



## Compte rendu succinct

### Conférence mondiale de l'ICEM pour l'Industrie de la Pâte et du Papier Bruxelles, Belgique 15-16 novembre 2005

La Conférence mondiale de l'ICEM pour l'industrie de la pâte et du papier, qui a lieu tous les quatre ans, a porté sur les thèmes suivants :

- **Situation économique de l'industrie, tendances futures, fusions et acquisitions d'entreprises et réactions des syndicats aux défis de la mondialisation**
- **Accords-cadres mondiaux, Réseaux syndicaux mondiaux et solidarité internationale**
- **Travail contractuel et intérimaire**
- **Santé, sécurité au travail et environnement**
- **Égalité des chances**

La conférence a rassemblé 65 représentants syndicaux venus de 17 pays (Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Japon, Pays-Bas, Norvège, Russie, Afrique du Sud, Espagne, Suède, États-Unis et Uruguay).

## 1<sup>ER</sup> JOUR

### Session inaugurale

Le Secrétaire général de l'ICEM, **Fred Higgs**, déclare la conférence ouverte et explique aux délégués que **le Président faisant fonction de la Division de l'industrie de la pâte et du papier**

**de l'ICEM, Sune Ekbåge**, est retardé à cause d'un conflit social en Suède et devrait arriver plus tard dans la journée et que, entre-temps, il présidera lui-même la réunion. Il invite ensuite **Bruno Bachely**, de la FGTB, à souhaiter la bienvenue aux participants au nom de l'affilié du pays hôte.

**Bruno Bachely (Secrétaire fédéral, FGTB, Belgique)** souhaite la bienvenue aux participants et leur expose la situation du secteur de la pâte et du papier en Belgique où on a noté un important conflit et une grève à l'usine Stora Enso de Langerbrugge (Gand) dont la direction adoptait une position résolument antisyndicale.

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** souhaite la bienvenue aux participants et parle du secteur de la pâte et du papier, devenu une industrie mondialisée, en soulignant les défis que cela pose pour les syndicats et les moyens d'y faire face.

**Eugene Kuprin (Responsable de l'industrie de la pâte et du papier, ICEM)** présente un exposé sur la situation actuelle et les tendances de l'industrie, inspiré du rapport qui a été distribué aux participants, sur les grands conflits du travail causés par le phénomène de mondialisation et sur la réaction de l'ICEM aux défis qui se posent.

(Voir la présentation PowerPoint (en anglais) à l'adresse <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511EugenePaper.ppt> et le document de référence de la conférence (langues statutaires de l'ICEM) à <http://www.icem.org/index.php?id=147>)

**Sune Ekbåge (Président, Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)** souhaite la bienvenue aux participants et leur signale qu'un conflit oppose son syndicat à ABB dans une usine de Suède. Svenska Pappers était sur le point de déclencher une grève ce matin même, mais il a pu obtenir un accord exemplaire en dernière minute. Selon lui, avec la mondialisation, nous pouvons agir par-delà les frontières, mais le capital se déplace librement lui aussi, il n'a plus de pays d'origine, de sentiment d'appartenance nationale et, de plus en plus, les travailleurs ne sont plus que des numéros.

Les surcapacités et la course à la rentabilité (la plupart des entreprises font des bénéfices, mais elles les jugent insuffisants) se traduisent par des externalisations ou des suppressions d'emplois pour nos adhérents, ajoute-t-il.

On notera aussi l'inconvénient des coûts élevés de l'énergie et du transport dans ce secteur gros consommateur d'énergie; les entreprises essaient alors de compenser en comprimant d'autres coûts, au détriment de nos adhérents.

Une autre tendance est celle des délocalisations vers les pays à bas coûts. Les entreprises doivent rester compétitives, comme l'a bien montré le cas du "lock-out" en Finlande. L'argument des employeurs finlandais était que, à tout le moins, ils voulaient des conditions inférieures à celles de la Suède.

Tous les syndicats du secteur du papier peuvent être reconnaissants au syndicat finlandais pour avoir mené ce combat parce que, s'ils n'avaient pas obtenu gain de cause, les discussions en cours en Suède seraient fort différentes, émaillées de comparaisons avec la Pologne, etc. C'est pourquoi le combat livré en Finlande est important. Ils ont obtenu le maintien de leurs conditions. Il faut que les syndicats fassent encore plus pour développer l'action internationale, notamment par le biais des Accords-cadres mondiaux.

Sune Ekbåge a fait remarquer que le secteur du papier connaît un taux de croissance d'au moins 0,5% grâce aux énergies renouvelables, ce qui est aussi un avantage.

**Brian Payne (Président, SCEP, Canada)** félicite les collègues suédois pour leur victoire et rend brièvement compte de la situation au Canada, où deux négociations inabouties ont débouché sur des conflits, ce qui est contraire à la convention type pour le secteur du papier de l'est du Canada. Une fois cette convention type signée, en 2004, les firmes du secteur savaient qu'elles devaient s'y conformer.

Le SCEP estime que sa coopération avec les syndicats finlandais a joué un très grand rôle; le SCEP a aussi été fort aidé par l'ICEM. Le SCEP collabore aussi avec des syndicats brésiliens. Brian souligne l'importance de la solidarité internationale sans laquelle le SCEP ne pourrait résister aux employeurs à l'échelon national.

(Voir le rapport intégral du SCEP (en anglais) à l'adresse [http://www.icem.org/files/PDF/Events\\_pdfs/2005paperCanadareport.pdf](http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperCanadareport.pdf))

**Don Langham (Directeur régional, USW, États-Unis)** présente ses collègues et parle de la situation de l'industrie du papier aux États-Unis qu'il dit être en crise, en faisant remarquer que son syndicat a perdu quelque 70.000 emplois au cours des 15 dernières années.

Il informe aussi les participants qu'après une campagne de plusieurs mois dirigée contre SCA – avec l'aide des syndicats suédois – cette entreprise a finalement accepté de ne plus s'ingérer dans les élections sociales dans le secteur du papier pelure. Cela a permis à l'USW de syndicaliser une nouvelle usine de papier, ce qu'il n'avait plus fait depuis 1977. Un résultat similaire a été obtenu dans une usine existante de l'Arizona – un autre établissement de SCA – et avec l'aide du syndicat suédois. Don Langham remercie Sune Ekbåge pour l'aide qu'il leur a apportée.

L'USW a soutenu les travailleurs finlandais du papier pendant toute la durée du conflit; il travaille également en étroite collaboration avec ses camarades d'Afrique du Sud et d'Europe employés par Sappi.

