

# La syndicalisation

## des cols blancs



L'union fait la force

Pour renforcer le pouvoir des syndicats, IndustriALL Global Union considère les initiatives de syndicalisation comme une de ses priorités clés. La syndicalisation nous aide à atteindre nos principaux objectifs, notamment un salaire décent, des limites au travail précaire, le respect des droits de la personne et syndicaux, des lieux de travail plus sains et plus sûrs, et des sociétés plus équitables.



Une transformation du travail industriel est en cours alors que nous subissons les effets de la quatrième révolution industrielle (Industrie 4.0). La numérisation, la connectivité, l'intelligence artificielle et les technologies de pointe comme l'impression 3D, la nanotechnologie et la biotechnologie signifient que de plus en plus de travailleuses et travailleurs seront payés pour leur connaissance de ces technologies et moins pour leurs compétences physiques. Cette transformation s'observe par l'importance qu'occupent désormais les emplois de cols blancs. **Pour que le mouvement syndical reste pertinent et efficace à l'avenir, nous devons réussir à syndiquer un nombre croissant de cols blancs.**

Seulement sept p. cent des quelque trois milliards de travailleuses et travailleurs dans le monde sont membres de syndicats libres et indépendants, et le taux de syndicalisation des emplois de cols blancs du secteur privé est encore plus faible. Ces derniers sont encore moins nombreux à être membres actifs de leur syndicat. **Le secteur des cols blancs d'IndustriALL comprend environ 12,5 p. cent de l'ensemble de ses membres affiliés – et tout indique que ce pourcentage est en hausse.**

Bien qu'il y ait des exceptions, les syndicats de nombreux pays ont vu leur nombre de membres et leur influence diminuer au cours des dernières décennies. Le pourcentage de travailleuses et travailleurs syndiqués dans les pays de l'OCDE (34 des pays les plus riches du monde) est passé de 33 p. cent en 1980 à 17 p. cent en 2013. Cela s'explique en partie par les tentatives de nombreux gouvernements et des multinationales de miner le pouvoir des syndicats et d'attaquer les droits des travailleuses et travailleurs.

La diminution de la présence syndicale au cours des dernières décennies a entraîné une augmentation des inégalités économiques en Asie, en Europe, en Amérique du Nord et en Amérique centrale et dans certaines parties de l'Afrique et de l'Amérique du Sud.

Pour inverser ces tendances, les syndicats du monde entier doivent s'organiser plus efficacement et plus que jamais – et si les cols blancs représentent un pourcentage croissant de la main-d'œuvre mondiale, alors leur importance pour le mouvement syndical est une évidence.

## Pour renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs, la priorité doit être accordée au recrutement

Cette priorité exige un changement de culture au sein des syndicats. Les syndicats doivent investir plus de temps, d'efforts et de ressources dans le recrutement de nouveaux membres et le maintien des effectifs. Les syndicats doivent également se concentrer sur le renforcement de la solidarité et la participation active de leurs membres dans toutes les affaires syndicales.

## Qu'est-ce que le recrutement et pourquoi devrions-nous recruter?

Le recrutement permet d'accroître le nombre de syndiqués, de renforcer la solidarité entre les travailleuses et travailleurs, et d'augmenter leur participation aux efforts des syndicats.

La syndicalisation repose sur le recrutement et la rétention des membres. La classe dominante et les entreprises ont plus de ressources financières que les syndicats, mais le pouvoir des syndicats provient de leurs membres.

Or, il ne suffit pas d'augmenter le nombre de membres d'un syndicat. La syndicalisation permet aussi de **renforcer la solidarité entre les travailleurs et les travailleuses**, de les impliquer et de les faire participer activement à la vie de leur syndicat et au travail collectif pour atteindre des objectifs communs.

### Les syndicats sont plus forts lorsqu'ils recrutent et gagnent le pouvoir et les ressources nécessaires pour :

- ▶ obtenir de meilleurs salaires, avantages et conditions de travail pour les membres,
- ▶ négocier de manière efficace avec les multinationales,
- ▶ limiter les milieux de travail précaires,
- ▶ avoir des lieux de travail plus sains et plus sûrs,
- ▶ protéger les travailleuses et travailleurs contre les licenciements abusifs et la victimisation,
- ▶ fournir de meilleurs services aux membres et en recruter de nouveaux,
- ▶ faire du réseautage et mener des campagnes de défense des droits des travailleuses et travailleurs dans le monde entier,
- ▶ tenir des piquets de grève plus importants et déclencher des grèves.

Les syndicats qui augmentent le nombre de leurs membres, la solidarité entre eux et leur militantisme acquièrent également du pouvoir politique. Ils peuvent organiser des manifestations politiques d'envergure, avoir plus d'impact sur la prise de décision politique et exercer une plus grande influence sur la législation affectant les travailleuses et travailleurs et les syndicats, par exemple en faisant du lobbying grâce au pouvoir qu'ils détiennent. L'influence politique est un résultat, plutôt qu'une condition préalable, du pouvoir syndical. Le pouvoir des travailleuses et travailleurs doit passer en premier. Les droits des cols blancs à un travail sûr et sans danger, ainsi qu'à la syndicalisation et à la négociation collective, sont régulièrement violés. La reconnaissance des droits des travailleuses et travailleurs suit toujours l'action et la lutte des travailleuses et travailleurs, elle ne la précède jamais.

