

## ONG de Développement et Syndicats: Termes de la Collaboration

Dirigée par Deborah Eade et Alan Leather

---

### Préface

Deborah Eade

Ce *Recueil de Development in Practice* sur les Syndicats et les ONG est basé sur un numéro spécial du journal *Development in Practice* (1) dont les racines sont profondément ancrées dans ma propre vie et celle de l'éditeur invité, **Alan Leather**. Même si nos trajectoires professionnelles et politiques nous ont menés dans des directions différentes, nous partageons le fait d'avoir transposé notre engagement syndical dans notre travail avec des ONG de développement; et également le fait de travailler avec et auprès de syndicats à partir d'une compréhension des questions de développement basée sur les droits et favorable aux pauvres. Maintes fois nous avons été frustrés par l'incapacité ou la mauvaise volonté à se mettre en prise avec le travail organisé qu'affichent les agences de développement et par la répugnance toute similaire des syndicats à reconnaître les contributions positives que les ONG de développement peuvent apporter pour améliorer la situation de ceux qui sont pauvres et marginalisés. Bien trop souvent, les discussions et les débats entre les deux secteurs ont été gâchés par un antagonisme et une pointe d'arrogance, un dialogue de sourds plutôt qu'une conversation empreinte de maturité. Mais nous avons aussi travaillé aux côtés de gens que nous avons rencontrés dans les deux secteurs et qui nous ont inspirés par leur dévouement, leur volonté de combattre face à l'adversité et leur engagement admirable à défendre la justice sociale et économique pour tous. Dans son essai introductif, Alan retrace l'expérience personnelle qu'il a acquise en travaillant à la réalisation de cette vision au cours des quatre dernières décennies. Il a passé du mouvement syndical britannique au monde des agences internationales de développement, puis a effectué un retour dans le travail éducatif et de développement des syndicats, pour finalement se lancer dans l'arène mondiale de la fédération syndicale. Cette expérience, une inspiration en soi, nous ouvre des perspectives uniques à l'intérieur de chacun de ces secteurs, et permet à Alan de distiller des leçons critiques valables pour les deux secteurs lorsqu'il s'agit de se tenir aux côtés des sans pouvoir dans la lutte contre l'injustice.

Alors même qu'il existe un terrain favorable énorme pour que les ONG et les syndicats soutiennent mutuellement leurs objectifs respectifs – et il y a eu des cas exemplaires d'une telle collaboration – les relations entre les deux secteurs se sont fréquemment caractérisées par l'ignorance et la suspicion, et parfois même par une rivalité ou une hostilité non déguisée. Cela n'est pas surprenant. L'expansion phénoménale du nombre des ONG opérant partout dans le monde, et leur influence internationale croissante, a eu lieu (et il se peut qu'il s'agisse d'un symptôme) dans un contexte politique et économique néo-libéral qui a vu le déclin général des syndicats en terme de nombre d'adhérents et d'influence politique. (2) De plus, même s'ils s'attaquent à des questions similaires, et partagent des perspectives communes, les syndicats et les ONG pensent et travaillent de manière très différente. Les syndicats agissent sur la base d'un mandat qui leur est conféré par leurs membres, et en conséquence il peut leur arriver de devenir trop bureaucratisés et lents à réagir face au changement. Par contraste, en partie parce qu'elles ont rarement une base constitutive unique envers laquelle elles sont responsables, les ONG ont une plus grande flexibilité et peuvent agir rapidement, mais il leur arrive en conséquence de pêcher par manque de consultation ou de coordination effective avec d'autres secteurs de la société civile.

Les syndicats et les ONG ont également eu des causes de désaccord idéologique. Il est possible, par exemple, que les ONG reprochent aux syndicats : de ne pas représenter ou de