"Nous savons que pour survivre, il faut coopérer et travailler avec les syndicats d'autres pays", a conclu Don Langham.

(Voir le rapport intégral de l'USW (en anglais) à l'adresse [http://www.icem.org/files/PDF/Events\\_pdfs/2005paperUSWreport.pdf](http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperUSWreport.pdf))

**Christer Larrson (Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)** juge la situation peu encourageante avec tous ces licenciements; quoi qu'il en soit, un point positif pour l'avenir est que, partout dans le monde, la consommation de papier laisse entrevoir un potentiel énorme.

L'Europe et l'Amérique du Nord sont des exportateurs nets. Les pressions pour une réduction des capacités vont se multiplier dans ces deux régions. Entre 1999 et 2004, la croissance fut forte en Asie tandis que, dans le même temps, la production diminuait en Amérique du Nord. Les estimations entrevoient une croissance de la consommation de 60 millions de tonnes, en Asie principalement. La question qui se pose est de savoir qui va être le moteur de cette croissance ? Il est important d'en être, ajoute-t-il.

Le secteur restera en surcapacité, ce qui veut dire qu'il faut s'attendre à de nouvelles réductions d'effectifs. Les exportations d'Amérique du Nord et d'Europe vont être mises sous pression. L'industrie européenne a à la fois des atouts et des faiblesses : les travailleurs sont bien formés, le niveau de pollution est bas, le recyclage est efficace, mais il reste de petites unités avec des capacités de production faibles, ce qui les rend peu compétitives. À terme, il se pourrait que beaucoup d'usines de papier ne puissent survivre. Dans l'Union européenne, il faut se soumettre à toute une série de normes écologiques plus rigoureuses qu'ailleurs, à cause du Protocole de Kyoto. Les syndicats doivent faire un effort de recherche sur ces éléments.

Pour survivre, l'industrie doit être viable, sur le plan financier notamment. Les conventions de l'OIT ont leur importance à cet égard. Les changements structurels qui se profilent doivent être gérés de manière socialement responsable; toutes les entreprises devraient nouer un dialogue avec les travailleurs et rechercher des solutions socialement acceptables. Le syndicat Svenska Pappers tente d'encourager un tel dialogue à l'échelon européen.

La tendance générale constatée en Europe se retrouve en Suède aussi. 2004 fut une bonne année mais 2005 est moins bonne. Le secteur a beaucoup de capacité, mais les prix réels chutent. Des fermetures d'usines s'imposent parfois. C'est par exemple le cas en Suède où une rationalisation de l'industrie serait nécessaire.

**Iduigues Ferreira Martins (Président, SINAP, CNQ-CUT, Brésil)** relate aux participants la grève de cinq jours qui a eu lieu dans une usine de papier appartenant à un groupe français, après laquelle 40 ouvriers ont été enfermés dans l'usine pendant cinq jours, ce qui constitue une violation de leurs droits syndicaux.

Des multinationales du papier ont commencé à produire de la pâte et du papier au Brésil. De nouvelles usines sont en construction; Stora Enso a une coentreprise dans la partie sud de Bahia et projette de doubler sa production.

La production brésilienne de pâte va probablement doubler dans les dix prochaines années, grâce à l'augmentation de la production de bois d'eucalyptus, les techniques nouvelles permettant d'accélérer la croissance de ces arbres par rapport au délai d'arrivée à maturité qui est habituellement de 7 ans.

Le taux de chômage est de 9,5% et le syndicat se félicite des créations d'emplois, mais il surveille aussi plusieurs entreprises pour ce qui est de la création de leurs usines dans le pays, et aussi de leur fonctionnement. D'autres syndicats, dont le SCEP canadien, lui apportent une aide en la matière.

Le salaire moyen des travailleurs est de 250 \$, ce qui ne suffit pas pour améliorer de manière notable le niveau de vie du travailleur brésilien. Les entreprises qui s'installent au Brésil sont attirées par les bas coûts, la faiblesse des normes d'environnement et un climat propice à la croissance des fibres. Elles accordent moins d'attention à beaucoup d'autres critères. Un exemple est qu'une certaine entreprise déboise une forêt, puis vient la multinationale qui construit une usine et prétend qu'elle n'a eu aucun rôle dans le déboisement.

Des syndicats du monde entier ont déjà apporté une contribution considérable à ce débat.

(Voir l'Analyse succincte du secteur de la pâte et du papier et des relations de travail au Brésil (en anglais) à l'adresse [http://www.icem.org/files/PDF/Events\\_pdfs/2005paperBrazilSINAP.pdf](http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilSINAP.pdf))

**Jouko Ahonen (Président, Paperiliitto, Finlande)** parle du conflit avec les employeurs finlandais qui avaient tout un éventail de revendications, ce qui a fort compliqué la tâche du syndicat. Pendant les 6 semaines qu'a duré de lock-out de mai et juin 2005, les travailleurs n'ont perçu aucun salaire.

En revanche, les entreprises qui se prétendaient en difficultés financières semblaient avoir les moyens et la volonté d'empêcher leurs salariés de travailler et d'en supporter les conséquences.

Le syndicat est extrêmement reconnaissant du soutien international qu'il a reçu d'autres syndicats. Ce fut une des clés de la victoire, les employeurs n'ayant pu imposer ce qu'ils voulaient obtenir.

Même après le conflit, le syndicat a encore des rapports très distants avec les employeurs. Dans le courant de l'automne, les employeurs ont commencé à porter plainte à la police contre des travailleurs à titre individuel. Ils ont été interrogés, le but étant de les accuser de ne pas travailler "pendant ce temps".

En Finlande comme dans d'autres pays, les surcapacités ont pour effet d'empêcher les prix de monter. La semaine dernière, Stora Enso a annoncé la fermeture d'une machine en Finlande.

D'autre part, le syndicat est en permanence confronté à un problème de main-d'œuvre contractuelle. L'accord passé avec les employeurs stipulait que des consultations devaient avoir lieu avant toute mesure d'externalisation. Jouko Ahonen précise que c'est une clause extrêmement importante de l'accord. Il remercie aussi les autres syndicats pour l'aide apportée au printemps 2005. Les employeurs vont poursuivre leurs attaques, ce qui explique que la solidarité entre syndicats soit si importante.