**Les inégalités économiques sont généralement plus faibles là où les syndicats sont bien organisés.**

La syndicalisation aide à bâtir des syndicats et des économies solides grâce à une répartition plus équitable de la richesse et du pouvoir.

**Les membres sont la plus grande ressource d'un syndicat. Plus il y a de membres, plus le pouvoir du syndicat augmente.**

**Soutien d'IndustriALL aux efforts de syndicalisation**

IndustriALL soutient des projets de syndicalisation dans le monde entier, en encourageant et en habilitant ses affiliés à développer une culture de recrutement permanente et à gérer leurs propres programmes de recrutement.

En collaboration avec ses affiliés, IndustriALL organise des ateliers, des conférences, des visites de lieux de travail et des formations pour discuter et développer des plans de recrutement. Un soutien est fourni aux campagnes de syndicalisation des affiliés, y compris pour la recherche, la cartographie, les publications et le matériel. Dans certains cas, en particulier dans les pays du Sud, les projets IndustriALL apportent un soutien financier au travail des recruteurs.

IndustriALL représente des travailleuses et travailleurs de 14 secteurs industriels, plus des cols blancs, chacun ayant son propre plan d'action sectoriel. Tous les plans d'action sectoriels ont pour objectif de renforcer le pouvoir des syndicats par des initiatives de syndicalisation. Chaque secteur poursuit cet objectif différemment.

Le plan d'action du secteur des TIC, de l'électricité et de l'électronique d'IndustriALL entend se concentrer sur le recrutement et la hausse du taux de syndicalisation, et vise à soutenir un projet de syndicalisation couvrant six pays asiatiques.

IndustriALL soutient des réseaux syndicaux mondiaux à l'œuvre dans plus de 20 sociétés multinationales. Certains sont des comités d'entreprise mondiaux – il s'agit généralement de réseaux syndicaux mondiaux que l'employeur reconnaît officiellement et dans lesquels il est actif. De nombreux réseaux syndicaux mondiaux s'engagent à recruter sur le lieu de travail au sein de leur entreprise lorsqu'il n'y a pas de représentation syndicale ou que celle-ci est faible. Ils mobilisent également un appui solidaire lors de l'organisation de campagnes dans leur entreprise. Il convient de rappeler que toutes ces multinationales emploient un nombre important et en hausse de travailleuses et travailleurs pouvant être qualifiés de cols blancs.

La syndicalisation a été une priorité pour le réseau syndical mondial de l'entreprise d'aluminium Alcoa. Le réseau a soulevé à maintes reprises des préoccupations auprès du chef de la direction d'Alcoa au sujet des tentatives de la direction de s'opposer aux tentatives des travailleurs d'Alcoa en Virginie, aux États-Unis, de devenir membres du Syndicat des métallurgistes unis, affilié d'IndustriALL. Les syndicats du réseau ont également soutenu ces travailleuses et travailleurs lors de journées mondiales d'action. En juin 2015, la campagne de syndicalisation a été couronnée de succès lorsque les travailleuses et travailleurs ont voté en faveur de l'adhésion au Syndicat des métallurgistes unis.

IndustriALL fait de la sensibilisation auprès des entreprises et des pays et, si nécessaire, coordonne des campagnes contre eux pour soutenir la syndicalisation. Les affiliés notifient fréquemment à IndustriALL les entreprises et les pays qui commettent des violations aux droits de syndicalisation. La réponse commence généralement par une lettre adressée à la direction de l'entreprise ou à un fonctionnaire responsable exigeant que les droits syndicaux des travailleuses et travailleurs soient respectés.

Si les abus se poursuivent, des tactiques sont utilisées pour faire pression sur les entreprises et les pays afin qu'ils respectent les droits syndicaux des travailleuses et travailleurs. Il peut s'agir de mobiliser un appui solidaire d'autres syndicats ou du comité d'entreprise européen de l'entreprise, de communiquer avec les clients de l'entreprise, de présenter des pétitions en ligne, de protester lors des assemblées annuelles de l'entreprise, de déposer des plaintes auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'OCDE.

Les cols blancs ont besoin de ce genre de soutien, comme tous les travailleurs et travailleuses. Dans le passé, certains ont pu croire que les cols blancs avaient de bonnes conditions de travail et de salaire sans avoir besoin d'une représentation syndicale, ou qu'ils devaient

être automatiquement considérés comme faisant partie de l'équipe de direction. Cela n'a jamais vraiment été exact, mais aujourd'hui, **il est douloureusement évident que les cols blancs subissent des violations de leurs droits, des pressions à la production, des relations de travail précaires, des attaques contre leurs salaires et avantages sociaux, et des risques pour la santé et la sécurité au travail** autant que les autres travailleuses et travailleurs.

**Avec l'appui des projets de syndicalisation d'IndustriALL, des syndicats du monde entier ont recruté des centaines de milliers de nouveaux membres.**

IndustriALL a soutenu des initiatives de syndicalisation par le biais de campagnes menées auprès de certaines des plus grandes sociétés mondiales, notamment LafargeHolcim, Rio Tinto, Gerdau, Tenaris et Caterpillar.