pas répondre aux besoins des plus pauvres, qui sont nombreux à devoir subsister dans un système économique informel ; d'avoir une approche de recrutement et de mobilisation dépassée dans le contexte de l'économie mondialisée d'aujourd'hui ; et d'avoir mauvaise réputation dans des domaines comme ceux de l'équité entre les sexes ou les ethnies, et de ne pas suffisamment prendre en compte les préoccupations des femmes au travail. Pour leur part, les syndicats sont légitimement préoccupés par la tendance des ONG à s'attaquer à la réduction de la pauvreté à travers des mécanismes issus de l'économie informelle, comme les micro entreprises ou les projets générateurs de revenus, qui bien souvent ne tiennent pas entièrement compte du droit du travail. Les ONG non plus, ne sont pas au-dessus des critiques sur des questions d'équité entre les sexes sur le lieu de travail, quels que soient leurs critères de financement à l'étranger. De surcroît, les ONG internationales sont peu nombreuses à avoir un passé sans tâche en ce qui concerne le reflet de la diversité ethnique à tous les niveaux, ou le fait de recruter leurs employés parmi toutes les classes sociales. Des tensions ont surgi lorsque les ONG ont été perçues comme affaiblissant les syndicats locaux, en entamant un dialogue bilatéral avec des employeurs ou en se chargeant de contrôler des codes de conduite. De nombreuses ONG ignorent purement et simplement les syndicats et ne les considèrent pas comme faisant partie de la société civile, alors que d'autres adoptent des politiques intérieures anti-syndicales en décourageant, voir même en interdisant à leur personnel de créer ou de s'affilier à des syndicats.

Alors que l'ordre du jour néolibéral continue d'éroder les droits des travailleurs et de leurs familles tels qu'inscrit à l'Article 23 de la Déclaration Universelle des Droits Humains (3), et dans plusieurs Conventions de l'OIT, particulièrement celles qui sont connues sous le nom de normes fondamentales du travail (4), il devient impératif que les organisations de la société civile surmontent les barrières qui les séparent, afin que les droits des personnes pauvres ou vulnérables restent fermement au centre des priorités internationales. Le fossé entre riches et pauvres s'est énormément creusé au cours des 30 dernières années. L'emploi et l'accès aux services sociaux de base sont de plus en plus incertains pour une grande partie de la race humaine. Il existe un besoin pressant pour qu'une voix concertée puisse remettre en cause l'éthique du marché ; ni les syndicats ni les ONG ne peuvent se permettre de s'y attaquer seuls.

Lorsque nous avons dressé l'inventaire de ce numéro spécial du journal, nous avons encouragé des contributions qui pourraient aider à élucider certaines des tensions sous-jacentes entre les syndicats et les ONG, afin de contribuer à une meilleure compréhension des sources potentielles de conflit et de désaccord qui trop souvent caractérisent les relations inter organisations, et en vue d'élargir l'espace permettant un dialogue constructif et respectueux – et occasionnellement un partenariat - entre les deux secteurs.

Ces articles sont organisés dans ce *Recueil* autour de cinq thèmes assez larges mais qui se recoupent :

- Alliances et tensions entre les syndicats et les ONG
- Expériences d'ONG fondées sur un syndicat
- Travailleurs dans l'économie informelle et de *maquila*
- Codes de conduite sur le lieu de travail
- Etudes de cas spécifiques

#### *Alliances et tensions*

Il est possible de définir à grands traits les syndicats et les ONG de développement comme des organisations de la société civile mues par leurs convictions et qui se font les champions des droits de ceux qui sont (ou pourrait potentiellement être) exploités, opprimés, exclus ou marginalisés d'une manière ou d'une autre. Bien que les ONG et les syndicats ne constituent

pas des secteurs homogènes, ils sont nombreux à partager comme objectif d'obtenir que tous les individus et toutes les communautés puissent jouer un rôle actif dans la promotion d'un développement économique équitable et qu'ils puissent tous contribuer à façonner les sociétés et les cultures qui sont les leurs.

Des débats récents sur la mondialisation, les normes fondamentales de travail de l'OIT, les codes de conduite et le rôle de l'OMC, ont placé les organisations de la société civile au cœur de toutes ces questions de gouvernance mondiale. Même s'il est prévisible que les ONG et les syndicats poursuivent des stratégies diverses et adoptent des mesures différentes pour faire aboutir ces objectifs communs, il est crucial qu'ils ne le fassent pas réciproquement au détriment les uns des autres. Il est urgent qu'ils s'engagent dans un dialogue constructif et travaillent ensemble à la défense de leur cause commune.

