

Session de perfectionnement du Bureau de la FTQ
Lac-à-l'Eau-Claire, Québec, 8 – 13 janvier 2001

L'ordre du jour syndical face à la mondialisation

Par Dan Gallin, Global Labour Institute, Genève

Introduction

Le principal défi de la mondialisation au mouvement ouvrier, c'est au niveau de son propre internationalisme qu'il se situe. Il met le mouvement ouvrier au pied du mur: nous avons toujours pensé être un mouvement international, nous nous croyions internationalistes et voilà que nous nous apercevons que ce que nous appelions « internationalisme » est absolument insuffisant pour faire face à l'internationalisation du capital, et ceci à tous les niveaux : des conceptions autant que des structures. En réalité, le mouvement international reste à faire. Voilà la tâche qui nous attend. Comment faire? Ouvrons une discussion sur quelques pistes et cherchons les points de levier sur lesquels nous devons peser. Mais auparavant, essayons de cerner le problème de plus près.

Définitions

Dans toute discussion sur la mondialisation – ou globalisation : il y a une petite nuance entre les deux termes, mais elle n'est pas importante – il est facile de confondre cause et effet, par exemple dans les discussions si l'on est « pour » ou « contre » la mondialisation.

La mondialisation est au départ un processus de transformation de la vie économique à la suite de l'introduction de technologies nouvelles, fondées sur l'informatisation, essentiellement dans le domaine des communications et des transports. Dans ce sens, la mondialisation est une réalité incontournable et irréversible, au même titre que la

révolution industrielle qui a suivi l'invention de la machine à vapeur ou du moteur à explosion.

Comme toutes les grandes transformations, la mondialisation fondée sur l'informatisation entraîne des conséquences sociales, politiques et culturelles. Là, il n'y a rien qui soit incontournable et irréversible : elles sont ou bien le résultat de processus qui ne sont maîtrisés par personne mais pas forcément inévitables, ou bien le résultat d'un rapport de force social. Ceux qui déclarent « s'opposer à la mondialisation », pensent en réalité à ces conséquences, qui sont dans la plupart des cas contraires à nos intérêts et à notre vision de la société, parce qu'elles sont le plus souvent contrôlées par nos adversaires. Mais là, la vraie question est celle de savoir comment s'organise le rapport de force entre les intérêts représentés dans cette nouvelle société globale. Il s'agit donc d'un processus politique, dont le résultat dépend de la volonté et de la capacité des acteurs sociaux : en premier lieu, le capital et le mouvement ouvrier.

Il est important de tenir ces distinctions à l'esprit pour deux raisons : d'abord, parce que nous pouvons et devons concevoir un modèle de mondialisation conforme aux intérêts des travailleurs et, plus généralement, des peuples. Donc, la mondialisation n'est pas un phénomène auquel nous devons nous opposer, mais que nous devons nous approprier. C'est cela l'enjeu de notre lutte internationale. Ensuite, parce que les mêmes outils qui ont servi à la mondialisation du capital peuvent et doivent servir à notre propre mondialisation, à l'internationalisation du mouvement ouvrier. Le courrier électronique, la télécopie, les transports aériens bon marché, l'internet, créent, pour la première fois dans l'histoire, la possibilité matérielle d'une véritable Internationale des travailleurs et surtout, comme nous allons le voir, des travailleuses.

Les conséquences sociales et politiques de la mondialisation

Les effets de la mondialisation sur l'économie et sur la société sont désormais suffisamment connus pour nous dispenser ici d'une analyse détaillée.

Je voudrais néanmoins insister sur trois facteurs qui nous concernent particulièrement parce qu'ils sont au centre du déplacement des rapports de force sociaux et politiques en notre défaveur. Il s'agit de l'essor des sociétés transnationales, du rôle de l'État et de la formation d'un marché global du travail.