IndustriALL travaille avec ses affiliés pour négocier et mettre en œuvre des accords-cadres mondiaux (ACM) avec des sociétés multinationales. Ces accords mettent en place des normes élevées en matière de droits syndicaux, y compris des droits de syndicalisation, créant ainsi des opportunités pour les syndicats de faire du recrutement dans l'ensemble des activités mondiales d'une entreprise et de ses fournisseurs. IndustriALL a actuellement signé plus de 50 ACM.

Parmi les exemples d'ACM conclus par IndustriALL, et que les syndicats ont utilisés pour remporter des victoires de syndicalisation, figurent les accords avec BMW et Daimler en Inde, Bosch en Malaisie et Solvay aux États-Unis.

IndustriALL noue des relations avec de nombreux fabricants de marques et détaillants, principalement dans le secteur du textile et du vêtement. Les ACM avec les fabricants de marques sont utilisés pour promouvoir les droits de syndicalisation des travailleuses et travailleurs dans les usines d'où proviennent les produits de marque. Ces relations augmentent la probabilité que les propriétaires d'usines ne s'opposent pas aux campagnes de syndicalisation et, s'ils s'y opposent, il est possible de demander aux fabricants de marques d'intervenir.

IndustriALL est un membre fondateur de l'initiative ACT (Action, Collaboration, Transformation) entre les marques internationales et les détaillants, les fabricants et les syndicats. L'ACT s'attaque à la question des salaires décents dans la chaîne d'approvisionnement du secteur du textile et du vêtement. IndustriALL utilisera l'ACT pour encourager le recrutement dans le secteur.

## Principes clés du recrutement

IndustriALL promeut des principes clés auprès de ses affiliés afin de favoriser le succès des campagnes de recrutement.

### 1. Bâtir des structures solides

L'établissement de structures syndicales solides commence sur le lieu de travail. Il peut s'agir de mettre sur pied un comité responsable du recrutement, une structure de déléguées et délégués syndicaux, un comité des femmes, un comité de santé et de sécurité, un réseau de communicateurs et de militants en milieu de travail, ou de toute autre structure syndicale nécessaire. Ces structures offrent aux travailleuses et travailleurs la possibilité de participer activement aux activités syndicales et de renforcer la solidarité, avant même que le syndicat ne soit finalement et formellement organisé ou accrédité, et elles sont essentielles pour recruter et retenir les membres.

De solides structures syndicales sont également nécessaires à l'extérieur du milieu de travail pour mener des activités efficaces de recrutement. Les syndicats individuels sur le lieu de travail qui ne font pas partie de structures syndicales plus larges sont faibles dans une économie mondiale. Les fédérations de syndicats sont plus fortes, et les centrales syndicales peuvent l'être davantage, car elles permettent aux syndicats de mieux mobiliser les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des programmes de syndicalisation importants et efficaces.

ACCORDS-CADRES MONDIAUX



Le Syndicat coréen des travailleurs de la métallurgie (KMWU) a longtemps été une fédération de syndicats d'entreprise. La grande majorité des ressources des syndicats se limitait au niveau de l'entreprise. Les dirigeants du syndicat ont ensuite consulté les membres et obtenu leur appui pour se transformer en syndicat national. Cela a permis au KMWU de transférer des ressources vers des stratégies de recrutement régionales et nationales. En conséquence, le syndicat a pu remporter des victoires de syndicalisation dans des entreprises géantes antisyndicales, dont Samsung, et a syndiqué des milliers de travailleuses et travailleurs précaires.

Lorsque plusieurs syndicats d'un même secteur existent dans un pays, ils peuvent souvent accroître leur pouvoir en fusionnant en un syndicat sectoriel. Dans certains cas, on a réussi à bâtir des syndicats forts dotés d'un vaste pouvoir de syndicalisation en regroupant plusieurs secteurs.

Les affiliés d'IndustriALL comme Unite au Royaume-Uni et Unifor au Canada sont le résultat de multiples fusions. Représentant les travailleuses et travailleurs de nombreux secteurs, Unite et Unifor ont la capacité de mener de solides campagnes nationales de syndicalisation et de recruter des milliers de nouveaux membres chaque année.

Dans de nombreux pays où IndustriALL a plusieurs affiliés, ils se réunissent pour former un conseil national. Ces conseils offrent aux affiliés une plate-forme pour se rencontrer, discuter de questions d'intérêt national et planifier des actions conjointes. De nombreux conseils nationaux décident quels secteurs sont des cibles prioritaires sur le plan de la syndicalisation et quels projets de recrutement devraient être développés.

Les affiliés d'IndustriALL en Argentine, au Botswana, au Cameroun, au Chili, en Colombie, au Ghana, en Inde, en Indonésie, au Mozambique, aux Philippines, à Singapour, au Sri Lanka, en Thaïlande, en Uruguay et en Zambie, par exemple, renforcent leur unité et leur capacité de recrutement par le biais de conseils nationaux.