Cette sélection inclut une gamme d'articles qui explorent certaines des tensions génériques qui affectent les alliances entre les syndicats et les ONG de développement et qui doivent être surmontées pour qu'une collaboration puisse s'avérer fructueuse. **Dave Spooner**, par exemple, examine les contextes en terme de classes sociales dont sont issus ces deux types d'organisations, et s'intéresse aux différences correspondantes en terme de culture politique et institutionnelle, et à l'incompréhension des rôles et des objectifs respectifs qui en découlent. Ces tensions ont été mises en évidence au cours de discussions récentes qui ont eu lieu à l'OIT sur l'organisation des travailleurs dans l'économie informelle, lorsque certaines ONG ont questionné le droit et la capacité des syndicats à représenter ceux qui n'ont pas d'emploi formel. **Mark Anner** et **Peter Evans** examinent des tentatives récemment menées pour essayer de franchir la double division entre syndicats et ONG, et le clivage socio-économique Nord-Sud. La promotion, premièrement de l'Accord de Libre Echange d'Amérique du Nord (North American Free Trade Agreement - NAFTA) et de celui plus récent de la Zone de Libre Echange des Amériques (FTAA, ou ALCA selon son acronyme espagnol) a donné un nouvel élan à la faculté d'organiser entre les hémisphères, à la fois à l'intérieur de secteurs spécifiques (notamment l'industrie d'exportation de l'habillement) mais aussi en relation avec des questions d'importance plus globale touchant à la gouvernance démocratique. **Sophia Huyer** sélectionne un thème similaire qui concerne la collaboration entre les ONG et les syndicats canadiens face aux défis posés par NAFTA, et qui illustre à la fois la force potentielle et aussi les faiblesses inhérentes à ce type d'alliances. C'est une chose de collaborer dans le cadre d'un événement spécifique de campagne, mais maintenir cette collaboration sur la durée est beaucoup plus difficile, particulièrement si certains partenaires sont plus puissants et disposent de ressources plus importantes que d'autres. **Tim Connor** s'intéresse à l'implication des ONG dans la promotion des droits des travailleurs dans le mouvement 'anti-sweatshop' (ateliers dans lesquels la main d'œuvre est exploitée) et il argumente que même si une forme de réseau très distendu d'organisations a permis au mouvement de s'étendre et d'accueillir un public varié, une plus grande coopération serait tout de même nécessaire entre ce type d'ONG et les syndicats pour que le mouvement puisse maintenir son dynamisme et obtenir des résultats durables. **Deborah Eade** décrit une période de collaboration exceptionnelle entre une ONG internationale de développement et des syndicats qui a eu lieu au Honduras pendant la période prolongée de violence politique qui a ravagé l'Amérique Centrale dans les années 1980. Elle s'interroge sur l'engagement personnel et politique qui bien souvent, à l'époque, soutenait ce type de relations et qui présentait l'assistance au développement et la solidarité comme deux réalités se renforçant mutuellement plutôt qu'en opposition. En référence à un projet de travail avec des communautés d'immigrants mexicains en Californie, **Paul Johnston** décrit un mécanisme qui permet aux syndicats d'établir un 'bras' semi autonome sans but lucratif afin d'entreprendre des activités qui seraient inappropriées ou impossibles pour eux. **Joseph Roman**, argumente que les ONG ont eu tendance à se concentrer sur les inégalités dues à la

race ou au sexe et à minimiser celles dues à la classe sociale en tant que problème principal à résoudre pour les travailleurs en général, et plus particulièrement, en ce qui concerne les relations entre travailleurs du Nord et du Sud.