Les sociétés transnationales (STN) sont le principal moteur et en même temps les principaux bénéficiaires des transformations technologiques qui sous-tendent la mondialisation. Nous avons vu qu'elles sont environ 63,000 et, avec leurs 690,000 filiales, elles représentent un quart du PIB mondial et un tiers des exportations mondiales. Sur les 100 plus grandes économies du monde, 51 sont des STN et 49 des États, si l'on compare le chiffre d'affaires des STN avec le PNB des États.

Nous avons aussi vu que la concentration du capital transnational, qui se poursuit, aboutit à un contrôle de secteurs économiques clés par un petit nombre de STN (télécommunications, pesticides, ordinateurs, produits pharmaceutiques). On pourrait y ajouter le pétrole, l'alimentation, le commerce de détail, le commerce des matières premières, la banque, les assurances.

Leur pouvoir politique est à la mesure de leur pouvoir économique : par exemple aux États-Unis, selon une étude récente, les 82 STN qui figurent dans les 200 plus grandes du monde ont contribué plus de 33 millions de dollars aux campagnes électorales de l'année dernière, ce qui représente quinze fois plus que les contributions syndicales. La même étude montre que dans le 94 pourcent des cas, c'est le candidat disposant du plus grand budget qui a gagné. D'ailleurs, l'influence politique du « big business » n'a jamais été aussi évidente que dans la nouvelle administration Bush. Des études comparables dans d'autres pays conduiraient sans doute aux mêmes résultats.

C'est surtout la nouvelle mobilité du capital qui explique le pouvoir politique des STN. Elle leur a permis d'imposer un nouveau rôle à l'État. C'est cette mobilité qui a permis au capital transnational de se soustraire aux contrôles exercés sur lui dans le cadre de l'État national, donc aux contraintes qui lui avaient été imposées par la société à une époque où l'État national était une réalité

incontournable, et où son rôle principal était de garantir le bien public fondé sur un compromis social. Désormais, l'État se trouve en position de faiblesse vis-à-vis du capital transnational, qui peut lui imposer ses conditions, par un chantage à l'investissement ou à la fiscalité.

Si les économistes libéraux – l'école de Chicago – ont cessé d'être une obscure secte académique pour devenir les maîtres à penser du monde, ce n'est pas parce que leurs idées sont devenues meilleures au fil des années, mais parce que les rapports de force politiques et sociaux ont changé dans les sociétés industrielles modernes et sur le plan mondial.

Pour nous, cela veut dire que nous ne pouvons plus compter sur l'État pour nous protéger. L'alternative à l'État, c'est d'organiser notre propre force sur le plan international. Pour des raisons politiques autant que pour des raisons syndicales, nous devons nous organiser beaucoup mieux que par le passé au niveau des STN.

Voyons maintenant ce qui se passe sur le marché du travail. Il y a désormais un marché global du travail : cela veut dire qu'à cause de la fluidité des communications et de la mobilité du capital les travailleurs de tous les pays sont désormais en concurrence, dans tous les domaines de la production et des services, avec des écarts de salaire énormes. Là aussi les STN sont en mesure d'exercer un chantage à l'investissement, sur les États mais aussi sur les syndicats.

Mais il y a plus : il y a non seulement les délocalisations, il y a aussi la restructuration des processus de production. Les entreprises « dégraissent », c'est à dire qu'elles conservent un noyau de travailleurs hautement qualifiés et de techniciens, et qu'elle sous-traitent la plus grande partie possible de la production à d'autres qui sous-traitent à leur tour, pour aboutir finalement au travail à domicile.

L'entreprise moderne est la coordinatrice d'opérations de sous-traitance en cascade qui ne font pas partie de sa structure mais sont néanmoins entièrement dépendantes d'elle, et qui peuvent se trouver n'importe où dans le monde, avec des conditions de travail et de

salaires qui se dégradent au fur et à mesure que l'on s'éloigne du centre vers la périphérie de la sous-traitance.

