



Ouganda: un gouvernement au service des employeurs

L'Ouganda, souvent considéré comme un « bon élève de l'Afrique » par les institutions de Bretton Woods, est relativement stable depuis l'arrivée au pouvoir en 1986 du Président Museveni. Son développement économique n'entraîne pourtant guère d'effets tangibles pour les travailleurs et les travailleuses. La grande majorité d'entre eux demeurent confinés dans l'économie informelle ou dans des secteurs où les violations de leurs droits sont énormes, comme la confection. C'est dans ce cadre que la confédération syndicale NOTU, affiliée à la CISL, lutte courageusement, malgré la connivence entre employeurs et autorités. La lutte contre le SIDA et le recrutement de travailleuses figurent parmi ses succès.



Travaille et tais-toi!

Les autorités ougandaises donnent carte blanche aux employeurs du secteur textile, qui en profitent pour exploiter leurs travailleurs au-delà de l'imaginable. Se syndiquer équivaut à être licencié. Où est le respect des codes de conduite des grandes marques ?

La confection est l'un des rares secteurs industriels en Ouganda. La plupart des usines produisent pour le marché domestique, quelques-unes bénéficient de l'AGOA (1) pour exporter vers les Etats-Unis. Quasiment toutes se caractérisent par une exploitation maximale des travailleurs. Une fédération syndicale existe, l'UTGLAWU (2), mais les syndicats ne sont aucunement protégés par les autorités contre la répression des employeurs et ils ne sont parvenus à obtenir une convention collective que dans quatre usines du secteur. "Le gouvernement a peur de perdre des investisseurs, explique Abbey Kawoya, secrétaire général adjoint de l'UTGLAWU, il les incite à rester en Ouganda en laissant les travailleurs être traités comme des esclaves. Ces investisseurs menacent régulièrement de quitter le pays, ils affirment qu'ils peuvent aller n'importe où et qu'ils accordent une faveur à l'Ouganda en étant ici".

La vague de privatisations des années 90 a entraîné dans son sillage la suppression de la reconnaissance de syndicats dans neuf entreprises du secteur textile. C'est notamment le cas de l'ex-usine Nytil Picfare Ltd., devenue "Southern Range Nyanza Limited" lors de sa privatisation en 1996 et située à Jinja, à 80 km à l'est de la capitale, Kampala. Les travailleurs de



Une ouvrière de l'usine de confection Southern Range montre l'intérieur de la cabane où elle vit avec ses deux enfants. Avec un salaire de moins d'un euro par jour, elle est condamnée à des conditions de vie indécentes.

cette usine se plaignent notamment des très nombreuses heures supplémentaires impayées. Rose (3), une employée de Southern Range, voit sa santé se détériorer depuis son engagement dans cette usine: "Je commence chaque jour à 8 h du matin, mais on ne sait jamais à quelle heure on va finir, ça peut être 17h, 19h ou 22h car nous avons des objectifs de production quasiment impossibles à atteindre. Lorsque nous ne les atteignons pas, ils s'en servent comme excuse pour ne payer qu'un demi-jour de salaire. Protester équivaut à être licencié(e). Dans mon département, il arrive trois ou quatre fois par mois qu'on nous empêche de rentrer chez nous le soir car les objectifs ne sont pas atteints. Ils ferment alors les portes à clé et nous devons travailler toute la nuit ainsi que la journée suivante. Ils ne prennent même

pas la peine de remplir les réservoirs d'eau potable avant la nuit. Je n'ai pas la possibilité de prévenir mon mari ni mes enfants quand ça arrive, ils se demandent où je suis (ndlr: elle pleure en nous disant ça). Et si on s'endort, ils menacent de nous licencier. Je suis à bout, j'ai des douleurs sans cesse croissantes dans la poitrine, ma santé se détériore. Il n'y a pas d'autre emploi ici, je continue donc à travailler dans cette usine, pour 1.900 shillings (0,89 euro) par jour".

DES VERS DANS LES REPAS DE LA CANTINE

Beaucoup de travailleurs du textile en Ouganda souffrent de problèmes de santé liés à la fatigue mais aussi à la mauvaise qualité de l'alimentation. Leurs salaires sont bien trop bas pour pouvoir acheter une nourriture équilibrée tandis que les repas de midi servis (parfois imposés) par les usines qui disposent de cantines sont souvent mal préparés, voire nocifs. "Ils déduisent 500 shillings par jour de mon salaire pour le repas de midi, poursuit Rose, mais parfois je préfère ne pas le manger tellement il est mauvais. Il arrive que ce "repas" nous soit servi alors qu'il est rempli de vers. Et si on tombe malade, le centre de premiers soins de l'usine est très mal équipé, ils n'ont que des médicaments antidouleur".

Alors que la majorité de la main-d'œuvre se compose de jeunes femmes, certaines entreprises du secteur textile d'Ouganda n'ont aucune compassion pour les travailleuses enceintes. "Dans mon usine, il y a pour le moment 20 femmes enceintes, explique Aneno Catteren, trésorière du syndicat UTGLAWU et travailleuse de l'usine Phoenix Logistics, basée à Kampala. Elles doivent continuer à travailler toute la journée dans des lieux où la chaleur est suffo-

L'Ouganda en bref

L'Ouganda, pays enclavé d'Afrique centrale traversé par l'équateur, a obtenu son indépendance du Royaume Uni en 1962. Il compte environ 25 millions d'habitants et a pour capitale Kampala. Son président, Yoweri Museveni, est au pouvoir depuis 1986. L'un de ses prédécesseurs, le tristement célèbre Amin Dada, s'était rendu responsable entre 1971 et 1979 de la mort de centaines de milliers d'opposants (300.000 est le chiffre le plus souvent cité).