#### *ONG fondées sur un syndicat*

De nombreuses ONG et fondations, partout dans le monde ont été établies par des syndicats ou ont des liens étroits avec eux. Certaines de ces fondations s'occupent de financer des initiatives syndicales dans d'autres pays ; souvent, elles cherchent à promouvoir des liens ou des accords de jumelages entre les travailleurs dans des industries ou des secteurs similaires, que ce soit entre le Nord et le Sud ou le Sud et le Sud. En Europe, par exemple, Norwegian People's Aid a été mis en place en 1939 par le mouvement syndical norvégien, et s'occupe maintenant de plus de 400 projets dans 30 pays. Un exemple pionnier plus récent est celui de Humanity Fund, une initiative de développement basée sur un syndicat, fondé en 1985 par le United Steelworkers of Canada (Syndicat des ouvriers de la métallurgie du Canada) sur la base d'une contribution hebdomadaire de 40 centimes par membre. Depuis lors, un certain nombre de fonds similaires ont été établis au Canada, comme le Canadian Auto Workers's Social Justice Funds en 1993, et le Ontario Secondary School Teachers' Federation Humanity Fund en 1996 (Marshall 1997). Solidar, basé en Belgique est une alliance d'ONG, de syndicats et de groupes de campagne provenant de 15 pays avec des liens dans les partis sociaux-démocrates et socialistes et dans le mouvement syndical. Solidar est actif dans les domaines de la fourniture de services sociaux, de la coopération internationale, de l'aide humanitaire et de la formation continue. La Friedrich Ebert Foundation (FES) en Allemagne est peut être l'une des organisations liées au syndicalisme et travaillant dans le développement les plus connues. Fondée en 1925 (et interdite sous le régime Nazi), FES est très engagée dans la promotion des valeurs de la démocratie sociale. Son programme de coopération au développement représente la moitié de son budget annuel et il est consacré, entre autres choses, à renforcer des syndicats libres, à soutenir des initiatives de démocratisation, à encourager des structures médiatiques indépendantes et à promouvoir la paix et le respect des droits humains. FES soutient également la recherche et la publication sur le syndicalisme en plus de ses propres programmes d'édition.

Ce numéro contient des articles qui décrivent le travail de trois ONG de ce type. **Jackie Simpkins** décrit dans ses grandes lignes le programme Global Workplace mené par l'organisation britannique War on Want. Il s'agit essentiellement d'un organisme qui chapeaute toute une série d'activités destinées à encourager les syndicats britanniques qui en sont membres, à établir des relations avec leurs homologues dans le Sud afin que les deux côtés puissent développer une compréhension plus approfondie de la manière dont la mondialisation les affecte, encourager la solidarité et travailler ensemble en tant que force internationale de défense des droits des travailleurs. **Ken Davis** relate les tensions latentes et les concessions entre ONG de développement et Union Aid Abroad (anciennement Australian People for Health, Education and Development Abroad) et les attitudes parfois conservatrices et mal informées qui existent au sein du mouvement syndical envers le développement international. Alors que les syndicats se situent plutôt à la gauche du spectre politique, il se peut qu'individuellement leurs membres ne voient pas immédiatement les liens entre cette position et ce qu'ils perçoivent comme la 'compétition' des travailleurs des pays plus pauvres. Il existe donc un besoin d'éduquer les membres des syndicats tout en défendant les droits du travail à la maison.

#### *Travailleurs de l'économie informelle et alternatives au syndicalisme*

Les ONG de développement et les organisations de plaidoyer du Sud, comme Focus on the Global South en Thaïlande ou Third World Network en Malaisie, font souvent remarquer que même si des millions de travailleurs sont syndiqués, ils ne représentent qu'une fraction infime

de la force de travail mondiale. Les femmes et les hommes qui se trouvent dans une forme d'emploi indépendant ou d'activité de subsistance – particulièrement dans le secteur agricole, et qui représentent plus de 60% de la force de travail dans le Sud – n'ont pas la possibilité de s'affilier à un syndicat conventionnel basé sur le lieu de travail. La même chose est vraie également pour les travailleurs à domicile qui prennent en charge un travail à la pièce en tant que maillon isolé d'une chaîne de production. A l'intérieur du secteur formel de l'emploi, de nombreux travailleurs n'ont pas le droit de se syndiquer ou choisissent de ne pas le faire. La croissance mondiale de l'économie informelle est citée comme une preuve supplémentaire de la diminution croissante de l'importance des syndicats, comme l'est aussi le fait que près de 900 millions de travailleurs sont sous-employés et que 150 millions d'autres sont considérés comme sans emploi (Bullard 2000 :32). C'est pour ces raisons qu'il est argumenté que le mouvement ouvrier formel n'est plus capable de représenter les intérêts de la majorité des travailleurs. Il existe des critiques additionnelles par rapport à la légitimité représentationnelle des syndicats, par exemple que leurs instances de direction tendent à être dominées par des hommes et que les femmes sont sous-représentées dans les secteurs industriels dans lesquels les syndicats sont traditionnellement concentrés, et qui, de ce fait, sont aussi des secteurs probablement mieux protégés par la législation du travail (ibid.) (à voir cependant Banque Mondiale 2003 et note 5 ci-dessous). Si on laisse de côté le contre argument selon lequel toute législation de ce type a dans la plupart des cas été obtenue de haute lutte par le travail organisé, et que le mouvement syndical n'a aucun intérêt à obtenir des avantages aux dépens des travailleurs qui ne sont pas syndiqués, il s'avère que certaines de ces préoccupations sont effectivement légitimes. Clairement, le monde du travail change rapidement, particulièrement en ce qui concerne la 'flexibilisation' de l'emploi et le phénomène du 'patron virtuel'. (5) Si les syndicats sont incapables de moderniser leurs propres méthodes de recrutement, de mobilisation et la manière dont ils articulent leurs demandes, les droits de tous les travailleurs courent effectivement le risque de subir une érosion encore plus forte. Au contraire, la Banque Mondiale elle-même a démontré que la présence de syndicats forts et effectifs était non seulement un facteur d'amélioration des conditions des travailleurs syndiqués mais servait aussi à améliorer la performance économique d'ensemble ainsi que la stabilité sociale d'un pays. (6)