Le marché mondial du travail globalement intégré est donc un marché de travail où l'emploi salarié régulier est en régression et où le secteur informel est en croissance : il représente déjà la majorité de la classe ouvrière mondiale.

Un autre point à retenir sur le marché mondial du travail : c'est un marché du travail qui se féminise au fur et à mesure qu'il devient plus informel et précaire. La grande majorité des travailleurs à domicile, par exemple, sont en fait des travailleuses et les femmes prédominent dans les emplois précaires, à temps partiel, etc. caractéristiques de la « nouvelle économie ».

Finalement, il faut retenir que les principaux pays qui fournissent la main d'œuvre la meilleure marché du monde sont des dictatures. La Chine qui, comme nous l'avons vu, draine le quart des investissements directs étrangers (IDE) dans le monde, est une dictature policière où les syndicats officiels font partie des rouages de l'État et où toutes les tentatives de constituer des syndicats indépendants sont sévèrement réprimées. Il en est de même du Vietnam, où se trouve entre autres une des principales usines des chaussures de sports Nike, alors que l'Indonésie, autre grand pôle d'attraction des IDE, sort à peine de plus de trente ans de dictature militaire. On pourrait multiplier les exemples. En d'autres termes, le « marché global du travail » n'est pas du tout un « marché » au sens classique du terme, régi par des lois économiques. Il est régi par des lois politiques, par l'intervention de l'État la plus lourde imaginable sous forme de répression policière et militaire et c'est cette répression qui en définitive fait tenir le système en place.

Ne soyons pas surpris que cette intervention de l'État ne suscite pas l'opprobre des économistes neo-libéraux, qui ne cessent de prêcher le « moins d'État » ce qui ne les a pas empêchés de fournir, en son temps, les cadres de l'équipe gouvernementale de la dictature de Pinochet au Chili. Retenons de toute façon que la syndicalisation des travailleurs du marché global du travail implique très souvent une lutte pour les droits élémentaires de la personne, en commençant par le droit à la vie.

L'opposition syndicale

Si nous considérons les outils dont nous disposons pour faire face au capital transnational, nous sommes obligés de constater sa faiblesse. Les confédérations syndicales internationales existent : il s'agit notamment de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération européenne des syndicats (CES). Pour des raisons diverses qui tiennent à leur histoire, elles ont été incapables jusqu'ici de mener une action cohérente et efficace pour reconquérir le terrain perdu les vingt dernières années.

La raison fondamentale est le fait qu'elles sont composées d'organisations nationales qui, dans la plupart des cas, n'arrivent pas à dépasser le cadre national dans leur pensée et dans leur action.

Constatons tout de même que la CISL mène une action efficace dans deux domaines : celui de la défense des droits syndicaux et des droits démocratiques, et celui de l'égalité. Il s'agit de domaines qui ne donnent pratiquement pas lieu à des controverses dans le mouvement syndical, où on peut donc avancer sans risques. Le problème politique de la CISL est ailleurs, dans le domaine macroéconomique, où elle n'a pas été capable jusqu'ici de travailler sur la proposition d'une alternative au système mondial dominé par le capital transnational.

En ce qui concerne la CES, ce qu'il faut surtout retenir, ce sont ses liens étroits avec l'UE, qui fait à la fois sa force et sa faiblesse : sa force, dans la mesure où l'UE lui donne les moyens de son action et un cadre politique qui la légitime ; sa faiblesse parce qu'en même temps elle lui fixe ses limites et lui impose une idéologie de « partenariat social ». Or, le comportement du patronat nous démontre chaque jour que nous n'avons pas de « partenaires sociaux ». Nous avons tout au plus des interlocuteurs sociaux, ce qui n'est pas la même chose. Les paramètres de l'action de la CES sont celles d'un lobby législatif dans le cadre de l'UE et du « dialogue social » avec les organisations patronales européennes, un domaine au certains accords-cadres généraux ont pu être conclus.