## 2.

### Être démocratique et transparent

**Les travailleuses et travailleurs sont plus susceptibles de se syndiquer et d'être des membres actifs si le syndicat a des règles claires et des structures inclusives, tient des assemblées et des élections régulièrement, et s'il fonctionne de manière démocratique.** Les syndicats peuvent accroître la transparence et le succès des initiatives de recrutement en communiquant régulièrement avec les travailleuses et travailleurs au sujet des activités du syndicat.

Le syndicat des Travailleurs unis des mines, métallurgies, énergie, chimie et industries connexes (TUMEC) a provoqué tout un changement au Congo (RDC), en devenant un grand syndicat au service des travailleuses et travailleurs alors qu'il n'y avait avant que de petits syndicats inactifs. Il offre un programme de formation à ses membres, y compris de nombreux ateliers avec des dirigeants et des militants syndicaux. Ils partagent ensuite ce qu'ils apprennent lors de réunions régulières avec les membres. Les sujets abordés portent sur des questions clés comme la santé et la sécurité, la représentation efficace des membres et les raisons pour lesquelles le recrutement de membres est important pour bâtir un syndicat fort. Le TUMEC a recruté des milliers de membres au cours des deux dernières années.

## 3.

### Favoriser l'inclusion

L'unité est un principe fondamental des syndicats. **Les travailleuses et travailleurs sont forts quand ils sont unis.** Or, la plupart des syndicats ont toujours ignoré ou marginalisé de larges segments de la main-d'œuvre. On pense entre autres aux cols blancs ou aux travailleurs non manuels, aux femmes, aux travailleuses et travailleurs précaires, aux jeunes et aux migrants.

La composition de la main-d'œuvre a changé, mais tous les syndicats ne se sont pas adaptés à ce changement. Les syndicats doivent adopter des stratégies actives pour inclure et recruter ces groupes émergents et marginalisés. Ces efforts nécessitent souvent de modifier les structures existantes ou d'en créer de nouvelles.

**Pour que les initiatives de syndicalisation des cols blancs soient efficaces, les syndicats doivent être crédibles et pertinents pour ces travailleuses et travailleurs.** Aujourd'hui, les cols blancs regroupent de nombreuses femmes, des travailleuses et travailleurs précaires, des jeunes et des migrants. Par conséquent, les syndicats doivent également être pertinents pour ces groupes et les inclure dans toutes les structures syndicales, comme les postes de direction, le personnel, les comités et les structures de déléguées et délégués.

Les syndicats doivent également se concentrer sur les questions qui sont importantes pour ces groupes marginalisés. Lorsque les membres de ces groupes sont inclus dans toutes les structures et les programmes syndicaux, les syndicats peuvent davantage répondre à leurs préoccupations.

Parfois, les syndicats doivent modifier leurs statuts pour éliminer les obstacles à l'adhésion des travailleuses et travailleurs précaires. En Allemagne, les syndicats ont créé des associations de négociation pour les travailleurs intérimaires afin de recruter ces travailleurs et d'assurer une égalité de traitement dans les conventions collectives. Grâce à une forte volonté d'améliorer leur condition, IG Metall a recruté 38 000 nouveaux membres en 2012 parmi le personnel temporaire.

Les statuts de la Confédération du travail industriel de Thaïlande (CILT) stipulent qu'au moins un tiers de l'exécutif de la confédération doit être féminin. Les réunions mensuelles du syndicat TEAM, affilié au CILT, prévoient toujours une discussion sur les questions relatives aux femmes à l'ordre du jour.

#### 4.

### Coopérer et coordonner

**Les travailleuses et travailleurs et les syndicats sont plus forts lorsqu'ils travaillent ensemble de manière solidaire.** Les syndicats peuvent recruter plus efficacement lorsqu'ils coopèrent entre eux, coordonnent et soutiennent mutuellement leurs efforts de syndicalisation.

Les affiliés d'IndustriALL en Ouganda ont formé un conseil national et signé un protocole d'accord s'engageant à coopérer et à coordonner leurs efforts, y compris dans leur travail de recrutement.

Les syndicats peuvent également accroître leur succès en matière de syndicalisation en travaillant en collaboration avec l'ensemble de la collectivité. Montrer comment le succès du recrutement syndical profite à l'ensemble de la collectivité, et offrir un soutien solidaire direct augmente l'appui de la collectivité.

Les Travailleurs unis de l'automobile (TUA), un syndicat américain affilié, ont beaucoup travaillé dans le sud des États-Unis avec la communauté des droits civiques, qui lutte pour les droits des Noirs et des autres minorités ethniques. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs de l'industrie de l'automobile que les TUA recrutent dans le sud des États-Unis sont noirs. Des groupes de défense des droits civils organisent régulièrement des actions pour soutenir les campagnes de recrutement des TUA dans ce pays.