Le Nord et le Nord-Est du pays sont

déchirés depuis 19 ans par une guerre entre l'armée gouvernementale et les rebelles de l'Armée de résistance du Seigneur (ARS). Cette guerre provoque une grave crise humanitaire caractérisée par une insécurité persistante et des déplacements massifs de population. Plus de 10 millions de personnes déplacées à l'intérieur du pays - dont 80 % sont des femmes et des enfants - vivent dans plus de 200 camps surpeuplés. L'ARS a enlevé environ 20.000 enfants depuis 1986, elle les oblige à combattre, à travailler et à être des esclaves sexuels.

cante, entre autres à cause des lampes qui sont situées juste au-dessus de leurs têtes. En cas de commande urgente, elles ne sont pas exemptées d'heures supplémentaires, elles doivent parfois rester à l'usine jusque 22 heures".

"C'est pas simple d'organiser les travailleurs quand on sait qu'ils peuvent être licenciés à tout moment si leur affiliation syndicale est découverte par l'employeur. Il est arrivé que des travailleurs affiliés perdent leur emploi pour cette raison. S'ils retrouvent un travail et que vous les re-contactez, ils vous demandent si vous êtes encore venus pour qu'ils soient licenciés. L'hostilité de beaucoup d'employeurs rend difficile nos activités d'aide aux travailleurs"

(James Lwanga Lukwago, responsable des activités de recrutement au sein de NOTU)

Beaucoup de travailleuses enceintes cachent leur état afin de ne pas être licenciées. A l'usine *Southern Range*, cette attitude a entraîné la mort d'un bébé, comme l'explique Paul Amandrua, secrétaire général de l'UTGLAWU: "Une employée de *Southern Range* a travaillé jusqu'au jour de son accouchement. Celui-ci a eu lieu un soir, après son travail. Elle était célibataire et n'avait pas de famille proche là où elle habitait. Le lendemain de la naissance, elle est allée travailler en laissant son bébé seul chez elle, car elle était quasi certaine de perdre son emploi si elle demandait un congé payé de maternité. Elle a fait de même les jours suivants mais le quatrième soir, lorsqu'elle est rentrée, le bébé était mort suite au manque de soins. Honteuse, elle a abandonné le corps un peu plus loin, à la limite du village, mais un chien errant a trouvé le cadavre durant la nuit. Il a commencé à le dévorer et a laissé tomber un morceau de jambe dans le village. C'est ainsi que toute l'affaire a été révélée, cela a créé un gros choc dans le village, situé à deux pas de l'usine".

L'UTGLAWU tente de conseiller au mieux les travailleurs de *Southern Range*, mais le refus de la direction de reconnaître le moindre syndicat indépendant limite évidemment les possibilités d'action.

Chez *Southern Range* comme dans de nombreuses autres entreprises ougandaises, la tendance est de n'offrir que des contrats de courte durée aux travailleurs afin de s'en débarrasser facilement s'ils réclament le respect de leurs droits ou s'ils désirent se syndiquer. "Un jour, je me suis plaint de mon salaire, explique David (4), un ex-travailleur de cette usine. Un mois plus tard, mon contrat n'était pas reconduit, l'employeur m'a dit que j'étais une forte tête, que j'avais trop d'ego. Parler de syndicalisme équivaut à être licencié le jour même, beaucoup d'autres attendent un emploi". En effet, malgré les conditions d'exploitation extrêmes et les salaires ne dépassant généralement pas les 2.000 Shillings (0,93 euro) par jour, des centaines de candidats se pressent aux portes des usines pour tenter de fuir le chômage. Certains vont jusqu'à payer des intermédiaires pour augmenter leurs chances d'être embauchés.

CODES DE CONDUITE BIDONS

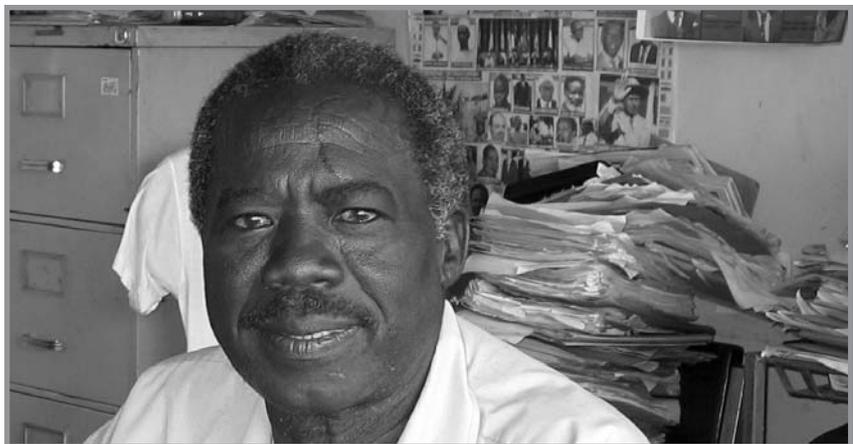
Les codes de conduite en vigueur chez les grandes marques internationales qui se fournissent en Ouganda imposent des visites de consultants soi-disant indépendants afin de vérifier le respect de certains critères dans les conditions de travail. Les témoignages des travailleurs ougandais confirment, si besoin était, le caractère biaisé de ces visites. "Lorsque des inspecteurs du travail ou des visiteurs étrangers viennent, nous n'avons pas le droit de leur parler, déclare Rose, travailleuse de *Southern Range*. Ces visiteurs ne savent pas à quel point nous souffrons. Un jour, un Américain est venu, il nous a demandé si ça allait, mais le manager ne nous a pas laissé le temps de répondre, il a dit que tout allait bien". Les travailleurs de *Tri-Star* (voir page 4) abondent dans le même sens: "Nous avons vu passer cinq visiteurs cette année, des Blancs, explique Angelina, employée de *Tristar*. L'un d'entre eux s'est inquiété du manque d'eau potable ainsi que des fenêtres et portes des ateliers fermées à clé, surtout par cette chaleur. Il se demandait ce qu'il se passerait si un incendie se déclarait. Tout a été amélioré

durant les quelques jours de sa visite, les boîtes de premier soins ont été remplies alors que lorsqu'il n'y a pas de visiteur, elles sont quasiment vides".