Même les Secrétariats professionnels internationaux (SPI), c'est à dire les internationales des secteurs industriels ou économiques, qui sont pourtant en première ligne dans la lutte contre le capital transnational et qui, dans ce contexte, ont mené les actions syndicales internationales les plus efficaces qui ont valeur d'exemple, mais qui sont restées, hélas, des exemples, subissent les mêmes contraintes. Ils sont aussi des organisations composées de fédérations nationales qui ont de la peine à réfléchir et à agir internationalement.

Notons en passant que l'Organisation internationale du Travail ne saurait être un substitut pour l'action syndicale internationale. L'OIT est une institution de gouvernements, certes avec une structure tripartite qui implique un rôle institutionnel pour le mouvement syndical. L'OIT peut ainsi appuyer le mouvement syndical dans le domaine de la documentation, de la recherche et de la défense des droits syndicaux, mais ce n'est pas dans ce cadre que des rapports de force se créent : l'OIT ne peut que refléter les rapports de force qui se créent ailleurs, sur le terrain, et en dehors d'elle.

Le véritable mouvement syndical, dont nous avons besoin et que nous méritons, reste à faire.

L'ordre du jour politique

La dépolitisation du mouvement syndical pendant les années des vaches grasses d'après-guerre – les « trente glorieuses » lui a été funeste : elle a créé des cadres routiniers plus aptes à administrer des acquis que de mener des luttes et d'organiser, et surtout de tenir compte de l'imprévu, et elle a créé une base habituée à la passivité.

Il faut donc repolitiser, mais cela ne veut pas dire de continuer ou de rétablir des relations de dépendance vis-à-vis de partis politiques. Les relations du mouvement syndical avec les partis politiques, y compris ses alliés traditionnels, sont devenues difficiles, dans la mesure où ces partis, une fois au pouvoir, se sentent obligés de suivre pour l'essentiel les mêmes politiques néo-libérales que les partis conservateurs. Néanmoins, le mouvement syndical a besoin d'une dimension politique, mais son programme politique devra être

élaboré et appliqué en toute indépendance. Il devra être fondé sur les besoins de ses membres et devra comprendre un projet de société dans lequel la majorité de la population puisse se reconnaître.

Il nous faut une analyse sérieuse de l'économie capitaliste actuelle et de ses principales institutions internationales : l'Organisation Mondiale du Commerce, le Fonds Monétaire International, la Banque Mondiale, l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique, l'Union Européenne et les traités de commerce régionaux. Les ressources pour le faire existent : un certain nombre d'instituts de recherche, de départements universitaires et d'Organisations non-gouvernementales (ONG) se livrent à ce travail dans une optique proche du mouvement syndical, et il suffit de créer des liens et des relations de travail.

C'est à partir de telles analyses que nous pourrions formuler des propositions pour la réforme des institutions internationales, plutôt que d'accepter le cadre général de leur politique comme une donnée immuable à laquelle nous ne pouvons qu'apporter quelques retouches sociales. Notre tâche est de montrer ce que pourrait être un ordre mondial alternatif, pas comment nous soumettre aux moindres frais à celui qui nous opprime.

Nous devons passer à l'offensive dans la défense de nos valeurs et de notre conception de la société en montrant que le capitalisme, tel qu'il existe dans la réalité, n'a aucun rapport avec le modèle théorique néo-libéral. Le « marché libre » est une fiction de propagande. Le capitalisme moderne est en fait un système hautement réglementé, régi par un tissu complexe d'arrangements formels et informels entre entreprises et entre elles et diverses instances gouvernementales qui déterminent les parts de marché, la nature des relations commerciales, les conditions du crédit et divers facteurs de production y compris, dans une grande mesure, les coûts du travail.