Pour syndiquer des groupes de cols blancs, il est particulièrement important de leur tendre la main et d'être visible au sein de leur communauté. Par exemple, essayez d'établir des liens avec des mouvements sociaux et environnementaux qui correspondent aux espoirs et aux rêves des cols blancs – qui ont tendance à être plus jeunes, plus instruits et plus diversifiés que ne l'ont été les travailleuses et travailleurs dans le passé. Les heures de travail et les taux de rémunération continuent d'être des questions centrales, mais elles ne sont pas les seules. **Les travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui ont tendance à se préoccuper de questions telles que l'environnement, les droits de la personne, les questions de genre et l'égalité. Ils veulent que leur syndicat se préoccupe également de ces questions.**

#### 5.

### Ne pas se faire concurrence

**Plusieurs syndicats représentant des travailleuses et travailleurs d'un même secteur ne devraient pas se faire concurrence pour recruter les mêmes travailleuses et travailleurs en même temps sur un lieu de travail.** Cela gaspille des ressources limitées et ne fait qu'accroître la rivalité et les conflits entre les syndicats. Cette désunion peut également nuire à la crédibilité des syndicats en général. Les syndicats devraient s'entendre pour ne pas se faire concurrence de cette façon. Dans presque tous les pays, il ne manque pas de travailleurs et de lieux de travail à cibler pour le recrutement.

Le syndicat des mineurs Ghana Mine Workers' Union, le Ghana Transport, Petroleum and Chemicals Workers Union, et le Ghana Industrial and Commercial Workers Union ont formé un conseil national et discutent des moyens de limiter la concurrence entre eux dans le cadre de leurs activités de recrutement. Ils travaillent actuellement à l'élaboration d'un protocole d'entente visant à officialiser une entente de non-concurrence.

En Inde, les syndicats sont historiquement divisés selon des lignes politiques et des centres nationaux différents, avec la capacité de représenter les mêmes travailleuses et travailleurs. Les syndicats du secteur sidérurgique indien se livrent depuis longtemps concurrence, mais ne réussissent guère à recruter dans le secteur privé. La Fédération indienne des travailleurs de la sidérurgie, de la métallurgie et de l'ingénierie et la Fédération nationale indienne des métallurgistes ont conclu un accord de non-concurrence. Les syndicats ont depuis syndiqué des milliers de travailleurs de l'industrie sidérurgique du secteur privé indien et l'accord a maintenant été étendu aux syndicats des secteurs de l'énergie et des mines.

## 6.

### Devenir autonomes

IndustriALL soutient des projets qui aident les syndicats du monde entier à améliorer et à accroître leurs initiatives de syndicalisation. Cependant, il est essentiel que les syndicats qui dépendent du soutien d'IndustriALL deviennent autonomes. La croissance de l'effectif est souvent cruciale pour cette transition, mais elle ne suffit pas à elle seule.

**Pour devenir autonomes, les syndicats doivent élaborer et maintenir un programme efficace de prélèvement des cotisations, établir un montant de cotisations suffisant aussi pour assurer le fonctionnement du syndicat aux niveaux local, régional et national, et développer un solide plan de recrutement.** Cet objectif peut aussi exiger de hausser les cotisations des membres ou de diminuer les cotisations pour certains travailleurs et travailleuses afin de leur permettre d'adhérer au syndicat. Parfois, les syndicats sont si petits que leur autonomie financière ne peut être assurée qu'en fusionnant avec d'autres syndicats.

Les syndicats participant au projet de syndicalisation dans les secteurs de l'acier, de l'énergie et des mines en Inde ont convenu que les syndicats qui accroîtront le nombre de leurs membres grâce à ce projet augmenteront leur adhésion financière à IndustriALL. Les syndicats s'engagent également à assurer le financement et le fonctionnement des nouveaux bureaux de projet mis en place dans les États où le projet de syndicalisation est mis en œuvre.

Les affiliés d'IndustriALL au Brésil, en Corée du Sud et en Afrique du Sud ont réussi à ne plus dépendre du soutien international; ils sont devenus autonomes et réussissent même à soutenir d'autres syndicats à l'étranger – une transition idéale pour renforcer le pouvoir syndical au niveau mondial.

### Se préparer à recruter

Qu'il s'agisse de mettre sur pied un nouveau syndicat dans un lieu de travail, de recruter plus de membres dans un lieu de travail où il existe déjà un syndicat ou d'accroître la solidarité et l'activisme des membres, il est important de se préparer.

### Cibler

Un certain nombre de facteurs doivent être pris en compte pour cibler les travailleurs et travailleuses cibler à recruter. Les syndicats devraient donner la priorité aux objectifs de syndicalisation qui:

- ▶ aident à renforcer le pouvoir du syndicat – il pourrait s'agir, par exemple, d'un gros employeur qui a un impact sur les conditions de travail dans l'ensemble du secteur;
- ▶ ne sont pas déjà représentés par d'autres affiliés d'IndustriALL ou ne sont pas visés par d'autres affiliés d'IndustriALL;
- ▶ présentent des probabilités de succès, c.-à-d. là où le syndicat a les ressources et la capacité de réussir ses initiatives de syndicalisation.

Les syndicats devraient choisir des objectifs de syndicalisation dans le but d'atteindre une plus grande densité. La densité fait référence au pourcentage de la main-d'œuvre qui est syndiquée. **Plus la densité est élevée, plus les travailleurs et les syndicats ont du pouvoir.** Dans de nombreux pays, si un certain pourcentage des travailleurs d'un lieu de travail est syndiqué, l'employeur doit reconnaître le syndicat et négocier avec lui. Dans d'autres pays, l'employeur ne négocie avec le syndicat que si celui-ci a le pouvoir d'avoir un impact économique sur l'entreprise. Souvent, ce pouvoir repose sur une densité syndicale élevée et un grand nombre de membres actifs.