La répression des syndicats explique en bonne partie l'existence assez répandue du harcèlement sexuel des travailleuses, notamment dans le secteur textile. "C'est presque devenu une routine quotidienne dans bon nombre d'usines, mais les victimes ne se plaignent pas car elles craignent de perdre leur emploi", souligne Abbey Kawoya. Le système d'évaluation des performances des travailleuses par des superviseurs presque toujours masculins conforte l'impunité des abuseurs. "Des évaluations sur les prestations individuelles des travailleurs ont lieu régulièrement et peuvent déboucher sur un renvoi, une stagnation ou une promotion, note Aneno Catteren. Les travailleuses savent qu'elles n'ont aucune chance de recevoir un rapport favorable de la part de leur superviseur si elles dénoncent un éventuel harcèlement sexuel de sa part".

Malgré la pression des investisseurs, aucune zone franche d'exportation n'a encore été officiellement créée en Ouganda, mais comme on le voit, dans la pratique, le niveau d'exploitation est similaire. "Des entreprises comme *Tristar* et *Southern Range* ne sont pas situées en zone franche, l'Ouganda ne compte pas encore de telle zone, mais la façon dont elles fonctionnent s'apparente à celle des usines des zones franches aux quatre coins du monde: répression absolue du droit de grève et des syndicats, non-respect de la législation du travail, impuissance du ministère du Travail, etc.", conclut Paul Amandrua. ●

- (1) L'AGOA (Africa Growth and Opportunity Act) a pour but de permettre aux pays africains d'accéder au marché américain et de développer une industrie locale via l'exonération de taxes de certains produits exportés.
 (2) Uganda Textile, Garment and Leather Allied Workers' Union, membre de la FITTHC (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir).
 (3) Prénom d'emprunt.
 (4) Idem.



Paul Amandrua, secrétaire général de l'UTGLAWU, continue à se battre pour venir en aide aux travailleurs de la confection malgré l'hostilité grandissante de patrons alliés aux gouvernants.

“Ils nous traitent d’ânes et de singes. Nous n’osons rien répondre”

L’usine de confection Tri-Star, qui produit notamment pour le géant américain Walmart, s’est rendue tristement célèbre par les violations graves des droits de ses travailleuses. Injures et humiliations sont fréquentes tandis que le temps mis pour aller aux toilettes est chronométré. Les plus hautes autorités du pays ferment les yeux.

L’incapacité chronique du gouvernement ougandais à faire respecter les lois du pays a été dénoncée lors de la Conférence internationale du travail, à Genève, en juin dernier. Neil Kearney, secrétaire général de la FITTHC (1), y a cité le malheureux exemple de l’usine de confection Apparel Tri-Star Ltd., une entreprise sri lankaise basée à Kampala qui bénéficie de l’AGO (voir page 2) pour exporter vers les USA. Cette usine, présentée par les plus hautes autorités du pays comme un exemple à suivre pour le développement de l’Ouganda, s’avère surtout être une incroyable machine à violer les droits des travailleuses (en très large majorité des femmes). Dès 2003, l’année de l’ouverture de Tri-Star, le syndicat UTGLAWU a pu mobiliser 90% de la main-d’œuvre, mais la direction n’a jamais accepté de la reconnaître ou de discuter avec lui, exigeant pour ce faire que le syndicat lui remette la liste de ses membres afin de prouver qu’il représente au moins 51% des travailleuses. Craignant à juste titre un harcèlement des travailleuses dont les noms seraient révélés, l’UTGLAWU a refusé d’obtempérer.

Les mauvaises conditions de travail et les bas salaires en vigueur chez Tri-Star ont mené à une grève en octobre 2003. Plus de 250 travailleuses ont alors été licenciées le 23 octobre 2003, et les liens supposés entre Tri-Star et le Président ougandais, Museveni, sont apparus au grand jour lorsque celui-ci a déclaré “J’ai licencié ces filles parce que leur action ferait fuir les investisseurs”. Le patron sri lankais de la société, Vellupillai Kananathan, a décrit ces licenciements comme un “nettoyage de saboteurs”, puis l’usine a repris la production. La question de la reconnaissance du syndicat restant sans réponse, elle a été portée à l’attention de différents ministres, mais aucun n’a pu faire entendre raison

à M. Kananathan, qui s’est même déclaré une figure “intouchable” et a dit qu’il ne parlerait qu’au Président.

Le Commissaire au Travail, à l’Emploi et aux Relations professionnelles a écrit fin 2003 à la direction de Tri-Star pour lui demander de fournir une liste de ses employés, et ce afin de la comparer avec la liste des membres rendue par l’UTGLAWU à l’organisme responsable de l’enregistrement des syndicats. Ceci aurait permis de déterminer si le syndicat représentait bel et bien plus de 51% de la main-d’œuvre, condition requise par la législation pour la reconnaissance d’un syndicat. A ce jour, la direction de Tri-Star continue d’ignorer cette demande. Comble de cynisme, elle affirme que comme le syndicat ne peut prouver sa représentation, elle n’a pas à dialoguer avec lui.

