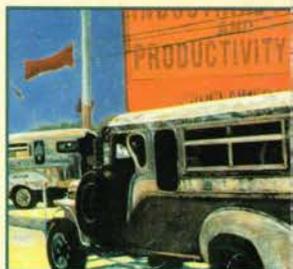


**LA LUTTE POUR
LES DROITS
FONDAMENTAUX
DES TRAVAILLEURS
DANS L'ÉCONOMIE
MONDIALE**



04.02-29841

CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES

Handwritten text, possibly a signature or date, located in the lower center of the page. The text is faint and difficult to decipher, but appears to include a date and a name.

LA LUTTE POUR LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS DANS L'ECONOMIE MONDIALE

Documentation Centre
ETUI
Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 BRUSSELS
Tél. +32/2/224.04.70

04.09 - 29841

1998

CE RAPPORT A ÉTÉ PRÉPARÉ POUR LA CISL PAR
BERNIE RUSSELL

AVANT-PROPOS	5
--------------------	---

CHAPITRE PREMIER :

LA NECESSITE D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX INTERNATIONAUX

LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS DANS L'ÉCONOMIE MONDIALE .. 7	
LA DÉFENSE DES DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX	7
LA FIXATION D'UN ÂGE MINIMUM POUR TRAVAILLER	9
METTRE UN TERME À LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI	12
LIBRE-ÉCHANGE OU COMMERCE D'ESCLAVES ?	14
L'ARGUMENT DES DROITS DE L'HOMME EN FAVEUR D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS	16

CHAPITRE DEUX :

LA PROPOSITION EN FAVEUR D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

LA CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS - COMMENT AIDERA-TELLE LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT ?	19
QUE DIRAIT UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ?	20
LE MYTHE D'UN SALAIRE MINIMUM INTERNATIONAL	21
LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT CONTRE LES PAYS INDUSTRIALISÉS ?	22
LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT CONTRE...LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT ?	23
LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT NE PEUVENT DONC PAS UTILISER LES FAIBLES COÛTS SALARIAUX COMME AVANTAGE COMPÉTITIF ?	25
ET DE GROS BÉNÉFICES QUITTÈRENT LE PAYS... ..	26
DE QUELLE MANIÈRE UNE CLAUSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS PROFITERA- TELLE À L'ÉCONOMIE MONDIALE ?	26
QUI SERAIT CHARGÉ DE LA MISE EN OEUVRE D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ?	28
L'OBJECTIF EST D'AIDER PLUTÔT QUE DE PUNIR	29
QUID DE LA SOUVERAINETÉ NATIONALE ?	30
QUID DE LA MENACE POUR LA CULTURE NATIONALE ?	32

CHAPITRE TROIS :

LA CAMPAGNE POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX INTERNATIONAUX

INTRODUCTION	35
LA CHARTE DE LA HAVANE	35
LE GATT - L'OIC PROVISoire	36
L'OMC, UNE CHANCE ?	38
LE SOMMET SOCIAL DES NATIONS UNIES	41
DE COPENHAGUE À SINGAPOUR	44
AUTRES TACTIQUES	45

LE SPG AMÉRICAIN	45
LE SPG DE L'UNION EUROPÉENNE	46
LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES ORIENTATIONS	47
L'ACCORD SYNDICAL PARALLÈLE DE L'ALENA	47
LES ACCORDS INTERNATIONAUX RELATIFS AU COMMERCE DES MARCHANDISES ..	48
LA MONTÉE DU CONSUMÉRISME MORAL	48
LES CODES FONCTIONNENT-ILS ?	49

CHAPITRE QUATRE :

LA VOIE DU PROGRES

L'ÉTAPE SUIVANTE	51
LE MOMENT OPPORTUN POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS	51
LE MESSAGE	52
LES NOUVEAUX DOMAINES DE CONSENSUS	54
LE BESOIN DE DIALOGUE	57
L'OIT	59
LE PROCHAIN SOMMET DE L'OMC : UNE OCCASION D'ALLER DE L'AVANT	60
CONCLUSION	62

GLOSSAIRE	64
-----------------	----

ADRESSES UTILES	65
-----------------------	----

Lors du Congrès mondial de la CISL en 1996, tous les délégués ont exprimé la crainte des hommes et des femmes de perdre leur emploi. Ils ont parlé de l'insécurité en matière d'emploi, des inquiétudes relatives aux salaires, de l'intensité croissante du travail, de directions autoritaires, des pratiques antisyndicales, de la discrimination, des enfants au travail alors qu'ils devraient être à l'école, des conditions de travail dangereuses et malsaines, et principalement de la difficulté de faire entendre le point de vue des travailleurs. Bien qu'ils perçoivent le potentiel que représente l'élargissement du marché mondial, ils ont le sentiment que leurs membres souffrent de la pression d'une concurrence acharnée qui sape les droits fondamentaux des travailleurs. Les réponses qu'ils proposent pour résoudre ces problèmes ne consistent pas à renverser le processus d'ouverture aux échanges et aux investissements, mais à établir des règles plus strictes pour s'assurer que les normes fondamentales du travail sont universellement respectées dans la nouvelle économie mondiale.

La présente brochure vous présente les propositions de la CISL visant à établir un lien entre les droits fondamentaux des travailleurs et la libéralisation du commerce par le biais d'une clause des droits des travailleurs (souvent appelée également "clause sociale"). Nous nous proposons d'expliquer le fondement de ces propositions, de répondre aux critiques, de résumer l'historique de notre campagne et d'indiquer les prochains pas à accomplir.

La campagne de la CISL sur les normes du travail et le commerce met en exergue une petite liste de droits fondamentaux des travailleurs. Visant à prévenir la répression, la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants, il s'agit de droits habilitants que tous les pays, indépendamment de leur niveau de développement, peuvent et devraient appliquer. Ces droits offrent aux travailleurs une voix, une occasion de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Cette requête est simple, mais profonde, et toute personne qui prétend croire en la démocratie et dans les droits de l'homme est en mesure de l'accepter. Pourtant, ces droits sont trop souvent bafoués, et partant, des revendications et des aspirations légitimes sont étouffées.

Les marchés, y compris le marché mondial, ne peuvent fonctionner en l'absence de règles. C'est pour cette raison que l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a été créée. Les accords de l'OMC couvrent un éventail impressionnant de sujets, mais ils ne couvrent pas les droits fondamentaux des travailleurs qui sont pourtant essentiels pour établir des contrats de travail reflétant un juste équilibre entre

les intérêts des travailleurs et des employeurs. Le commerce mondial est une chaîne complexe de contrats enchevêtrés dépassant les frontières nationales, mais le premier maillon de cette chaîne est l'échange de travail contre paiement. L'absence de règles établies, relatives aux droits fondamentaux des travailleurs, est une lacune qui pourrait menacer l'ensemble de l'édifice complexe du marché mondial. Sans règles communes appliquées par tous les Etats membres de l'OMC, les travailleurs ne peuvent avoir aucune certitude que leurs efforts pour relever le défi de la concurrence ne seront pas sapés de manière déloyale par des employeurs sans scrupules et des gouvernements avides de profits rapides.

J'espère que cette brochure trouvera un large public parmi les syndicalistes et toutes les personnes qui souhaitent que l'économie mondiale repose sur la coopération et sur la concurrence. Nos arguments progressent, même s'il reste un long chemin à parcourir pour convaincre ceux qui doutent sincèrement du caractère réalisable de nos idées. Nous devons développer et renforcer les compétences acquises de l'Organisation internationale du travail sur les normes du travail. Et nous devons lever les barrières qui séparent le monde du commerce des préoccupations quotidiennes des travailleurs.

Lisez cette brochure! Utilisez-la! Donnez-la à vos amis et à tous ceux qui perçoivent les dangers d'une mondialisation sans visage humain! Et faites-nous part de vos réflexions.

En 1998, les gouvernements commenceront probablement les préparatifs en vue des cycles de négociations commerciales du millénaire. Ils n'iront pas bien loin s'ils ne tiennent pas compte des craintes des travailleurs qui redoutent que la mondialisation ne profite qu'à quelques rares élus bien nantis et ne réserve que davantage d'insécurité aux travailleurs. Cette brochure indique comment la communauté internationale peut commencer à répondre aux besoins et aux aspirations de centaines de millions de travailleurs afin qu'ils aient leur mot à dire sur leur avenir.



Bill Jordan
Secrétaire général
CISL

CHAPITRE PREMIER**LA NECESSITE D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS
DES TRAVAILLEURS DANS LES ACCORDS
COMMERCIAUX INTERNATIONAUX****LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS DANS
L'ÉCONOMIE MONDIALE**

Selon les principales institutions économiques mondiales, le Fonds monétaire international (FMI), l'OCDE, et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le commerce, les investissements et la croissance économique sont en plein essor. La mondialisation de l'économie mondiale stimule des investissements massifs des sociétés transnationales (ST) qui jouent l'effet de catalyseur et produisent plus d'emplois et des bénéfices supérieurs dans le monde entier. Toutefois, l'expérience des travailleurs individuels ne coïncide pas avec cette vue optimiste de l'évolution mondiale. La pauvreté et les inégalités augmentent dans le monde entier, et l'insécurité croissante et le chômage massif marquent profondément le monde industrialisé.

Cette contradiction s'explique aisément : nous observons une détérioration de l'économie à deux vitesses, le fossé entre les riches et les pauvres s'élargissant tandis que la répartition des revenus se détériore partout dans le monde. L'économie mondiale produit des richesses et des dividendes pour quelques-uns, mais engendre la pauvreté et l'insécurité pour beaucoup d'autres.

Toutefois, la seule réponse au problème n'a pas changé. Les gouvernements, soucieux d'accroître les exportations de leurs pays et d'attirer des investissements étrangers, se trouvent sur un marché d'acheteurs dominé par des sociétés qui fixent leur prix. Et, trop souvent, ce prix inclut une main-d'oeuvre bon marché, des normes de travail peu élevées et pas de syndicats.

LA DÉFENSE DES DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX

La toute dernière édition du Rapport annuel de la CISL sur les droits syndicaux¹ indique que 264 syndicalistes ont été assassinés en 1996. Il ne fait aucun doute que la plupart de ces meurtres ont été commis en raison de l'échec des gouvernements à protéger les droits syndicaux et, dans certains cas, avec le consentement tacite de certains gouvernements. Les syndicalistes colombiens, dont 80 de leurs collègues ont été tués durant cette année, disent que les forces de sécurité ont participé à la plupart de ces meurtres. Ils ajoutent que la violence contre les membres des syndicats n'a jamais fait l'objet d'une enquête.

La persécution de syndicalistes en Colombie est un cas extrême, mais pas unique. Elle n'est qu'un exemple d'un scénario repris tout au

long du rapport : des travailleurs accomplissant des activités syndicales normales sont accusés de menacer la prospérité économique du pays et sont victimes de la répression de leur propre gouvernement ou de gangsters à la solde des sociétés. Dans de nombreux pays, la marge de manoeuvre du mouvement syndical est régulièrement limitée par une batterie de nouvelles lois, de pouvoirs spéciaux, et de prétendues "réformes du code du travail", les syndicalistes étant traités comme des criminels et accusés de sabotage, de subversion, voire de terrorisme. Ces accusations sont utilisées pour légitimer une législation répressive vis-à-vis des syndicats, ou des persécutions de syndicalistes individuels. Le rapport fait état de 7.600 cas de harcèlement, intimidation et menaces de mort à l'égard de syndicalistes en 1996 et énumère 4.262 cas de personnes arrêtées ou interrogées pour avoir mené des activités reconnues par le droit international et codifiées par l'Organisation internationale du travail.

Certains pays ne tolèrent absolument pas le syndicalisme libre. La Chine est en passe de devenir un important acteur sur la scène économique mondiale, et de nombreux experts prédisent que ce pays aura la plus grande économie mondiale dans les 25 prochaines années. Rien que dans le sud de la Chine, on dénombre 153 millions de travailleurs industriels qui font marcher une économie libre, selon les termes qu'utiliserait le régime, de tout type de voix indépendante exigeant des normes de travail supérieures ou des salaires équitables. L'armée fait tourner de nombreuses usines chinoises et le pays dispose d'un vaste système de camps de travail où la main-d'oeuvre est non rémunérée. Il est difficile d'imaginer comment un autre gouvernement pourrait rivaliser avec un tel système, même en limitant strictement les droits des travailleurs.

Pourtant, c'est précisément ce qu'essaient de faire de nombreux gouvernements, en particulier ceux qui rivalisent pour attirer des investissements étrangers. En Amérique latine, les gouvernements investissent lourdement dans les zones franches d'exportation, et les vendent comme sources de main-d'oeuvre bon marché, essentiellement féminine, où il n'existe pas de syndicats. Certains dirigeants asiatiques ont essayé de dépeindre les syndicats comme des institutions étrangères, menaçant la culture asiatique, bien que ce point de vue ne semble pas être partagé par leurs citoyens lorsque la possibilité de créer des syndicats libres se présente. En Europe centrale et orientale, l'hostilité à l'égard des syndicats est largement répandue. Les gouvernements élaborent des lois du travail en vue de frustrer plutôt que d'encourager les négociations collectives et de limiter les activités syndicales.

La concurrence mondiale en matière de commerce et d'investissements explique, dans une large mesure, cette pression à la baisse sur les droits syndicaux. Loin d'être le levier d'une amélioration des conditions de vie et de travail grâce aux ressources tirées de l'accrois-

sement des exportations, le commerce est trop souvent la source de misère, les gouvernements réduisant les droits des travailleurs afin de minimiser les coûts du travail. Cette concurrence sous forme de politique protectionniste a des effets sur tous les pays, y compris les pays industrialisés, mais il va sans dire que les pays les plus touchés sont les pays en développement qui s'efforcent véritablement de protéger les droits humains des travailleurs et d'élever les conditions de vie fondamentales, parce que ce sont les pays les plus vulnérables et les plus susceptibles d'être éjectés du marché mondial.

Cela fait mal, mais le jeu en vaut-il la chandelle ? L'ironie du sort veut que la réponse semble être négative. Selon l'OCDE², les pays qui ont supprimé les droits syndicaux n'ont pas amélioré leurs performances économiques et les "préoccupations exprimées par certains pays en développement selon lesquelles les normes fondamentales auraient une incidence négative sur leurs performances économiques ne sont pas fondées". L'OCDE a également indiqué que "les pays hôtes sont en mesure d'appliquer les normes fondamentales sans risquer de conséquences négatives sur les flux d'investissements étrangers directs (IED)".

La conclusion est inévitable : jamais autant de personnes n'ont été si pénalisées pour aussi peu de résultat et aussi inutilement. Une clause sur les droits des travailleurs, telle que suggérée par la CISL, mettrait un terme à cette spirale à la baisse des conditions de vie et de travail. Les normes internationales du travail que nous proposons constituent des droits humains fondamentaux pour les travailleurs. Nous ne prôtons pas un salaire minimum et des conditions de travail à l'échelle mondiale. Nous tentons simplement de mettre un terme à la stratégie des gouvernements qui cherchent à obtenir des avantages compétitifs par la répression, la discrimination, et l'exploitation des travailleurs, et d'assurer, par contre, que la mondialisation débouche sur des avantages pour tous les travailleurs.

LA FIXATION D'UN ÂGE MINIMUM POUR TRAVAILLER

La plupart des pays ont des lois contre le travail des enfants et ils ont virtuellement tous signé la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant, qui protège les enfants contre l'exploitation. De nombreux pays respectent cette Convention, ainsi que la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum pour l'emploi, et un nombre croissant prennent des mesures pour mettre en oeuvre leurs propres lois relatives au travail des enfants. D'autres, en revanche, ne le font pas et cette minorité de pays est prête à tolérer le travail des enfants, convaincus que cela leur donnera un avantage compétitif.

Encore une fois, ce raisonnement est tout simplement faux. Il n'existe aucune preuve attestant que le travail des enfants permet autre chose que d'exploiter des enfants et d'enrichir une poignée d'employeurs peu scrupuleux. Les bénéfices à court terme seront rapidement dépassés par les dégâts à long terme causés à la source des qualifications d'un pays si celui-ci envoie ses enfants à l'usine plutôt qu'à l'école. En d'autres termes, les enfants travailleurs d'aujourd'hui sont les jeunes travailleurs non qualifiés et chômeurs de demain.

Les opposants à la clause sur les droits des travailleurs développent le même argument dans le cas du travail des enfants que dans celui des syndicats libres. Ils affirment que le travail des enfants fait partie de la culture de certains pays et que ceux qui veulent l'éradiquer essaient d'imposer des "valeurs occidentales". Mais le travail des enfants est un problème mondial, comme le montre clairement le rapport de la CISL sur le travail des enfants (1996)³. Ce problème existe en Amérique latine, il existe également aux Etats-Unis, en Afrique, en Asie et en Europe. Il n'est absolument pas lié à un élément "culturel". Le fait d'aimer ses enfants et de vouloir ce qu'il y a de mieux pour eux n'est pas une "valeur occidentale". Les familles envoient leurs enfants travailler parce que la famille a besoin de leurs revenus pour survivre. Le rapport de la CISL cite une étude britannique qui a découvert un lien évident entre le travail des enfants et le chômage des parents.

Les cruautés infligées aux enfants qui travaillent clandestinement sont bien documentées. Au Pérou, les chercheurs d'or achètent des esclaves enfants à des entrepreneurs dans la Sierra péruvienne. Des rapports dans les médias parlent de tombes secrètes d'enfants non identifiés dans les forêts, et des enfants qui se sont échappés parlent du traitement qu'ils ont subi. Les fillettes sont violées, les garçonnetts sont battus, ils ne reçoivent qu'un repas par jour, il n'y a aucun service médical et pas d'éducation. Ils ne font que travailler.

LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

La CISL souhaite qu'une clause sur les droits des travailleurs incite tous les gouvernements à déployer un véritable effort pour lutter contre le travail des enfants. L'éradication du travail des enfants requiert une triple approche. Des lois doivent être adoptées et mises en oeuvre pour s'assurer que les enfants qui devraient être à l'école, dans leur propre intérêt, celui de leur famille et celui de la Nation toute entière, n'aillent pas travailler. La priorité consistera à supprimer les formes les plus flagrantes d'exploitation commerciale des enfants. Il faut également augmenter les capacités d'accueil des écoles. Le problème de la pauvreté familiale, qui peut pousser les parents à faire travailler leurs enfants, voire à les vendre, doit être résolu, partiellement en garantissant des droits syndicaux permettant aux travailleurs de négocier des salaires plus élevés.

L'expérience des pays industrialisés contemporains démontre que la promulgation et la mise en oeuvre de lois contre le travail des enfants était une démarche indispensable pour mettre un terme à l'exploitation des enfants dans de nombreux domaines, y compris les plus dangereux tels que l'exploitation minière. L'annonce par l'Inde en 1995 d'une grande campagne, soutenue par un financement de 270 millions de dollars US, en vue d'éradiquer le travail des enfants dans les industries dangereuses d'ici à l'an 2000, démontre l'efficacité de la pression internationale. La législation du travail, soutenue par la politique commerciale, peut apporter une importante contribution à la suppression du travail des enfants. Toutefois, nombre des pays les plus pauvres du monde ont toujours besoin d'une aide internationale pour mettre en oeuvre les programmes de lutte contre la pauvreté, les programmes éducatifs, et les services d'inspection du travail nécessaires, et la CISL recommande vivement d'accroître l'aide internationale au développement afin de soutenir les efforts des pays qui tentent de résoudre le problème du travail des enfants.