Augmenter la densité de l'effectif ne se limite pas à syndiquer une grande partie des employés réguliers à temps plein d'un lieu de travail. Il s'agit de syndiquer un grand pourcentage de tous les travailleurs et travailleuses, y compris ceux qui sont précaires.

Si un syndicat fait du recrutement dans une douzaine de lieux de travail et ne recrute que quelques membres dans chacun d'eux, il n'augmentera pas son pouvoir. Si le syndicat cible plutôt des lieux de travail moins nombreux, mais stratégiques et atteint un taux de syndicalisation élevé, il peut réaliser des gains réels pour les travailleuses et travailleurs.

**Être réaliste et donner la priorité à des objectifs atteignables ne consiste pas à cibler uniquement les travailleuses et travailleurs permanents. Les affiliés d'IndustriALL dans le monde entier ont réussi à syndiquer des travailleuses et travailleurs précaires, une réalité devenue nécessaire, car ils représentent une part importante et croissante de la main-d'œuvre.**



Un grand nombre de cols blancs d'aujourd'hui travaillent dans le cadre de structures de travail alternatives. Il peut s'agir de travailleuses et travailleurs de plate-forme, classés à tort comme entrepreneurs indépendants ou pigistes. La syndicalisation traditionnelle vise à recruter un nombre suffisant de membres pour obtenir l'accréditation à titre d'agent négociateur collectif légitime ou légal dans un ou plusieurs lieux de travail. Parfois, des syndicats non accrédités représentant une minorité de travailleurs dans un lieu de travail, ou des travailleurs semblables répartis dans de nombreux lieux de travail, se sont révélés efficaces et ont pu réaliser des gains importants. Prenez en considération les caractéristiques de la main-d'œuvre : quel pourcentage serait nécessaire pour avoir un impact? Peut-on atteindre un taux de syndicalisation critique pour ces travailleuses et travailleurs?

## Cartographier

Avant de décider quels lieux de travail cibler pour le recrutement, il est important de cartographier le secteur et la région dans lesquels le recrutement aura lieu. Il s'agit notamment d'identifier les lieux de travail, le nombre de travailleuses et travailleurs, la répartition par sexe de la main-d'œuvre, les autres syndicats présents, les principaux clients et d'autres informations pertinentes sur les entreprises qui sont propriétaires des lieux de travail ou qui y sous-traitent des services.

Certains lieux de travail ont des liens internationaux qui peuvent augmenter les chances de succès d'une campagne de recrutement.

Les syndicats devraient chercher des réponses aux questions suivantes avant de décider de la cible de recrutement et de lancer une campagne de recrutement.

### La cible potentielle de recrutement a-t-elle:

- ▶ un accord-cadre mondial (ACM)? Si c'est le cas, IndustriALL peut être en mesure d'empêcher la cible de s'opposer à la campagne de recrutement. Les entreprises s'engagent dans les ACM à respecter les droits syndicaux des travailleuses et travailleurs;
- ▶ un client avec un ACM? Si c'est le cas, IndustriALL sera peut-être en mesure d'amener ce client à faire pression sur la cible pour qu'elle ne s'oppose pas à la campagne de recrutement. Les entreprises s'engagent souvent, dans le cadre des ACM, à faire en sorte que les droits syndicaux des travailleuses et travailleurs soient respectés dans leurs chaînes d'approvisionnement;

- ▶ un client qui est une grande marque? Si c'est le cas, IndustriALL sera peut-être en mesure d'amener ce client à faire pression sur la cible pour qu'elle ne s'oppose pas à la campagne de recrutement. IndustriALL entretient des relations avec de nombreuses marques qui s'engagent à respecter les droits syndicaux des travailleuses et travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement;

L'accord du Bangladesh, initié par IndustriALL Global Union à la suite de la catastrophe du Rana Plaza en 2013, est un exemple de l'utilisation des marques de commerce pour faire pression sur les employeurs dans leur chaîne d'approvisionnement.

- ▶ un réseau syndical mondial? Si c'est le cas, IndustriALL peut solliciter le soutien du réseau syndical mondial dans le cadre de la campagne de syndicalisation. IndustriALL a des réseaux actifs avec des dizaines de multinationales;
- ▶ une relation avec IndustriALL? Faites une recherche sur le site Web d'IndustriALL; IndustriALL a établi des relations dans lesquelles le dialogue est possible, avec plus de 100 multinationales;
- ▶ des lieux de travail dans d'autres pays? S'il y a des syndicats présents sur ces lieux de travail, ils pourraient offrir leur soutien lors de la campagne de syndicalisation. Il en va de même pour les syndicats d'autres lieux de travail de l'entreprise dans le pays où le recrutement peut avoir lieu;
- ▶ plus d'un lieu de travail ou plus d'un endroit qui pourrait être une cible de recrutement? S'il est possible de lancer des campagnes de syndicalisation dans plus d'une division ou d'un lieu de travail en même temps, les ressources antisyndicales de l'employeur devront être réparties entre plusieurs cibles et pourraient être moins efficaces.