ABUS DES SUPERVISEURS

Le tollé international suscité par les violations des droits des travailleuses de Tri-Star a contraint celle-ci à améliorer certains points, comme la situation dans les dortoirs de l’usine, où les travailleuses ne doivent plus partager le même espace que les travailleurs. Dans l’ensemble toutefois, les conditions de travail et les salaires demeurent indécentes. Les travailleuses en col bleu sont employées sur base de contrats temporaires, avec des salaires nets variant de 45.000 à 85.000 shillings (21 à 40 Euros par mois). “L’une des choses qui me dégoûtent le plus est le comportement humiliant des cadres et de certains superviseurs sri lankais, affirme une travailleuse employée chez Tri-Star depuis 2003. Ils nous traitent en anglais d’ânes, de singes et nous injurient encore plus dans leur langue. Nous n’osons rien répondre car si vous avez des ennuis avec un superviseur, il vous emmène dans le bureau de la direction et vous interdit de parler. Là, ils discutent ensemble dans leur langue et, à la fin, ils vous disent de retourner travailler ou de quitter la société. Vous ne pouvez en aucun cas vous justifier et par la suite, à la moindre petite erreur, ce superviseur vous tombe dessus. Lorsque vous êtes harcelé par un superviseur, cela signifie que vous ne resterez plus très longtemps dans l’usine, la moindre petite erreur vous sera fatale, votre contrat ne sera pas prolongé”.

“C’EST LE SPRINT LORS DES PASSAGES À LA TOILETTE”

Les travailleuses se plaignent aussi de la chaleur insoutenable qui règne dans certains ateliers: les ventilateurs sont situés trop haut pour avoir un effet réel, portes et fenêtres sont souvent fermées. Les brimades subies par les travailleuses

qui désirent se rendre aux toilettes sont également très graves: “Lorsque vous souhaitez aller aux toilettes, il faut d’abord obtenir la permission du superviseur, explique Angelina (2), employée chez Tri-Star. S’il est d’accord, il vous donne une sorte de “bon de sortie”, mais il n’existe que deux “bons” par section (chaque section compte environ 70 travailleuses), il faut donc attendre le retour des toilettes du précédent travailleur avant de pouvoir y aller. C’est alors le sprint, car nous ne pouvons rester plus de cinq minutes: lorsque vous passez la porte, où se trouve un garde de sécurité, il faut inscrire dans un registre son nom, le numéro de sa carte et l’heure à laquelle vous avez quitté votre poste, idem lorsque vous revenez. La distance de l’atelier à la toilette étant assez grande, ça peut déjà prendre cinq minutes pour la parcourir. Or, si vous vous absentez plus de cinq minutes, vous recevez un avertissement et après trois avertissements, cela peut aller jusqu’au licenciement. Si vous passez plus de cinq minutes aux toilettes, ils peuvent aussi diminuer votre paie de moitié pour la journée prestée. Ces sanctions ne sont pas systématiquement appliquées, mais la menace suffit à nous inciter à différer au maximum le moment d’aller aux toilettes, ce qui amène des complications sur le plan de la santé, surtout en période de menstruation”.

“J’ai licencié ces filles parce que leur action ferait fuir les investisseurs”

(Y. Museveni, Président de l’Ouganda)

Ces violations graves des droits des travailleuses commises chez Tri-Star et d’autres entreprises de confection ont conduit la FITTHC à demander au gouvernement des Etats-Unis de retirer l’Ouganda de la liste des pays pouvant bénéficier de l’AGO. “Si c’est le cas, certains travailleurs perdront sans doute leur emploi, reconnaît Lyelmoi Otong Ongaba, secrétaire général de NOTU, mais l’exploitation est telle qu’il faut parfois accepter quelques pertes d’emploi pour aller de l’avant dans le futur”.

(1) Fédération internationale des travailleurs du textile, de l’habillement et du cuir.

(2) Prénom d’emprunt.

Lutte exemplaire contre le SIDA

L'Ouganda est souvent cité comme l'un des pays qui est parvenu à diminuer de façon significative le taux de prévalence du SIDA dans sa population, de 18% en 1992 à 7% actuellement. Les syndicats ougandais jouent un rôle important dans cette réussite, avec l'aide de la CISL.

Si la très grande majorité de la population ougandaise a entendu parler du VIH, la part de ceux qui savent exactement de quoi il s'agit est déjà moindre et, sans une sensibilisation régulière, le taux de prévalence pourrait remonter en flèche. L'affiliée ougandaise

de la CISL, la NOTU (1), met tout en œuvre pour que ce ne soit pas le cas. Avec le soutien de la communauté internationale (2), elle a pu développer une large gamme d'activités d'information des travailleurs et des travailleuses, notamment via la formation des délégués syndicaux. Elle a adopté une règle: lors de tout séminaire syndical qui dure deux jours ou plus, au moins une demi-journée doit être consacrée à la sensibilisation au VIH. Chaque syndicat affilié à NOTU a aussi formé un conseiller sur cette question.

"Nous appliquons sur le terrain la stratégie préconisée par la CISL, explique Rose Nassanga, coordinatrice des activités sur le VIH de la confédération NOTU: lorsque vous formez un délégué syndical, vous pouvez atteindre à travers lui tous les travailleurs de son lieu de travail. Nous avons établi plusieurs groupes cibles: les femmes,

les jeunes, les délégués à la santé et sécurité, ... Nous avons fait de notre mieux pour sensibiliser chaque groupe, et quand vous les additionnez, on peut dire que nous avons couvert au moins 80% des 400.000 travailleurs représentés par NOTU".