Les procédures proposées pour la mise en oeuvre d'une clause sur les droits des travailleurs sont conçues de manière à garantir que les pays qui font des progrès notables pour régler ce problème qui constitue parfois un énorme défi ne soient pas pénalisés. Au contraire, ils seraient aidés par la discipline internationale qui empêcherait les pays concurrents de saper leurs efforts en autorisant la poursuite de l'exploitation des enfants.

Dans la capitale du Bangladesh, à Dacca, les enfants sont enfermés dans des usines de vêtements pendant 10 à 14 heures d'affilée. Certains d'entre eux ne sont même pas payés, mais sont contraints de travailler pour rien comme "apprentis".

Un enfant d'une usine de tapis de l'Etat indien du Rajasthan a décrit les soins médicaux primitifs que ses amis et lui-même ont reçus. Lorsque les enfants se coupaient, l'employeur mettait de la pâte à base de safran des Indes sur leurs doigts, pas pour des raisons médicales, mais pour empêcher le sang de couler sur les tapis.

Au Royaume-Uni, des enfants ont été grièvement blessés en travaillant clandestinement dans des usines non réglementées.

Tous ces exemples et beaucoup d'autres encore témoignent d'un problème mondial multilatéral qui ne peut pas être résolu par une simple action unilatérale. Ce qui ne signifie pas que des initiatives spécifiques n'ont aucune valeur. La CISL, les secrétariats professionnels internationaux, des syndicats individuels et des centrales nationales, sont tous engagés dans des projets destinés à éradiquer certains types de travail des enfants et sont engagés dans ces projets. Mais toutes ces initiatives risquent d'être sapées par les quelques pays qui ferment les yeux sur le travail des enfants au profit d'un avantage compétitif à court terme.

La manière la plus efficace de protéger les enfants serait d'adopter une clause sur les droits des travailleurs qui punirait ces pays en leur ôtant

cet avantage. Les pays dans lesquels les abus et l'exploitation des enfants sont tolérés seraient bannis du système commercial mondial - comme ils le méritent - tandis que ceux qui oeuvrent pour sortir de la pauvreté et éliminer le travail des enfants obtiendraient une aide. La clause sur les droits des travailleurs contribuerait également à éradiquer le travail des enfants parce qu'elle protégerait et encouragerait les syndicats libres. Les syndicats ont démontré qu'ils sont des militants actifs et efficaces contre le travail des enfants et que les exploitations en tous genres prospèrent là où les droits de se syndiquer et les droits à la négociation collective sont faibles.

Etant donné l'efficacité que pourrait avoir une clause sur les droits des travailleurs sur l'éradication du travail des enfants, il est surprenant qu'elle suscite encore une opposition aussi virulente.

METTRE UN TERME À LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

Les travailleuses sont des citoyennes de second rang dans l'économie mondiale. Dans le monde entier, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, elles sont devenues les principales victimes du chômage. Elles sont confinées dans les emplois requérant les qualifications les moins élevées et la plupart d'entre elles ne reçoivent toujours pas un salaire égal pour un travail de valeur égale, voire un salaire égal pour un travail égal. De plus, la plupart des travailleurs présents dans les nouveaux bastions de l'économie mondiale - le secteur non structuré, les zones franches d'exportation et le travail à domicile - sont précisément des femmes.

Un rapport publié récemment par la CISL⁴ consigne le nombre croissant de femmes qui travaillent. Aux Etats-Unis, au Canada et en Scandinavie, les femmes composent actuellement près de la moitié de la population active. En Europe centrale et orientale, en dépit de la récession entraînée par la tendance vers une économie de marché libre, une femme sur deux travaille. Leur contribution à l'économie des pays en développement est peut-être encore plus élevée, les rapports sous-évaluant ce phénomène. Rien qu'en Afrique, le Fonds international pour le développement agricole (FIDA) indique que les femmes produisent 70% de l'alimentation.

Toutefois, elles ont payé un lourd tribut pour entrer sur le marché du travail. De nombreux gouvernements, sous la pression des syndicats et des groupements de femmes, ont essayé de supprimer les inégalités. Mais leurs efforts ont été minés par des employeurs qui coïncident les femmes, en particulier les jeunes femmes, comme une source de main-d'oeuvre bon marché. Nombreux sont ceux qui, dans les pays en développement, comptent sur des industries très consommatrices d'une main-d'oeuvre essentiellement féminine pour développer leurs exportations. Pour faire face à la concurrence internationale, le salai-

re moyen des femmes représente la moitié de celui des hommes. Certains pays vantent même le fait qu'ils utilisent de la main-d'oeuvre féminine dans leurs publicités visant à attirer des investissements étrangers, précisant que les femmes sont non seulement bon marché, mais en outre plus dociles et moins susceptibles de devenir militantes syndicales. Certaines multinationales, soucieuses d'échapper aux hauts salaires, à des lois plus strictes et aux syndicats plus puissants du monde industrialisé, ne sont que trop heureuses de profiter de ce système.

Les principaux coupables sont les usines des zones franches d'exportation, des zones spéciales où les entreprises étrangères bénéficient d'exonérations fiscales et sont dispensées d'appliquer le droit du travail en échange d'investissements. En moyenne, 80% des travailleurs de ces zones sont des femmes. Elles font l'objet de nombreux abus, exploitations et autres humiliations qui causeraient un scandale public s'ils devaient se produire dans le pays d'origine de l'investisseur. Les journées de travail sont longues et la sécurité est faible. La discipline est dure et arbitraire, et le harcèlement-sexuel est monnaie courante. Le rapport de la CISL cite le cas d'une jeune femme salvadorienne décédée d'une crise de gastro-entérite, son employeur lui ayant refusé tout traitement. Une autre femme travaillant dans une usine coréenne installée dans le même pays a été battue par son supérieur au point de faire une fausse couche. Dans certains pays, les jeunes femmes doivent passer un test de grossesse avant de pouvoir être engagées. Si une grossesse se déclare ultérieurement, elles sont licenciées.

Ces femmes ont été abandonnées par leur propre gouvernement. Dès l'instant où elles commencent à travailler dans ces zones, elles perdent la protection de leur législation nationale. Et il ne leur sera pas simple de se protéger seules. Les syndicats n'ont pas accès à ces zones et les femmes qui essaient de s'unir ou de créer un syndicat risquent d'être licenciées, voire d'être persécutées. Des pays pratiquant des normes plus élevées ne peuvent pas espérer une concurrence loyale avec les zones franches d'exportation. Mais quels que soient les avantages offerts par ces zones, ils ne sont que temporaires. La Corée du Sud, par exemple, a jadis bénéficié de ses bas salaires, mais le pays s'est rapidement retrouvé dépassé par des travailleurs de pays tels que l'Indonésie, la Chine, le Sri Lanka ou le Vietnam. Ceux-ci, à leur tour, seront dépassés par d'autres pays, des pays d'Afrique peut-être. Les seuls vainqueurs de ce jeu sont les sociétés transnationales qui peuvent déménager d'un pays à l'autre dès l'instant où l'exploitation devient trop onéreuse.

Ce problème devrait être résolu à l'échelle internationale par une clause sur les droits des travailleurs. Presque tous les pays du monde ont signé la convention de l'OIT sur la discrimination dans l'emploi.

Presque tous étaient représentés à la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin, en 1995. Il existe un engagement international clair pour mettre fin aux injustices infligées aux femmes et un besoin évident de mettre un terme à la concurrence déloyale qui menace de saper le travail qui a déjà été accompli comme celui que les femmes de nombreux pays s'efforcent d'accomplir.

Une clause sur les droits des travailleurs aiderait les femmes à créer des syndicats en vue de se protéger et indiquerait clairement à tous les pays et à toutes les sociétés transnationales que l'exploitation des femmes n'est plus économiquement viable.

LIBRE-ÉCHANGE OU COMMERCE D'ESCLAVES ?

L'image médiatique de l'économie mondiale est celle d'un marché libre, stimulé par la technologie et par un haut niveau de production, se préparant au 21ème siècle. Mais dans quelle mesure un marché est-il libre s'il tolère le travail forcé ?

Depuis 1994, la dictature militaire birmane, le State Law and Order Restoration Council (SLORC), construit une ligne ferroviaire qui reliera la ville de Ye, dans le sud de l'Etat de Mon, à Tavoy. Le chemin de fer sera utilisé pour transporter des troupes vers et à partir d'un gazoduc reliant d'énormes dépôts de gaz naturel dans le Golfe de Martaban à des clients en Birmanie et en Thaïlande.

Il semblerait que 160.000 habitants de Mon et de Karen aient été contraints de travailler sur le projet. Des groupes de défense des droits de l'homme ont obtenu des copies des ordres de réquisition rédigés par le SLORC, ordonnant aux chefs de village de fournir des travailleurs. Ils contiennent des phrases du style : "Si vous ne respectez pas les ordres, vous en subirez les terribles conséquences" ou "si vous ne vous présentez pas au travail, une balle se présentera à vous".

Les travailleurs sont surveillés par des gardes armés. Ils doivent se débrouiller pour trouver leur nourriture et le bois à brûler. Des centaines d'entre eux sont morts du choléra et de nombreux autres encore ont été battus et torturés par les gardes.

Le gazoduc semble lui aussi avoir été construit dans des circonstances similaires. Des milliers de villageois ont été chassés de leurs terres pour faire place au gazoduc, et des milliers d'autres ont été contraints de travailler sur le projet. La valeur totale du projet est estimée à plus de 12 milliards de dollars. Parmi les sociétés étrangères qui y ont participé figurent TOTAL, dont le siège est en France, et UNOCAL, qui a son siège aux Etats-Unis.

La Birmanie est un cas extrême, mais elle n'est pas la seule à enfreindre la loi. Le travail forcé existe en Amérique latine, en

Afrique, au Moyen-orient et ailleurs en Asie. En 1993, l'OIT a déclaré "le Pakistan est confronté à certains des problèmes les plus graves au monde en termes de travail forcé". Le travail forcé est utilisé dans plusieurs secteurs, notamment les industries du tissage des tapis, de la fabrication des chaussures et l'agriculture. Le problème émane d'un système de prêts, connu comme servage ou travail forcé, en vertu duquel les dettes en souffrance lient le débiteur au créancier. L'intérêt en est tellement élevé que la dette se transmet de génération en génération et n'est, en réalité, jamais apurée. L'employeur obtient ainsi de la main-d'oeuvre gratuite équivalent non pas à une vie, mais à plusieurs vies.

LE PAKISTAN, LA BIRMANIE ET LE SPG DE L'UNION EUROPEENNE

La pression exercée par la CISL et la CES ont persuadé l'Union européenne d'annexer une clause sur les droits des travailleurs à son Système de préférences généralisées (SPG), d'application depuis 1995. Cela offre aux syndicats européens davantage de possibilités de coopérer avec les syndicats des pays en développement lors des campagnes de la CISL pour améliorer les droits syndicaux. En juin 1995, la CISL et la CES, en collaboration avec l'Internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) et sa section européenne, la CES/TCL, ont déposé une plainte auprès du SPG européen concernant l'utilisation du travail forcé au Pakistan. La Birmanie, quant à elle, s'est vu retirer ses préférences tarifaires à la suite d'une plainte déposée par la CISL et la CES au titre des dispositions sur le travail forcé du SPG.

Ces campagnes dépendent très lourdement de l'engagement et du courage des syndicats dans les pays producteurs. Les syndicats pakistanais travaillent dans le cadre d'une législation très restrictive. Les travailleurs des zones franches d'exportation, pour leur part, ne peuvent pas créer de syndicats ni se syndiquer, et les gouvernements jouissent de larges pouvoirs d'intervention dans les affaires internes des syndicats. De lourdes procédures contraignantes rendent les grèves légales pratiquement impossibles et les syndicats prétendent que les autorités s'entendent avec les milieux d'affaires et les politiciens pour réprimer les droits des travailleurs. Les enjeux économiques sont élevés, ce qui signifie que les syndicats sont accusés d'être des fauteurs de troubles, voire des traîtres. Les pays occidentaux achètent 97% des tapis fabriqués au Pakistan, en Inde et au Népal. En 1992 et 1993, les exportations pakistanaises vers l'Union européenne s'élevaient à 1,7 million d'euros par an. Les importations de textile et de vêtements - deux secteurs qui ont largement recours au travail des enfants et au travail en esclavage - représentaient plus de 60% des produits pakistanais admis au SPG. Les syndicats pakistanais et leurs alliés dans d'autres organisations militantes s'attaquent à des intérêts puissants. Ils méritent le soutien de l'ensemble du mouvement syndical international dont ils ont besoin.

Les syndicats libres en Birmanie sont confrontés à une opposition encore plus farouche. Les syndicats sont interdits dans le pays. La Fédération des syndicats de Birmanie fonctionne clandestinement. Elle travaille depuis les zones frontalières et maintient un réseau secret de sections sur les lieux de travail. Ses militants sont surveillés par la police et par les services secrets, et vivent dans la crainte permanente d'être arrêtés et torturés.

Dans le cas de la Birmanie et du Pakistan, la CISL, les Secrétariats professionnels internationaux concernés, et la Confédération européenne des syndicats (CES), ont introduit une plainte contre le travail forcé dans le cadre du système de préférences généralisées de l'Union européenne (SPG). Ce système offre à certains produits de pays en développement un accès préférentiel aux marchés européens et conditionne cet accès au respect des droits fondamentaux des travailleurs, tels qu'énoncés dans les conventions de l'OIT. A la suite de la plainte déposée par les syndicats, la Birmanie a été officiellement suspendue du SPG de l'Union européenne en mars 1997.

Il ne fait aucun doute que la suspension ou la menace de suspension des avantages du SPG contribuera dans une large mesure à la suppression du travail forcé. Mais, dans une économie mondiale, un tel système doit disposer d'une couverture mondiale.

Les efforts récents déployés par la Birmanie afin de devenir membre de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE) démontrent que l'opinion internationale a une influence sur les régimes répressifs. D'autres pays d'Asie prétendaient que le SLORC modifierait son comportement après avoir rejoint le club. Mais c'est l'inverse qui s'est produit. La CISL indique que le pays a considéré sa qualité de membre comme un "droit à accroître la répression" et a condamné un militant du Free Trade Union of Burma (FTUB) à la prison à vie en vertu de fausses accusations de terrorisme, et a condamné d'autres défenseurs de la démocratie à de longues peines d'emprisonnement.

Une clause sur les droits des travailleurs mettrait hors-la-loi des pays tels que la Birmanie. Mais cette clause aurait la souplesse nécessaire pour aider des pays qui s'efforcent véritablement de résoudre le problème du servage, en supprimant les encouragements financiers qui rendent le travail forcé si attrayant aux yeux d'employeurs et d'acheteurs étrangers peu scrupuleux.

L'ARGUMENT DES DROITS DE L'HOMME EN FAVEUR D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

L'argument moral en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs est irréfutable. La mondialisation offre de belles promesses, mais n'entraîne pour des millions de gens qu'insécurité et cruauté. Le monde ne peut pas tolérer un système économique dont les profits dépendent de la répression; un système qui exploite les enfants et les jeunes femmes et fait de l'esclavage une option commerciale valable. Une clause sur les droits des travailleurs offrirait une autre perspective d'avenir, un avenir reposant sur une base permettant de respecter les droits des travailleurs et assurant un développement et une croissance économique fondée sur le respect des droits de l'homme et

l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les citoyens du monde.

La communauté internationale reconnaît déjà que l'économie mondiale a besoin d'une réglementation mondiale. Tel est le fondement de l'Organisation mondiale du commerce, des normes internationales, des lois interdisant la fabrication ou la vente de produits de contrefaçon et protégeant les droits d'auteur, et des initiatives environnementales prises à la suite du sommet de la Terre. L'application de la plupart des mécanismes créés pour appliquer ces réglementations représente une lourde charge financière pour les sociétés et cette application dépasse les compétences des Etats nations.

Rien ne semble justifier qu'on autorise tout cela, si ce n'est pour défendre que le même type de règlement international ne peut fonctionner pour protéger les droits humains et les droits syndicaux fondamentaux.

Mais quid de l'argument économique ? Quid de l'accusation selon laquelle une clause sur les droits des travailleurs est un dispositif protectionniste destiné à protéger les travailleurs occidentaux face aux pays en développement plus compétitifs et plus efficaces ? Tel est l'argument que nous démontrons dans le chapitre suivant.

¹ Rapport annuel des violations des droits syndicaux, publié par la CISL, 1997

² Commerce, emploi et conditions de travail : étude des droits fondamentaux des travailleurs et du commerce international, OCDE (1996)

³ Pas le temps de jouer : le travail des enfants dans l'économie mondiale, juin 1996

⁴ Un monde à part : les femmes et l'économie mondiale, mars 1996.

CHAPITRE II

**LA PROPOSITION EN FAVEUR D'UNE CLAUSE
SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS****LA CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS - COMMENT
AIDERA-T-ELLE LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT ?**

L'accusation la plus couramment lancée contre ceux qui défendent une clause sur les droits des travailleurs consiste à dire qu'elle est une attaque des économies occidentales à l'esprit borné contre les pays en développement pleins d'avenir.

Une clause sur les droits des travailleurs, prétend-on, n'est qu'un des éléments d'une escroquerie protectionniste orchestrée par les pays industrialisés. Le véritable objectif consiste à protéger les industries occidentales à hauts salaires des industries compétitives et très consommatrices de main-d'oeuvre du monde en développement. Les défenseurs de cette thèse prétendent ainsi qu'une clause sur les droits des travailleurs entraînera un salaire minimum international qui mènera les industries des pays pauvres à la faillite, divisera le marché mondial en deux camps et sapera le libre-échange mondial; affaiblira la souveraineté nationale des pays en développement et minera leur culture nationale en imposant des valeurs occidentales aux sociétés traditionnelles.

Certains auteurs de ces accusations sont de mauvaise foi parce qu'ils représentent des gouvernements répressifs qui ont tout à perdre de l'introduction d'une clause sur les droits des travailleurs. Mais il ne fait aucun doute que l'idée d'une clause sur les droits des travailleurs suscite également de véritables inquiétudes, en particulier parmi les pays en développement. Toutefois, la plupart de ces inquiétudes découlent d'un malentendu concernant la clause sur les droits des travailleurs, sur ce qu'elle est et la manière dont elle fonctionnerait. Une clause sur les droits des travailleurs est un élément de protection - elle contribuera à protéger les travailleurs et les enfants de l'exploitation - mais elle n'est pas protectionniste. Son objectif n'est pas de saper la concurrence économique, mais de l'améliorer en supprimant certains avantages déloyaux. Elle ne limitera pas le libre-échange, mais mettra plus d'individus dans l'économie mondiale. Et elle oeuvrera en faveur d'un rétrécissement et non d'un élargissement du fossé entre le monde en développement et le monde industrialisé.