Les initiatives de syndicalisation gagnent à s'appuyer sur une recherche stratégique entourant les entreprises. Cette recherche analyse les entreprises et identifie les moyens de faire pression sur elles pour qu'elles acquiescent aux revendications des travailleuses et travailleurs. Contactez IndustriALL Global Union pour obtenir plus d'informations sur la façon de mener ce type de recherche.

Si la cible potentielle du recrutement dispose de l'un de ces liens, IndustriALL peut vous aider à en tirer profit. Il peut s'agir de mettre le syndicat recruteur en contact avec d'autres syndicats à la cible potentielle du recrutement, ou de sensibiliser la marque ou l'entreprise avec l'ACM.

STOP AU TRAVAIL PRÉCAIRE



ACTIONS SUR LE BANGLADESH



## Élaborer un plan

Une fois qu'un syndicat a cartographié une région et choisi une ou plusieurs cibles de recrutement, il doit élaborer le plan de la campagne de recrutement. Ce plan devrait identifier ce qui doit être fait, qui est responsable de quoi, et quand les initiatives doivent être lancées. Il devrait également identifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan.

La participation d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan de syndicalisation devrait être encouragée, car elle renforce la solidité du plan. Le fait de répartir le travail entre un plus grand nombre de personnes permet également de s'assurer que personne n'est surchargé.

Le plan de recrutement devrait inclure des repères ou des objectifs à atteindre à une date précise. Il s'agit par exemple du nombre de travailleurs à avoir comme soutiens à une certaine date, du nombre de travailleurs dont on a recueilli les coordonnées à une certaine date, etc. Des repères clairs aident à déterminer si la campagne de recrutement est sur la bonne voie ou si des ajustements doivent être faits.

Les plans de recrutement doivent être souples afin de pouvoir être adaptés aux situations imprévues. Le syndicat ou le comité de recrutement devrait examiner périodiquement le plan et l'adapter au besoin.

### Éléments d'un plan de recrutement

- ▶ **identification des leaders parmi les travailleuses et travailleurs**
- ▶ **mise sur pied d'un comité de recrutement**

L'identification des leaders parmi les travailleuses et travailleurs et la mise sur pied d'un comité de recrutement sont étroitement liées. Il est essentiel d'identifier qui – parmi le groupe de travailleurs que vous espérez syndiquer – a le potentiel et la motivation pour mener une campagne de syndicalisation. Constituez un comité de recrutement interne autour de ces leaders. Une campagne de recrutement a peu de chance d'aboutir si elle est dirigée par des personnes de l'extérieur. Grâce à l'établissement d'un comité de recrutement central engagé au sein du milieu de travail, le syndicat peut, par l'entremise de ce comité, sensibiliser les autres travailleuses et travailleurs au sujet de l'action collective et de la solidarité.

## Dresser une liste des travailleuses et travailleurs

Identifiez les travailleuses et travailleurs ou le groupe de travailleuses et travailleurs que vous ciblez. Dans la mesure du possible, essayez d'obtenir une liste de contacts. Si aucune n'existe, créez-en une au fur et à mesure que vous contactez des personnes – et rien ne remplace l'importance des contacts personnels. Les médias sociaux sont importants, en particulier pour les cols blancs, mais les syndicats ne sont pas organisés

autour des médias sociaux. Sachez que, quel que soit le soin avec lequel vous identifiez votre groupe cible, l'employeur s'y opposera.

- ▶ **Organiser des réunions**
- ▶ **Identifier des enjeux de mobilisation**

Les campagnes de syndicalisation sont souvent remportées grâce à l'attention portée sur des enjeux d'actualité. Le succès d'une campagne de syndicalisation des cols blancs commence par identifier des problèmes autour desquels les travailleuses et travailleurs vont se mobiliser. Quels sont les objectifs des cols blancs ou des travailleuses et travailleurs non manuels? Les cols blancs perçoivent-ils les questions comme la mobilité, le congé parental, l'éducation, le logement ou la santé différemment des cols bleus syndiqués, ou peut-être seulement avec des niveaux de priorité différents? Comment le syndicat peut-il les aider à atteindre leurs objectifs?

Montrez la pertinence du syndicat pour les travailleuses et travailleurs: comprenez leurs enjeux, leurs problèmes, leurs espoirs et leurs rêves; et soyez prêt à expliquer comment le syndicat peut les aider à résoudre leurs problèmes ou à atteindre leurs objectifs. Bien que le syndicat ne puisse pas résoudre tous les problèmes ou atteindre tous les objectifs, la principale différence entre un travailleur syndiqué et un travailleur non syndiqué est que le syndicat s'assure que les travailleurs ont une voix qui sera entendue par l'employeur, et que les divisions et la concurrence entre les travailleurs ne seront pas utilisées pour faire taire cette voix. Les travailleuses et travailleurs doivent croire que le syndicat les représente vraiment et qu'il parle en leur nom. Si une question importante se présente, qu'il s'agisse ou non de conditions de travail en particulier, soyez prêt à l'affronter. Les employeurs dont nous voulons syndiquer les travailleurs mettent souvent eux-mêmes des outils entre nos mains, en faisant quelque chose qui irrite leurs employés.