Lorsque l'employeur est d'accord, le délégué syndical formé à la question du VIH organise des petits séminaires au sein de son entreprise afin de sensibiliser les travailleurs (voir encadré). La crédibilité des syndicats vis-à-vis des employeurs s'en trouve renforcée. *"Lorsque nous avons formé nos conseillers sur le SIDA, certains employeurs disaient peut-être que nous n'avions pas la capacité pour nous attaquer à ça, poursuit Rose Nassanga, mais ils nous ont donné une chance et ont compris que les travailleurs écoutent plus fa-*

➔ SUITE EN PAGE 6

"J'ai pris confiance en moi depuis que je suis conseiller VIH"



A Kampala, Odong Piny (sur la photo) est délégué syndical au sein de l'entreprise de construction Roofings Uganda Ltd, qui compte plus de 600 travailleurs. Il a été formé par l'ORAF-CISL et NOTU pour sensibiliser la main-d'œuvre de sa société à la question du VIH/SIDA. Voici son témoignage.

C'est en 2001 que mon syndicat m'a proposé de participer à des formations de NOTU et de l'ORAF-CISL au sujet du VIH/SIDA. J'y ai appris beaucoup, notamment lors d'un atelier de l'ORAF à Nairobi où j'ai pu interagir avec des participants de douze pays africains et à l'issue duquel j'ai reçu un diplôme. J'ai remis un rapport sur ma formation aux dirigeants de mon entreprise, qui m'avaient permis de participer à l'atelier de Nairobi. Le top manager de Roofings Uganda, un Indien, est convaincu de l'utilité des

sensibilisations à cette question, il connaît les ravages de cette maladie sur la main-d'œuvre. Il a donc soutenu ma demande d'organiser des séances d'information pour les travailleurs de Roofings. J'ai obtenu un local avec un écran de projection, et l'entreprise offre les boissons aux participants. Il y a d'abord eu les travailleurs de la base, puis les cadres s'y sont intéressés et m'ont d'ailleurs envoyé donner des formations à différentes associations patronales. J'ai aussi pu placer des posters sur le VIH/SIDA dans l'usine et sa clinique, et 25 autres éducateurs de pair à pair ont été formés dans cette entreprise. Les séances de sensibilisation consistent en quatre sessions d'une heure, sur quatre sujets: les effets du sida sur le lieu de travail; le changement de comportement; l'utilisation du préservatif et l'abstinence; les soins à domicile. J'ai aussi un t-shirt et un badge qui m'identifient comme conseiller

sur le SIDA, c'est très utile car des travailleurs m'interpellent parfois en dehors des sessions pour se renseigner sur le sujet. Tout ceci a notamment contribué à réduire les stigmatisations dont étaient victimes les travailleurs ou travailleuses atteints de la maladie. Avant, certains avaient même dû démissionner. C'est très différent maintenant, les travailleurs que je savais séropositifs ne démissionnent plus, ils ne disent pas ouvertement qu'ils sont infectés mais ils continuent, espérant que l'entreprise offrira bientôt un traitement anti-rétroviral (ARV). Un représentant du ministère de la Santé est venu chez Roofings Uganda, il a dit qu'il offrirait les ARV si une clinique permanente est construite ici.

Je suis très satisfait de pouvoir apporter ma pierre à la lutte contre le VIH. Je participe à la mise sur pied d'une troupe de théâtre de sensibilisation à ce sujet, avec l'aide de l'ORAF-CISL, de NOTU et du BIT. Je crois que mon activité de syndicaliste freine la progression de mon salaire, les superviseurs ne rendent pas toujours de bonnes évaluations à mon sujet car je suis militant syndical. Mais d'un autre côté, cette activité de sensibilisation au VIH m'a donné plus de confiance en moi. Avant, je ne savais pas bien comment communiquer, comment convaincre, mais dans les formations, j'ai appris à parler en public sans crainte.

☛ SUITE DE LA PAGE 5

cilement des collègues que les employeurs sur ces questions car il n'y a pas de barrière. Ils peuvent en parler durant les pauses repas, distribuer de la documentation à ceux qui ne viennent pas aux formations, ... Les délégués syndicaux déposent également des préservatifs dans les toilettes des lieux de travail. Au début, on disait aux travailleurs qu'ils pouvaient obtenir des préservatifs chez les délégués, mais personne n'osait le faire. Les toilettes sont le lieu idéal car tout le monde y va et personne ne voit qui en prend".

NE PAS OUBLIER LES SÉROPOSITIFS

Dès 1999, NOTU a réalisé un premier manuel pour aider les délégués à parler du VIH à leurs camarades. Elle utilise aussi les publications de l'ORAF-CISL. L'expérience accumulée par le syndicat ou-

gandais ces dernières années lui a permis d'affiner sa stratégie de sensibilisation sur la problématique. Rose Nassanga: "Au début, quand nous sensibilisons les travailleurs, nous parlions plus de prévention, oubliant que parmi les auditeurs, il y avait aussi des personnes déjà infectées. C'était une très grosse erreur de notre part. Nous continuons à parler de la prévention, mais aussi du traitement, afin que chacun se sente concerné. Nous ne considérons pas comme acquis que tous les auditeurs sont séronégatifs. Il ne faut pas croire non plus que tel ou tel groupe a plus besoin de telle ou telle sensibilisation: chacun doit être sensibilisé, même les dirigeants syndicaux et les cadres des entreprises. Il faut aussi une sensibilisation spéciale pour les femmes car elles sont davantage victimes du sida: elles occupent plus souvent les emplois à bas revenu, certaines ont des partenaires multiples qui les aident

financièrement. Nous essayons aussi de sensibiliser nos femmes membres à ne pas dépendre financièrement de leurs maris, à avoir un revenu de façon à pouvoir choisir la vie entre la vie et la mort lorsque le mari est infidèle".