LE RESEAU SYNDICAL DE L'ASIE ET DU PACIFIQUE DE LA CISL

Ce réseau (APLN)⁵ a été créé en 1995 pour soutenir et promouvoir les travaux des syndicats de la Coopération économique dans la zone de l'Asie et du Pacifique (APEC) dans leur dialogue avec les gouvernements, les entreprises et d'autres groupes participant au processus de l'APEC. Son objectif consiste à améliorer les conditions de travail et de vie des citoyens de cette région très

peuplée. L'APLN réunit toutes les affiliées de la CISL dans les pays de l'APEC, ainsi que les SPI.

Depuis sa création, le Réseau syndical d'Asie et du Pacifique de la CISL a organisé des réunions avec le Premier ministre du Japon, pays hôte de la réunion des dirigeants de l'APEC en 1995; avec le président des Philippines, pays hôte de la réunion des dirigeants en 1996; et avec le Premier ministre du Canada, pays hôte de la réunion des dirigeants en 1997. En outre, les centrales syndicales affiliées à la CISL/APLN ont réalisé un travail de lobbying intensif pour obtenir la reconnaissance de lutter contre les inégalités (tant au sein des pays que dans la région dans son ensemble), d'assurer une large redistribution des bénéfices de la croissance, de créer des emplois, de garantir une large participation et de tenir compte des perspectives de genres.

Le travail de la CISL/APLN a été mis en exergue par la catastrophe environnementale de septembre 1997 en Indonésie et en Malaisie, et par la crise monétaire dans la région. Ces deux exemples illustrent le cas d'un développement industriel téméraire dans un marché libre dénué de lois. Ces crises auraient pu être évitées si ces pays avaient disposés du mécanisme d'équilibre en place lorsque des organisations syndicales démocratiques ont leur mot à dire sur la manière dont l'économie est gérée. Les ministres du Travail de l'APEC se sont désormais engagés à mener à bien un projet qui réunira les syndicats, le patronat et les gouvernements, pour discuter des problèmes de technologie, de formation et de ressources humaines, mais la CISL/APLN continuera à demander l'organisation d'un forum du travail complet au sein de l'APEC. Le processus de l'APEC doit s'ouvrir afin de permettre au mouvement syndical et à la société civile de participer aux décisions relatives à l'avenir économique des pays de la région de l'Asie et du Pacifique. Une clause sur les droits des travailleurs rendrait cette ouverture inévitable.

QUE DIRAIT UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ?

L'idée d'une clause sur les droits des travailleurs émane de la CISL. Nous avons rédigé le texte suivant que nous aimerions voir figurer dans les accords de l'OMC et dans les accords internationaux similaires :

"Les parties contractantes conviennent de prendre des mesures pour assurer le respect des normes minimums du travail établies par un comité consultatif créé par l'OMC et l'OIT, y compris celles sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'âge minimum pour l'emploi, la discrimination, l'égalité de rémunération et le travail forcé". (N.d.t. : trad. libre)

Il convient tout d'abord de noter ce que la clause ne dit pas. Elle ne fait pas mention d'un salaire minimum international; ne mentionne pas les pays en développement par rapport aux pays industrialisés; et ne parle pas d'imposer des "valeurs culturelles".

LE MYTHE D'UN SALAIRE MINIMUM INTERNATIONAL

La CISL n'a jamais parlé d'un salaire minimum international. Une clause sur les droits des travailleurs vise seulement à garantir le droit des travailleurs à négocier leur propre salaire. Son importance réside dans le fait qu'elle met l'accent sur la liberté syndicale et de négociation collective. Ces droits sont importants en ce sens qu'il s'agit de droits habilitants. Ils donnent aux travailleurs et aux employeurs les moyens de négocier des augmentations de salaires et des améliorations des conditions de travail en fonction de l'évolution du commerce et du développement.

Dans ces négociations, les travailleurs doivent bien entendu prendre en considération la situation des affaires de leur employeur, ce que leur pays peut se permettre, etc. Ces négociations ne doivent pas avoir lieu dans un vide économique. Contrairement aux sociétés transnationales véreuses, uniquement intéressées par des produits bon marché garantissant un gain rapide, les travailleurs ont un intérêt à long terme dans la prospérité de leur pays. Ils sont en droit d'attendre une part équitable du gâteau lorsque tout va bien; et s'ils avaient réellement leur mot à dire dans la politique économique, ils seraient plus disposés à accepter et à appliquer des décisions difficiles en cas de problèmes.

En tout état de cause, il n'est pas vrai que des bas salaires donneront aux pays un avantage compétitif garanti. Les coûts salariaux interviennent inévitablement dans le prix final d'un produit commercialisé sur le marché mondial. Mais le poids exact des coûts salariaux dépend toutefois de la productivité; un pays pauvre à faibles revenus par tête d'habitant et à bas salaires n'aura peut-être pas tant d'avantages compétitifs sur les marchés mondiaux en raison de sa faible productivité. De même, de hauts salaires et une productivité élevée peuvent rendre la production de pays riches très compétitive.

La meilleure manière pour les pays en développement de garantir leur prospérité consiste à faire reposer leur économie sur une haute productivité et des qualifications élevées; et la meilleure manière d'y parvenir consiste à permettre aux travailleurs et aux employeurs de fixer des normes élevées et des barèmes salariaux corrects. Il est logique que lorsque le commerce et la productivité se développent, les salaires et les autres conditions de travail évoluent également, si les conditions nationales le permettent, plutôt que de rester bas par le fait de l'exploitation et de la répression.

De nombreuses preuves étayent cette affirmation. Un rapport⁶ de l'OIT cite plusieurs études indiquant que la performance économique des nouveaux pays industrialisés (NPI) d'Asie de l'Est n'a pas été propulsée par l'exploitation des travailleurs ou par le maintien de bas salaires. Le véritable pouvoir des tigres asiatiques provient des gains

de productivité obtenus grâce à l'éducation et au développement de l'infrastructure, à la restructuration des bas salaires, à des marchés très consommateurs de main-d'oeuvre avec valeur ajoutée supérieure et à des techniques à haut coefficient de qualifications.

Les pays qui suivront la voie la plus élevée vers le développement deviendront plus performants, plus compétitifs et plus prospères pour autant que leurs efforts ne soient pas minés par des pays qui essaient de rogner sur les coûts en exploitant leurs citoyens. Une clause sur les droits des travailleurs aidera à mettre un terme à ces abus.

LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT CONTRE LES PAYS INDUSTRIALISÉS ?

La CISL a mené la campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs et il est important de prendre note du fait que la campagne n'est pas née uniquement dans les pays industrialisés. La CISL est une confédération mondiale qui représente 120 millions de travailleurs sur les cinq continents. Nos propositions prennent en considération les intérêts des travailleurs de tous les pays et reposent sur les décisions démocratiques de notre Congrès et de notre Comité exécutif. Combien de sociétés transnationales peuvent se vanter d'agir de la sorte ? Combien de points de vue prennent-elles en ligne de compte lorsqu'elles développent leurs stratégies d'investissement ?

Toutefois, les syndicats n'ont pas de siège à la table des négociations commerciales et nous devons obtenir l'appui des gouvernements. La CISL, ses affiliées et ses organisations régionales déploient tous les efforts possibles pour obtenir des gouvernements qu'ils examinent et discutent nos propositions. Certains l'ont fait et se sont laissés convaincre.

En mars 1995, s'adressant au Sommet mondial des Nations unies pour le développement social à Copenhague, le président d'Afrique du Sud, Nelson Mandela, a annoncé son soutien à la clause sur les droits des travailleurs. La proposition en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs, ou du moins pour l'établissement d'un groupe de travail de l'OMC chargé d'examiner le bien fondé d'une telle clause, a été soutenue à plusieurs reprises par les gouvernements d'Argentine, du Honduras, du Venezuela, de la Barbade, du Nicaragua, du Panama, du Chili, de l'île Maurice, du Sénégal, du Gabon et de la Tunisie.

Nous savons que plusieurs autres gouvernements ont discuté à haut niveau des mérites d'une clause sur les droits des travailleurs. Et nous savons que certains pays en développement n'ont jamais adopté le modèle de progrès par l'exploitation. L'île Maurice, qui a utilisé ses zones franches d'exportation pour développer une impressionnante base industrielle, a mis en exergue l'amélioration des qualifications,

des conditions de travail et des salaires de sa main-d'oeuvre. Un directeur d'une agence publicitaire mauricienne pour les zones franches a déclaré : "Notre objectif n'est pas d'attirer les investisseurs étrangers avec de la main-d'oeuvre bon marché. Cette attitude s'avère toujours contre-productive à long terme parce que les travailleurs sans qualifications produisent des produits sans valeur ajoutée et qui ne se vendent pas bien sur les marchés d'exportation⁷ .

LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT CONTRE...LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT ?

Cette remarque souligne le fait que la concurrence ne se joue pas seulement entre les pays en développement et les pays industrialisés. Les économies à bas salaires sont en concurrence directe, non avec des pays fabriquant des produits à haute valeur ajoutée, mais avec d'autres pays à bas salaires. Et la main-d'oeuvre de l'autre côté de la frontière sera toujours meilleur marché.

Les financiers mondiaux ont développé une stratégie d'investissements selon laquelle sur 100 milliards de dollars destinés au monde en développement, la Chine en recevrait 38 milliards de dollars à elle seule et l'Afrique à peine 5 milliards de dollars. Les attraits de la Chine sont évidents. La main-d'oeuvre n'y est pas seulement bon marché, mais une grande partie est même gratuite. Le pays dispose d'un vaste réseau de camps de travail. Des usines entières fonctionnent grâce à l'armée. Qui peut rivaliser avec cela ?

L'OCDE ET LA COREE

Grâce aux efforts de la TUAC, la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, il faut désormais respecter les normes fondamentales du travail pour être membre de l'OCDE. Mais la controverse autour de l'adhésion de la République de Corée met en exergue la nécessité de mécanismes stricts de mise en oeuvre tels que ceux proposés pour une clause sur les droits des travailleurs.

La Corée savait qu'elle devrait changer sa législation du travail pour adhérer à l'OCDE. La TUAC avait organisé une conférence à Séoul, en septembre 1995, sur "La dimension sociale de l'intégration économique : les normes internationales sur le marché du travail et la politique sociale", afin d'accroître la pression sur la République de Corée et l'obliger à aligner sa législation sur les normes de l'OIT.

En avril 1996, le président coréen a annoncé une révision de la législation du travail lors d'une visite du secrétaire général de l'OCDE à son pays. En octobre 1996, la Corée a été admise comme membre après avoir promis d'aligner sa législation du travail sur les normes internationales. La Corée avait déjà fait des promesses similaires lorsqu'elle avait adhéré à l'OIT quelques années auparavant.

Deux mois après son adhésion, affichant un mépris total pour l'OCDE et l'OIT, l'Assemblée nationale s'est réunie en secret et a adopté une nouvelle législation du travail rendant la centrale syndicale KTUC illégale jusqu'à l'an 2000. La réunion dura dix minutes. Elle fut organisée à six heures du matin et aucun membre de l'opposition n'était présent.

La CISL et ses affiliées coréennes, la FKTU et la KTUC, ont immédiatement lancé une campagne de solidarité. Il y eut un appel à la grève générale et une vague de manifestations submergea le pays. Des mandats furent délivrés pour arrêter les principaux dirigeants syndicaux. Trois missions de solidarité de la CISL se rendirent en Corée en janvier et en février 1997. Une vaste campagne d'envoi de lettres de protestations fut lancée, ainsi qu'un exercice de lobbying intensif auprès de l'OCDE, de l'Union européenne et des institutions financières internationales. Un cordon fut installé le 10 janvier devant les ambassades de Corée à Bruxelles, à Londres, à Washington et dans d'autres capitales mondiales. Au début du mois de février, un fonds de grève coréen fut créé et plus de 200.000 dollars US furent récoltés par de nombreuses affiliées afin d'aider les syndicats coréens. Une plainte fut déposée par la CISL contre le gouvernement coréen (n°1865) auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT le 28 décembre 1996.

Au début du mois de mars 1997, la Corée a procédé à des amendements superficiels de son projet de législation, mais la loi actuelle est toujours loin de respecter les normes internationales.

La Corée exploite ses propres travailleurs et se moque des pays qui ont respecté les règles de l'OCDE pour devenir et rester membres de l'organisation. Les efforts de solidarité internationaux coordonnés par la CISL et la TUAC ont eu une incidence notable, mais la demande des travailleurs coréens pour obtenir le droit à la liberté syndicale n'est toujours pas satisfaite. La communauté internationale doit se doter de moyens lui permettant d'intervenir contre les gouvernements qui violent la loi. Une clause sur les droits des travailleurs lui donnerait ce pouvoir.

De nombreux pays en développement ne sont même pas encore sur la ligne de départ. Des pays d'Afrique sub-saharienne et d'Amérique latine luttent toujours pour émerger des crises économiques des années 1980 et, jusqu'à présent, ont été exclus des avantages de la mondialisation.

Ceux qui en bénéficient n'obtiennent pas les résultats mérités. Les inégalités de revenus et de salaires continuent d'augmenter dans le monde, les sociétés se polarisant entre ceux qui ont des richesses ou des qualifications leur permettant de tirer profit de l'intégration mondiale, et ceux qui restent coincés dans la pauvreté, sans emploi productif ou sans normes fondamentales du travail.

A l'exception de quelques rares pays d'Asie, tels que Singapour, Hong Kong et la Malaisie, les investissements consentis dans les zones franches d'exportation - où la main-d'oeuvre bon marché, l'utilisation de jeunes travailleuses et le manque de droits syndicaux sont les principaux arguments de vente - ont rarement réussi à profiter au reste de l'économie. Toute personne vivant dans un pays en développement et nourrissant des doutes concernant une clause sur les droits des travailleurs devrait se

pencher sur ce qui s'est passé dans le secteur de la marine marchande depuis le lancement du système des pavillons de complaisance. Le système permet aux armateurs d'enregistrer leurs navires dans les pays où la main-d'oeuvre est la moins chère et où les normes sont les moins élevées. Ce système a sapé les normes de sécurité en mer et a maintenu les salaires peu élevés dans l'industrie. Mais, s'il a indubitablement aidé les actionnaires de la plupart des flottes marchandes du monde, il n'a rapporté aucun bénéfice à long terme aux pays qui ont essayé de l'exploiter pour des raisons évidentes : tout d'abord, les marins européens étaient moins chers que les américains; ensuite, les asiatiques s'avèrent moins chers que les européens; et aujourd'hui, les européens de l'est sont moins chers que certains asiatiques et certains asiatiques sont moins chers que d'autres asiatiques...

Cela démontre que la concurrence sans entrave peut mener à une course vers le bas. Sans une clause sur les droits des travailleurs, c'est ce qui attend les économies à bas salaires.

LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT NE PEUVENT DONC PAS UTILISER LES FAIBLES COÛTS SALARIAUX COMME AVANTAGE COMPÉTITIF ?

Une clause sur les droits des travailleurs ne porte pas sur les coûts des travailleurs, mais sur les droits des travailleurs. Personne ne peut sérieusement suggérer que le fait d'octroyer aux travailleurs du monde en développement les droits fondamentaux coulés dans une clause sur les droits des travailleurs entraînera leurs coûts salariaux dans une spirale à la hausse pour atteindre les niveaux européens du jour au lendemain. Cela n'arrivera pas. Les pays en développement seront toujours en mesure de profiter des avantages comparatifs de leur abondance de main-d'oeuvre. Ce qui se passera, en revanche, c'est que les gouvernements ne pourront plus maintenir ces coûts excessivement bas en opprimant leurs travailleurs et que les sociétés transnationales ne pourront plus contraindre les pays à exercer le type de répression compétitive à laquelle nous assistons actuellement dans l'économie mondiale.

La CISL n'accepte pas que la main-d'oeuvre bon marché soit la seule chose que les pays en développement aient à offrir au monde. Cette image non seulement insulte leur économie, mais elle est, en outre, incorrecte. Pour ne prendre qu'un exemple, citons le fait que l'Inde produit 250.000 diplômés en science chaque année. La plupart des principales sociétés mondiales engagent des programmeurs informatiques indiens pour rédiger leur logiciel et traiter leurs données. Le coût est un facteur, certes, mais les qualifications en sont un autre. Tel est le type de concurrence que les pays en développement devront offrir en cette ère de l'information. Une clause sur les droits des travailleurs leur donnera la marge de manoeuvre nécessaire pour le faire en allégeant la pression permanente à la baisse exercée sur les normes par le système actuel.

ET DE GROS BÉNÉFICIAIRES QUITTÈRENT LE PAYS...

Les véritables bénéficiaires du système commercial mondial actuel ne sont pas les pays en développement, mais les sociétés transnationales (ST).

Sur les 100 plus grandes économies du monde, 49 seulement sont des pays. Les autres sont des ST.

Les ventes combinées des 200 plus grandes sociétés mondiales dépassent les résultats combinés de l'économie de 182 pays - tous les pays sur terre moins les neuf plus grands. Ces sociétés ont presque deux fois le poids économique des quatre cinquièmes les plus pauvres de l'humanité. Elles contrôlent bien plus d'un quart de l'activité économique mondiale. Mais personne ne les contrôle, si ce n'est leurs actionnaires.

La plupart de ces ST de plus en plus puissantes et mobiles peuvent mettre deux pays en concurrence en vue d'obtenir la meilleure affaire. La valeur à long terme du type d'investissements qu'offrent certaines d'entre elles est douteuse; elles se retireront au moindre choc économique ou changement de la réglementation; et sont peu susceptibles de nouer des liens solides avec le reste de l'économie. Ce problème est particulièrement aigu dans les industries à main-d'oeuvre peu qualifiée telles que les vêtements ou les chaussures, où les coûts de départ sont peu élevés.

Non contrôlé et non réglementé, le marché du travail de l'économie mondiale ne sera rien de plus qu'un vaste centre commercial pour les ST, les pays étant contraints de réduire leurs coûts pour négocier des places au rez-de-chaussée. Une clause sur les droits des travailleurs aidera à obliger les ST à respecter l'autorité de la loi. Elle créera un environnement dans lequel les pays peuvent se concurrencer sans crainte et dans lequel les sociétés peuvent investir à long terme.

DE QUELLE MANIÈRE UNE CLAUSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS PROFITERA-T-ELLE À L'ÉCONOMIE MONDIALE ?

Pour de nombreux pays et de nombreuses sociétés, rien ne changera vraiment. Aucun pays respectant ses obligations légales aux termes de la Charte des Nations unies et appliquant les principales conventions de l'OIT n'a quoi que ce soit à craindre d'une clause sur les droits des travailleurs.

Comme nous l'avons expliqué, nous sommes convaincus qu'une clause sur les droits des travailleurs renforcera l'économie mondiale. L'application universelle de normes fondamentales du travail contribuera à assurer une expansion plus équilibrée du commerce mondial et un processus plus doux d'ajustement aux mutations dans la répartition mondiale du travail. Les pays à hauts salaires seront toujours confrontés au défi de la concurrence des pays à bas salaires. Mais, au moins, cette concurrence reposera sur une expansion plus large des marchés et sur la certitude que les femmes et les hommes qui travaillent dans les pays concurrents ne sont pas exploités

ou abusés et ne sont pas contraints de subventionner les ST.