En d'autres termes, le système est régi par des décisions politiques conscientes prises par des entités privées et publiques, c'est à dire par ceux qui ont le pouvoir de les prendre et de les faire appliquer. Il évolue selon des rapports de force variables entre des acteurs sociaux organisés constamment confrontés les uns aux autres. La

doctrine néo-libérale, qui postule la toute-puissance du marché laissé à lui-même, est une fiction idéologique déterministe sans rapport avec le monde réel. Sa fonction est polémique et démagogique : mettre l'adversaire sur la défensive, semer la confusion dans l'opinion, occulter la réalité et de faire croire aux citoyens que toutes les questions importantes pour eux sont hors de portée de leur pouvoir de décision.

La reconquête de l'opinion publique et la réinsertion du mouvement syndical au centre de la société, d'où il a été marginalisé, passe par une politique d'alliances avec d'autres acteurs sociaux, notamment les nouveaux mouvements sociaux des femmes, des droits de la personne, de la défense de l'environnement. L'importance des manifestations de Seattle et de celles qui ont suivi, c'est dans la démonstration puissante de la profondeur, de la variété et de la force potentielle de la résistance populaire à l'échelle mondiale à la domination du capital transnational qu'il faut la voir.

Finalement, nous devons nous internationaliser dans notre conception du monde. Les catégories auxquelles nous avons été habitués ont perdu leur sens. Par exemple, il n'y a plus de « Tiers Monde », ou plutôt, le « Tiers Monde » est maintenant partout, y compris chez nous, dans les pays industrialisés : le « Sud » est dans le « Nord » et vice-versa : toutes les régions du monde ont leurs centres et leurs périphéries. La mondialisation, c'est aussi cela, et cela pose de nouveaux problèmes pour la politique de solidarité et d'entraide du mouvement syndical. Cette politique devrait être beaucoup plus ciblée en fonction des priorités stratégiques globales du mouvement. Elle doit avoir pour but prioritaire de renforcer les structures internationales partout plutôt que « d'aider les pauvres ». Le point de levier, c'est la question du pouvoir, pas l'humanitaire.

L'ordre du jour syndical

Nous avons déjà retenu que nous devons nous organiser d'une façon beaucoup plus efficace au niveau des STN. Là, un travail significatif a déjà été accompli par les SPI, à des degrés variables selon les secteurs et les entreprises. Ce travail devra être renforcé, rendu plus cohérent et étendu au moins aux principales 200 STN.

Les 75 millions de travailleurs employés directement par les STN ne représentent qu'une minorité du total des travailleurs salariés dans le monde, mais c'est une minorité stratégiquement déterminante pour changer les rapports de force sur le plan mondial.

L'époque du syndicalisme local est révolue et nous devons trouver le moyen de régler sur une échelle plus large, qui doit en fait être l'échelle mondiale. Pour cela, il est vrai qu'il n'existe pas de cadre législatif, mais nous n'en avons pas besoin : nous pouvons construire des nouvelles relations sociales internationales à partir d'accords internationaux avec les STN. De tels accords existent déjà, notamment dans l'alimentation; il est possible de bâtir sur ces acquis.

Dans l'UE, l'événement le plus significatif et potentiellement le plus positif a été l'adoption en 1994 de la directive (une loi-cadre qui doit être ensuite traduite dans la législation de chaque pays membre) sur les Conseils d'entreprise européens (CEE). Bien que très éloignée du projet initial qui aurait donné un rôle officiel aux syndicats, elle a le mérite de rendre obligatoires des réunions, au moins annuelles, de représentants de travailleurs de toutes les succursales de la plupart des STN en Europe. A partir de là, il y a deux enjeux : l'enjeu syndical et l'enjeu géographique. L'enjeu syndical est d'assurer le contrôle syndical sur les CEE pour empêcher qu'ils deviennent une alternative aux syndicats et, dans le pire des cas, une courroie de transmission patronale. L'enjeu géographique, c'est de les élargir aux pays non-membres de l'Union, et autant que possible aux pays en dehors de l'Europe, pour que le Conseil d'entreprise englobe toutes les opérations d'une STN donnée où qu'ils soient, c'est à dire en faire des Conseils mondiaux. Cela a pu se faire dans certains cas, malheureusement trop rares.