NOTU aimerait à présent poursuivre la sensibilisation au VIH tout en soutenant les travailleurs malades grâce au traitement anti-rétroviral. Plusieurs étapes demeurent à franchir avant ce prochain pas: donner une carte de membre à chaque travailleur affilié à un syndicat membre de NOTU, trouver les cliniques où les victimes peuvent être suivies discrètement... et, surtout, dégager les fonds à cet effet. ●

- (1) National Organisation of Trade Unions.
(2) CISL, ORAF-CISL, CTUC (Commonwealth Trade Union Council), UNAIDS, etc.

645 enfants vont-ils retourner travailler dans les plantations?

Plus de 80% de la main-d'œuvre ougandaise est active dans l'agriculture. Le thé et la canne à sucre, entre autres, contribuent à une large part des exportations du pays, mais le travail des enfants y est répandu. Un syndicat, la NUPAWU (1), se bat pour que ça change.

Les collines où sont installées les plantations de thé de la région de Lugazi, entre Kampala et Jinja, offrent des panoramas idylliques aux voyageurs qui les traversent. La réalité des travailleurs et des travailleuses qui s'y activent est elle beaucoup moins romantique. Dès les premières lueurs de l'aube, ils quittent leurs huttes pour accomplir sous un soleil de plomb toutes les tâches agricoles: semer, enlever les mauvaises herbes, pulvériser, récolter les feuilles de thé, etc. Les salaires sont si bas (moins d'un dollar par jour sur certaines plantations) que beaucoup de travailleurs ne peuvent offrir une scolarité à leurs enfants. Ceux-ci les accompagnent donc pour travailler, y compris lors de la dispersion de pesticides.

Le syndicat NUPAWU, affilié à l'UITA, lutte depuis des années pour améliorer le sort des travailleurs agricoles. Par le biais de négociations collectives, il est parvenu à améliorer le salaire dans les secteurs du sucre et du thé, mais beaucoup de propriétaires de plantations refusent encore toute négociation, surtout dans le thé. Grâce à un projet du BIT-IPEC, il est



également parvenu à retirer plusieurs centaines d'enfants travailleurs des plantations de sucre et de thé pour leur offrir une scolarité. "C'était très difficile de convaincre les parents de retirer leurs enfants du travail, explique Pajobo Joram Bruno, secrétaire général de NUPAWU et membre du Parlement ougandais. Ils me détestaient, ils disaient que je détruisais leurs revenus parce qu'ils pouvaient récolter moins sans leurs enfants. Quand ils me voyaient arriver avec ma jeep dans les plantations, certains essayaient même de cacher leurs enfants! Finalement, nous avons pu persuader les parents de 645 enfants de les laisser aller à l'école". Des comités sur le travail des enfants ont été créés avec des représentants des parents, des enseignants et des enfants. Enthousiastes, des parents d'enfants travailleurs ont eux-mêmes convaincu d'autres parents de leur emboîter le pas, les enfants partagent les fournitures payées par le projet lorsqu'elles ne sont pas en nombre suffisant.

La NUPAWU a pu recruter de nou-

veaux membres en nouant le dialogue avec les parents au sujet de leurs enfants. Elle se retrouve maintenant dans une situation très délicate car le sponsor du projet du BIT-IPEC a décidé de ne plus le soutenir. "Nous risquons à nouveau le désastre, souligne Pajobo Joram Bruno: nous n'avons plus les moyens de financer la scolarité des 645 enfants soutenus par le projet, ils risquent de retourner travailler dans les plantations, où des milliers d'autres enfants n'avaient pas encore pu être sauvés. Certains

ont à peine 7 ans lorsqu'ils commencent à y travailler. Le BIT ne devrait pas nous laisser tomber de cette façon. En tant que syndicats, nous devrions être impliqués en priorité dans les programmes d'IPEC".

Le syndicat NUPAWU craint pour sa crédibilité face aux travailleurs qui l'avaient rejoint pleins d'espoirs pour leurs enfants et qui sont maintenant déçus. Il apporte de nombreux autres services à ses membres (formation à la fabrication d'artisanat, à la manipulation des pesticides, lutte pour de meilleurs salaires, ...) mais veut mettre tout en œuvre pour ne pas laisser tomber les enfants qu'il avait sortis des plantations et pour en soutenir d'autres. Il en appelle à la solidarité internationale pour l'aider en ce sens. ●

- (1) National Union of Plantation and Agricultural Workers.
(2) Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes.

Débuts prudents dans l'organisation de l'informel

Plusieurs syndicats ougandais tentent de pénétrer petit à petit dans l'économie informelle. Le manque de moyens financiers et humains les empêche d'aller très loin, mais quelques petits succès sont encourageants.

Bashir Kakaire a terminé ses études universitaires en 2004. Titulaire de diplômes et de certificats en gestion des affaires et en informatique, il a mis tout en œuvre pour trouver un emploi correspondant à ses qualifications. L'économie ougandaise, basée sur l'agriculture et ralentie par la guerre dans le Nord du pays, n'offre cependant pas assez d'emplois disponibles pour ses jeunes universitaires. Pour survivre, Bashir, âgé de 27 ans, a dû se résoudre à louer une moto et à devenir "boda boda", c'est-à-dire taxi moto. "Je loue cette moto 7.000 shillings (ndlr: 3,1 euros) par jour. En travaillant du matin au soir, je parviens à un bénéfice de 3.000 ou 4.000 shillings, soit à peine de quoi manger. Il y a bien trop de boda bodas à Kampala, et beaucoup conduisent dangereusement car ils ne connaissent pas la signification du code de la route, ce qui donne une mauvaise image de nous et réduit le nombre de clients. Nous avons une association mais elle ne sert qu'à collecter les taxes, elle ne nous aide pas à devenir moins pauvres".