Enfin, une clause sur les droits des travailleurs empêchera les ST irresponsables de passer d'un pays à l'autre à la recherche d'un gouvernement disposé à violer les droits des travailleurs. Si les ST n'avaient aucune raison de déménager, elles pourraient rester sur place. Ceci encouragerait un processus plus durable d'investissements étrangers qui pourrait rapporter des bénéfices dans le pays hôte et, à long terme, des profits stables à l'investisseur.

Voilà pour le principe. Mais qu'en est-il dans la pratique ? Comme dans toutes les négociations, la difficulté réside dans les détails. Comment mettre en oeuvre une clause sur les droits des travailleurs ? Qu'est-ce qui pourrait empêcher les pays riches et puissants de l'exploiter à leur avantage ?

Telles sont des questions cruciales qui touchent le fondement même d'une clause sur les droits des travailleurs. Pour qu'une clause sur les droits des travailleurs inspire le respect, elle doit être ouverte et transparente, et être scrupuleusement et équitablement appliquée. Elle ne doit pas être perçue comme un bâton à l'aide duquel des pays agressifs pourraient battre leurs concurrents commerciaux, ni se limiter à une pieuse déclaration que les pays et les sociétés ne respecteraient qu'en paroles.

UNE DIMENSION SOCIALE POUR LE LIBRE-ECHANGE EN AMERIQUE

Au fil du temps, l'organisation régionale américaine de la CISL, la CISL/ORIT, a intensifié ses travaux dans le cadre de la zone de libre-échange américaine fondée en 1994. Des sommets syndicaux parallèles ont été organisés à l'occasion des sommets de la zone de libre-échange américaine à Denver (Etats-Unis), en 1995, à Cartagène (Colombie), en 1996, et à Belo Horizonte (Brésil) en 1997. En 1996, la CISL/ORIT a créé un groupe de travail sur "L'intégration de l'hémisphère dans le cadre de la mondialisation". La CISL/ORIT et ses affiliées ont demandé aux Etats membres de la zone de libre-échange américaine de créer un groupe de travail sur les questions du travail, ainsi qu'un forum syndical servant d'organisme consultatif officiel. A l'heure actuelle, bien que certains gouvernements aient indiqué leur vif soutien aux propositions de la CISL/ORIT, aucune décision définitive n'a encore été prise concernant la création des instances proposées par la CISL/ORIT. Le groupe de travail de la CISL/ORIT participe à des actions visant à influencer, en 1998, le sommet de l'Organisation des Etats américains (OEA) à Santiago, au Chili, et celui de la zone de libre-échange américaine, au Costa Rica.

La CISL a mis au point une procédure de mise en oeuvre qui, pensons-nous, répond à tous ces critères. Tout se fera au grand jour de sorte qu'il ne puisse y avoir aucune crainte que des groupes de pays se liguent contre des pays plus faibles. La procédure donnera aux pays qui transgressent la clause par négligence plutôt que par malice la possibilité de corriger la situation, et l'accent sera placé sur l'aide à accorder aux pays afin qu'ils atteignent les normes requises, plutôt que sur les critiques envers ceux qui n'y parviennent pas. Mais cette clause sera néanmoins puissante et sera suivie d'effets en cas d'infractions persistantes.

QUI SERAIT CHARGÉ DE LA MISE EN OEUVRE D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ?

L'objectif d'une clause sur les droits des travailleurs consiste à assurer que la promotion du libre-échange aille de pair avec l'amélioration des droits des travailleurs. La mise en oeuvre devrait donc être une opération commune entre l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et l'OIT. L'OIT a de toute évidence des compétences dans l'établissement de normes et dans le contrôle de leur application; et l'OMC devrait s'assurer que le non respect des normes fondamentales ne mène pas à une concurrence déloyale.

Notre proposition consiste à créer un conseil consultatif commun de l'OMC et l'OIT chargé de surveiller la mise en oeuvre d'une clause sur les droits des travailleurs. Cette instance serait habilitée à procéder à des révisions périodiques de la manière dont les pays appliquent les principes inscrits dans la clause sur les droits des travailleurs; ou à intervenir en cas de plainte fondée.

Cet aspect du fonctionnement relèverait de la responsabilité particulière de l'équipe de l'OIT au sein de l'organe consultatif commun. L'OIT s'en charge déjà en grande partie à l'heure actuelle mais il serait nécessaire de renforcer ses procédures existantes.

Les révisions indiqueraient si les normes sont respectées - auquel cas, aucune autre action ne serait nécessaire - ou si le pays concerné enfreint ses obligations et si certaines modifications dans le droit et/ou la pratique du travail s'avèrent nécessaires.

Dans ce dernier cas, le rapport de l'OIT formulerait des recommandations au pays concerné à propos des changements à apporter et, le cas échéant, offrirait une assistance technique et mettrait des moyens supplémentaires à la disposition des pays pour les aider à corriger la situation.

Le gouvernement du pays en infraction disposerait alors d'une période de temps pour procéder aux changements. Nous proposons un délai de deux ans après lequel l'OIT rédigerait un second rapport. Ce deuxième rapport tirerait inévitablement l'une des trois conclusions suivantes : soit que le pays respecte les normes; soit que le problème n'a pas encore été résolu, mais que des progrès ont été engrangés; soit que le gouvernement n'a pas réussi à coopérer avec l'OIT et que les normes ne sont toujours pas respectées.

En cas de progrès, un autre rapport serait rédigé un an ou deux plus tard.

Si le gouvernement concerné devait ouvertement ignorer les recommandations de l'OIT, l'organisation lui enverrait un dernier avertissement. Si dans un délai d'un an, aucune coopération n'était envisagée avec l'OIT, la question serait transférée au Conseil de l'OMC qui

examinerait les éventuelles sanctions commerciales à envisager.

Pour décider des sanctions pertinentes, l'OMC devrait disposer d'une gamme d'options qui pourrait se durcir avec le temps si le gouvernement devait poursuivre ses infractions. Une première démarche pourrait consister à suspendre le droit d'accès du pays aux nouvelles règles contraignantes de l'OMC en matière de résolution des litiges.

L'OBJECTIF EST D'AIDER PLUTÔT QUE DE PUNIR

La procédure n'est pas draconienne. Elle met dûment l'accent sur l'ouverture des marchés et le respect des droits fondamentaux. L'objectif consiste toujours à aider les pays à respecter les normes demandées, plutôt qu'à les punir à chaque faux pas. Les mesures commerciales ne sont utilisées qu'en dernier recours et, même dans cette éventualité, elles sont relativement légères au départ. Nous savons que de nombreux pays ont été forcés à adopter une politique commerciale de bas salaires et de normes peu élevées par le contexte actuel. Il serait ridicule de leur imposer des objectifs et des calendriers irréalistes. Par ailleurs, certains pays profitent délibérément de la répression et ces pays doivent savoir qu'il y aura des sanctions à un moment donné et qu'elles seront douloureuses.

Il est également important que les populations sachent que la communauté internationale a reconnu leur situation critique et est prête à faire quelque chose pour les aider. Dans toutes les discussions des comités et instances consultatives ou macro-économiques, nous ne devons pas oublier qu'une clause sur les droits des travailleurs est destinée à aider les travailleurs individuels et leur famille. Ces gens vivent dans la misère et d'autres s'enrichissent de leur misère.

Les procédures progressives que nous avons proposées offrent un bon équilibre entre le bâton et la carotte. Elles contiennent tous les éléments de clarté, prévisibilité et objectivité nécessaires à un système multilatéral efficace.

Ce système repose sur les compétences établies d'une agence internationale spécialisée existante, l'OIT.

Il offre aussi suffisamment de temps pour permettre de résoudre les problèmes par le biais du dialogue.

Il évite le risque que les grands acteurs dictent les conditions d'accès au marché aux petits pays.

Et il est équitable, parce qu'il fait référence à des normes universelles et que tous les pays seraient soumis à une même surveillance vigilante. Des procédures parfaitement transparentes seraient utilisées et ne laisseraient aucune possibilité d'abus à des fins protectionnistes.

En fait, c'est précisément l'inverse qui se passerait : une clause sur les

droits des travailleurs allégerait les pressions protectionnistes et renforcerait le libre-échange. De nombreuses personnes dans le monde industrialisé accusent la concurrence provenant des produits fabriqués à bon marché dans les pays en développement d'être responsable des pertes d'emplois. Cette idée augmente le soutien accordé aux exigences populaires d'une protection sous une forme ou une autre. Si le chômage croît, il est probable que la pression publique augmentera afin de limiter les flux de ce qui est perçu comme des produits fabriqués "de manière déloyale".

Que ces allégations soient économiquement fondées ou non, elles constituent néanmoins une sérieuse menace pour le système commercial mondial. En l'absence de toute restriction internationale sur des produits considérés comme "subventionnés" par un abus des normes fondamentales, la tentation serait grande de s'en remettre à des mesures protectionnistes unilatérales. Cela pourrait engendrer d'interminables discussions à l'échelle internationale et peut-être même des tensions politiques entre les pays. Une clause sur les droits des travailleurs pourrait contenir ces mesures protectionnistes unilatérales et offrir un moyen plus ouvert et plus équitable de règlement des litiges. Elle pourrait calmer plutôt qu'attiser les tendances protectionnistes et contribuer au maintien de l'ouverture des marchés en partageant plus équitablement les bénéfices commerciaux.

A long terme, les pays industrialisés pourraient également profiter d'une clause sur les droits des travailleurs. En effet, un développement plus équilibré des marchés de consommation dans le monde engendrerait une croissance supérieure dans tous les pays. Cela ne mettrait pas terme à la nécessité d'ajuster les marchés du travail dans les pays industrialisés. Mais ces ajustements, souvent douloureux, pourraient être plus simples à justifier dans le cadre d'un ensemble de principes fondamentaux relatifs au traitement des travailleurs. Une croissance supérieure du commerce mondial offrirait également de nouvelles possibilités d'emplois, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement.

En garantissant un commerce équitable, une clause sur les droits des travailleurs protégerait le libre-échange.

QUID DE LA SOUVERAINETÉ NATIONALE ?

La notion selon laquelle une clause sur les droits des travailleurs violerait la souveraineté nationale est simplement erronée. Une clause sur les droits des travailleurs ne porterait atteinte à la souveraineté nationale d'aucun pays, au contraire, elle pourrait même la renforcer. En tout état de cause, dans l'environnement économique mondiale actuel, la souveraineté nationale n'est plus qu'une sorte de mythe. De nombreuses ST font la loi dans des pays en développe-

ment, tant sur le plan économique que politique, et ce depuis des années. La célèbre expression "République bananière" résume bien la situation. Elle fait référence aux pays qui sont si dépendants de l'exportation de leurs récoltes de bananes qu'ils ont dû renoncer à leur autorité économique et politique au profit des sociétés qui contrôlent le commerce des bananes. Sans une clause sur les droits des travailleurs, nous courrons tous le risque de devenir une république bananière.

De quelle souveraineté nationale dispose donc un pays lorsqu'il n'ose pas promulguer des lois mettant en oeuvre les droits syndicaux de ses propres citoyens de crainte que la moitié de ses investisseurs étrangers ne ferment leurs usines et quittent le pays ? Quel pouvoir a un pays lorsqu'il est contraint de placer des régions de son propre territoire en dehors des limites de sa juridiction dans des zones franches d'exportation ? Quel est l'intérêt d'un système de responsabilité parlementaire si les citoyens qui se rendent dans ces zones doivent renoncer à leurs droits pour obtenir un emploi dans leur propre pays ?

En réalité, certains pays ont déjà renoncé à leur souveraineté et la politique est de plus en plus régie par la demande des marchés mondiaux. La question n'est pas de savoir si, mais comment la politique sera définie à l'échelle internationale, par le marché ou par les négociations politiques.

Une clause sur les droits des travailleurs restaurerait la souveraineté nationale en permettant de déterminer les politiques par le biais des négociations, offrant ainsi un contrepoids au levier économique imposant des ST. Son objectif n'est pas de limiter le pouvoir, mais de limiter l'abus de pouvoir.

L'OMC et l'OIT (organisations qui seraient chargées de mettre en oeuvre la clause sur les droits des travailleurs) fonctionnent par consensus. Cela signifie qu'il leur arrive d'être lentes, mais cela signifie également qu'elles progressent consciencieusement et que leur légitimité est indiscutable. Les négociations de l'OMC suivent un calendrier qui tient compte des besoins des ministres qui doivent faire rapport à leurs citoyens et consulter tous les membres de la société. L'OIT est une agence des Nations unies composée de représentants nationaux des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Au cours de ses 76 années d'histoire, elle a développé des normes qui sont élaborées selon un processus de discussion d'une durée de deux ans, et sont adoptées par la Conférence plénière réunissant les 179 Etats membres.

S'il ne peut y avoir aucun compromis sur les principes établis par ces normes fondamentales du travail, la manière dont elles sont traduites dans la loi et dans la pratique peut varier selon les institutions et les coutumes du pays concerné.

Une clause sur les droits des travailleurs reposerait sur ces normes fondamentales, et serait appliquée de la même manière dans tous les pays. Les droits qu'elle énoncerait seraient des droits habilitants. Ils remettraient la souveraineté aux mains de ceux à qui elle appartient : les populations et leur gouvernement, et non les ST.

Une clause sur les droits des travailleurs donnerait aux pays en développement une arme puissante avec laquelle ils pourraient défendre leur indépendance économique contre les pressions invisibles du commerce et des investissements internationaux.

QUID DE LA MENACE POUR LA CULTURE NATIONALE ?

L'argument selon lequel une clause sur les droits des travailleurs pourrait menacer la culture nationale est un autre mythe. La véritable menace pour les cultures nationales émane de l'affairisme incontrôlé du marché libre. Citons un exemple, un seul, mais percutant. Combien de cultures nationales acceptent la contraception obligatoire ou la stérilisation forcée ? Pourtant, ces pratiques sont monnaie courante dans de nombreuses zones franches d'exportation où les sociétés souhaitent employer des femmes jeunes, mais ne veulent pas des inconvénients et des frais liés aux droits de maternité.

Ce sont les ST qui sapent les cultures nationales. Leurs activités n'étant pas contrôlées, elles peuvent imposer des niveaux de salaires, des modèles de travail et des conditions de travail, sans tenir compte des besoins et des intérêts de qui que ce soit. Une clause sur les droits des travailleurs signifierait que là où les travailleurs veulent créer un syndicat de leur choix, les entreprises devraient négocier avec les syndicats et organiser leurs activités en fonction de ce que veulent leurs travailleurs. Elle restituerait aux êtres humains les droits fondamentaux que la mondialisation leur a volés.

Ces droits fondamentaux reposent sur les conventions les plus ratifiées de l'OIT. Plus de 100 États en ont au moins ratifié six sur sept. Sans faire preuve d'une imagination débordante, on peut véritablement affirmer qu'ils représentent les "valeurs occidentales".

LES SYNDICATS AFRICAINS EN FAVEUR D'UNE CLAUSE SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Les syndicats africains ont récemment manifesté leur soutien à la clause sur les droits des travailleurs lors du Congrès de l'Organisation régionale africaine de la CISL (CISL/ORAF), organisé en mai 1997, à Dakar (au Sénégal), durant lequel une déclaration claire demandant une clause sur les droits des travailleurs à l'OMC a été adoptée. Par la suite, le séminaire de l'Organisation pour l'unité syndicale africaine (OATUU) sur la mondialisation et les normes du travail, organisé à Tunis (6-8 septembre 1997) a émis la déclaration suivante : "les participants confirment et soutiennent la mise en oeuvre d'une

clause sociale qui doit être consolidée grâce aux liens entre les exigences en matière de respect des normes fondamentales de l'OIT et les mécanismes et les accords qui devraient régir le commerce international".

Cela fait de très nombreuses années que de nombreuses affiliées de la CISL/ORAF font campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs. Leurs efforts ont porté leurs fruits dans un certain nombre de cas où les gouvernements africains ont accepté leurs arguments. Lors de la conférence de l'OIT, la proposition d'anticiper le débat sur les normes internationales du travail et le commerce a obtenu l'appui de sept gouvernements africains : Afrique du Sud, île Maurice, Malawi, Tunisie, Madagascar, Gabon et Sénégal. Lors du sommet mondial pour le développement social (Copenhague, mars 1995), le président Nelson Mandela a été plus loin encore et a exprimé le soutien total de l'Afrique du Sud en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs.

Ces droits fondamentaux contiennent une flexibilité inhérente qui les rend applicables dans tous les pays, indépendamment de leur niveau de développement. De surcroît, la manière dont ils sont transposés dans la législation et dans la pratique peut varier en fonction des institutions et des coutumes du pays concerné, comme c'est déjà le cas des conventions de l'OIT. Dans son contrôle des normes, l'OIT ne tente pas d'imposer une harmonisation mondiale des droits du travail. Elle examine si l'effet des lois et de la pratique atteint l'objectif fixé, à savoir assurer le respect des principes.

Affirmer que les principes en tant que tels sont des "valeurs occidentales" est agressif et dangereux. L'affirmation divise les travailleurs du monde en citoyens de première et de seconde catégorie. Elle légitime la notion selon laquelle les travailleurs de "l'Ouest" sont plus "avancés" que ceux du monde en développement et que les travailleurs du monde en développement n'ont pas besoin et ne méritent pas de protection de leurs droits fondamentaux. Voilà ce que dit réellement cette affirmation. Il est surprenant qu'elle soit avancée avec autant de ferveur par des gouvernements du monde en développement, et il est intéressant de constater que ce point de vue n'est pas partagé par les citoyens de ces pays. Les travailleurs du monde en développement comptent certains des membres les plus engagés des organisations syndicales; leurs travailleuses sont parmi les défenseurs les plus passionnés de l'égalité de traitement; et la campagne contre le travail des enfants et le travail en esclavage est profondément enracinée dans les pays en développement.

Toutes les femmes ont droit à l'égalité de traitement; tous les enfants devraient être protégés contre le travail des enfants; et tous les travailleurs doivent avoir le droit de se syndiquer, et doivent être libérés de toute menace d'esclavage. Dire que les travailleurs

des pays en développement doivent être traités différemment des travailleurs dans les pays industrialisés revient à promouvoir l'apartheid économique mondial.

Cela divisera le monde aussi certainement qu'une clause sur les droits des travailleurs l'unira.

⁵ Le réseau syndical d'Asie et du Pacifique, APLN (Asia Pacific Labour Network), est un groupement au sein de la CISL qui représente plus de 30 millions de travailleurs des pays d'Asie et du Pacifique.

⁶ Amsden, A.H. (1989), *Asia's next giant : South Korea and late industrialization*, Oxford University Press, Oxford; Lim, L.Y.C. (1990), Singapour, Herzenberg, S.A., Perez-Lopez, J.L. et Tucker, S.K. (eds.) (1990), *Labour Standards and Development in the Global Economy*, Ministère du Travail américain, Washington D.C.; et Banque mondiale (1993), *The East Asian Miracle : Economic Growth and Public Policy*, Washington D.C.