Les articles dans cette section se concentrent principalement sur les femmes qui travaillent dans l'économie informelle et semi informelle et dans l'industrie des *maquilas*. **Ruth Pearson** donne un compte-rendu de la recherche en action qui a contribué à dresser une carte de la gamme énorme des types de travaux qui se font à domicile et dans lesquels les femmes prédominent. Cette recherche a également exploré quelles pourraient être les opportunités pour établir des organisations durables regroupant les travailleurs à domicile au niveau national et international. Réussir à tracer la chaîne de production qui lie de manière invisible des femmes dans différentes parties de l'industrie est en partie la clé de ce type d'organisation. **Marina Prieto** et **Carolina Quinteros** examinent la croissance exponentielle de l'industrie de *maquila* en Amérique Centrale depuis l'arrêt des guerres qui ont dévasté l'économie de la région tout au long des années 1980. En se concentrant sur le Honduras et le Nicaragua, elles ont souligné les tensions entre les syndicats traditionnels basés dans l'industrie et le nouveau prolétariat, intégré principalement par des femmes jeunes, qui pour la plupart sont des mères célibataires ou des femmes qui ont la charge d'une famille. Les anciennes méthodes d'organisation sont non seulement inadéquates dans le cadre des *maquilas* (dans lesquelles les employeurs ont la réputation d'extirper toute velléité syndicale), mais aussi inadaptées aux priorités de cette force de travail principalement féminine. Les organisations de femmes qui se concentrent sur le droit du travail et ont établi des liens avec les mouvements internationaux anti-sweatshop ont, au contraire, eu un succès plus important ; mais leurs relations avec les syndicats locaux ne se sont pas développées. **Angela Hale** de Women Working Worldwide montre comment les syndicats et les ONG se

retrouvent fréquemment autour de la même table dans leur désir d'améliorer les conditions de travail de la production mondiale et des chaînes de fourniture. Elle argumente que, même si ces deux types d'organisations ont des manières différentes de travailler, elles ont tout de même prouvé qu'elles étaient capables de collaborer ; et que s'appuyer sur cette collaboration pour la développer constitue un véritable potentiel pour créer ce qu'elle appelle de nouvelles formes d'internationalisme du travail.

### *Codes de conduite sur les lieux de travail*

Promouvoir des codes de conduite sur les lieux de travail a été une des manières principales pour les ONG de s'impliquer dans les questions de travail dans les dernières années, soit à partir d'une perspective basée sur la défense des droits ou sous la forme d'un objectif de campagne autour duquel il convenait de mobiliser le soutien du public. Il existe un appel moral et éducatif très fort dans l'argument selon lequel les consommateurs ont une part de responsabilité en ce qui concerne les mauvaises conditions de travail dans lesquelles sont fabriqués les biens qu'ils consomment ; peu de consommateurs se sentiraient à l'aise en sachant qu'ils portent des vêtements produits par des esclaves ou des travailleurs asservis, ou qu'ils mangent des légumes hors de saison produits par des gens qui ne gagnent pas suffisamment pour nourrir leurs enfants adéquatement. Il y a quelque chose d'obscène dans le fait que des enfants soient privés de leurs droits de jouer et de se distraire parce qu'ils sont employés dans des usines qui fabriquent du matériel de sport. Se concentrer sur des cas extrêmes d'exploitation, ou sur des cas dans lesquels il y a un lien évident entre le choix du consommateur et l'oppression d'autres êtres humains, peut offrir aux ONG une priorité de campagne classique : un problème avec lequel s'identifier, un 'méchant' contre qui se mobiliser et une solution tangible sous la forme d'un code de conduite.