**Tatsuo Suzuki (Président, Kamipa Rengo, Japon)** parle de la responsabilité sociale, dans le domaine de l'environnement en particulier. L'industrie du papier consomme beaucoup d'énergie, ce qui veut dire que les syndicats ont beaucoup à faire. Ils doivent penser aux arbres et à l'environnement, deux facteurs très importants pour eux, surtout en Asie.

En Chine, il se passe beaucoup de choses, ce qui pose parfois problème.

S'agissant de l'industrie japonaise de la pâte, le syndicat s'intéresse aux énergies de substitution plutôt qu'au pétrole, et il voudrait aussi étendre la surface boisée. Les employeurs seraient bien avisés de faire de même.

L'environnement est un thème important pour les syndicats et Kemipa Rengo voudrait que l'ICEM s'intéresse aussi à la question.

**Pasco Dyani (CEPPWAWU, Afrique du Sud)** adhère aux buts poursuivis par la conférence et reconnaît la nécessité de propositions concrètes et de résultats tangibles.

Il déclare que les problèmes auxquels l'Afrique du Sud est confrontée viennent essentiellement de deux grandes entreprises, Sappi et Mondi. Le premier défi est d'ordre démographique; le second est la disparité entre travailleurs cols-bleus et cols-blancs; le troisième vient des licenciements temporaires, sans salaire, que pratiquent Sappi et Mondi. Il note qu'en Afrique du Sud, les questions de productivité restent la prérogative de la direction, et les syndicats n'ont rien à dire. Les syndicats doivent montrer la voie à suivre, et c'est précisément ce que fait l'ICEM. Le projet de création d'un Réseau syndical de Sappi par l'ICEM a abouti.

Il y a quelque temps, le CEPPWAWU avait 5 revendications :

- l'aide médicale
- la politique de funérailles
- la création d'un conseil de négociation
- l'éducation, la formation et le perfectionnement des compétences, et
- l'équité dans l'emploi.

Le CEPPWAWU a obtenu satisfaction sur tous ces points en faisant appel aux réseaux et avec l'aide des travailleurs américains. Bien qu'ils n'étaient pas autorisés à faire grève, leur présence aux réunions a permis à tout cela de se concrétiser. En contrepartie, lorsque des travailleurs américains ont été confrontés à la fermeture d'une usine Sappi, le CEPPWAWU a interpellé la direction sud-africaine à ce propos.

Pasco Dyani a fait remarquer qu'il serait utile d'étendre les réseaux à tous les continents, ce qui garantirait une solidarité pratique. Les syndicats doivent cibler le capital, faute de quoi ils poursuivront une cible mobile.

**Francisco Pinto Filho (ANATPEL, SNQ/Força Sindical, Brésil)** déclare que son syndicat représente 66.000 travailleurs liés à Força Sindical. Il annonce aux participants qu'il a apporté un document contenant une analyse de la situation au Brésil, un profil du pays, des données socioéconomiques, des informations sur les plantations et des statistiques sur les producteurs de pâte et de papier. Son syndicat prévoit la tenue de séminaires sur la constitution de réseaux mondiaux sur des entreprises. Il a aussi une action dans le domaine de la santé et l'hygiène et participe à la campagne mondiale contre l'externalisation.

(Voir le document complet (en anglais, espagnol, portugais) à l'adresse [http://www.icem.org/files/PDF/Events\\_pdfs/2005paperBrazilANAEN.pdf](http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANAEN.pdf); [http://www.icem.org/files/PDF/Events\\_pdfs/2005paperBrazilANASP.pdf](http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANASP.pdf); [http://www.icem.org/files/PDF/Events\\_pdfs/2005paperBrazilANAPO.pdf](http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANAPO.pdf))

**Hans-Cristian Gabrielsen (Fellesforbundet, Norvège)** explique que beaucoup de défis auxquels sont confrontés les syndicats norvégiens sont similaires à ceux de leurs homologues finlandais et suédois. En Norvège, ils sont d'ordre structurel et liés au fait que les machines utilisées par l'industrie sont souvent petites et que les coûts des matières premières et de l'énergie sont élevés.

Toutefois, la situation d'un pays extérieur à l'Union européenne fait aussi que la faiblesse des prix est renforcée par les taux de change, ce qui veut dire que la réduction de prix est amplifiée, ce qui a un impact plus large en Norvège.

Fellesforbundet a tenté de s'opposer à l'externalisation des travaux de maintenance, mais il n'a guère obtenu de résultats il y a quelques années. En revanche, il s'avère depuis peu que l'externalisation n'a pas permis d'accroître les profits, ce qui explique que les entreprises reprennent cette activité en propre.

**Wiel Brand (Responsable d'industrie, Bondgenoten, Pays-Bas)** déclare que Stora Enso veut augmenter ses bénéfices de 350 millions €. L'entreprise a annoncé la fermeture d'une usine aux Pays-Bas en prenant le prétexte d'un lock-out.

L'usine de papier hygiénique de Tilburg a fermé et a été délocalisée en Pologne, pays moins cher et plus proche de la Russie dont le marché prend de l'importance. La prochaine fusion entre Smurfit et Kappa aurait pour effet une progression des ventes et des fermetures.

**Oleg Gutorenko (Vice-président, Syndicat russe des travailleurs des industries forestières et connexes)** explique que cette conférence est importante pour son syndicat. L'action syndicale n'a réellement démarré qu'en 1990 en Russie, lorsque l'Union soviétique s'est effondrée et que l'industrie de la pâte et du papier a fait de même. En termes de production, le secteur n'a toujours pas retrouvé ses chiffres de 1990. Il a été un des premiers privatisés dans le pays et la plupart des fabricants de papier sont maintenant des multinationales.

Les problèmes évoqués par les participants à la conférence se retrouvent aussi en Russie. Cependant, certains sont typiques à la Russie. Beaucoup d'usines sont de très grandes unités dont dépend toute une communauté, ce qui veut dire que, quand une usine ferme, c'est toute une ville qui se retrouve sans possibilités de retrouver un emploi à des centaines de kilomètres à la ronde.

Le conflit qui a eu lieu en Finlande a eu d'importantes répercussions sur l'action du syndicat et il a permis de prendre pleinement conscience de l'importance de la solidarité, en tout cas de la solidarité internationale telle que la conçoit l'ICEM. Il a aussi montré combien il est important que les syndicats de branche aient des liens entre eux.

Oleg Gutorenko a conclu en disant que la solidarité internationale allait revêtir de plus en plus d'importance pour les travailleurs du papier russes.