⁷ op.cit., CISL (1996), p.25 et 26.

CHAPITRE TROIS

LA CAMPAGNE POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX INTERNATIONAUX

INTRODUCTION

Depuis le début du commerce mondial, les marchands et les fabricants ont rêvé d'une économie sans frontières dans laquelle les produits et les capitaux circuleraient sans aucune entrave; un marché libre, Shangri-La, dépourvu de règles ou de restrictions. Les mutations politiques et technologiques transforment finalement ce rêve en réalité. Nous vivons dans un village mondial doté de sa propre place du marché mondial. Les partisans du marché libre affirment que le rôle des gouvernements et des institutions internationales consiste désormais à affiner et à accélérer le processus de mondialisation en supprimant toutes les dernières entraves au commerce. Les autres tâches ne sont pas pertinentes, elle n'ont pas leur place dans le programme économique mondial.

D'aucuns se plaisent à présenter les choses ainsi, mais telle n'est pas la réalité. En fait, les préoccupations avancées par les syndicats sont liées, depuis le début, à l'ensemble du projet de mondialisation. Elles ont été abordées lors de la tentative de création d'une Organisation internationale du commerce, à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, et s'il est vrai que la communauté commerciale internationale a réussi à les écarter durant les années du GATT, elles sont restées un élément fondamental de toutes les tentatives plus approfondies de créer une communauté internationale, plutôt qu'un grand centre commercial international. La raison pour laquelle nos propositions ont un tel impact aujourd'hui réside dans le fait que de plus en plus de gens commencent à se rendre compte que la mondialisation échouera si elle ne présente pas une dimension sociale.

LA CHARTE DE LA HAVANE

Entre 1946 et 1948, les Nations unies ont organisé une conférence sur le commerce et l'emploi. Le programme était ambitieux. L'objectif était de créer une troisième institution, parallèlement à la Banque mondiale et au Fonds monétaire international, qui se chargerait de la coopération économique internationale. Plus de 50 pays y ont participé. La nouvelle institution devait être une agence spécialisée des Nations unies et porter le nom d'Organisation internationale du commerce (OIC). Sa charte devait couvrir les règles en matière d'emploi, les ententes relatives au commerce des marchandises, les pratiques

commerciales restrictives, les investissements et les services internationaux. Connue sous le nom de charte de La Havane, ce projet de texte contenait une clause sur les droits des travailleurs qui établissait un lien spécifique entre les progrès économiques et la libéralisation du commerce, et des normes de travail équitables. Le texte disait ceci :

1. Les membres reconnaissent...que tous les pays ont un intérêt commun dans la réalisation et le maintien des normes équitables du travail liées à la productivité, et donc dans l'amélioration des salaires et des conditions de travail, dans la mesure où la productivité le permet. Les membres reconnaissent que des normes inéquitables de travail, surtout dans la production pour l'exportation, créent des difficultés dans le commerce international et, par conséquent, chaque Membre prendra les mesures appropriées et réalisables pour éliminer de telles conditions de son territoire.
2. Les membres qui sont également membres de l'Organisation internationale du travail coopéreront avec cette organisation pour mener à bien cette entreprise.
3. Dans toutes les questions liées aux normes du travail confiées à l'Organisation ... [en vertu des dispositions de la charte relatives au règlement des litiges], elle consultera et coopérera avec l'Organisation internationale du commerce⁸.

Les syndicats qui, peu de temps après, devinrent les membres fondateurs de la CISL soutinrent l'OIC et sa clause sur les droits des travailleurs. Malheureusement, bien que le projet ait été approuvé lors de la conférence des Nations unies sur le commerce et l'emploi à La Havane, en 1948, certains parlements nationaux refusèrent de le ratifier. L'opposition du Congrès américain lui porta un coup fatal. Le gouvernement américain, qui avait été l'une des forces motrices de l'OIC, annonça en 1950 qu'il ne chercherait pas à obtenir la ratification de la charte par le Congrès. L'OIC était morte, et elle emportait dans sa tombe la clause sur les droits des travailleurs. Du moins, momentanément.

LE GATT - L'OIC PROVISOIRE

Tandis que les discussions sur l'OIC se poursuivaient, 23 des 50 participants commencèrent des négociations sur la réduction des tarifs douaniers. La guerre venait de se terminer et ils souhaitaient donner un premier élan à la libéralisation de l'économie mondiale et commencer à abattre les barrières protectionnistes toujours en place depuis les années 30. Le premier cycle de ces négociations, qui eut lieu à Genève, permit d'adopter quelque 45.000 concessions tarifaires d'une valeur commerciale de 10 milliards de dollars. Les participants convinrent également d'accepter "provisoirement" certaines des

règles commerciales de la charte de l'OIC pour protéger certaines des concessions tarifaires qu'ils avaient négociées. Les "23 de Genève" devinrent les membres fondateurs (officiellement connus comme "parties contractantes") de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT).

Même s'il ne s'agissait que d'un accord provisoire, le GATT demeura le seul instrument multilatéral régissant le commerce international jusqu'à la création de l'OMC en 1995. Sa tâche se limitait aux aspects traditionnels du commerce de marchandises et, étant donné qu'on supposait que l'OIC remplacerait finalement le GATT, le chapitre de l'OIC sur l'emploi et le travail (et beaucoup d'autres encore) ne fut pas inclus dans le GATT.

UN SIMPLE JEU

En 1996, la Parachute Pictures, une compagnie cinématographique dont le siège se trouve à Londres, a réalisé une vidéo attestant de l'existence du travail des enfants et d'autres violations des droits syndicaux dans la production de ballons de football à Sialkot, au Pakistan. Les ballons cousus par les enfants dans le film portaient clairement le label de ce qu'on pouvait identifier comme étant le sceau officiel de la plus haute instance mondiale du football, la FIFA. Fortes de cette preuve, la CISL, la FITTHC et la FIET, en coopération avec certaines affiliées, ont lancé une campagne visant à éradiquer le travail des enfants dans la production de ballons de football et à garantir les droits fondamentaux des travailleurs à la veille du Championnat européen de juin 1996.

La campagne a eu un énorme impact. L'opinion publique a été scandalisée qu'une industrie multimillionnaire ait recours à la main-d'oeuvre des enfants pour accroître ses bénéfices. La CISL a contacté la FIFA en vue de négocier un code de bonnes pratiques pour la production des produits agréés par la FIFA, et un accord a été signé en septembre 1996. Et cet accord ne se limitait pas simplement à interdire le travail des enfants. Il reconnaissait également les problèmes auxquels sont confrontées les familles de Sialkot. Un grand projet de l'OIT a ainsi pu voir le jour dans la région afin de permettre aux enfants d'arrêter de travailler et d'aller à l'école.

A l'exclusion de l'article XX(e) qui autorise les gouvernements à interdire le commerce de marchandises fabriquées par des prisonniers, le GATT ne fait aucune autre référence aux normes du travail, bien que le mouvement syndical ait à maintes reprises demandé leur inclusion.

Le GATT a largement contribué à la libéralisation du commerce. Durant les années 50 et 60, les estimations indiquent que les réductions tarifaires ont à elles seules développé le commerce mondial de huit pour cent par an en moyenne. Mais au fil du temps, les problèmes ont augmenté. Une série de récessions dans les années 70 et 80 ont mené à la fermeture d'usines et le chômage est monté en

flèche. De nombreux gouvernements ont cherché de nouveaux instruments protectionnistes pour défendre leurs industries. Ils ont signé des accords bilatéraux avec des concurrents et augmenté les subventions pour garder la main-mise sur le commerce. Ces tactiques ont ébranlé la crédibilité et l'efficacité du GATT.

La CISL ne prétend pas qu'une clause sur les droits des travailleurs aurait aplani ces difficultés et les tensions qu'elles ont causées. Mais il est néanmoins intéressant de signaler qu'une telle clause aurait offert un mécanisme potentiel pour traiter le problème et qu'elle aurait au moins ôté tout doute concernant une concurrence déloyale en matière de coûts salariaux.

La plus récente étape dans l'évolution du GATT fut l'interminable cycle de l'Uruguay et ses discussions commerciales. Il débuta à Punta del Este, en septembre 1986, et dura sept ans et demi. Ce cycle réunit 125 pays et couvrit presque tous les produits et les services susceptibles d'être fabriqués et commercialisés. Ce fut la plus grande négociation commerciale de l'histoire, probablement la plus grande négociation en tous genres.

Le cycle de l'Uruguay se termina à Marrakech, en avril 1994. La réunion de Marrakech fut un succès considérable pour le mouvement syndical. Il est vrai qu'il n'y eut aucune déclaration officielle faisant référence au lien entre le commerce et les normes du travail. Tout ce qui sortit de la réunion sous la forme d'un texte se trouvait dans les conclusions du président. Mais une clause sur les droits des travailleurs figurait clairement à l'ordre du jour et fut le seul thème des discussions tout au long de la semaine. Cette question fut largement couverte par la presse et 20 gouvernements au moins (n'appartenant pas tous au groupe des pays industrialisés) s'exprimèrent en faveur d'un débat sur la nécessité de la clause. Dix autres gouvernements se montrèrent réceptifs et intéressés par l'idée, mais se demandèrent si l'OMC était l'enceinte appropriée pour ce débat, et manifestèrent une inquiétude concernant le protectionnisme. Vingt pays se prononcèrent contre une clause sur les droits des travailleurs.

En janvier 1995, les accords signés à Marrakech commencèrent à prendre effet à Genève avec la création de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

L'OMC, UNE CHANCE ?

Il ne fait aucun doute que l'OMC représente une véritable aubaine pour la campagne concernant la clause sur les droits des travailleurs, notamment en raison du succès que nous avons remporté en défendant notre cause, mais aussi en vertu de la nature même de l'OMC.

L'OMC joue effectivement le rôle que l'OIC aurait joué. Contrairement au GATT, qui, en dépit de sa longévité, n'a jamais été qu'un accord provisoire, l'OMC est le fondement juridique et institutionnel d'un système commercial multilatéral. Il offre un cadre contractuel qui détermine la manière dont les gouvernements conçoivent et mettent en oeuvre les lois et règlements commerciaux nationaux. Il s'agit d'une plate-forme sur laquelle les relations commerciales entre les pays peuvent évoluer par le biais du débat, de la négociation et du consensus.

L'OMC est une organisation fondée sur des règles. Elle a pour tâche de maintenir un système de règles permettant une concurrence transparente, équitable et sans distorsions. Ces règles sont élaborées lors de "cycles commerciaux" durant lesquels les concessions commerciales sont négociées dans un accord global. Cela signifie que des concessions qui sont nécessaires, mais seraient difficiles à défendre à l'échelle nationale dans un autre contexte, pourront être acceptées dans le cadre d'un accord global qui présente d'autres avantages politiques et économiques attrayants.

Il s'agit véritablement d'une organisation mondiale. 76 gouvernements sont devenus membres le jour de la création de l'OMC et, à la fin de 1997, l'OMC comptait 132 membres.

Les accords globaux et la manière dont l'OMC fonctionne en qualité d'organisation permettent à la CISL et à ses affiliées de mieux cibler leurs campagnes de lobbying. L'OMC dispose également d'un mécanisme d'examen, qui offre un exemple utile pour une clause sur les droits des travailleurs, et qui signifie que les membres de l'OMC ont déjà octroyé à l'organisation certains pouvoirs policiers qui pourraient être considérés comme ayant des implications sur la souveraineté nationale. L'OMC contrôle les politiques commerciales nationales par son mécanisme d'examen des politiques commerciales (MEPC). L'objectif des examens du MEPC est d'accroître la transparence et la compréhension des politiques commerciales, encourager un débat public et intergouvernemental sur les problèmes, et évaluer les effets des politiques sur le système commercial mondial.

Les examens sont menés régulièrement. Les quatre principaux opérateurs - l'UE, les Etats-Unis, le Japon et le Canada - font l'objet d'un examen tous les deux ans environ. Les 16 pays suivants, en termes de part du marché mondial, font l'objet d'un examen tous les quatre ans, et les autres pays tous les six ans; une période intermédiaire plus longue pouvant être envisagée pour les pays les moins développés. Les examens sont menés par l'Organe d'examen des politiques commerciales (OEPC) sur la base de deux documents, une déclaration politique préparée par le gouvernement soumis à l'examen et un rapport détaillé préparé de manière indépendante par le secrétariat de l'OMC.

DITES-LE AVEC DES FLEURS

La production et l'exportation de fleurs coupées est devenue une grande industrie internationale, mais les conditions de travail, ainsi que les aspects environnementaux liés à cette industrie sont préoccupants. En mars 1997, la CISL et l'Internationale des travailleurs de l'alimentation, l'UITA; l'Internationale des employés, des techniciens et des cadres, la FIET; et plusieurs autres affiliées, ont demandé à Parachute Pictures d'étudier le cas de l'industrie des fleurs coupées en Colombie et en Ouganda. L'enquête a révélé que les préoccupations syndicales étaient bien fondées. Des travailleurs étaient aveuglés par des produits de pulvérisation dangereux; des femmes enceintes faisaient fausse couche ou accouchaient prématurément; les travailleurs étaient contraints de travailler à proximité des lieux de pulvérisations de produits chimiques; et l'industrie utilisait largement des produits chimiques interdits ou à usage restreint. Les travailleurs qui essayaient de créer des syndicats en Colombie étaient harcelés, et parfois assassinés, et l'industrie avait largement recours à la main-d'oeuvre enfantine. En outre, les salaires étaient peu élevés. Les travailleurs ougandais, pour leur part, étaient payés la valeur d'une rose sur le marché européen pour une journée de travail.

Les importateurs allemands, qui sont parmi les plus grands acheteurs de fleurs sur le marché mondial, ont développé leur propre label en vue de garantir aux consommateurs que les fleurs sont produites dans des conditions raisonnables. Les représentants de la CISL, de l'UITA et de la FIET, ainsi que leurs affiliées allemandes, ont accepté l'approche suivie par les importateurs allemands pour essayer d'améliorer le système d'étiquetage. Les syndicats de plusieurs pays consommateurs cherchent à organiser des réunions similaires avec leurs importateurs nationaux, et dans les pays producteurs, le mouvement syndical accorde actuellement une haute priorité à l'aide aux travailleurs de ce secteur à croissance rapide.

L'OEPC démontre que l'OMC est une organisation qui souhaite contrôler les activités de ses membres pour s'assurer qu'ils respectent les règles. Une méthode, qui permettrait à l'OMC, en collaboration avec l'OIT, de renforcer les normes du travail fondamentales reconnues au niveau international, consiste à examiner les effets de leur non-respect lors des examens réguliers des politiques commerciales des pays. La CISL affirme que les normes du travail devraient être considérées parmi les questions liées au commerce discutées par le conseil général de l'OMC lorsqu'il entame un débat sur les politiques commerciales des membres de l'OMC. Par conséquent, au fil de l'année 1997, la CISL a commencé à présenter des rapports sur les normes du travail fondamentales dans les pays soumis à l'OEPC par l'Organisation mondiale du commerce, pour encourager une discussion détaillée sur la question.

L'objectif consiste désormais à intensifier la campagne afin de convaincre les membres de l'OMC qu'une clause sur les droits des travailleurs devrait faire partie de ces règles. Vingt d'entre eux ont déjà marqué leur accord. Les autres doivent être convaincus de leur emboîter le pas. En mars 1995, un autre signe indiquait déjà que le vent soufflait en notre faveur.

LE SOMMET SOCIAL DES NATIONS UNIES

En mars 1995, les dirigeants de 115 pays se sont réunis à Copenhague pour assister au sommet mondial des Nations unies sur le développement social. Connue sous le nom de "sommet social", cette réunion a été la première à réunir des dirigeants mondiaux autour d'une table et à leur faire entamer une discussion approfondie sur la manière de placer les considérations sociales au centre du développement économique et politique. Cet événement constituait une reconnaissance internationale flagrante de ce que le mouvement syndical défendait depuis la charte de La Havane et précédemment déjà : l'économie mondiale devait avoir une dimension sociale.

Le sommet ne s'est pas limité à offrir une enceinte de discussion. A la fin de la réunion, tous les participants ont signé une série d'engagements⁹ qui ne concernaient pas seulement des obligations internationales, mais également des actions dans leur pays.

Les extraits ci-dessous sont quelques-uns des engagements qui se rapportent à la campagne de la CISL en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs :

"Nous nous engageons à créer un environnement économique, politique, social, culturel et légal qui permette aux populations de parvenir au développement social" (Premier engagement)

A L'ÉCHELLE INTERNATIONALE, LES GOUVERNEMENTS ONT PROMIS DE:

- promouvoir le développement social par le biais d'une coopération internationale dans des politiques et accords économiques relatifs aux échanges, aux investissements, aux technologies, à la dette et à l'aide au développement;
- réaffirmer et favoriser tous les droits de l'homme, qui sont universels, indissociables, interdépendants et liés entre eux.

L'ACTION NATIONALE PROMISE EN VERTU DE CET ENGAGEMENT INCLUT LA PROMESSE QUE LES GOUVERNEMENTS GARANTIRONT :

- le plein respect des droits de l'homme, des libertés et de la primauté du droit;
- l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes;
- la transparence et la responsabilité de l'administration;
- le partenariat avec des organisations libres et représentatives.

"Nous nous engageons à favoriser la réalisation de l'objectif du plein emploi en en faisant l'une des priorités de base de nos politiques économiques et sociales, et à donner à tous, hommes et femmes, la possibilité de s'assurer des moyens de subsistance sûrs et durables grâce à un emploi librement choisi et à un travail productif". (Troisième engagement)

À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE, LES GOUVERNEMENTS ONT ÉGALEMENT PROMIS DE :

- veiller à ce que les travailleurs émigrés soient protégés contre l'exploitation, conformément aux instruments internationaux en la matière;
- favoriser une croissance économique durable par une coopération internationale sur la politique économique, les échanges et l'investissement, et par un partage d'expériences sur les approches couronnées de succès.

L'ACTION PROMISE À L'ÉCHELLE NATIONALE EN VERTU DE CET ENGAGEMENT INCLUT LA PROMESSE QUE LES GOUVERNEMENTS :

- mettent la création d'emplois au centre de la politique gouvernementale, dans le strict respect des droits des travailleurs, avec la participation des employeurs, des salariés et des syndicats, et accordent une attention particulière aux chômeurs de longue durée, aux défavorisés et aux victimes de discrimination;
- élargissent les possibilités d'emploi et d'accès aux ressources et accroissent la productivité dans les zones rurales et urbaines, y compris dans le secteur non structuré et dans les petites et moyennes entreprises;
- veillent à ce que les travailleurs et les employeurs bénéficient de l'instruction, de l'information et de la formation nécessaires pour s'adapter à l'évolution de la situation;
- veillent à ce que les femmes aient accès à l'emploi, à la protection sur le marché du travail et à un traitement égal, en particulier en ce qui concerne la rémunération;
- assurent des emplois de qualité, et défendent les droits des travailleurs, conformément aux conventions pertinentes de l'OIT et, à cet effet, encouragent le respect dans la liberté des conventions pertinentes de l'OIT, notamment celles sur le travail forcé et le travail des enfants, la liberté d'association, le droit de s'organiser et de négocier collectivement, et le principe de la non-discrimination.