Le syndicat des transports ATGWU (1) tente de s'immiscer parmi les boda bodas, mais se heurte à la méfiance de l'association déjà en place, qui pourrait les percevoir comme une menace. "Nous essayons de montrer patte blanche en invitant les leaders des boda bodas à des séances d'information sur le VIH, explique David Baliraine, secrétaire général de l'ATGWU. Nous voulons leur montrer qui nous sommes, ce que l'on peut faire ensemble car, tant qu'ils n'ont pas compris notre rôle, ils se méfieront, surtout lors du paiement des cotisations". L'ATGWU a déjà utilisé cette technique avec succès précédemment pour affilier les routiers et chauffeurs de bus. "Ils ont été sensibilisés au VIH, puis nous avons parlé de leurs problèmes quotidiens (harcèlement de la police, contrats de travail inexistantes ou temporaires, ...), et quand nous avons recruté suffisamment de travailleurs d'une entreprise, nous contactons la direction. C'est un début, mais il y a beaucoup de résistance, et nous sommes actuellement en lutte avec deux entreprises qui refusent de nous reconnaître".



Bashir Kakaire (deuxième en partant de la droite) a terminé des études universitaires, mais il doit se contenter d'un job de moto-taxi pour survivre.

NE PAS PASSER POUR DES RECRUTEURS DE REBELLES!

L'un des principaux services offerts par l'ATGWU à ses membres issus de l'économie informelle est de "formaliser" leur situation via des contrats de travail. "Nous y sommes bien parvenus dans le secteur des gardes de sécurité privés, poursuit David Baliraine. De nombreuses petites entreprises ont été créées dans les années 90 avec quelques dizaines de personnes employées de façon informelle, au jour le jour, selon les besoins des entreprises. Nous avons eu des problèmes au début en approchant les gardes, certains disaient au gouvernement que nous recrutions pour les rebelles! Il a fallu s'expliquer patiemment, et maintenant, un bon nombre d'entreprises signent des lettres d'embauche pour les travailleurs. Nous pouvons ainsi intervenir en cas de problème, faire respecter le salaire minimal qui est de 85.000 shillings (ndlr: 38 euros) dans ce secteur (nous essayons de le faire passer à 125.000), informer les travailleurs de leurs droits, etc. Notre syndicat est reconnu par une soixantaine d'entreprises de gardes de sécurité, il y en a un peu plus de 80 au total à Kampala".

Un syndicat du secteur de la pêche, UFAWU (2), est lui aussi parvenu à pénétrer l'économie informelle. Il s'est concentré sur deux lacs, Victoria et Kyoga. "Il existe 600 sites où se rassemblent les pêcheurs des lacs, explique Gogfrey Mayanja, secrétaire général d'UFAWU. Nous sommes allés en 2002 dans une cinquantaine de sites et avons proposé des séances de sensibilisation au VIH. Le matin, c'était VIH, et l'après-midi, nous leur

parlions de syndicalisme. Nous avons pu recruter 3.500 travailleurs de cette façon, mais nous sommes confrontés à la grande difficulté de collecter les cotisations car ces sites sont situés loin de nos bureaux, l'argent utilisé pour y aller est plus important que le montant des cotisations! C'est un gros problème car si nous ne retournons pas les voir régulièrement, les travailleurs pensent que nous sommes là pour prendre leur argent. Sans ces cotisations, et sans aide extérieure, nous ne pouvons rien faire, et d'ailleurs nous n'avons quasiment plus rien fait depuis 2002. Nous voudrions créer des coopératives, réunir les cotisations en petits fonds qui permettraient de leur offrir du micro-crédit, mais pour ça, il faudrait trouver les moyens financiers pour aller sur ces sites. C'est un cercle vicieux".

Le manque de moyens financiers et humains (l'ATGWU compte deux salariés, l'UFAWU quatre, dont les secrétaires généraux) empêche pour le moment les syndicats ougandais d'aller plus en avant dans l'organisation de l'économie informelle. Les attentes des travailleurs sont pourtant grandes dans cette économie, qui absorbe la très grande majorité de la main-d'œuvre ougandaise. Les syndicats espèrent qu'un peu de solidarité internationale viendra les aider à soutenir davantage ces millions de travailleurs. ●

- (1) Amalgamated Transport and General Workers' Union.
(2) Uganda Fisheries and Allied Workers Union.

Le mouvement syndical ougandais se féminise

Le pourcentage de femmes parmi les membres de la confédération syndicale NOTU (1) a bien progressé ces dernières années, pour atteindre 40%. L'abnégation des travailleuses, la modification des statuts et une adaptation des réunions syndicales expliquent en partie cette réussite.