**Walter Zwierschutz (Secrétaire International, Chemiegewerkschaft, Autriche)** dit avoir pu assister au congrès de Paperiliitto. En Autriche, quelques jours après la fin du lock-out, ils ont reçu des instructions de Finlande. Il n'a pas été aisé aux collègues autrichiens d'y donner suite compte tenu de la sensibilité qui régnait à ce moment.

**Bruno Bachely (Secrétaire fédéral, FGTB, Belgique)** informe les participants qu'un accord-cadre a été signé en mai en Belgique. Toutefois, la plupart des employeurs réussissent à s'y soustraire et les violations sont nombreuses.

Un autre problème se pose à l'usine Stora Enso de Gand dont le personnel est très mécontent de la direction. Stora Enso reparle d'externalisation et de la nécessité de travailler le 1<sup>er</sup> janvier. L'accord avec le personnel col-blanc a été signé avant celui avec les cols-bleus, alors que c'est habituellement l'inverse; cela a causé des problèmes.

Il existe un conseil de conciliation paritaire. Toutefois, la plupart des requêtes du conseil ne sont pas acceptées par les employeurs. À titre d'exemple, les employeurs ont décidé à un moment de reporter les discussions de 3 jours, allongeant ainsi la grève d'autant.

Alors, qu'est-ce qu'il faut croire quand ils disent qu'ils n'ont pas d'argent ?

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** parle de la responsabilité sociale de l'entreprise en tant que concept qui, malgré une multitude de définitions, est avant tout affaire de développement durable. Cette définition dit clairement que si des entreprises veulent avoir de bonnes pratiques, il faut que leur activité soit pérenne. Lors des discussions à l'OIT, il faut que les entreprises, les gouvernements et les autres parties prenantes sachent que l'ICEM insistera sur le fait que le respect des droits fondamentaux du travail est essentiel à une véritable pérennité. Malgré ses faiblesses, l'OIT a un rôle essentiel dans ce domaine de normalisation.

Pour Fred Higgs, un autre élément est le Pacte mondial, une initiative des Nations unies par laquelle des entreprises souscrivent à dix principes fondamentaux et les appliquent dans le monde entier, qu'ils figurent ou non dans la législation nationale. Fred Higgs informe les participants qu'une réunion du Pacte mondial se tiendra en Chine en décembre; on peut croire qu'elle servira à réformer cette initiative. Un thème majeur est celui de l'intégrité, principalement en matière de présentation des rapports. Le Pacte mondial prévoit la possibilité d'une radiation publique, c'est pourquoi il serait intéressant d'étudier la liste des entreprises, ce qui pourrait fournir des munitions aux syndicats.

## Pause

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** présente un bref exposé sur les Accords-cadres mondiaux. Il souligne qu'ils ne couvrent pas des matières qui relèvent de la compétence des affiliés nationaux, mais engagent plutôt des entreprises à respecter les droits syndicaux fondamentaux (liberté syndicale, négociation collective), les droits de l'homme, les principes assurant la protection de la santé, la sécurité et l'environnement. L'ICEM va progressivement étendre le mandat des Accords-cadres mondiaux aux domaines de la lutte des entreprises contre

le VIH/Sida (par exemple, en leur demandant de souscrire au code de l'OIT) et du travail contractuel et intérimaire.

La dernière grande restructuration de l'ICEM imposée par un recul des recettes et des effectifs, quoique pénible, a aussi été l'occasion d'étudier son fonctionnement. Comme on s'attend à avoir 20 Accords-cadres d'ici le prochain Congrès, l'ICEM devra envisager de les revoir tous les deux ans plutôt que tous les ans pour pouvoir faire face à une charge de travail croissante, et de confier une part du travail aux affiliés.

L'ICEM constitue une base de données des sites couverts par les Accords-cadres, qui lui permettrait de rassembler des informations en provenance du monde entier avant une réunion avec une entreprise.

La première étape de la négociation d'un Accord-cadre étant souvent l'ouverture de pourparlers entre un affilié et le siège d'une multinationale située dans son pays, Fred Higgs demande aux affiliés de consulter l'ICEM sur l'avant-projet d'accord avant d'en discuter avec la direction parce que certains principes fondamentaux doivent être observés et que ceux-ci dépassent les frontières de la négociation à l'échelon national.

Fred Higgs souhaite la bienvenue à des représentants de Norske Skog et souligne que leur présence à la conférence, ainsi que le fait que la direction ait elle-même fait l'annonce publique de l'accord, montre qu'il s'agit d'un bon accord.

**Axel Thuve (Vice-président, Ressources humaines, Norske Skog, Norvège)** déclare qu'il peut sembler étrange de voir un représentant de la direction à une conférence syndicale, mais qu'il trouve cela très intéressant.

Il présente un exposé sur l'expérience qu'a retirée Norske Skog de l'Accord-cadre mondial, l'intérêt qu'il présente pour l'entreprise et les mécanismes de mise en œuvre.

(Voir la présentation PowerPoint complète (en anglais) à l'adresse <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511AxelThuve.ppt>)

S'agissant des raisons qui ont poussé l'entreprise à souscrire à l'Accord-cadre, Axel Thuve explique que son concept correspond au mode de pensée des Norvégiens et à leur culture d'entreprise. La direction est convaincue du bien-fondé de ce type de rapport avec son personnel et elle est fière de répandre ce concept dans le monde entier à mesure qu'elle acquiert de nouvelles usines. Les bons résultats obtenus dans le domaine de la santé et la sécurité (taux d'absentéisme global de 4%) sont attribuables aux rapports étroits que l'entreprise entretient avec ses salariés et leurs représentants syndicaux.

**Kåre Leira (Délégué syndical principal, Norske Skog, Norvège)** présente un exposé sur les aspects pratiques de la mise en œuvre de l'Accord-cadre mondial et cite quelques points positifs qu'il a apportés aux travailleurs d'Europe, d'Amérique latine et d'Australasie.

(Voir la présentation PowerPoint complète (en anglais) à l'adresse <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511KareLeira.ppt>)

**Christer Larsson (Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)**, parlant de sa participation à la négociation de l'Accord-cadre mondial de SCA, déclare que la Fédération syndicale internationale doit être le principal signataire de ce type d'accord, tandis que le rôle des syndicats nationaux est de nouer les premiers contacts et de servir de passerelle avec l'ICEM.

Il voit là une question de stratégie : Faut-il toujours améliorer les accords, ou pouvons-nous aussi accepter une version schématique, avec uniquement les conventions de l'OIT, par exemple ?