"Nous nous engageons à promouvoir le strict respect de la dignité de la personne humaine, à instaurer l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes, et à reconnaître et à renforcer la participation et le rôle de ces dernières dans la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle et dans le développement"
(Cinquième engagement)

LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR NON STRUCTURE

Dans de nombreux pays en développement, une majorité des travailleurs se situent dans le secteur non structuré et s'occupent de la production pour l'économie nationale. Toute clause sur les droits des travailleurs devrait inclure des mesures destinées également à ces travailleurs. Elle devrait simplement déclarer que tous les membres

de l'OMC respecteront pleinement les droits fondamentaux des travailleurs couverts par la clause sur les droits des travailleurs, pas seulement ceux qui s'occupent de la production destinée à l'exportation, mais tous les travailleurs de l'économie.

Par conséquent, une clause sur les droits des travailleurs devrait donc inciter les gouvernements à étudier un problème qu'ils sont nombreux à avoir largement ignoré jusqu'à présent. Les gouvernements devraient consentir un effort pour que les normes fondamentales du travail couvertes par la clause sur les droits des travailleurs soient appliquées à tous les travailleurs de leur pays, y compris ceux du secteur non structuré. Cette mesure devrait être complétée par une série de politiques de soutien visant à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du secteur non structuré.

A L'ÉCHELLE INTERNATIONALE, LES GOUVERNEMENTS ONT PROMIS DE:

- promouvoir et défendre les droits fondamentaux des femmes et encourager la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et d'autres instruments pertinents;
- reconnaître l'ampleur du travail des femmes et leur contribution à l'économie nationale, y compris le travail non rétribué et le travail domestique;
- aider les pays en développement à atteindre leur objectif en matière d'égalité, d'équité et d'habilitation des femmes.

L'ACTION NATIONALE PROMISE EN VERTU DE CET ENGAGEMENT INCLUT LA PROMESSE SELON LAQUELLE LES GOUVERNEMENTS :

- favoriseront une représentation plus équitable et plus équilibrée des deux sexes dans les processus décisionnels et prendront en considération la composante féminine dans les politiques économiques et sociales;
- encourageront un partenariat d'égal à égal entre l'homme et la femme, et ouvriront pleinement aux femmes l'accès, sur un pied d'égalité, à l'éducation;
- oeuvreront en vue d'éliminer tout ce qui attente à la dignité de la personne humaine et fait obstacle à l'égalité et à l'équité;
- rehausseront l'égalité des filles;
- lutteront et élimineront la discrimination, l'exploitation, les sévices et la violence à l'égard des femmes et des filles;
- favoriseront l'égalité des sexes sur le marché du travail grâce à des mesures positives, à la protection légale, à la garde des enfants et à d'autres services d'appui.

Le mouvement syndical doit faire campagne et exercer une pression afin de s'assurer que les gouvernements respectent leurs engagements. Certains d'entre eux sont très spécifiques et les organisations syndicales travailleront avec des groupements sociaux et des ONG sur certaines questions particulières. Mais il n'en demeure pas moins que les engagements pris par

les gouvernements lors du sommet social ne seront jamais totalement respectés en l'absence d'une clause sur les droits des travailleurs. Aucun pays, quelle que soit l'importance qu'il accorde à la dimension sociale, ne prendra une initiative susceptible, selon lui, de menacer sa prospérité économique. Personne ne voudra assumer le rôle de pionnier. Une clause sur les droits des travailleurs permettra à la communauté internationale de progresser collectivement dans les engagements pris à Copenhague par la communauté.

DE COPENHAGUE À SINGAPOUR

Le sommet social a donné un élan important à la campagne consacrée à la clause sur les droits des travailleurs. La quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, organisée à Pékin en septembre 1995, a réaffirmé les principes adoptés à Copenhague, en particulier le respect des droits fondamentaux des travailleurs, y compris les principales normes du travail de l'OIT. La date clé suivante sur le calendrier était le sommet ministériel de l'OMC en décembre 1996.

Singapour fut une réunion difficile. Mais la déclaration finale à l'issue de la réunion comportait le paragraphe suivant :

"Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes du travail fondamentales internationalement reconnues. L'Organisation internationale du travail est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper, et nous affirmons soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir. Nous estimons que la croissance économique et le développement favorisés par une augmentation des échanges commerciaux et une libéralisation plus poussée du commerce contribuent à la promotion de ces normes. Nous rejetons l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes, et convenons que l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question. A cet égard, nous notons que les secrétariats de l'OMC et de l'OIT continueront de collaborer comme ils le font actuellement".

Les deux parties ont exprimé leur point de vue sur le texte après la réunion. Les conflits concernant son interprétation seront certainement légion. Mais nous avons le sentiment que ce texte représente un premier pas, petit certes, mais néanmoins important, vers l'avant. Il ne s'agit pas de la charte de La Havane, mais c'est la première fois, en cinquante ans d'histoire du GATT, qu'un engagement est pris en faveur des normes fondamentales du travail.

Nous n'avons pas encore obtenu de clause sur les droits des travailleurs. Mais nous disposons désormais d'une base solide nous permettant d'aborder la phase suivante de la campagne qui nous mènera à la réunion ministérielle de l'OMC du 18 au 20 mai 1998, à Genève.

LA STRUCTURE DE L'OMC

La plus haute autorité de l'OMC est la conférence ministérielle, composée des représentants de tous les membres de l'OMC. Elle a lieu au moins tous les deux ans et peut prendre des décisions sur toutes les questions qui relèvent d'accords commerciaux multilatéraux. Le travail quotidien de l'OMC est accompli par le Conseil général, le comité de règlement des litiges et le comité chargé de l'examen des politiques commerciales.

L'OMC prend ses décisions par la voie du consensus et non par le biais du vote, bien que le vote soit parfois autorisé dans certaines circonstances, lorsque le consensus s'avère impossible. Dans ces cas, les décisions sont prises à la majorité et sur la base du principe "un pays, un vote". Le vote peut avoir lieu dans quatre situations spécifiques : une majorité des trois quarts des membres de l'OMC peut voter pour adopter une interprétation d'un des accords commerciaux multilatéraux; la conférence ministérielle peut, par la même majorité, lever une obligation imposée à un membre particulier par un accord multilatéral; des décisions en vue d'amender les dispositions d'accords multilatéraux peuvent être adoptées moyennant leur approbation soit par l'ensemble des membres, soit par une majorité des deux tiers, en fonction de la nature de la disposition concernée. (Ces amendements ne s'appliquent qu'aux membres de l'OMC qui les acceptent). Enfin, une majorité de deux tiers lors de la conférence ministérielle peut permettre l'adhésion de nouveaux membres.

AUTRES TACTIQUES

L'ultime objectif du mouvement syndical est d'obtenir la reconnaissance d'une clause sur les droits des travailleurs à l'OMC. Mais l'OMC n'est pas le seul acteur concerné, il est seulement le plus important. La bataille pour défendre les droits des travailleurs doit être livrée sur plusieurs autres fronts.

Il y a, notamment, le Système de préférences généralisées (SPG) géré par les Etats-Unis et l'Union européenne. En vertu de ces accords, certains pays en développement obtiennent un accès privilégié aux marchés américain et européen. Les deux SPG incluent des références au respect des normes fondamentales du travail.

Il y a également les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, adoptés en 1976; la Déclaration tripartite de l'OIT sur les Principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée en 1977; et un certain nombre de codes de conduite dans des secteurs particuliers, une question qui a été stimulée par la montée du "consommérisme moral".

LE SPG AMÉRICAIN

Le SPG a été adopté par le Congrès américain en 1974. Il établit un traitement provisoire en franchise de droits pour certains produits provenant des pays en développement. Un pays ne peut obtenir le statut SPG s'il "n'a pas pris ou ne prend pas les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs du pays les droits des travailleurs internationalement reconnus".

Des organisations et des particuliers peuvent demander au gouvernement, lors d'audiences publiques, d'examiner le comportement de pays bénéficiant du statut SPG. La Commission chargée de ces demandes examine les informations concernant les droits des travailleurs dans le rapport national annuel du Département d'Etat sur les pratiques en matière de droits de l'homme, les conclusions de l'OIT, les rapports des ambassades et des consulats américains, et les rapports de la Commission internationale du commerce américaine sur les répercussions économiques des décisions du SPG. Dans un certain nombre de pays d'Amérique centrale et des Caraïbes, et plus précisément en République dominicaine, la menace de sanctions du SPG américain a engendré des changements dans le code du travail et a amélioré les droits à la négociation collective et à la liberté syndicale des travailleurs. Il ne fait aucun doute que le SPG est, potentiellement et pratiquement, un instrument puissant pour assurer le respect des normes internationales du travail.

A l'heure actuelle, six pays font l'objet d'une suspension du SPG américain en raison de violations des droits des travailleurs : Brunei, le Liberia, les Maldives, la Mauritanie, le Soudan et la Syrie. D'autres demandes présentées par l'AFL-CIO sont en cours d'examen et concernent notamment la Biélorussie, le Swaziland, le Pakistan, l'Indonésie et la Thaïlande.

LE SPG DE L'UNION EUROPÉENNE

En 1994, l'Union européenne a intégré certains droits des travailleurs dans son propre SPG. Les pays qui respectent les normes fondamentales du travail peuvent obtenir des avantages supplémentaires du SPG, tandis que les pays qui les bafouent risquent une suspension.

Depuis le 1er janvier 1995, les pays qui tolèrent le travail forcé ou qui exportent des produits fabriqués par des prisonniers sont passibles de sanctions commerciales sous la forme d'une suspension temporaire du SPG. L'examen par la Commission européenne peut être entamé par les Etats membres, par toute personne morale ou juridique, ou par des associations capables de démontrer un véritable intérêt dans l'affaire. Les sanctions, le cas échéant, ne peuvent pas être appliquées avant un an d'enquête et une décision à la majorité (qualifiée) du Conseil.

En mars 1997, l'Union européenne a officiellement suspendu les privilèges commerciaux de la Birmanie parce que le régime militaire de Rangoon autorise l'utilisation du travail forcé. Cette action crée un précédent dans les relations commerciales bilatérales de la Commission en établissant, pour la première fois, un lien entre le commerce et les normes fondamentales du travail.

A partir du 1er janvier 1998, les pays pourront demander des "arrangements particuliers d'encouragement sous la forme de préférences supplémentaires", pour autant qu'ils aient adopté et appliqué le contenu des normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale et de négociation collective.

LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES ORIENTATIONS

Dans les années soixante-dix, le mouvement syndical international a fait campagne en faveur de l'établissement d'un système de principes directeurs pour les sociétés multinationales. L'OCDE a adopté ses Principes directeurs pour les entreprises multinationales en 1976 et l'OIT a adopté sa Déclaration tripartite sur les Principes concernant les multinationales et la politique sociale en 1977. Les Principes directeurs de l'OCDE sont facultatifs et, partant, ne sont pas juridiquement contraignants. La Déclaration de l'OIT est également facultative et constitue essentiellement une déclaration de principes sur des questions telles que les droits fondamentaux de l'homme, les conditions de travail, l'égalité de traitement et les relations du travail. Etant donné qu'elle est facultative, elle ne peut être appliquée de la même manière qu'une Convention de l'OIT. Néanmoins, cette Convention et les directives de l'OCDE ont été utilisées par les syndicats pour exercer une pression sur les entreprises et les gouvernements pour qu'ils respectent les normes qu'ils ont adoptées.

Des négociations internationales ont été entamées à l'OCDE à propos d'un instrument mondial sur les investissements (Accord multilatéral sur les investissements, AMI) afin de définir les règles régissant le traitement des investissements étrangers directs. Dès qu'il sera prêt, les pays non-membres de l'OCDE pourront signer l'AMI qui pourra alors servir de base à un instrument mondial sur les investissements de l'OMC. La TUAC travaille pour assurer le lien entre les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et le nouvel instrument. Le nouvel accord doit contenir une clause empêchant les gouvernements de promettre une main-d'oeuvre bon marché et un environnement dénué de syndicats pour attirer les investisseurs. La Commission des Nations unies sur le Commerce et le Développement et l'OMC étudient également la manière de négocier un instrument mondial et la CISL suit ces discussions de près, mettant en exergue la nécessité d'intégrer la déclaration de l'OIT sur les multinationales et le respect des normes fondamentales du travail.

AUTRES INITIATIVES DE L'OMC

Outre l'examen des politiques et le travail général de préparation en vue de la réunion de Genève, l'OMC suit un programme de travail dans d'autres domaines où il est question des normes du travail et d'autres problèmes du travail, tels que les investissements, la concurrence et la protection de l'environnement. Elle traite de domaines qui concernent clairement les travailleurs et dans lesquels les syndicats ont à la fois des intérêts et des compétences, en particulier dans les pays en développement.

L'ACCORD SYNDICAL PARALLÈLE DE L'ALENA

L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) est une autre phase du processus d'intégration économique d'Amérique du Nord. Il existait,

et il existe toujours, une vive inquiétude que l'ALENA exerce une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Pour apaiser cette inquiétude, un accord parallèle sur les normes du travail a été négocié. L'Accord nord-américain sur la coopération syndicale (ANACS), communément connu sous le nom d'Accord syndical parallèle à l'ALENA, est entré en vigueur en même temps que l'ALENA, le 1er janvier 1994.

L'ANACS contient un engagement à faire respecter le droit du travail existant dans les domaines fondamentaux des droits des travailleurs, y compris la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève, l'interdiction du travail forcé, la discrimination, la protection des travailleurs émigrés, la santé et la sécurité, la protection des enfants, et les normes minimums pour l'emploi. Dans le domaine des salaires minimums, des normes de sécurité et de travail des enfants, des amendes pouvant atteindre jusqu'à 20 millions de dollars pourraient être appliquées aux pays qui autorisent leurs sociétés à bénéficier d'un avantage compétitif en violant le droit du travail dans ces domaines. Jusqu'à présent, sept cas ont été soumis à examen en vertu de l'ANACS.

L'accord présente toutefois certains défauts. Les procédures sont extrêmement complexes et longues. En outre, il ne fait absolument pas référence aux normes du travail internationalement reconnues. Il place l'accent sur le respect du droit du travail de chaque pays individuel.

LES ACCORDS INTERNATIONAUX RELATIFS AU COMMERCE DES MARCHANDISES

Certains accords internationaux relatifs au commerce des marchandises font également référence aux normes fondamentales du travail : les Accords internationaux sur le sucre, l'Accord sur l'étain de 1981, l'Accord sur le cacao de 1986, et l'Accord international sur le caoutchouc de 1987.

Ces clauses sont essentiellement des déclarations d'intention. Elles ne prévoient aucune sanction ni mécanismes de contrôle. Leur usage est donc limité, mais elles renforcent néanmoins l'argument syndical selon lequel il n'existe rien qui n'ait pas de précédent en matière de lien entre le commerce et les normes du travail.

LA MONTÉE DU CONSUMÉRISME MORAL

Le consumérisme moral a véritablement vu le jour avec la campagne contre l'apartheid. Il couvre aujourd'hui un large éventail de problèmes allant de la protection de l'environnement aux préoccupations en matière de droits des travailleurs. Les syndicats ont créé des alliances avec des organisations de consommateurs, des groupes de défense des droits de l'homme, afin de profiter de la vague de consumérisme moral en attirant l'attention sur les violations des droits des travailleurs, le travail des enfants et l'ex-

ploitation des femmes, en particulier dans les industries grandes consommatrices de main-d'oeuvre telles que l'habillement et les articles de sport. Les syndicats ont mené campagne pour contraindre les sociétés transnationales à adopter des codes de conduite relatifs au traitement des travailleurs tout au long de la chaîne de production. Les sociétés commercialisant ce type de produits utilisent généralement une chaîne de fournisseurs et de sous-traitants et rejettent la responsabilité des mauvais traitements des travailleurs qu'elles n'emploient pas directement.

Le rapport de l'UNICEF 1997 sur la situation des enfants dans le monde demandait également aux ST d'adopter des codes de conduite interdisant l'utilisation de la main-d'oeuvre enfantine par leurs fournisseurs dans les pays en développement.

Les fabricants de vêtements Levi-Strauss et Phillips-Van Heusen, et les fabricants de chaussures de sport Nike et Reebok, ainsi que les détaillants Eddie Bauer, The Gap, Nordstrum, JC Penney, Sears Roebuck and Co et Wal-Mart, sont au nombre des entreprises qui ont adopté des codes de conduite. Tous ces détaillants participent, dans une large mesure, à l'organisation de la production internationale de vêtements et de chaussures de sport par le biais de la délocalisation. En 1996, le géant américain de l'habillement, The Gap, a été plus loin encore en signant un accord avec une association de syndicats, d'organisations de défense des droits de l'homme et d'organisations religieuses en vue d'établir un système de contrôle indépendant du respect du code de conduite de la société par son sous-traitant au Salvador. Levi's a signé des accords d'engagement avec ses 600 fabricants dans le monde stipulant que la société ne fera pas des affaires avec des sociétés qui ont recours au travail des enfants ou de prisonniers.

La Fifa, la plus haute instance du football mondial, a accepté un code de conduite concernant les fabricants de ballons de football, à la suite d'une campagne organisée par la CISL, la FITTHC et la FIET qui a révélé que les ballons souvenirs du championnat européen de 1996 avaient été fabriqués par des enfants travailleurs au Pakistan.

Le code de la Fifa établira les normes de travail qui s'appliqueront aux fournisseurs des ballons agréés par la Fifa et couvrira l'âge minimum pour travailler, les horaires et les conditions de travail, et la représentation syndicale.

LES CODES FONCTIONNENT-ILS ?

Les codes de conduite présentent de sérieux inconvénients. Jusqu'à présent, ils sont totalement facultatifs et, partant, les sociétés ne sont pas juridiquement contraintes de les respecter. Les procédures de contrôle et de mise en oeuvre sont rares ou inexistantes en dépit des demandes inlassables des syndicats et des groupes de pression en faveur de l'introduction de mécanismes de contrôle et de vérification indépendants. Pour de nombreuses sociétés, il s'agit tout simplement d'une question de relations publiques et elles font ce qu'il y a lieu de faire pour se débarrasser des militants, mais rien de plus.

Toutefois, en dépit de ces problèmes, il ne fait aucun doute que les codes de conduite font une différence. Même si les sociétés veillent seulement à ne pas avoir mauvaise presse, nombre d'entre elles, en particulier celles qui consentent de lourds investissements dans leur image de marque, sont très sensibles à l'opinion publique, et feront tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute publicité négative. La honte peut les obliger à améliorer leurs conditions de travail. Et si le respect des normes du travail améliore l'image d'une société, d'autres sociétés peuvent commencer à considérer les droits du travail comme un produit escomptable.

Les campagnes en faveur des codes du travail sensibilisent également l'opinion publique à la manière dont les droits des travailleurs sont bafoués et au rôle des syndicats dans la défense des travailleurs. Grâce à ces campagnes, les syndicats ont forgé de puissantes alliances avec des ONG, des groupements de femmes, des groupes de consommateurs et des organisations de défense des droits de l'homme, qui peuvent s'avérer utiles dans la campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs.