Pour organiser les STN, les nouveaux moyens de communication nous donnent de nouvelles possibilités. Par exemple, l'organisation faîtière des institutions de formation du mouvement ouvrier, la Fédération internationale des associations d'éducation des travailleurs (FIAET), a développé des cercles d'études internationaux, c'est à dire des cercles d'étude dans différents pays qui sont reliés par l'internet et qui peuvent ainsi discuter du même sujet en même temps entre eux. Ces cercles d'étude peuvent très bien être des sections locales syndicales d'une même STN, et le sujet de la

discussion peut très bien être l'entreprise. Une fois le cycle terminé, ce qui reste est un réseau de militants qui se connaissent, qui savent comment communiquer les uns avec les autres et qui sont donc en mesure d'agir ensemble. Cela ne remplace pas forcément les réunions, mais cela aide à les préparer en maintenant la continuité des communications et à les rendre plus utiles.

Un autre domaine prioritaire doit être la défense des droits syndicaux en tant que droits humains fondamentaux (comme le reconnaît d'ailleurs la Déclaration universelle des droits de l'homme). Il s'agit des droits codifiés dans les conventions de base de l'OIT, notamment le droit d'association et le droit à la négociation collective. Une autre organisation internationale du mouvement ouvrier, SOLIDAR (l'ancienne Entraide ouvrière internationale, c'est à dire l'organisation faîtière des organismes de solidarité et d'aide sociale) mène actuellement campagne sur les droits syndicaux, de concert avec la CISL, une campagne qui peut être soutenue et amplifiée

Un droit peu reconnu mais essentiel est celui de mener des grèves de solidarité, en particulier sur le plan international. Le droit de grève est généralement reconnu, du moins en théorie, comme un droit fondamental. Cependant, la grève de solidarité internationale, et souvent la grève de solidarité tout court, est criminalisée dans la plupart des pays industrialisés, alors que c'est justement de ce droit dont nous avons le plus besoin dans une économie mondiale globalisée. Une organisation basée en Angleterre, le International Committee for Trade Union Rights (ICTUR), mène campagne sur les droits syndicaux y compris celui-ci. Cette campagne devrait également être soutenue et amplifiée.

Dans le domaine des droits syndicaux, il est également nécessaire de remettre sur le tapis la question de la démocratie dans l'entreprise. Alors que la démocratie comme forme de société et comme pratique de convivance sociale est universellement reconnue, au moins en théorie et dans les sociétés industrialisées, il est considéré comme normal qu'elle s'arrête aux portes des entreprises, à l'intérieur desquelles les règles démocratiques n'ont plus cours. L'autoritarisme qui est de règle dans les entreprises n'est pas seulement moralement inacceptable, mais il représente une menace pour la démocratie dans l'ensemble de la société. Mais la question de

la démocratie dans l'entreprise exige aussi une réflexion et action sur la démocratie à l'intérieur du syndicat, et du mouvement syndical. Pour démocratiser l'entreprise et la société, il nous faut nous démocratiser davantage nous-mêmes, devenir une vraie école de la démocratie.

L'ordre du jour d'organisation

Notre arme, c'est l'organisation. Les autres ont l'argent ; nous avons l'organisation, c'est ce que nous sommes censés savoir faire. Or, au niveau mondial, un 13 pourcent des travailleurs salariés est syndiqué; si l'on tient compte du secteur informel, ce taux d'organisation tombe beaucoup plus bas, à moins de la moitié.