Il suggère que l'ICEM énonce des orientations indiquant quels sont les points devant figurer dans un accord, tout en convenant que l'ICEM doit être associée dès le début aux négociations. Il ajoute qu'il serait aussi utile de savoir clairement de quelle manière l'ICEM peut contribuer au suivi des accords mondiaux.

Michael Linnartz (Responsable du Département international, IG BCE, Allemagne) voudrait savoir s'il existe une coordination entre les réunions du forum mondial et les réunions avec la direction.

**Frans Michielsen (FNV, Pays-Bas)**, parlant de l'échelon européen, voudrait savoir comment le comité d'entreprise européen se réunirait en cas de circonstances imprévues.

**Kåre Leira (Délégué syndical principal, Norske Skog, Norvège)** explique que des représentants du personnel assistent aux réunions de la direction centrale et sont sur un pied d'égalité avec les dirigeants de l'entreprise. À cette occasion, le Forum mondial des salariés se réunit avant la réunion et après celle-ci. Comme le Comité d'entreprise européen, il se réunit au moins une fois par an, parfois plus si la situation l'exige. Le Comité d'entreprise compte aussi un comité de travail qui se réunit plus souvent.

**Francisco Pinto Filho (ANATIPEL, SNQ/Forca Sindical, Brésil)** déclare que l'Accord-cadre mondial avec Norske Skog intéresse le Brésil puisqu'une usine Norske Skog existe dans la ville de Jaguariáiva. Il soulève la question de l'énorme différentiel de salaire entre le Brésil et le pays d'origine de l'entreprise, alors que la production des deux est vendue sur les marchés mondiaux au même prix. Il constate que le débat n'aborde pas ce genre de problème.

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** déclare que les rapports entre les Accords-cadres mondiaux et les Conseils d'entreprise méritent une réflexion étant donné que les représentants élus des travailleurs siégeant dans ces conseils ne sont pas tous des syndicalistes et que l'ICEM fonctionne au travers de structures syndicales, par exemple, pour la mise sur pied de réseaux d'entreprise mondiaux. Cela explique que le Comité d'entreprise européen en tant que concept n'est pas nécessairement exportable.

Il souligne la nécessité d'améliorer les Accords-cadres mondiaux, de crainte que le minimum devienne un maximum.

Des réunions informelles auxquelles participe un P-DG est un bon point de départ sur la voie d'un Accord-cadre mondial. Après avoir obtenu l'accord du dirigeant de l'entreprise, la suite peut aller plus vite.

Il souligne aussi que, les secteurs de l'ICEM comptant des centaines de milliers de multinationales, les accords mondiaux ont leurs limites; les interlocuteurs naturels de l'ICEM sont des organisations internationales d'employeurs et l'ICEM a déjà des contacts avec celles de la chimie et de la mine. Peut-être faudrait-il encourager le BIT à inciter les entreprises à créer des organisations sectorielles d'employeurs. Obtenir des accords sur des normes de base avec ces organisations assurerait une couverture beaucoup plus large. Il exprime l'espoir qu'à l'avenir, l'ICEM aura deux catégories d'Accords mondiaux, par secteur et par entreprise.

## Pause

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** présente le thème de la session suivante – le travail contractuel et intérimaire – qui, pour 90% des affiliés de l'ICEM, figure parmi les trois ou quatre plus grands défis auxquels ils sont confrontés.

Il signale aux participants le rapport de l'étude réalisée par Celia Mather et la stratégie en dix points qui a été arrêtée par la suite. Il y a en réalité 10 points d'action à l'échelon international et 10 à l'échelon national.

La première phase de la campagne de l'ICEM a consisté à organiser une campagne internationale auprès d'organismes de normalisation – l'OIT, l'OCDE, l'Union européenne – et, dans le passé, aucune initiative de ce type n'a permis d'obtenir une norme parce que le thème était défini en termes trop complexes, ce qui ne permettait que des solutions complexes sur lesquelles personne n'était d'accord. C'est pourquoi l'ICEM a proposé une idée plus simple : pas d'externalisation sans consultation préalable du syndicat concerné. Cela permettrait aux syndicats d'avoir leur mot à dire et de présenter des revendications diverses. Fred Higgs a informé les participants que l'ICEM a déjà écrit officiellement à l'OIT et à l'OCDE et qu'elle a l'intention d'écrire, avec l'EMCEF, au Parlement européen. Ces initiatives nécessiteront un lobbying de la part des affiliés.

Nous aurons besoin de votre aide, vous nos affiliés, pour organiser des actions de lobbying à tous ces niveaux.

Un autre élément de la campagne de l'ICEM consistait à se procurer des ressources pour pouvoir aider matériellement les affiliés qui mènent déjà une action sur la question du travail contractuel et intérimaire.

Fred Higgs informe les participants de son intention d'associer les Fédérations syndicales internationales et la CISL à la campagne et la question sera posée à la réunion commune des Fédérations syndicales internationales, en janvier.

**Gerry Veart (Coordinateur de la campagne sur le travail contractuel et intérimaire, ICEM)** présente aux participants un compte rendu de la Conférence de l'ICEM sur le travail contractuel et intérimaire qui s'est tenue en septembre 2005 et a présenté un exposé sur ce thème ainsi que sur la campagne de l'ICEM.

(Voir la présentation PowerPoint complète (en anglais) à l'adresse <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511Gerry.ppt>)

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** a fait part aux participants des enseignements qu'il a pu tirer s'agissant du travail contractuel et intérimaire dans divers pays, en soulignant que ce phénomène atteint des niveaux différents d'une région à l'autre et que l'ICEM devrait être en mesure de communiquer aux affiliés le fruit de son expérience dans diverses parties du monde. Il faudrait peut-être charger un groupe international d'une recherche sur les sous-traitants internationaux, ce qui nécessiterait la participation de toutes les Fédérations syndicales internationales. Il fait remarquer que, alors que les entreprises recourent à la main-d'œuvre contractuelle parce qu'elles croient que c'est plus économique, les syndicats doivent les convaincre qu'il vaut beaucoup mieux que les travailleurs dépendent d'une seule firme.