Mais dans la réalité ni les faits ni la solution ne sont aussi simples. Les critiques des codes de conduite sont nombreuses et vont de l'argument selon lequel ils ne sont que cosmétiques, conçus pour être vus par le public alors que le business se poursuit comme à l'habitude (Utting 2000), à la crainte qu'ils ne servent qu'à éloigner l'attention du besoin de solutions structurelles, c'est-à-dire de lois fortes et d'une application effective des dispositions sociales. Les ONG sont également accusées d'avoir un engagement de courte durée et d'être peut-être trop préoccupées de leur propre profil, alors que les syndicats sont nécessairement là sur la durée et pour faire un travail moins visible. La critique, peut-être la plus grave, est que l'établissement et le contrôle des codes de conduite, a permis à certaines occasions à des ONG et à des dirigeants d'entreprise de trouver des solutions bilatérales, permettant ainsi à la compagnie d'éviter d'avoir à négocier avec les employés et leurs représentants - une critique que les ONG réfutent en argumentant qu'elles se concentrent sur les industries dans lesquelles les syndicats sont faibles ou simplement non existants.

**Rainer Braun** et **Judy Gearhart** s'attaquent à ces tensions de manière tout à fait directe. Ils considèrent les questions sous-jacentes comme un problème de différence d'approche des syndicats et des ONG face au pouvoir politique. Les syndicats cherchent à obtenir le pouvoir et opèrent à l'intérieur d'un contexte de négociations et de compromis alors que les ONG doivent rester des outsiders politiques si elles veulent garder leur rôle de chien de garde. Il est possible d'obtenir des succès à court terme, mais ils ne pourront perdurer sur le long terme qu'à travers l'auto représentation de ceux qui sont directement concernés, dans ce cas les travailleurs. En d'autres termes, le test décisif consiste à savoir si l'activité des ONG favorise ou empêche cet objectif à long terme. **Ronnie D. Lischutz** maintient de manière similaire que 'les effets de débordement' sur la société en général du pays d'accueil sont en dernier ressort plus importants que l'adoption des codes en soi. Selon lui, l'objectif réel est d'améliorer les conditions légales, politiques et sociales des travailleurs plutôt que de chercher à modifier le comportement institutionnel à travers une pression des consommateurs. **Lance Compa** a écrit

de manière très complète sur ces sujets et sur des sujets affines, et nous sommes ravis de reproduire un article qui a été publié pour la première fois dans le journal de International Centre for Trade Union Rights (ICTUR) le journal *International Union Rights*. Il reconnaît que les syndicats et les ONG ont en commun le désir de mettre fin au comportement abusif des compagnies et de contrôler le pouvoir de l'entreprise dans l'économie mondiale. Il reconnaît également les tensions bien réelles qui existent entre syndicats et ONG, à la fois sur des questions de tactique et sur leur manière d'appréhender la justice sociale dans le cadre de l'économie mondiale. Cependant, syndicats et ONG ont bien plus en commun qu'ils n'ont avec les entreprises, les gouvernements ou avec l'agenda néo-libéral qui considère la liberté du commerce comme un moyen pour élever les normes du travail. Dans les cas où les ONG sont capables d'agir rapidement, et étant donné la faible présence des syndicats dans les lignes d'assemblage mondialisée, les codes de conduite peuvent s'avérer un avantage précieux. **Neil Kearney** et **Judy Gearhart** examinent également comment les codes de conduite sur le lieu de travail peuvent aider les travailleurs à s'organiser, particulièrement dans des situations où les syndicats sont réprimés. Ils se concentrent principalement sur un projet collaboratif entre International Textile, Garment and Leather Workers' Federation et Social Accountability International, dont l'objectif est d'aider les travailleurs à comprendre comment utiliser les codes à leur profit en s'appuyant sur les stratégies institutionnelles et éducatives existantes.