Un récent rapport de l'ONG Human Rights Watch indique que l'action publique et le lourd accent placé sur les droits de l'homme peuvent fonctionner. La pression publique concernant les conditions de travail des travailleurs de l'industrie textile a contraint de grandes entreprises importatrices à importer leurs produits de sociétés qui respectent les droits syndicaux. De grands fabricants, de The Gap à Nike, ont été contraints d'avouer les innombrables abus des travailleurs dans un certain nombre de pays en développement.

Les codes de conduite et les systèmes SPG ont contribué à sensibiliser le public à des problèmes tels que la réalité de la mondialisation, la raison du prix bon marché de certains produits, et les véritables victimes du système. Ils ont également fait exploser le mythe selon lequel les puissantes ST sont omnipotentes et invincibles, et ont nettement renforcé la confiance dans le mouvement syndical et dans d'autres groupes militants. Ces campagnes ont déclenché une importante publicité et ont eu une incidence profonde dans de nombreux secteurs, en particulier celui du travail des enfants. Les gens sont aujourd'hui beaucoup plus conscients de l'ampleur et de la complexité du problème.

Mais en dépit des nombreux exemples de leur bon fonctionnement, les codes de conduite facultatifs ne remplacent pas une clause sur les droits des travailleurs.

Cela ne signifie pas que le mouvement syndical va mettre de côté ses travaux sur le développement et le renforcement des codes de conduite ou sur la nécessité d'établir un lien entre le commerce et les droits des travailleurs dans les accords commerciaux régionaux, mais ces campagnes s'inscrivent dans le cadre de la campagne globale en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs.

⁸ La charte de La Havane concernant l'Organisation internationale du commerce, Department of State Pub. n°3117, Série politiques commerciales n°113 (1948).

⁹ La CISL a publié un "Guide d'utilisation du sommet social de l'ONU". Il est disponible auprès de la CISL ou sur le site du World Wide Web à l'adresse <http://www.icftu.org>

CHAPITRE QUATRE

LA VOIE DU PROGRES

L'ÉTAPE SUIVANTE

La campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs est actuellement dans une phase critique. Le mouvement syndical a largement tiré parti des réunions de Marrakech et de Singapour. Les résultats engrangés résultent d'un planning bien réfléchi, d'un important travail médiatique et d'un travail de lobbying intensif durant les négociations. Le prochain sommet ministériel de l'OMC se tiendra à Genève du 18 au 20 mai 1998. L'organisation de cette réunion a déjà commencé et s'intensifiera au cours des prochains mois. Notre objectif consiste à maintenir la pression en faveur de normes du travail et du commerce, tant à l'échelle nationale que mondiale, et de créer et d'utiliser des occasions de maintenir ce sujet à la une de l'actualité.

LE MOMENT OPPORTUN POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Le temps joue actuellement en faveur de la campagne pour la clause sur les droits des travailleurs. Le public est très conscient des problèmes sociaux internationaux. Le développement des médias et des technologies de télécommunication a réduit la distance entre les pays. Tout le monde voit plus, sait plus et semble se soucier plus de ce qui se passe.

Le climat politique a également évolué dans de nombreuses régions du monde. Outre la prise de conscience croissante du fait que tout est lié, on reconnaît de plus en plus que le marché libre ne peut tout simplement pas être livré à lui-même et fonctionner sans contrôles et sans règles. Comme indiqué précédemment, les milieux d'affaires internationaux se battent eux aussi vigoureusement afin d'obtenir un règlement mondial en matière de contrôle des droits d'auteurs, ou de fabrication de produits de contrefaçon, qui portent préjudice aux bénéfices des sociétés. Cette position est en porte-à-faux avec leur opposition à une clause sur les droits des travailleurs.

Les organisations de femmes sont désormais conscientes de la manière dont l'économie mondiale exploite et discrimine les femmes et les filles, en particulier dans l'emploi. Plusieurs campagnes ont été organisées afin de sensibiliser le public à la question de l'égalité de salaires et de traitement pour les travailleuses, et afin d'améliorer leurs conditions de travail et leur organisation en syndicats. Ce fut le cas notamment de la campagne internationale de la CISL sur les droits des travailleuses, ainsi que des campagnes de l'Organisation

régionale d'Asie et du Pacifique de la CISL (CISL/ORAP) intitulées "Femmes, connaissez vos droits" et "1 + 1 = pouvoir des femmes". Les femmes syndicalistes et les organisations de femmes se sont exprimées et se sont fait entendre lors de la Quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes à Pékin, en 1995, et ont notamment obtenu que la déclaration finale inclue une référence claire à l'importance de garantir les droits des travailleurs, y compris le droit à la protection contre la discrimination, dans les accords commerciaux internationaux.

Le consumérisme moral, partiellement nourri par des campagnes dynamiques et originales du mouvement syndical et d'autres groupes civiques, a également contribué à chasser l'image des ST toutes puissantes et triomphantes. Il y a actuellement une prise de conscience que ces mastodontes peuvent être maîtrisés, mais qu'il faut pour ce faire un militantisme convaincu pour engendrer une volonté politique. Tout cela a créé un environnement fertile pour la campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs.

LE MESSAGE

L'une des raisons pour lesquelles le message concernant la clause sur les droits des travailleurs est passé réside dans son extrême simplicité. En dépit (ou peut-être en raison) de la véhémence de l'opposition, rares sont ceux qui doutent qu'il existe un lien entre le commerce et les normes du travail, comme l'affirment les syndicats, et que des employeurs et des gouvernements sans scrupules paient de bas salaires et oppriment les travailleurs pour tirer un maximum de profits. L'affirmation tombe sous le sens et coïncide avec l'expérience vécue.

LE RAPPORT SUR FIDJI

En avril 1997, l'OMC a présenté un rapport sur Fidji¹⁰. La CISL, en étroite collaboration avec son affiliée, la Confédération syndicale de Fidji (FTUC), a procédé à un examen parallèle sur l'ampleur du respect des normes fondamentales du travail à Fidji. Le rapport est accablant.

La plupart des lois du travail actuelles de Fidji ont été introduites sous la dictature militaire qui prit le pouvoir à la suite d'un coup d'Etat en 1987. Fidji n'a ratifié qu'une des principales conventions de l'OIT sur les droits syndicaux et a fait l'objet de vives critiques de l'OIT. Les conditions dans les zones franches d'exportation du pays sont particulièrement mauvaises, les travailleurs se plaignant de harcèlement sexuel, de bas salaires et de mauvaises conditions de travail.

Fidji n'a pas ratifié la principale convention de l'OIT sur le travail des enfants et le problème du travail des enfants est de plus en plus grave, en particulier dans le domaine agricole.

Bien qu'il n'existe aucune preuve de travail en esclavage ou de travail forcé, Fidji a signé un système de travail sur base contractuelle pour des travailleurs chinois. Ces travailleurs sont au nombre de 2.000 dans le pays, essentiellement dans l'industrie de l'habillement. Ils sont employés sur la base d'un contrat de deux ans par des agences chinoises auxquelles ils paient une "cotisation", qui représente généralement près de la moitié de leur salaire. La CISL et la FTUC craignent que ces travailleurs soient contraints d'accepter ces contrats et souhaitent que le gouvernement de Fidji et l'OIT examinent le système.

Le gouvernement de Fidji maintient qu'il ne peut pas améliorer les droits des travailleurs parce que le pays dépend de la main-d'oeuvre bon marché pour attirer les investissements étrangers directs et augmenter ses exportations. En 1993, le secteur des exportations hors taxes représentait 75 millions de dollars sur un PIB total de 885 millions de dollars. Des preuves attestent que le faible coût de la main-d'oeuvre de Fidji a persuadé des investisseurs à transférer leurs installations d'autres pays, notamment des îles Cook, vers Fidji.

Des abus tels que celui-ci, combinés à la législation du travail répressive de Fidji, font du pays un excellent exemple plaidant en faveur de mesures dans le cadre d'une clause sur les droits des travailleurs. Le rapport de la CISL conclut que : "La violation des normes fondamentales du travail par le gouvernement de Fidji est un élément important de la stratégie commerciale et de la stratégie des investissements du pays à l'échelle internationale". Il précise que le gouvernement de Fidji ne respecte pas les engagements pris lors de la réunion de l'OMC à Singapour, ni ses obligations en qualité de membre de l'OIT. Il abuse ses propres citoyens et ses voisins, et sape l'ensemble du concept d'un système commercial fondé sur des règles.

Le rapport indique que l'OMC devrait obliger Fidji à respecter les engagements pris à Singapour, et demander à l'OIT d'intensifier ses travaux avec le gouvernement de Fidji et de présenter un rapport au Conseil de l'OMC lors du prochain examen des politiques commerciales.

La combinaison de pressions internationales et nationales sur le gouvernement de Fidji au moment de l'examen des politiques commerciales par l'OMC en avril 1997 a contribué à obliger le gouvernement à proposer certaines améliorations de la législation du travail du pays, actuellement discutées au Parlement de Fidji.

Le travail accompli par la CISL et la FTUC pour présenter le rapport sur Fidji donne encore plus de poids à la campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs. Des rapports similaires sont prévus pour chacun des pays figurant sur la liste d'examen de l'OMC. Ils mettront en exergue les cas d'abus et d'exploitation qui ne peuvent que prospérer dans la situation actuelle de liberté totale. Ils indiqueront le dilemme auquel sont confrontés les pays, contraints de choisir entre un traitement équitable de leurs citoyens et une situation attrayante pour les investisseurs étrangers. Ils démontreront également que la seule manière de résoudre ce dilemme consiste à ce que tous les pays fassent partie du système du commerce mondial régi par l'autorité de la loi.

Tous les abus ciblés par le mouvement syndical durant la campagne en faveur de la clause sur les droits des travailleurs ont lieu derrière des portes closes et des fils barbelés. Les auteurs des abus sont toujours sur la défensive; les déclarations ministérielles sur la "culture

traditionnelle" sonnent creux au regard des images de jeunes enfants gâchant leur jeunesse dans des ateliers clandestins ou dans des usines; et les affirmations des grandes sociétés prétendant qu'elles n'ont aucun contrôle sur ce qui se passe en aval dans la chaîne de production sont rarement convaincantes. Les ST ne peuvent pas à la fois vanter auprès des consommateurs la rigueur de leur contrôle de qualité tout en prétendant qu'elles n'ont aucun droit de regard sur ce qui se passe dans les usines de leurs sous-traitants. Les deux affirmations sont contradictoires.

LES NOUVEAUX DOMAINES DE CONSENSUS

Comme l'a démontré le présent document, le débat sur la question de savoir s'il faut et, le cas échéant, comment encourager l'amélioration parallèle des droits fondamentaux des travailleurs et l'ouverture des marchés mondiaux, n'est pas nouveau. Ce fut l'un des grands thèmes de discussion et d'accord en 1947, à La Havane, lors de la première conférence internationale d'après-guerre sur le commerce. Et il a encore gagné en importance depuis la signature des accords du cycle de l'Uruguay en 1994, à Marrakech. L'OIT, la CNUCED, la Banque mondiale, l'OCDE et le sommet du G7 ont discuté de la question de manière approfondie et plusieurs études sérieuses ont été publiées. Certains signes indiquent l'émergence, quoique partielle, d'un consensus sur lequel les ministres du Commerce pourront fonder leurs réflexions.

Tout d'abord, les propositions de la CISL relatives aux sept normes fondamentales de l'OIT énoncées ci-dessous sont largement acceptées. Elles ont été soutenues par le sommet social des Nations unies de Copenhague, par la Quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes à Pékin, et par la déclaration des ministres du Commerce de l'OMC à Singapour, et servent de points de référence. Il s'agit des :

- Conventions 29 et 105 sur l'abolition du travail forcé;
- Conventions 87 et 98 sur les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective;
- Conventions 111 et 100 sur la prévention de la discrimination dans l'emploi et sur l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale;
- Convention 138 sur l'âge minimum pour l'emploi (travail des enfants).

Ces normes sont parmi les plus ratifiées de l'OIT. Plus de 100 Etats

ont ratifié au moins six d'entre elles. Il ne s'agit pas de normes de pays industrialisés; ce sont les normes les plus acceptées dans le monde pour les raisons suivantes :

- elles établissent le droit des travailleurs à créer des syndicats, à se syndiquer et à négocier des conditions de travail équitables et adaptées au niveau de développement de leur pays;
- elles interdisent le travail forcé ou le travail en esclavage qui empêche les travailleurs d'avoir leur mot à dire sur l'endroit où ils travaillent ou sur leurs conditions de travail;
- elles cherchent à mettre un terme à la discrimination dans l'emploi lorsque celle-ci empêche certains groupes de travailleurs, tels que les femmes ou les travailleurs émigrés, de bénéficier de la croissance économique; et
- elles cherchent à mettre un terme à l'exploitation commerciale des enfants, et à jeter les bases d'un programme d'aide destiné aux communautés et aux familles qui dépendent actuellement du travail des enfants pour survivre.

Le respect des sept normes fondamentales de l'OIT permettrait d'éviter les formes d'exploitation les plus graves et une concurrence acharnée. Le respect de ces normes ne supprimerait pas les avantages comparatifs des pays en développement, mais établirait un processus en vertu duquel les conditions de travail pourraient s'améliorer progressivement avec le développement du commerce. Cela encouragerait également la croissance des marchés consommateurs, les investissements nationaux et étrangers et, ce qui est plus important, la création d'emplois.

Le respect de ces normes contribuerait à garantir une expansion plus équilibrée du commerce mondial et un processus plus souple d'ajustement aux mutations dans la répartition mondiale du travail. Lors du sommet de Copenhague sur le développement social en 1995, un très large consensus s'est dégagé pour dire qu'il s'agit de droits fondamentaux des travailleurs que tous les pays devraient et peuvent s'engager à respecter. De surcroît, comme indiqué dans le programme d'action adopté lors du sommet (paragraphe 6), "...le progrès social ne peut être obtenu par la simple interaction des forces du marché. Des politiques publiques sont nécessaires pour corriger les imperfections du marché, en compléter les mécanismes, maintenir la stabilité sociale et créer un environnement national et international susceptible de promouvoir une croissance durable à l'échelle mondiale".

Un deuxième consensus s'est également dégagé concernant le fait que tous les pays devraient s'orienter progressivement vers des échanges

de plus en plus ouverts. Le marché mondial est donc voué à s'élargir et à concerner un nombre sans cesse croissant de travailleurs. L'intensification de la concurrence est déjà à l'origine de tensions commerciales entre les Etats. La situation requiert une interaction beaucoup plus étroite entre la politique commerciale et les politiques dans des domaines tels que l'environnement, les investissements étrangers directs, les pratiques commerciales et le travail. L'OMC doit donc s'adapter à ces pressions et accroître sa collaboration avec d'autres agences telles que l'OIT.

Le troisième domaine de consensus réside dans le fait que la communauté internationale devrait exercer une pression sur les pays qui violent les normes fondamentales, non seulement parce qu'ils portent atteinte aux droits fondamentaux de l'homme, mais encore parce que ces violations mettent en question la légitimité d'un système commercial qui permet à des sociétés peu scrupuleuses de tirer des avantages compétitifs à court terme en violant les libertés fondamentales des travailleurs. Plusieurs gouvernements, certaines sociétés sensibles aux problèmes sociaux, et des associations commerciales, répondent déjà à ces préoccupations en introduisant des dispositions relatives aux droits des travailleurs dans leur législation commerciale nationale ou régionale, ou dans des codes de conduite. Toutefois, ces mesures ne peuvent résoudre l'ensemble du problème. Il est grand temps que l'OMC, en collaboration avec l'OIT, crée un véritable cadre multilatéral pour écarter le risque que des mesures unilatérales, même bien intentionnées, soient utilisées à des fins protectionnistes.

Un quatrième domaine de convergence consiste à dire que les craintes que des normes fondamentales du travail aient une incidence négative sur les performances économiques ne sont pas fondées. Des études sur les relations entre la libéralisation du commerce et les normes du travail révèlent une interaction positive au fil du temps, indiquant qu'un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs sert d'encouragement à l'accroissement de la productivité grâce aux investissements, en particulier dans l'éducation et la formation, et contribue à créer un cadre social plus stable, attrayant pour les investissements étrangers directs. Cependant, les efforts consentis en vue d'élargir le respect des normes fondamentales du travail peuvent être sapés par des gouvernements qui cherchent à profiter d'un avantage à court terme en supprimant les droits syndicaux, notamment dans les zones franches d'exportation. Les pays les plus exposés à ce type de comportement sont les pays en développement typiques, présentant des niveaux de productivité du travail similaires et, par conséquent, tentés d'affaiblir les droits acquis des travailleurs. Une action internationale est donc nécessaire pour promouvoir le respect des normes fondamentales et éviter une concurrence destructrice qui porte préjudice à la fois au pays et aux travailleurs concernés, et au système international.

LE BESOIN DE DIALOGUE

Un dialogue plus approfondi s'avère de toute évidence nécessaire. La CISL et ses affiliées ont eu de longues discussions avec des gouvernements, des organisations internationales, des employeurs et de nombreux autres experts intéressés et organisations non gouvernementales. Ces discussions ont révélé une large reconnaissance de l'existence d'un problème et de la nécessité de trouver des solutions pratiques pour renforcer l'intégrité du système commercial ouvert et améliorer le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Nous sommes convaincus que les éléments de consensus qui se dégagent actuellement pourraient être élargis grâce à un examen plus approfondi et plus fouillé des possibilités et, en particulier, des mécanismes relatifs aux procédures de coopération entre l'OIT et l'OMC.

LES CODES DE CONDUITE DES SOCIÉTÉS SUR LES PRATIQUES DU TRAVAIL

Le groupe de travail de la CISL/SPI sur les multinationales a travaillé sur une série de lignes directrices destinées aux négociateurs syndicaux qui travaillent sur les codes de conduite des sociétés. L'objectif consiste à disposer d'un modèle pour ce type de codes, leur contrôle et leur mise en oeuvre. Plusieurs ONG travaillent également sur les codes, et la CISL et les SPI ont établi de nombreux contacts avec elles. Les industries visées par les codes incluent, jusqu'à présent, l'industrie des jouets, des articles de sport, des fleurs coupées, du diamant et des pierres précieuses, du textile et de l'habillement, et de la chaussure. Les principales sociétés concernées par ces discussions se caractérisent par leur grand nombre de sous-traitants dans le monde. Le travail des syndicats sur les codes est en fait une "deuxième ligne de front" qui a pour objectif d'obliger les sociétés et les groupes industriels à respecter les normes du travail grâce au défi explicite lancé par les révélations de pratiques d'exploitation à leur image de marque sur les marchés de consommation et dans l'esprit des investisseurs dotés d'une conscience. La pression exercée sur les sociétés a également une incidence sur le débat avec les gouvernements et les organisations internationales d'employeurs.