**Walter Silva (CUOPYC, Uruguay)** parle de la situation dans son pays et admet que les syndicats n'ont pas été aussi actifs sur la question du travail contractuel et intérimaire qu'ils auraient dû l'être. Il insiste pour que les syndicats n'oublient pas que la main-d'œuvre contractuelle est, en dernière analyse, composée de travailleurs qui ont besoin d'un syndicat. Il signale aux participants que son syndicat a demandé au nouveau gouvernement progressiste de lui fournir des bases de données pour pouvoir vérifier les conditions d'emploi dans les agences pour l'emploi et

que le syndicat a constaté que les agences pouvaient enfreindre la loi (en ne payant pas l'assurance obligatoire, par exemple) pour être plus compétitives. Son syndicat a aussi discuté avec le ministère de la possibilité de certifier les qualifications des travailleurs de ces agences. Il constate que les syndicats devraient développer leurs connaissances dans le domaine du travail contractuel et intérimaire.

**Wiel Brand (Responsable d'industrie, Bondgenoten, Pays-Bas)** informe les participants que, dans son pays, le recours au travail contractuel et intérimaire est réglementé par une série de conventions collectives et quelques lois qui stipulent, par exemple, que les travailleurs contractuels doivent au moins percevoir le même salaire. Le gouvernement a aussi réglementé le statut des travailleurs en cas de maladie.

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** indique que l'intervention précédente a montré ce que peut être une bonne législation, et la plupart des pays d'Europe ont l'un ou l'autre texte législatif régissant le recours au travail contractuel et intérimaire. Toutefois, il faut se montrer prudent car, lorsque des travailleurs contractuels perçoivent le même salaire que le personnel statutaire, il est rare qu'ils bénéficient de toutes les mêmes prestations, et ils n'ont pas du tout la même sécurité d'emploi. Il a aussi vivement mis en garde les participants contre la tentation de s'opposer au recours au travail contractuel et intérimaire sur des seules bases économiques, parce qu'une entreprise peut payer davantage à des travailleurs contractuels et être gagnante malgré tout, parce que ces contractuels peuvent être pris et renvoyés quand bon lui semble; et, si les syndicats ne peuvent empêcher cette forme de travail, ils devraient commencer par traiter ces travailleurs sur un pied d'égalité.

**Brian Payne (Président, SCEP, Canada)** déclare que son syndicat est conscient que l'externalisation est un grave problème qui touche tous les secteurs. Le SCEP vise d'abord les employeurs plutôt que les travailleurs eux-mêmes, faisant savoir que si les employeurs veulent une coopération, ils doivent traiter tous leurs travailleurs équitablement. Dans le secteur de la construction, le syndicat est maintenant implanté chez des sous-traitants. Chez l'un d'eux au moins, dont ABB est un contractant, le syndicat a clairement signifié à l'employeur que sa coopération dépendrait directement de la manière dont il gèrera les questions de sous-traitance. Un autre exemple, ajoute Brian Payne, est celui d'une compagnie de téléphonie que le syndicat a convaincue de reprendre le contrôle d'une société qu'elle avait cédée. Le SCEP a constaté que le travail contractuel et intérimaire exige diligence et militantisme. Il est très important de pouvoir compter sur l'aide de tous les syndicats du monde entier.

**Pasco Dyani (CEPPWAWU, Afrique du Sud)** note que les syndicats sud-africains discutent depuis longtemps déjà du problème du travail contractuel et intérimaire. La COSATU a adopté une résolution par laquelle elle décide de syndiquer les travailleurs contractuels; les syndicats avaient besoin d'inspecteurs du travail et le gouvernement a été d'une certaine utilité. Pasco Dyani explique que son syndicat a constaté que le droit de grève est très important en la matière, comme moyen de pression. Ensuite, il convient avec le Secrétaire général que les syndicats ne peuvent obtenir gain de cause uniquement sur des arguments financiers. Pour tenter de venir en aide au personnel contractuel, le CEPPWAWU a signé une charte de la sécurité avec Sasol, un fabricant de produits chimiques qui a connu plusieurs explosions qui ont fait un grand nombre de victimes. Cette charte va probablement sauver la vie de quelques travailleurs. Il insiste pour que les syndicats poursuivent leur action et fassent pression sur les pouvoirs publics parce que rien ne leur sera servi sur un plateau d'argent.

**Marcos Antonio da Silva Bernucio (FUB/SNQ, Brésil)** félicite l'ICEM pour avoir ouvert le débat sur la question du travail contractuel et intérimaire, lequel dépasse de loin les frontières des secteurs de l'ICEM et porte sur la définition du travail qui a cours actuellement. Il ajoute qu'avec une campagne reposant sur la stratégie qui a été discutée, les syndicats devraient être en meilleure position pour combattre ce problème. Il fait remarquer qu'un tiers des travailleurs que

son syndicat a perdu depuis 1990 furent victimes d'externalisations. Son syndicat a essayé d'empêcher l'externalisation au cas par cas, en prenant comme arguments la sécurité et la productivité. Il parle aux participants du système de "contrat limité" – légèrement différent du contrat de travail usuel – que le gouvernement a mis en vigueur pour lutter contre la montée du chômage et souligne qu'il est important de recruter des travailleurs régis par cette forme de contrat afin qu'ils bénéficient de la protection de conventions collectives. Il insiste aussi sur la nécessité d'une perspective et une approche globales, parce qu'aucun syndicat ne pourra y arriver seul.

**Sune Ekbåge (Président, Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)** conclut le débat en disant que les interventions des participants montrent que l'action de l'ICEM sur le thème du travail contractuel et intérimaire doit effectivement être prioritaire. Il constate que Fred Higgs et Gerry Veart manifestent une réelle détermination et ajoute qu'il faudrait effectivement que les syndicats de branche nationaux s'intéressent davantage à ces questions et que, en sa qualité de Président, il a lui aussi le sentiment que le travail contractuel et intérimaire est un des grands axes d'action prioritaire.

## 2<sup>E</sup> JOUR

**Carol Bruce (Responsable des femmes, ICEM)** parle de l'égalité des chances dans le secteur en soulignant certaines tendances qui pourraient attirer plus de femmes vers ce secteur dans lequel la question de l'égalité des chances ne semble pas encore poser problème, comme la pénurie de main-d'œuvre qui se profile, les changements de législation sur le travail de nuit, le fait que les filles s'avèrent généralement de meilleures étudiantes et que l'industrie du papier offre des salaires supérieurs à la moyenne. D'autre part, les femmes étant de plus en plus nombreuses à travailler dans le secteur du papier, elles sont de plus en plus affectées par les fermetures d'établissements. Un autre thème de discussion est le harcèlement sexuel, un problème horrible qui force les femmes à retourner dans leurs "ghettos" d'emploi traditionnels (comme le nettoyage, la restauration, etc.)