## Programme d'éducation

Enseignez la solidarité par l'exemple. Le syndicat gagne en crédibilité de cette façon. Les employeurs tentent souvent de diviser les travailleuses et travailleurs par atelier, par description d'emploi (y compris les cols bleus et les cols blancs), par classe, par race et par religion. Leur but est d'affaiblir les tentatives de syndicalisation. Adoptez le vieux slogan, « une attaque contre un est une attaque contre tous ». Le soutien visible du syndicat à un travailleur ou à des travailleurs dans le besoin est, en soi, un programme d'éducation à la solidarité fort percutant.

## Communications

Pour syndiquer les cols blancs, les communications doivent être efficaces, ce qui signifie que votre groupe cible a tout intérêt à recevoir régulièrement des informations sur les activités syndicales, en particulier sur les succès remportés. Engagez vos membres potentiels dans la lutte: par exemple, faites-les signer les pétitions d'IndustriALL et tenez-les au courant des actions

---

syndicales par un bulletin électronique. Cependant, ne promettez jamais de choses qui ne peuvent être réalisées. Gardez votre crédibilité, car c'est la seule chose que vous avez en réalité. Pensez toujours à toute action ou déclaration planifiée en termes de la façon dont elle affectera votre crédibilité et celle du syndicat, et rejetez-la si le préjudice causé à votre crédibilité est trop important. **La plus grande promesse qu'un syndicat puisse faire, c'est que les travailleuses et les travailleurs auront leur mot à dire.**

Faire participer les gens aux étapes de la planification accroît leur engagement et se traduit par des effectifs plus actifs et mieux organisés.

Les affiliés d'IndustriALL à travers le monde relèvent le défi et proposent des solutions innovantes en matière de syndicalisation dans de multiples environnements.

Le Syndicat des travailleurs japonais de l'automobile (JAW), confronté à une main-d'œuvre de moins en moins nombreuse et de moins en moins régulière, a élaboré un plan de syndicalisation pluriannuel ciblant à la fois les employés réguliers et précaires.

La Fédération industrielle des travailleurs du textile, du cuir et du vêtement (IFTLGWTU) en Éthiopie, qui dispose de peu de ressources financières par rapport aux entreprises opérant dans son secteur, tire parti de la relation d'IndustriALL avec la marque allemande de vêtements Tchibo afin d'avoir accès aux travailleuses et travailleurs d'usine pour mener une activité de recrutement syndical.

La Coalition des salariés de l'industrie de l'électronique (EIEU) en Malaisie a réagi à la hausse du nombre de travailleuses et travailleurs migrants en menant des campagnes de syndicalisation qui leur sont spécialement destinées. Elle aide les travailleuses et travailleurs migrants à résoudre les problèmes auxquels ils sont souvent confrontés, comme le sous-paiement des salaires, et fournit des services juridiques spéciaux pour les informer de leurs droits.

---

**Avec seulement sept p. cent des travailleuses et travailleurs du monde membres de syndicats libres et indépendants, et dont le nombre de membres actifs est encore plus faible, le recrutement peut sembler une tâche colossale. Ce n'est pas le cas.**

---

**Syndiquons les cols blancs plus efficacement que jamais. IndustriALL est prêt à offrir son soutien, c'est le moment MAINTENANT d'entreprendre des initiatives de syndicalisation. Comme toujours, l'union fait la force!**

## Siège

## Bureaux régionaux

### **IndustriALL Global Union**

54 bis, route des Acacias  
1227 Geneva Switzerland  
Tel: +41 22 308 5050  
Email: [info@industriall-union.org](mailto:info@industriall-union.org)

### **Bureau de l'Afrique**

Physical address:  
North City House  
Office S0808 (8th Floor)  
28 Melle Street, Braamfontein  
Johannesburg 2001 South Africa  
Tel: +27 11 242 8680  
Email: [africa@industriall-union.org](mailto:africa@industriall-union.org)

Postal address:  
P O Box 31016  
Braamfontein 2017 South Africa

### **Bureau de l'Asie du Sud**

16-D, 16th Floor  
Atma Ram House  
No.1, Tolstoy Marg  
New Delhi - 110 001 India  
Tel: +91 11 4156 2566  
Email: [sao@industriall-union.org](mailto:sao@industriall-union.org)

### **Bureau de l'Asie du Sud-Est**

809 Block B, Phileo Damansara II  
No 15, Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya Selangor Darul  
Ehsan, Malaysia  
Email: [seao@industriall-union.org](mailto:seao@industriall-union.org)

### **Bureau de la CÉI**

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203  
12090 Moscow Russia  
Tel: +7 495 974 6111  
Email: [cis@industriall-union.org](mailto:cis@industriall-union.org)

### **Bureau de l'Amérique latine et des Caraïbes**

Avenida 18 de Julio No 1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo Uruguay  
Tel: +59 82 408 0813  
Email: [alc@industriall-union.org](mailto:alc@industriall-union.org)