Les pays en développement qui s'efforcent d'améliorer les droits de leurs travailleurs tout en développant leur participation au marché mondial ont tout à gagner d'un renforcement des droits fondamentaux des travailleurs. Les sociétés responsables, reconnaissant que la sécurité et la productivité de leurs investissements dépendent en définitive de la manière dont le système dans lequel elles fonctionnent garantit une justice sociale, en tireraient également parti. Les gouvernements des pays industrialisés, qui tentent de s'adapter à la nouvelle économie mondiale globale et luttent contre les risques de revers protectionniste, pourraient également apporter leur soutien. Et les travailleurs du monde entier seraient en mesure d'aborder avec plus de confiance des changements rapides, parfois impressionnants. Le

consensus potentiel réunit tous les principaux partisans sociaux et politiques de ce qu'on appelle le monde libre. Cette base de soutien est, et demeure, vitale pour le système du GATT et pour l'avenir de l'OMC.

La CISL, pour sa part, est plus que disposée à participer à un dialogue ouvert avec toutes les parties concernées. Un forum syndical doit être mis en place pour permettre ces discussions, et ainsi, lorsque les ministres ou chefs d'Etat et de gouvernement se rencontreront pour convenir du programme de l'OMC au 21ème siècle, ils pourront examiner les options politiques spécifiques qui s'offrent à la communauté internationale. Un groupe de travail de l'OMC devrait donc être créé et chargé d'étudier et de présenter un rapport sur la manière dont l'Organisation pourrait contribuer à améliorer le respect des normes fondamentales internationales du travail dans un système commercial ouvert, assorti de mécanismes d'intervention non discriminatoires et bien définis.

La promotion du commerce et l'habilitation des travailleurs à exercer leurs droits fondamentaux sont des éléments qui se renforcent mutuellement. Il n'existe aucune preuve indiquant que le respect des droits des travailleurs affaiblit la position concurrentielle des pays en développement. Au contraire, en jetant les bases d'une coopération entre les travailleurs et les employeurs, les normes fondamentales du travail contribuent favorablement au commerce et au développement. Une disposition sur les droits des travailleurs renforcerait l'autorité politique de l'OMC et aurait tendance à briser, plutôt qu'à ériger, des barrières au commerce mondial. Elle offrirait un mécanisme de règlement des litiges qui, en l'absence d'une solution, pourraient accroître les pressions en faveur du protectionnisme. Et elle pourrait servir à renforcer l'idée d'élargir l'accès des pays en développement aux marchés d'exportation mondiaux. Une clause sur les droits des travailleurs à l'OMC devrait être soutenue, le cas échéant, par une assistance financière et technique internationale, par le truchement de l'OIT, notamment en vue de financer des programmes conçus pour éliminer le travail des enfants en développant le nombre d'établissements scolaires et en augmentant les possibilités de revenus des familles les plus pauvres.

La réunion des ministres du Commerce de l'OMC à Genève, en mai 1998, est une occasion de progresser dans le processus visant à trouver une solution à un problème qui risque de provoquer de graves divergences d'opinion. A cette fin, il faut procéder à un examen objectif et serein de la manière dont l'OMC, en étroite collaboration avec l'OIT, pourrait prendre des mesures pour améliorer la probabilité que les avantages d'une croissance commerciale soient plus largement distribués au sein des pays et entre eux, élargissant ainsi la base du soutien en faveur de la libéralisation commerciale. Une telle ini-

tiative est vitale en vue d'assurer des moyens non protectionnistes, garantissant le respect des droits fondamentaux des travailleurs sur un marché mondial de plus en plus compétitif.

L'OIT

Le lien entre l'OIT et l'OMC est essentiel pour garantir le respect d'une clause sur les droits des travailleurs. La déclaration finale de la réunion de Singapour accorde clairement à l'OMC un mandat de coopération avec l'OIT.

Le programme de travail de l'OIT avant la réunion de Genève offrira donc quelques bonnes occasions d'enchaîner sur les progrès engrangés à Marrakech et à Singapour. Le groupe de travail du Conseil d'administration de l'OIT chargé de la dimension sociale de la mondialisation se réunit régulièrement. La priorité du Conseil d'administration de l'OIT sera de maintenir la pression afin d'améliorer le contrôle des conventions fondamentales par l'OIT.

L'INTERACTION AVEC LE DIALOGUE ASIE-EUROPE DANS L'ASEM

L'"ASEM" se compose des 15 Etats membres de l'Union européenne (UE) (Suède, Finlande, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Luxembourg, Belgique, France, Royaume-Uni, Irlande, Autriche, Italie, Espagne, Portugal et Grèce), plus la Commission européenne; les 7 pays membres de l'ASEAN avant son dernier élargissement (Indonésie, Singapour, Malaisie, Brunei, Philippines, Thaïlande et Vietnam); et trois autres pays asiatiques : Chine, Japon et Corée. Le premier sommet des chefs d'Etats et de gouvernement de l'ASEM a eu lieu les 1 et 2 mars 1996 à Bangkok.

La CISL/ORAP a préparé une déclaration pour le sommet de l'ASEM de Bangkok, en 1996, demandant aux gouvernements d'inclure la dimension sociale de la coopération économique à l'ordre du jour. Le deuxième sommet de l'ASEM, qui se tiendra à Londres en avril 1998, offre une occasion pour les syndicats de se faire entendre auprès de l'ASEM, et la CISL, la CISL/ORAP et la Confédération européenne des syndicats (CES) proposeront une déclaration conjointe au sommet de l'ASEM à Londres.

La conférence de l'OIT en tant que telle réunira des représentants de tous les principaux acteurs du débat concernant la clause sur les droits des travailleurs (gouvernements, grandes entreprises et syndicats). Elle offrira une excellente plate-forme pour mettre en lumière le lien entre la libéralisation du commerce et les normes du travail. Le principal centre d'intérêt en 1998 sera probablement le débat sur le renforcement des mécanismes de contrôle des principales conventions. Cette question fait déjà l'objet d'une discussion au sein du Conseil d'administration de l'OIT et était l'un des principaux thèmes

du rapport du directeur général à la conférence de 1997. Le débat a évolué autour de l'idée que la conférence de l'OIT adopte une déclaration des droits fondamentaux et de nouveaux mécanismes de contrôle, accordant à l'OIT de nouveaux pouvoirs importants pour examiner la situation en matière de respect de ces droits fondamentaux dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions concernées.

Paradoxalement, les deux parties en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs ont des raisons de soutenir une OIT plus puissante : ceux qui souhaitent que la question des droits des travailleurs relève uniquement de l'OIT ont intérêt à ce qu'elle soit perçue comme une organisation dotée d'un mécanisme plus efficace; et ceux qui, à l'instar de la CISL, désirent créer un lien éventuel avec l'OMC, souhaitent de nouvelles procédures afin de préciser la nécessité d'une intervention de l'OMC en cas d'abus persistants et flagrants des normes fondamentales.

La CISL et l'ensemble du mouvement syndical poursuivent leurs travaux en faveur d'une nouvelle convention de l'OIT sur le travail des enfants, laquelle figure au programme des conférences de l'OIT en 1998 et 1999. Nos principaux objectifs concernant ces nouvelles normes consistent à conserver les références d'âge indiquées dans la convention 138, à maintenir un lien étroit entre la convention 138 et la nouvelle proposition de convention, et à inclure dans la nouvelle convention des références claires au caractère "intolérable" de l'exploitation commerciale des enfants et des travaux qui interfèrent avec l'éducation et le développement des enfants, ainsi que d'autres critères déjà contenus dans le texte distribué par l'OIT. La nouvelle convention sera une excellente occasion de mettre encore l'accent sur ce problème déjà tristement d'actualité. En outre, ce sera un autre domaine dans lequel l'OIT sera mieux équipée pour définir les normes qui étayeront une clause sur les droits des travailleurs.

Le public devrait accorder plus d'attention à cette question au début de 1998, avec l'organisation de la marche mondiale contre le travail des enfants, un événement international de plusieurs mois, organisé par des ONG et des syndicats, qui culminera avec la conférence internationale du travail à Genève, au mois de juin.

LE PROCHAIN SOMMET DE L'OMC : UNE OCCASION D'ALLER DE L'AVANT

La date de la prochaine réunion ministérielle de l'OMC a été annoncée. Elle se déroulera du lundi 18 mai au mercredi 20 mai 1998, à Genève. La conférence débutera probablement le lundi 18 mai avec une petite cérémonie pour célébrer le 50ème anniversaire du GATT. L'organisation des deux autres journées est encore en cours de dis-

cussion. La réunion devrait offrir aux ministres l'occasion de dresser le bilan des progrès enregistrés depuis Singapour et de se préparer à un nouveau "Cycle millénaire" de négociations multilatérales qui débutera en 1999 ou en l'an 2000.

Approuvé par le sommet des Nations unies sur le développement social (Copenhague, 1995), le respect universel des normes fondamentales du travail marquerait un grand pas en avant pour garantir que tous les travailleurs aient la possibilité de profiter du potentiel de croissance et d'amélioration des conditions de vie offert par un système commercial ouvert. Lors de leur réunion à Genève, les ministres du Commerce devront donc examiner les propositions suivantes :

- la création d'un groupe de travail sur les normes fondamentales du travail et sur le commerce, chargé d'examiner comment l'OMC, en collaboration avec l'OIT, peut contribuer à améliorer le respect des normes fondamentales du travail;
- l'inclusion des normes fondamentales du travail dans les sujets de discussion du prochain cycle de négociations commerciales de l'OMC;
- le renforcement de la coopération entre l'OIT et l'OMC, conformément à l'accord mentionné au paragraphe 4 de la déclaration de Singapour;
- l'envoi régulier de rapports de l'OIT à l'OMC à l'avenir sur ce que les pays mettent en oeuvre pour respecter les normes fondamentales du travail.

CONCLUSION

La campagne en faveur d'une clause sur les droits des travailleurs est probablement la campagne la plus importante dans l'histoire du mouvement syndical. En effet, elle dépasse, de loin, les limites de ce mouvement. Elle concerne tous les aspects de l'économie mondiale, à tous les niveaux.

Dans le cadre de cette campagne, les syndicats demandent aux gouvernements et aux sociétés si l'économie mondiale, en l'état actuel des choses, représente véritablement le type de monde qu'ils souhaitent créer; ou s'ils ont le courage d'adopter une vision différente, de voir la réalité de l'économie mondiale et non ses chimères; de voir, derrière les réductions rationnelles et les termes à la mode, la réalité de la mondialisation vécue quotidiennement par nos membres, qui sont aussi leurs citoyens et leurs employés.

L'économie mondiale demande à trop de gens de consentir un sacrifice trop élevé pour une récompense trop incertaine. L'injustice de tous les signes extérieurs de l'économie mondiale - zones franches d'exportation, travail des enfants, discrimination, persécution des syndicalistes - ne pourrait être plus flagrante. Nous devons montrer ces injustices à la communauté internationale et lui demander de choisir entre cette vision et la nôtre, entre regarder en arrière ou affronter l'avenir.

L'économie mondiale a besoin de règles mondiales. A une époque où les sociétés multinationales ont plus d'argent, une meilleure technologie et plus de pouvoirs que de nombreux Etats nations, il serait ridicule de prétendre le contraire.

Un large consensus s'est dégagé pour dire que ces règles devraient s'appliquer aux tarifs, aux normes, et à tout le système relatif à l'échange de biens et de services au-delà des frontières et sur autant de marchés que possible. Nombreux sont ceux qui s'accordent à dire, avec réticence toutefois, que ces règles doivent couvrir l'environnement (aucun pays ne peut assurer la pureté de son air, et rares sont ceux qui peuvent garantir seuls la pureté de leur eau), et il existe également un consensus passionné (en particulier parmi les sociétés multinationales) pour dire qu'elles devraient couvrir les droits d'auteurs et assurer la protection de la propriété intellectuelle.

POURQUOI CES RÈGLES NE COUVRIRAIENT-ELLES PAS LES DROITS DES TRAVAILLEURS ?

La CISL concentre actuellement ses efforts sur la réunion de Genève. Cette réunion devrait être une sorte de point de ravitaillement lors de ce long voyage qui a commencé bien avant la déclaration de La Havane en 1948. Peut-être n'obtiendrons-nous pas une clause sur les droits des travailleurs à Genève. Mais nous sommes néanmoins cer-

tains que le vent souffle actuellement en notre faveur. Et nous avons l'intention d'obtenir un engagement reconnaissant que les droits des travailleurs sont importants et devraient être discutés lors du prochain cycle de négociations commerciales de l'OMC. En soutenant ce message avec tous nos moyens et de toutes nos forces, nous avons l'intention d'être couronnés de succès dans ce qui restera gravé dans l'histoire comme le plus grand projet jamais mis sur pied par le mouvement syndical, à savoir sauver l'économie mondiale et créer une véritable société mondiale.

¹⁰ Examen des politiques commerciales de Fidji par le Conseil général de l'OMC, 9-10 avril 1997.

GLOSSAIRE

- **AFL-CIO** American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (Fédération américaine du travail - Congrès des organisations industrielles)
- **ALENA** Accord de libre-échange nord-américain
- **AMI** Accord multilatéral sur l'investissement
- **ANACS** Accord nord-américain sur la coopération syndicale
- **ANASE** Association des nations de l'Asie du Sud-Est
- **APEC** Asia Pacific Economic Co-operation (Coopération économique Asie-Pacifique)
- **ASEM** Réunion Asie-Europe
- **CES** Confédération européenne des syndicats
- **CES/TCL** Comité syndical européen : Textile, habillement et cuir
- **CISL** Confédération internationale des syndicats libres
- **CISL/APLN** Confédération internationale des syndicats libres/Asia Pacific Labour Network (Réseau syndical d'Asie et du Pacifique)
- **CISL/ORAF** Confédération internationale des syndicats libres/Organisation régionale africaine
- **CISL/ORAP** Confédération internationale des syndicats libres/Organisation régionale de l'Asie et du Pacifique
- **CISL/ORIT** Confédération internationale des syndicats libres/Organisation régionale interaméricaine des travailleurs
- **CNUCED** Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
- **FIDA** Fonds international pour le développement agricole
- **FIET** Fédération internationale des employés, techniciens et cadres
- **FIFA** Fédération internationale de football association
- **FITTHC** Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
- **FKTU** Federation of Korean Trade Union s (Fédération des syndicats coréens)
- **FMI** Fonds monétaire international
- **FTUB** Free Trade Unions of Burma (Syndicats libres de Birmanie)
- **G7** Groupe des Sept pays les plus industrialisés
- **GATT** Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
- **IED** Investissement étranger direct
- **KCTU** Korean Confederation of Trade Unions (Confédération coréenne des syndicats)
- **MEPC** Mécanisme d'examen des politiques commerciales
- **NPI** Nouveaux pays industrialisés
- **OATUU (OUSA)** Organisation pour l'unité syndicale africaine
- **OCDE** Organisation de coopération et de développement économiques
- **OEA** Organisation des Etats américains
- **OIT** Organisation internationale du travail
- **OMC** Organisation mondiale du commerce
- **ONG** Organisations non gouvernementales
- **PIB** Produit intérieur brut
- **SLORC** State Law and Order Restoration Council (Burma)
- **SPG** Système de préférences généralisées
- **SPI** Secrétariats professionnels internationaux
- **ST** Sociétés transnationales
- **TUAC** Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
- **UITA** Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agri culture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
- **UNICEF** Fonds des Nations Unies pour l'enfance

ADRESSES UTILES

ORGANISATIONS REGIONALES DE LA CISL

- **O.R.A.P. l'Organisation régionale pour l'Asie et le Pacifique**, dont le siège est à Singapour. O.R.A.P., Trade Union House (3rd Floor), Shenton Way, Singapore 0106. Tél.: 65-222.62.94 - Fax: 65-221-73-80 - E-Mail: icftu@singnet.com.sg
- **O.R.Af. l'Organisation régionale africaine**, dont le siège est à Nairobi, Kenya. O.R.Af., P.O. Box 67273 - Ambank House (14th Floor), University Way - Nairobi, Kenya. Tél.: 25-42-22.13.57 - Fax: 25-42-21.50.72 - Internet: icftuafro@form-net.com.
- **O.R.I.T. l'Organisation régionale interaméricaine des Travailleurs**, dont le siège est à Caracas, Vénézuéla. O.R.I.T., Avda. Andrés Bello Blanco (Este 2), Edificio José Vargas - Piso 15 - Los Caobos, Caracas, Vénézuéla. Tél.: 58-2-574.97.52 - Fax: 58-2-574.85.02. Poptel: orit@ven.net

LES SECRETARIATS PROFESSIONNELS INTERNATIONAUX

- **Fédération internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (F.I.T.B.B.)**
Tél. : 41-22-788.08.88 - Fax: 41-22-788.07.16 - Inetnet: ifbww@geo2.poptel.org.uk
- **Fédération internationale des Employés, Techniciens et Cadres (FIET)**
- Tél. : 41-22-979.03.11 - Fax: 41-22-796.53.21 - Internet: hqinfo@fiet.org. -
Compuserve: 100441.1236@compuserve.com.
- **Alliance universelle des Ouvriers diamantaires (A.U.O.D.)** -
Tél.: 32-3-232.48.60 - Fax: 32-3-226.40.09
- **Internationale des Medias et du Spectacle (MEI)** - Tél.: 32-2-219.04.41 -
Fax: 32-2-219.30.03
- **Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-Restaurant, du Tabac et des Branches connexes (U.I.T.A.)** - Tél.: 41-22-793.22.33 - Fax: 41-22-793.22.38 -
E-mail: IUF@Geo2.poptel.org.uk
- **Fédération graphique internationale (F.G.I.)** - Tél.: 32-2-223.02.20 -
Fax: 32-2-223.18.14.- E-Mail: 100723.405@compuserve.com
- **Fédération internationale des Syndicats des Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries diverses (ICEM)** -
Tél.: 32-2-626.20.20 - Fax: 32-2-648.43.16 - E-mail: GEO2:ICEM -
Internet: icem@geo2.poptel.org.uk
- **Fédération internationale des Journalistes (F.I.J.)** - Tél.: 32-2-223.22.65 - Fax:
32-2-219.29.76 - E-Mail: ifj@pophost.eunet.be - GEO mail: GEO2:IFJOURNALISTS
- **Fédération internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (F.I.O.M.)** - Tél.: 41-22-308.50.50 - Fax: 41-22-308.50.55 - inter-
net: IMF@IPROLINK.CH

- **Internationale du Personnel des Postes, Télégraphes et Téléphones (I.P.T.T.)** - Tél.: 41-22-796.83.11 - Fax: 41-22-796.39.75
- **Internationale des Services publics (I.S.P.)** - Tél.: 33-50-40.64.64 - Fax: 33-50-40.73.20 - Internet: PSI@GEO2.POPTEL.org.uk
- **Internationale de l'Éducation (IE)** - Tél.: 32-2-224.06.11 - Fax: 32-2-224.06.06 - E-mail: educint@infoboard.be
- **Fédération internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir (F.I.T.T.H.C.)** - Tél.: 32-2-512.26.06 - Fax: 32-2-511.09.04 - Internet: GEO2.ITGLWF
- **Fédération internationale des Ouvriers du Transport (ITF)** - Tél.: 44-171-403.27.33 - Fax: 44-171-357.78.71