**Jozef Brown (IGBCE, Allemagne)** dit qu'on constate que de plus en plus de jeunes femmes voudraient travailler dans le secteur du papier, même pour du travail posté, et que leur principal problème est de faire garder leurs enfants. Les femmes doivent abandonner leur emploi lorsqu'elles ont des enfants. Par le biais des conseils d'entreprise, le syndicat essaye d'organiser la garde des enfants, aussi pendant le week-end et pour le travail posté. S'agissant du harcèlement sexuel au travail, il précise qu'ils ne connaissent absolument aucun problème en la matière.

**Alberique Deplanque (Fédération F.O. Papier-Carton, France)** avise les participants qu'à Strasbourg, où il travaille, existe un programme visant à instaurer davantage d'équité dans le personnel et à attirer plus de femmes. Les femmes ne peuvent travailler la nuit que depuis 2000. Dans la région de Grenoble, des subsides servent à cette fin. Il déclare que sa Fédération a aussi une action sur les questions d'égalité salariale et qu'il subsiste entre les hommes et les femmes un écart salarial pouvant atteindre 30%, ce qui est fort différent de ce qui se passe dans les pays scandinaves.

**Iduigues Ferreira Martins (CNQ-CUT, Brésil)** signale aux participants que, depuis près de dix ans, son syndicat a fait inscrire dans les conventions collectives des clauses traitant spécialement les problèmes des femmes, celui de la maternité par exemple. Le nombre des femmes employées dans le secteur fluctue suivant les années. Beaucoup de femmes travaillent dans les plantations d'eucalyptus. Il explique que son syndicat voudrait maintenant assortir les conventions collectives de clauses relatives au harcèlement sexuel, en particulier pour ce qui est de la pression psychologique; mais il n'a toujours pas obtenu gain de cause.

**Carol Bruce (Responsable des femmes, ICEM)** demande aux participants de communiquer toutes leurs expériences à l'ICEM, de façon à ce qu'elle puisse les diffuser à tous les affiliés, partout dans le monde.

**Reg Green (Responsable SSTE et surveillance Accords mondiaux, ICEM)** présente le thème de la santé et sécurité au travail et de l'environnement (SSTE) ainsi qu'un exposé sur les questions que posent la santé et la sécurité au travail et l'environnement dans le secteur.

(Voir la présentation PowerPoint complète (en anglais) à l'adresse <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511REGpaperppt.ppt#256>)

## Pause

**Brian Kohler (Représentant national pour la SST, SCEP, Canada)** poursuit sur le thème de la santé et la sécurité au travail et l'environnement avec un exposé sur la stratégie et les tactiques de gestion des problèmes de SSTE en opposant la sécurité aux travailleurs et à leurs syndicats. Il répertorie et dénonce la véritable nature d'initiatives employées par la direction "pour améliorer la sécurité", comme par exemple :

1. Représailles directes et indirectes, ciblage du salarié (militant = fauteur de troubles).
2. Chantage à l'emploi (réclamez trop et nous fermerons l'usine).
3. Système d'indemnisation des accidents du travail accusatoire.
4. Déréglementation, normes volontaires, règles fondées sur le rendement.
5. Programmes de sécurité comportementale.
6. Programmes de bien-être.
7. Contrôle médical et dépistage de la drogue.
8. Surveillance électronique et sécurité.

(La présentation PowerPoint peut être obtenue sur demande adressée à [eugene.kuprin@icem.org](mailto:eugene.kuprin@icem.org)).

**Wiel Brand (Responsable d'industrie, Bondgenoten, Pays-Bas)** déclare qu'en termes de santé et sécurité au travail, le bilan de l'industrie du papier hollandaise n'est pas très bon et elle est considérée comme l'industrie la moins sûre, beaucoup de travailleurs étant obligés de prendre leur retraite anticipée. En 2001, un accord quinquennal a été signé par l'Association des fabricants de papier néerlandais, le gouvernement et les syndicats; il instaure de nouveaux protocoles sur les niveaux de bruit, les substances toxiques, etc. Les niveaux sonores ont été quelque peu réduits parce qu'un prix a été instauré à cet effet en Europe. Le nombre des accidents a diminué au cours des dernières années. Wiel Brand est persuadé que beaucoup d'autres pays ont beaucoup à apprendre de cet accord.

**Jouko Ahonen (Président, Paperiliitto, Finlande)** note qu'on dénombre deux fois plus d'accidents mortels que dans d'autres secteurs. Il fait également remarquer que, après que le syndicat en ait discuté avec les employeurs, l'industrie du papier est maintenant plus sûre. Le syndicat s'est efforcé de mettre la question de la santé et la sécurité au travail au centre des débats. Un autre problème est le taux d'absentéisme élevé pour cause de maladie et le fait qu'ils sont nombreux à opter pour la retraite anticipée. Les employeurs voudraient maintenant retarder le versement des primes de maladie, sans répondre à la question réelle : pourquoi les travailleurs sont-ils malades ? Une des raisons est l'inquiétude que suscite la précarité de leur emploi, un problème sur lequel les syndicats voudraient maintenant agir ensemble.

**Toshihiro Yoshino (Kamipa Rengo, Japon)** informe les participants qu'en 2004, le nombre des accidents a diminué dans le secteur, mais qu'il reste malgré tout plus élevé que dans d'autres industries. Il souligne qu'il faut améliorer la sécurité. Il note que de plus en plus de travailleurs

souffrent de maladies mentales, un phénomène qui nécessite qu'on s'y attaque parce que les travailleurs subissent beaucoup de stress, sont anxieux et que la haute direction s'attaque activement à ce problème. Le syndicat a des obligations envers les travailleurs et il doit s'efforcer d'empêcher une nouvelle dégradation de la santé mentale.

**Iduiges Ferreira Martins (Président, SINAP, CNQ-CUT, Brésil)** relate le cas d'un travailleur qui est mort après avoir travaillé 12 heures d'affilée, écrasé entre les rouleaux d'une machine à papier. Par la suite, ses collègues ont déclenché une grève de 30 heures pour la protection de la sécurité. Il ajoute que plusieurs accidents de ce type sont signalés chaque mois, et beaucoup de travailleurs sont frappés de surdité. Dans une seule et même entreprise, 300 travailleurs ont fait appel à l'assurance médicale pour des problèmes de santé. On note aussi une forte activité des mouvements écologistes au Brésil sur le thème des plantations d'eucalyptus. Les employeurs sont actifs dans ce domaine et ils s'alignent parfois sur d'autres groupes. Au Brésil, la sécurité sociale couvre des millions de travailleurs, mais elle est déficitaire, ce qui affecte les travailleurs de diverses manières.