#### *Etudes de cas*

Cette section rapproche une série contrastée d'études de cas provenant du monde entier. Certaines sont une illustration de la collaboration entre les deux secteurs alors que d'autres montrent les syndicats et les ONG en train de courir sur des voix pratiquement parallèles ; et toutes révèlent l'importance cruciale d'un cadre de travail légal et social plus large permettant de réguler les activités des deux secteurs ainsi que le contexte politique de manière plus générale. **E. Remi Aiyede** examine le rôle des ONG de défense des droits humains dans la démocratisation du Nigeria, en soulignant leur alliance avec les syndicats (qui ont été eux-mêmes la cible de la répression du gouvernement) pour contribuer à construire un consensus plus large en faveur d'un changement à l'intérieur de la société civile. **Jane Lethbridge** donne deux exemples détaillés de collaboration entre ONG et syndicats sur des questions liées au secteur de la santé : opposition conjointe à la privatisation du service de santé en Malaisie et soutien conjoint des politiques et plans d'action sur le VIH/Sida en Afrique du Sud. **Jonathan Ellis** écrit à propos d'une campagne menée en GB pour défendre les droits des demandeurs d'asile, qui a rassemblé une alliance unique (et parfois malaisée) entre Oxfam GB, Refugee Council et Transport and General Workers' Union (T&GWU) : la campagne a été un succès en ce qui concerne les résultats immédiats, et même si elle n'a pas réussi à lancer les fondements d'une collaboration à plus long terme, toutes les parties concernées ont beaucoup appris sur l'importance du compromis dans l'intérêt de la construction de l'alliance. **Elaheh Rostami Povey** compare le rôle des syndicats et des ONG de femmes en Iran, où il n'y a eu jusqu'ici que peu de fertilisation croisée entre ces deux secteurs. Elle argumente que les ONG de femmes pourraient avoir beaucoup à offrir au mouvement ouvrier en ce qui concerne une sensibilité accrue face aux problèmes d'égalité des sexes et aux besoins spécifiques des femmes travailleurs, alors que les ONG pourraient aussi trouver un avantage dans le fait de placer leur travail basé autour d'un projet dans le cadre plus large d'un changement structurel. **Satendra Prasad** et **Darryn Snell** se tournent vers la situation troublée des syndicats dans trois pays du Sud Pacifique : la Papouasie-Nouvelle-Guinée, Fidji et les Iles Salomon. Cette région a subi des troubles politiques et économiques significatifs au cours des années passées, et les syndicats ont dû faire face au défi constitué, d'une part par la poursuite de la défense d'un agenda en faveur d'une justice sociale au sens large, et d'autre part par la nécessité de servir les intérêts immédiats de leurs membres.

Cette question pourrait être considérée sous de nombreux autres angles, et cette collection de textes ne prétend en aucun cas être exhaustive. Il ne s'agit pas non plus du dernier mot sur le sujet. Cependant, nous espérons que ces articles vont contribuer à une meilleure compréhension entre les différents secteurs et les différents types d'organisations représentées ici – des syndicats aux ONG de développement, des organisations ouvrières ou de défense des droits humains aux réseaux de travailleurs à domicile, des activistes érudits aux organisateurs syndicaux. Nous espérons également que les syndicats et les ONG de développement vont peut-être apprendre en se voyant à travers les yeux les uns des autres, et pouvoir ainsi 'sortir des sentiers battus' de leurs propres hypothèses, de leur propre image et de leurs perspectives, et que tous réussiront à réfléchir sur la manière dont ils se perçoivent mutuellement et sont perçus par les observateurs extérieurs. Le respect mutuel dépend de la faculté de reconnaître et d'accepter la différence plutôt que de tenter d'imposer l'uniformité, et une collaboration réelle n'est possible que sur la base d'un tel respect. Inversement, et comme le démontrent plusieurs de nos collaborateurs, un comportement qui est perçu comme se démarquant parmi les organisations de la société civile progressiste jouera en faveur des forces qui ont montré si peu de considération pour les droits des travailleurs et tant d'indifférence envers l'objectif de justice sociale et économique pour tous. Les enjeux ne pourraient être plus élevés !