On ne saurait surestimer l'importance du secteur informel. On en parle souvent en termes de « travail atypique ». En réalité, c'est de plus en plus l'emploi salarié, régulier et permanent qui devient « atypique ». Le secteur informel est complexe et multiforme, et comprend des situations aussi diverses que celle du travailleur (souvent une travailleuse) qui travaille sur son ordinateur à domicile pour différents employeurs, de la travailleuse qui coud des vêtements à domicile pour des sous-traitants de grandes marques à la mode, du cireur de chaussures dans la rue. Il s'agit en fait de toutes les formes de travail non-réglées. Cela nous pose la question : qu'est-ce qu'un « travailleur »? Est-ce seulement le travailleur salarié? Ou est-ce toute personne qui travaille, et qui n'a pas un pouvoir décisionnaire sur d'autres? Et est-ce que notre responsabilité se limite aux travailleurs salariés?

Une autre question qui se pose à propos du secteur informel, mais pas seulement là, c'est la féminisation du travail, qui implique la nécessité de la féminisation du mouvement syndical. Si nous voulons rester représentatifs de l'ensemble des travailleurs, notre mouvement doit devenir plus accueillant pour les femmes, par des mesures simples qui le rendent plus accessible aux femmes (horaires des réunions plus adaptés à leur situation, crèches disponibles dans les réunions, etc.) mais aussi en changeant notre culture d'organisation, notre style de travail. La question de la féminisation du syndicalisme est d'ailleurs liée à celle de sa démocratisation.

Il n'est pas possible de concevoir un changement sérieux et durable des rapports de forces sociaux et politiques à l'échelle mondiale si nous n'arrivons pas à organiser le secteur informel. Or, j'entends souvent que la priorité des syndicats, compte tenu des ressources limitées, doit rester l'organisation des travailleurs non-syndiqués du secteur formel, et je sais bien qu'il est difficile pour les syndicats de distraire des ressources sérieuses pour un effort d'organisation nécessairement coûteux et à long terme.

Mais la bonne nouvelle, c'est que le secteur informel s'organise tout seul – après tout, ce sont des travailleuses qui s'organisent chaque fois que l'occasion leur en est donnée, comme tous les travailleurs le font naturellement. En Inde, il s'est constitué il y a vingt-cinq ans déjà un syndicat de femmes auto-employées (Self Employed Women's Association – SEWA) qui a maintenant près de 300,000 membres : des femmes qui travaillent à domicile, qui ramassent du papier dans la rue et qui le revendent à des entreprises de recyclage, qui vendent dans des marchés de rue, qui recueillent des produits dans les forêts, etc. Elles sont parvenues à fonder une banque coopérative, une école de formation, des coopératives de santé et d'habitation. Elles sont surtout parvenues à se faire reconnaître comme travailleuses, et à négocier avec les autorités et avec les employeurs.

En Afrique du Sud, il s'est créé un syndicat semblable, le Self Employed Women's Union (SEWU); au Portugal, à Madère, il existe un syndicat qui a commencé avec 700 membres dans une usine de textile et qui en a maintenant 8,000, ce sont des femmes qui font de la broderie à domicile, et il commence maintenant à organiser des hommes qui font de la vannerie, également à domicile ; en Australie le syndicat du vêtement a aussi commencé à organiser les travailleuses à domicile et d'autres syndicats, partout dans le monde, se constituent spontanément ou, à partir du secteur formel, entrent dans le secteur informel. Récemment, il s'est créé un réseau international d'appui et de coordination, le WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) qui s'est donné comme une de ses tâches de constituer une organisation internationale de syndicats du secteur informel qui sera une composante du mouvement syndical international.

Ne sous-estimons pas la capacité d'organisation de tout travailleur, et saisissons toutes les occasions d'organisation qui se présentent.

Un autre problème auquel nous devons faire face est celui de la mobilité de l'emploi et de sa précarisation. De nos jours, le cas du travailleur qui travaille dans la même entreprise jusqu'à sa retraite se fait de plus en plus rare. Les cas typique, c'est celui du travailleur qui change d'employeur plusieurs fois dans sa vie de travail et qui peut aussi connaître une ou plusieurs périodes de chômage. Est-ce que nos structures sont adaptées à cette situation? Un travailleur qui est obligé de changer de syndicat chaque fois qu'il change d'employeur, et qui n'est pas syndiqué pendant qu'il est chômeur, risque d'être perdu pour le mouvement.