**Brian Kohler (Représentant national pour la SST, SCEP, Canada)** conseille aux participants de faire preuve de circonspection s'agissant des statistiques nationales. Les données sont souvent inexactes et de nature à induire en erreur, les chiffres étant souvent si bas qu'ils ne représentent plus rien. Selon lui, l'information est facilement manipulée, en particulier lorsqu'elle porte sur des questions comme la retraite anticipée. Il se demande s'il ne s'agit pas là d'un moyen de ne pas signaler les maladies et les accidents. Il cite un autre exemple pris au Canada, celui du Conseil canadien de la santé qui estime que 9,5% des cancers sont d'origine professionnelle, alors que les chiffres officiels sont nettement inférieurs.

**Reg Green (Responsable SSTE et surveillance Accords mondiaux, ICEM)** souligne l'importance des Accords-cadres mondiaux, mais ils ne sont pas assez nombreux. Il précise que si la signature d'accords avec des entreprises prises individuellement est une façon de procéder, l'ICEM va maintenant s'orienter davantage vers la signature d'accords avec des associations internationales de l'industrie. Il invite les participants à pressentir les entreprises avec lesquelles ils ont de bonnes relations afin de voir s'il serait possible de s'engager sur la voie d'un accord mondial.

## Pause

**Fred Higgs (Secrétaire général, ICEM)** présente la Déclaration de la conférence qui, espère-t-il, reflète correctement la teneur des débats des deux derniers jours.

### Déclaration de Bruxelles de l'ICEM relative au secteur du papier

Réunis à Bruxelles (Belgique) les 15 et 16 novembre 2005 pour la Conférence mondiale de l'ICEM de l'industrie de la pâte et du papier, 65 délégués d'organisations syndicales mondiales de 17 pays ont adopté la déclaration suivante :

Nous sommes conscients des difficultés liées à son activité que rencontre actuellement l'industrie mondiale du papier et de son inévitable restructuration qui affectent les travailleurs et leurs familles. Quoi qu'il en soit, la conférence a adopté une résolution signifiant clairement à l'industrie de la pâte et du papier qu'elle recourra de manière permanente à la solidarité syndicale internationale pour protéger les intérêts des travailleurs et de leurs familles en ces temps difficiles que traverse le secteur du papier dans le monde.

La conférence a également pris note des récentes actions de solidarité sans précédent sur la scène internationale qui préparent le terrain à la mise en place d'autres réseaux internationaux dans l'industrie de la pâte et du papier.

Ces actions témoignent de la volonté des affiliés de l'ICEM du secteur de la pâte et du papier de recourir à la solidarité internationale pour s'opposer aux attaques brutales et inhumaines dirigées contre les travailleurs et leurs conventions collectives dans le but d'atteindre des objectifs commerciaux.

La conférence a adopté les propositions suivantes :

✓ Pendant les quatre années restant à courir jusqu'à la prochaine Conférence mondiale de l'ICEM des industries de la pâte et du papier, les affiliés s'efforceront d'entamer le dialogue et d'obtenir d'autres Accords-cadres mondiaux avec des entreprises productrices de pâte et de papier.

✓ Les organisations affiliées adopteront de nouvelles méthodes de travail en réseau innovantes afin d'encore renforcer la solidarité syndicale mondiale.

✓ Les organisations syndicales du secteur seront totalement associées à la campagne de l'ICEM contre l'utilisation abusive du travail contractuel et intérimaire dans tous les aspects du travail.

✓ Les affiliés exerceront une vigilance et une surveillance accrues pour obtenir des entreprises mondiales du secteur de la pâte et du papier qu'elles adoptent et maintiennent un comportement responsable s'agissant de la santé, la sécurité et l'environnement.

✓ Les organisations affiliées s'emploieront à accroître leurs efforts sur la question majeure de l'égalité hommes-femmes, pour obtenir le respect du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale ainsi que l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe au travail.

Tous les affiliés ainsi que l'ICEM ont la ferme volonté d'être en mesure de se prévaloir de réels progrès sur les points qui précèdent lors de la prochaine Conférence mondiale des industries de la pâte et du papier.

Déclaration adoptée le 16 novembre 2005.  
Bruxelles, Belgique.

**Sune Ekbåge (Président, Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)** propose que les participants à la conférence adoptent la déclaration pour la diffuser par la suite dans leurs structures, dans leurs pays respectifs.

La déclaration est adoptée à l'unanimité.

**Sune Ekbåge (Président, Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)** annonce l'élection d'un nouveau Président pour la Division de l'industrie du papier de l'ICEM et rappelle aux participants qu'il n'est que Président faisant fonction de la Division.

**Brian Payne (Président, SCEP, Canada)** propose le nom de Jouko Ahonen, du syndicat Paperiliitto, comme prochain Président de la Division de l'industrie du papier.

**Pasco Dyani (CEPPWAWU, Afrique du Sud)** appuie cette candidature.

Jouko Ahonen est élu à l'unanimité Président de la Division de l'industrie du papier de l'ICEM.

**Jouko Ahonen (Président, Paperiliitto, Finlande)** remercie les participants pour l'énorme confiance qu'ils lui témoignent en l'élisant à la présidence de la Division de l'industrie du papier. Il note que pendant ces deux jours, les participants se sont penchés sur de nombreux thèmes, que beaucoup a été fait et que beaucoup reste à faire. Il souligne que les syndicats ont de grandes possibilités, pour autant qu'ils travaillent ensemble, et que l'ICEM a un rôle de plus en plus important à jouer pour réaliser cette unité.

**Sune Ekbåge (Président, Pappersindustriarbetareförbundet, Suède)** se dit convaincu que les participants ont fait le bon choix et il rend hommage à Jouko Ahonen, excellent collègue et syndicaliste.

Il signale aux participants que l'ordre du jour de la conférence est épuisé et les remercie pour l'activité et la discipline dont ils ont fait preuve pendant toute la durée de la conférence, ce qui lui a facilité la tâche. Il remercie Fred Higgs et tout le personnel de l'ICEM qui ont fait un travail extraordinaire. Il remercie les interprètes.

Sune Ekbåge déclare ensuite la Conférence mondiale 2005 de l'ICEM pour l'industrie de la pâte et du papier close.