



Éditorial

Ce numéro spécial de LDD est publié en association avec DITSELA (*Development Institute for Training, Support and Education for Labour* – L’Institut de développement pour la formation, le soutien et l’éducation pour le travail) ; il s’agit de la branche formation et éducation des trois principales fédérations syndicales sud-africaines : COSATU (*Congress of South African Trade Unions* – Le Congrès des syndicats sud-africains), FEDUSA (*Federation of Unions of South Africa* – Fédération de syndicats d’Afrique du Sud) et NACTU (*National Council of Trade Unions* – Le Conseil national des Syndicats). ‘Ditsela’ signifie également ‘les chemins’ en langue Sotho.

Ce numéro est spécial premièrement parce qu’il est publié en supplément des deux numéros annuels réguliers de *LDD* mais il est également spécial car il contient les actes d’un événement notable : un séminaire sur le droit du travail organisé par et pour les organisations du travail sous la bannière ‘S’engager du point de vue de la classe ouvrière’ (*Engaging From A Working Class Perspective*) comme nous l’explique Gino Govender dans le commentaire éditorial ci-dessous.

Pour apprécier la signification de cet événement, on se doit de le considérer dans le contexte de la courte mais vigoureuse histoire du droit du travail en Afrique du Sud ; une histoire qui est probablement unique. Le système du droit du travail a été forgé au milieu des flammes de la lutte pendant les vingt dernières années du régime d’apartheid. Les syndicats militants demandaient des droits, un Tribunal du Travail possédant la juridiction de résoudre les pratiques injustes dans le monde du travail fut établi afin de tenter de ralentir la lutte anti-apartheid. Petit à petit les employeurs ont accepté le nouveau système et le gouvernement s’est incliné devant l’inévitable. Un participant, Halton Cheadle, décrit de l’intérieur ce qui s’est passé :

‘En 1979 et en 1980, en tant qu’un groupe d’avocats du travail et de syndicalistes, nous avons repris la définition extraordinaire de pratiques injustes au travail et nous avons créé une jurisprudence sur le droit de grève, une jurisprudence sur le devoir de négocier collectivement, une jurisprudence sur les licenciements abusifs, une jurisprudence sur tout ce que vous pouvions voir. Il est évident que pendant les sept ou huit premières années, les liens entre les avocats du travail et les syndicalistes ont été très serrés. Nous avons géré cette jurisprudence de concert.’¹

Ainsi une nouvelle discipline était née, avec les employeurs et les syndicats tirant la couverture chacun de leur côté pendant que les professionnels, les universitaires et les membres du Tribunal du Travail faisaient de la recherche active, débattaient et formulaient de nouvelles règles au milieu de la mêlée.

1 Extrait traduit de ‘*Labour Market Flexibility: will a social pact help?*’ Une communication présentée lors du séminaire du souvenir Harold Wolpe du 5 octobre 2005. Le Tribunal du Travail avait la juridiction de résoudre les pratiques injustes au travail, un concept qui avait une définition très large.

La Loi sur les relations au travail de 1995 (*The Labour Relations Act of 1995 (LRA)*) fut d'un des résultats de ce processus. Elle fut mandatée par la Constitution intérimaire de 1993, rédigée en consultation entre le gouvernement, le monde des affaires et du travail et, elle englobait la plupart du corpus juridique qui avait évolué de manière dynamique.

Un autre résultat fut qu'une tradition de débats vigoureux et d'engagement avait été créée par les diverses parties impliquées dans le nouveau système juridique du travail. Cette tradition a obtenu de l'envergure lors des conférences annuelles sur la législation du travail qui se sont tenues à la Faculté de Droit de l'Université du Natal (comme l'université s'appelait à l'époque) à partir de la fin des années 80, suivies par des débats encore plus vivants autour de la rédaction de la nouvelle loi. Cette période fut extrêmement fructueuse car les différentes parties – en particulier les employeurs et les syndicats mais aussi les fonctionnaires du gouvernement, les professionnels et les universitaires – ont écouté les points de vue de chacun directement et se sont engagés les uns et les autres dans ce forum public de façon neutre et dans un esprit d'interaction rationnelle. Ceci n'empêcha pas d'effacer les différences qui séparaient le monde des affaires de celui du travail. Ce processus a néanmoins permis de clarifier ces différences telles qu'elles étaient (mais aussi du point de vue de l'autre partie), loin des médias, et de comprendre la manière dont la législation pourrait les réguler au mieux (ou ne pas les réguler).

Dix ans sont passés depuis cette époque. La nouvelle loi et ses institutions font désormais partie du paysage juridique. Mais bien plus que cela a changé. De nombreux participants aux débats du début des années 90 pensent que l'élan intellectuel de cette époque a été perdu. Diverses raisons peuvent être avancées. D'une part, l'interaction (ou son manque) entre le gouvernement et le monde des affaires et du travail a été formalisée au sein du processus 'NEDLAC²' – c'est-à-dire la consultation sur les questions du travail et du développement par les représentants des trois parties à un niveau trop haut pour une participation effective de toutes les personnes dans le système.

La conférence annuelle sur le droit du travail est devenue également la victime de son succès. Petite au commencement, elle a grandi et elle est devenue un événement bien plus important et bien plus onéreux se tenant dans des centres de conférences prestigieux et attirant un type différent de participants ; certains diraient que les employeurs et leurs avocats forment désormais un groupe très important et que les présentations et les débats ont ainsi changé. Il est certain que de nombreux représentants syndicaux se sentent de plus en plus isolés dans des discussions qui sont perçues comme étant dominées par le point de vue des employeurs.