N'est-il pas imaginable qu'une seule carte syndicale pour la vie nous faciliterait la tâche d'organisation en facilitant au travailleur de rester membre? Ne peut-on pas imaginer un système de transférabilité facile et automatique des cartes syndicales? La formule du syndicat interprofessionnel n'est-elle pas mieux adaptée aux réalités nouvelles? - surtout que presque tous les syndicats sont devenus de toute façon interprofessionnels par le jeu des fusions. En fait, pourquoi la FTQ ne deviendrait-elle pas un syndicat unique (One Big Union), tout en continuant à cotiser aux syndicats nationaux et internationaux pour la part des membres qui leur revient?

Les mêmes questions se posent sur le plan international. Pourquoi le syndicalisme devrait-il tenir compte des frontières, qui ne correspondent en rien à sa propre logique? Aujourd'hui, le mouvement syndical est seul à continuer à s'enfermer volontairement dans la logique territoriale de l'État national, alors que le capital depuis longtemps ne connaît plus de frontières et que les frontières s'estompent également à l'intérieur de grandes entités régionales, politiques et commerciales?

Il n'existe dans le monde que deux cas de syndicats trans-frontières, c'est les organisations « internationales » du Canada et des États-Unis et les syndicats anglo-irlandais. Les deux ont servi d'anti-modèle, à cause de l'inégalité des partenaires et à cause de l'histoire, et dans les deux cas les organisations à cheval sur les deux pays sont sous pression. Mais la question reste posée – devons nous

rester les derniers bastions du patriotisme dans un monde qui se globalise, à l'encontre de toute logique syndicale qui est une logique de classe, internationale et transcendant les frontières? Peut-être qu'il est nécessaire de casser quelque chose pour le recomposer ensuite sur des meilleures bases, mais recomposer il faudra. D'autant plus que dans votre cas il se passe des choses importantes et passionnantes de l'autre côté de la frontière, dans l'AFL-CIO. En Europe en tout cas, en Grande-Bretagne et en Allemagne, et aussi en Suède et en Finlande, des organisations nationales envisagent sérieusement la possibilité de s'unir pour former des syndicats « internationaux ».

Il faudra donc réfléchir sérieusement sur le rôle des centrales nationales, en tant qu'entités territoriales. Je le vois à l'avenir surtout comme celui de structures d'appui à un véritable syndicalisme international, dont les SPI devront être le principal vecteur. Dans les SPI aussi un processus de fusion se poursuit : sur six ans, leur nombre a diminué de 15 à 10. Je préconise, mais je suis à peu près seul de mon avis, la constitution d'une nouvelle Internationale qui serait composée de la CISL actuelle et des SPI, et qui aurait donc une double structure, à la fois verticale (par secteur économique) et horizontale (territoriale). Les SPI en seraient membres (pas des départements), avec les mêmes droits et devoirs que les membres actuels (centrales nationales) de la CISL. Dans le meilleur des cas, cela conduirait à de nouvelles coalitions activistes à l'intérieur de l'Internationale, à une meilleure coopération entre ses différents éléments, et à internationaliser le mouvement international.

Dans toute organisation syndicale, une politique internationale qui a un sens doit reposer sur l'engagement des membres. Il faut donc démocratiser la politique et l'action internationale, qui doivent être reconnues par les membres comme le prolongement naturel de leur activité syndicale sur le plan local et national, plutôt que comme le domaine réservé – ou, pire, le privilège – de la direction syndicale, déconnecté de leur réalité. Cet engagement se construit, sur une période qui peut être longue mais dans ce domaine il n'y a pas de raccourcis, par un grand effort de formation. L'internet, qui foisonne de sources d'information sur tout ce qui touche à la politique syndicale internationale, et les réseaux syndicaux et para-syndicaux

tels que les SPI ou la FIAET, sont des ressources très utiles pour une telle formation.

fin