*Deborah Eade*  
Oxfam GB

### Notes

1 *Development in Practice* 14(1&2), publié en février 2004.

2 Le site de la Banque Mondiale sur les ONG estime, par exemple, qu'il y a 'entre 6000 et 30 000 ONG nationales dans les pays en développement' ; et que 'plus de 15% du total de l'aide au développement à l'étranger est acheminé par l'intermédiaire d'ONG' (consulté le 12 décembre 2001). La liste des ONG qui ont un statut consultatif à l'ECOSOC courent sur 60 pages avec environ 40 organisations par page – cela fait une ONG par jour pendant six ans et demi ou alternativement environ une ONG par minute pour une journée entière de 24 heures. Et il ne s'agit évidemment que du sommet de l'iceberg.

3 L'Article 23 déclare '(1) Tout le monde a le droit de travailler, de choisir librement son emploi, de bénéficier de conditions de travail justes et favorables et d'être protégé contre le chômage. (2), Tout le monde, sans discrimination, a droit à un salaire égal pour un travail égal. (3) Toute personne qui travaille a droit à une rémunération juste et favorable garantissant pour elle-même et sa famille une existence digne et humaine, et supplémentée, si nécessaire, par d'autres moyens de protection sociale. (4) Tout personne a le droit de former ou de s'affilier à un syndicat pour la protection de ses intérêts'.

4 Les normes fondamentales du travail sont (1) le droit de s'organiser et de s'engager dans une négociation collective, (2) le droit à l'égalité face au travail, (3) l'abolition du travail des enfants, et (4) l'abolition du travail forcé. Ces droits jouent le rôle de 'droits habilitants' dans la mesure où ils créent des conditions qui permettent l'accès à d'autres droits importants des travailleurs. Les syndicats ont fait pression pour que les normes fondamentales du travail soient reconnues comme des directives internationalement acceptées caractérisant un environnement de travail civilisé, digne et durable quelque soit la nature du développement national.

5 Suivre les fusions de compagnies et découvrir à qui appartient réellement quoi est un point central d'intérêt pour des organisations de consommateurs comme Clean Clothes Campaign et Labour Behind the Label. Une compagnie est souvent propriétaire de toute une gamme de produits qui sont commercialisés sous différents noms de marque. Un consommateur peut décider de boycotter un produit, mais ne pas savoir que la marque rivale 'propre' appartient dans les faits à la même compagnie. De la même manière, l'approvisionnement transnational

signifie que les travailleurs ignorent parfois pour qui ils travaillent réellement en dernière instance.

6 Un rapport sorti en février 2003 (Banque Mondiale 2003), basé sur l'examen de plus de 1000 études sur les effets des syndicats et des négociations collectives, a démontré que d'une manière similaire, dans les pays industrialisés et dans les pays en développement, les travailleurs syndiqués gagnent plus, font moins d'heures, reçoivent plus de formation et en moyenne gardent leur emploi plus longtemps que leurs homologues non syndiqués. Bien plus, le différentiel au niveau des salaires entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés, entre les hommes et les femmes, est moins important dans un contexte syndical. Le message est clair, se syndiquer est bon pour les travailleurs, et aussi bon pour l'économie – quelque chose que les syndicats n'ont cessé d'argumenter depuis leur création il y a plus d'un siècle!

### Références

**Bullard, Nicola** (2000) 'The world's workers need solidarity, not sanctions' [Les travailleurs du monde ont besoin de solidarité, pas de sanctions], *Development*, 43(2):31-35.

**Marshall, Judith** (1997) 'Globalization from Below: The Trade Union Connections' [La Mondialisation depuis le Bas: les Connexions Syndicales] dans Shirley Walters (ed.), *Globalization, Adult Education and Training: Impacts and Issues*, London: Zed Books.

**Utting, Peter** (200) *Business Responsibility for Sustainable Development* [La Responsabilité de l'Entreprise envers un Développement Durable], Occasional Paper 2, Genève 2000, Genève: UNRISD.

**Banque Mondiale** (2003) *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment* [Syndicats et Négociations Collectives: Effets Economiques dans un Environnement Mondialisé], disponible sur: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) (consulté le 29 août 2003).