De même, dans le débat plus large sur les questions du travail, il est évident qu'un changement a eu lieu. De nouveaux principes forgés par les tribunaux du travail ont été perçus comme étant de plus en plus favorables aux intérêts des employeurs comme cela a été démontré clairement par la décision du tribunal d'appel du travail lors du procès *Fry's Metals (Pty) Ltd v NUMSA*

2 Processus établi par la loi de 1994 sur le Conseil national économique, de développement et du travail. (*National Economic, Development and Labour Council Act 35 of 1994 - NEDLAC*).

& others³. Dans ce climat, les syndicats ont dû se tourner vers la force ou la menace de l'utilisation de la force – par exemple, pendant le débat sur les amendements de 2002 à la législation du travail – afin d'influencer le cours des choses.

Il est banal de dire que la législation du travail représente l'équilibre (ou le compromis) entre des droits et les intérêts en compétition du capital et ceux de la main d'œuvre. Le dialogue entre les parties, pas seulement celui raréfié au niveau de NEDLAC, mais aussi sur le terrain aide à établir un équilibre de manière appropriée et de former le développement de la législation dans la durée. Depuis quelques années, les voix authentiques du monde du travail ont été bâillonnées et ce dialogue en souffre.

Le séminaire DITSELA représente un pas en avant afin de revigorer ce débat vital. Il a été lancé afin de réfléchir sur l'efficacité de la loi sur le travail d'un point de vue de la main d'œuvre et il offre aux syndicalistes une chance de discuter d'une question centrale : La loi sur le travail a-t-elle offert ce qu'elle avait promis initialement ?

La réponse à cette question, et les vues exprimées quant à l'avenir, sont importantes non seulement pour les syndicalistes mais aussi pour les spécialistes de la législation du travail. Ceci permet de présenter les inquiétudes principales de manière plus structurée. Cela permet également d'élargir le débat grâce à des renseignements que les employeurs, les professionnels et les universitaires peuvent trouver instructifs. Nous espérons que les articles entraîneront des réponses et qu'ils aideront ainsi à relancer une tradition de débats qui clarifiera les questions difficiles que les parties en présence doivent résoudre par la négociation ou bien la force.

Nous espérons aussi que le séminaire ne sera pas un événement isolé mais inspirera des discussions semblables au niveau national. *LDD* sera heureux de participer à la publication des actes de ces événements, et d'autres ; là où le débat se poursuivra

Darcy du Toit

3 [2003] 2 BLLR 140 (LAC). Le jugement a garanti les principes que (1) rien dans la loi sur le travail n'empêche un employeur de licencier des employés pour accroître ses profits et que (2) les employés peuvent être licenciés de bon droit s'ils refusent d'accepter les demandes de négociations de l'employeur, dans ce cas le licenciement doit être définitif et non tactique.

Séminaire Ditsela sur la Loi du Travail

L'idée du séminaire Ditsela sur la Loi du Travail fut germée après l'évaluation de la 19^{ème} Conférence Annuelle sur la Loi du Travail qui eut lieu à Sandton Conference Centre en juillet 2006. Un fait écrasant de cette conférence était le déséquilibre énorme entre les représentants de syndicats et les délégués du secteur juridique et ceux du secteur d'entreprise. On pouvait bel et bien compter le nombre de délégués de syndicats sur les doigts d'une main. Il se pourrait que le prix d'inscription fût inhibiteur.

La décision d'organiser un séminaire pour discuter de loi, d'une perspective de classe ouvrière, fut très vite prise et le processus de consultation démocratique sur le but, le thème et la structure commença en août 2006. La seule condition de financement par Ditsela était que la participation soit ouverte à tous les syndicats sans distinction d'affiliation. Il devrait être un séminaire pour le mouvement du travail, par le mouvement du travail avec la majorité des délégués venant du mouvement du travail.

Le séminaire qui a eu lieu du 23 au 25 février 2007 sur le campus de University of the Western Cape eut un succès remarquable. Les délégués étaient vifs et discutèrent tard dans la nuit pendant le week-end. C'était une chose sérieuse qui n'avait pas été vue depuis longtemps parmi le mouvement du travail dans ce pays. Les longues heures de travail passées à organiser, les discussions minutieuses sur le contenu et la préparation

des articles valurent bien l'effort. Ditsela voudrait qu'on prenne note de ses remerciements envers tous les avocats, les universitaires et les activistes de syndicats qui ont contribué au succès du séminaire.

Une conjonction d'exposés de haute qualité, d'excellent niveau de débats rigoureux, de luttes riches et d'expérience apportées au séminaire par les activistes de syndicats donna l'idée de cette publication. Ceci ne sert pas seulement comme dossier sur les débats mais aussi comme une source de référence pour les représentants syndicaux et les organisateurs. Il est fièrement dédié aux héros et héroïnes méconnus de notre société aujourd'hui, aux représentants de syndicats qui, jour après jour sans récompense financière, se dévouent à défendre et à faire avancer les droits des travailleurs dans les lieux de travail, dans les négociations, au conseil CCMA, dans les tribunaux et dans nos communautés.

Gino Govender
Directeur Exécutif, DITSELA