En Ouganda comme ailleurs, il n'est pas facile de changer les mentalités. Faire admettre aux hommes syndicalistes que les femmes peuvent être tout aussi compétentes qu'eux a pris de nombreuses années... et ce n'est pas encore totalement réussi. C'est la confédération NOTU, affiliée à la CISL, qui montre le bon exemple à ses fédérations. L'une des premières avancées a été l'élection d'une femme à chaque poste d'adjoint de dirigeant de NOTU: président, secrétaire général, trésorier. *"Chaque femme avait environ trois hommes qui se proposaient contre elle à chaque élection de dirigeant, explique Agnes Kim Atwooki, présidente du Comité des femmes de NOTU. Nous sommes parvenues à faire élire les femmes grâce au soutien quasi unanime des délégués et de plusieurs hommes sensibles à notre cause. Bien sûr, nous n'effaçons pas en quelques mois les préjugés des hommes qui ont toujours pensé que les femmes sont supposées être en dessous d'eux. Lorsque des femmes ont été élues à des positions dirigeantes, certains hommes ont dit "Que vont faire ces femmes? Comment pouvons-nous être commandés par des femmes?" Il n'empêche que nous avons réussi. Je me suis rendu compte que, lorsque nous sommes d'accord de faire quelque chose ensemble entre femmes, ça réussit toujours".*

Encouragées par ce succès, les femmes syndicalistes ont créé un Comité des femmes au sein de NOTU, puis au sein de chaque fédération. Elles sont ensuite parvenues à faire adopter un autre changement des statuts de la confédération afin que l'égalité des genres soit reconnue comme priorité syndicale, notamment dans les activités de recrutement où un budget spécial est alloué à l'affiliation des travailleuses. *"Tous les secrétaires généraux des syndicats affiliés à NOTU ne sont cependant pas encore sur la même longueur d'onde, nous devons toujours nous battre, sans quoi nous ne recevons rien, regrette Agnes Kim Atwooki. Ce n'est jamais facile. Pourtant, lorsque l'on recrute plus de femmes, le syndicat grandit, reçoit davantage de cotisations".*



Rose Nassanga (NOTU): "il faut adapter le contenu des réunions à un public féminin afin que les sujets qui touchent de près les femmes soient abordés"

Attirer un plus grand nombre de travailleuses dans le mouvement syndical ougandais a aussi nécessité une adaptation de la forme et du contenu des réunions syndicales. Pour bon nombre de femmes mariées par exemple, il est très difficile d'obtenir un soutien du mari lorsqu'il s'agit de participer à un séminaire d'une semaine dans une ville lointaine où elles doivent loger. NOTU essaie donc d'organiser des séminaires plus courts, voire de ne pas dépasser la durée de trois jours afin de ne pas trop perturber la vie familiale. *"Et puis, il faut adapter le contenu des réunions à un public féminin afin que les sujets qui touchent de près les femmes soient abordés, explique Rose Nassanga, permanente en charge des femmes au bureau de NOTU. On n'appelle pas les femmes à un séminaire pour ne leur parler que de syndicalisme, il faut aborder des sujets qui les touchent, comme les questions familiales. Lorsqu'elles viennent aux réunions, elles ont principalement en tête les problèmes familiaux: certaines sont battues par leur mari, d'autres ont des enfants à la maison, beaucoup sont très pauvres, etc. Elles aiment parler d'activités génératrices de revenus, de planning familial et puis, après, lorsque la confiance est établie, aborder des questions plus spécifiquement syndicales comme les négociations collectives. La plupart ont par ailleurs un niveau d'éducation assez bas et donc, si on amène d'emblée des sujets trop complexes, ça les décourage, elles ne comprennent pas grand-chose".*

DONNER CONFIANCE AUX TRAVAILLEUSES

Un élément de la stratégie de NOTU

consiste à donner confiance en elles aux travailleuses qui rejoignent ses rangs. Trop souvent, le fait d'être femme et peu éduquée suffit à décourager une travailleuse ougandaise de faire valoir ses droits. Les séminaires de formation ont notamment pour but d'apprendre aux travailleuses à prendre la parole en public, à devenir des leaders. L'exemple d'une ex-déléguée syndicale de terrain qui a gravi petit à petit les échelons pour finalement être élue au Parlement ougandais est souvent utilisé dans ce but.

Les efforts de NOTU pour attirer les travailleuses ont permis de faire passer le pourcentage de femmes dans ses effectifs de 10-15% il y a une dizaine d'années à 40% actuellement. Ce poids leur permet de contraindre les hommes syndicalistes à ouvrir les yeux sur certaines priorités qu'ils estiment parfois gênantes, comme le harcèlement sexuel. *"Nous avons dû sensibiliser les dirigeants masculins de syndicats, souligne Rose Nassanga. Ça a été difficile, mais au moins ils admettent maintenant que ça existe alors qu'avant, ils niaient la réalité, en partie parce qu'ils ne savaient pas bien où commence le harcèlement sexuel. Il a fallu leur expliquer que certains commentaires, lorsqu'ils viennent de supérieurs hiérarchiques, sont déjà des abus".*

La durée du congé de maternité est une autre priorité mieux défendue par les femmes, comme le souligne Agnes Kim Atwooki: *"Nous devons souvent expliquer aux hommes syndicalistes ce que les femmes doivent subir afin de les convaincre de négocier davantage de jours de congés. Je me souviens d'une négociation où j'étais la seule femme parmi les syndicalistes, à un moment les hommes ont dit qu'on pouvait se passer d'un allongement du congé de maternité, que les 45 jours déjà en vigueur étaient assez. J'ai dit que je ne quitterais pas la pièce avant qu'ils ne signent un allongement de cette durée. Nous avons finalement obtenu 60 jours... et 3 jours de congé de paternité".* ●

(1) National Organisation of Trade Unions.

Editeur responsable: **Guy Ryder**, Secrétaire général

CISL
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1,
1210-Bruxelles, Belgique
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: press@cftu.org
Site Web: <http://www.icftu.org>

Reportage et photos: **Samuel Grumiau**

Rédactrice en Chef: **Natasha David**

Mise en page: **Vicente Cepedal**