini, Coordinatrice Nestlé

Tel: + 41 22 793 22 33
jacqueline.baroncini@iuf.org

Ce manuel a été élaboré à l'intention des syndicalistes du secteur de l'alimentation et des boissons, qui sont confrontés/es aux défis posés par la sous-traitance et la précarisation, l'embauche de travailleurs/euses temporaires, saisonniers/ères et à contrats de durée fixe, et aux autres formes d'emploi « précaire ». Il vise à donner aux directions syndicales, aux délégués/es syndicaux/cales, aux agents/tes d'éducation syndicale, aux organisateurs/trices et aux militants/tes de la base un *outil d'organisation* permettant de rehausser le degré de sensibilisation face aux dangers de la sous-traitance et de la précarisation et de mobiliser une réponse syndicale efficace.



Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et des branches connexes (UITA)

