



LE POUVOIR DE LA

liberté syndicale



Internationaal

Table des matières

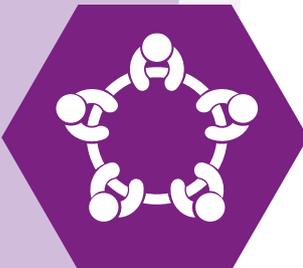


5 QUESTIONS SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE

6

8

INTERVIEW CAROLINE MEWE, ALCHEMIST:
« JE SUIS PLEIN D'ESPOIR DES ACCORDS CONCRETS
POUR AMÉLIORER LE MONDE DE LA MODE »

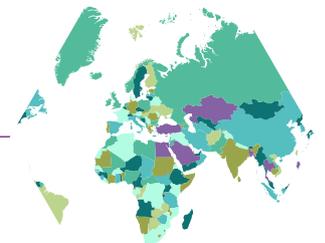


LIBERTÉ SYNDICALE ET LÉGISLATION INTERNATIONALE

11

14

LIBERTÉ SYNDICALE : DES FAITS ET DES CHIFFRES



16



INTERVIEW RUTGER GOETHART, HEINEKEN:
« 'LES TRAVAILLEURS DÉCIDENT EUX-MÊMES S'ILS VEULENT EXERCER
LEUR DROIT DE LIBERTÉ SYNDICALE »



QUESTIONS PRATIQUES ET MAUVAISES PRATIQUES

18

22

INTERVIEW ALEIX BUSQUETS, C&A:
« LES SYNDICATS SONT DES PARTENAIRES CLÉS POUR
ENCOURAGER LES VRAIS CHANGEMENTS »



BONNES PRATIQUES

24

30

CONSEILS AUX ENTREPRISES :
ENSEMBLE POUR UNE PLUS GRANDE LIBERTÉ SYNDICALE





LE POUVOIR DE LA

liberté syndicale

Le pouvoir de la liberté syndicale

Avant- propos

Le droit de s'organiser et de former des syndicats donne aux travailleurs la capacité d'ouvrir des discussions avec leur employeurs. Malheureusement, dans nombre de pays, travailleurs et employeurs rencontrent une foule d'obstacles lorsqu'ils veulent se syndiquer.

Un dialogue social constructif entre travailleurs et employeurs contribue souvent à un meilleur climat dans l'entreprise et à la croissance de celle-ci. Et c'est tout bénéfique pour les parties concernées : travailleurs, employeurs et gouvernements.

Des partenariats sociaux forts et un dialogue social solide jouent un rôle vital dans le développement économique d'un pays, avec des avantages tels que des grèves moins fréquentes, une productivité du travail plus élevée et des opportunités d'emploi plus nombreuses. Nous connaissons les effets positifs de la liberté syndicale ici, aux Pays-Bas, où nous sommes libres d'œuvrer ensemble à la manière d'améliorer les secteurs grâce à de bonnes conventions collectives qui bénéficient autant aux employeurs qu'aux travailleurs. Nous connaissons aussi l'avantage de la liberté de fonctionner en tant qu'organisation sociale coopérant avec le gouvernement pour de meilleures législations socioéconomiques.

La liberté syndicale est essentielle au dialogue social. Tout le processus démarre en donnant aux travailleurs la liberté de former des syndicats et de négocier collectivement leurs conditions et conventions de travail.

CNV Internationaal travaille main dans la main avec des entreprises internationales et organisations partenaires, afin d'étendre la liberté syndicale dans le monde entier. Cette brochure vise à montrer comment fonctionne la liberté syndicale, quels avantages elle fournit et quel rôle chacun peut jouer pour donner plus de liberté aux syndicats dans l'entreprise ou l'organisation. Des exemples très pratiques viennent inspirer le lecteur.

Arend van Wijngaarden

Président de CNV Internationaal



5 questions sur la liberté syndicale

La liberté syndicale n'a rien d'une évidence acquise. Mais de quoi s'agit-il exactement? Voici les réponses aux cinq questions les plus fréquentes :

QU'EST-CE QUE LA LIBERTÉ SYNDICALE?

Aux Pays-Bas, il est assez facile de créer un syndicat. Le droit d'association est reconnu depuis la Réforme constitutionnelle de 1848. Et notre Constitution actuelle le garantit à l'Article 9 en ces termes : 'Le droit de réunion et de manifestation'. Et aucune législation du pays ne vient entraver la création de syndicats. En outre, nous n'avons aucune règle qui rende le travail syndical plus difficile.

Mais en l'absence du droit de créer des syndicats, les travailleurs sont livrés à eux-mêmes. Les employeurs ont toute latitude pour imposer les conditions de travail, notamment les salaires et les heures de travail. Les individus n'ont donc pratiquement aucun moyen de protester ou de provoquer des changements.

COMMENT LA LIBERTÉ SYNDICALE EST-ELLE RÉGLEMENTÉE SUR LE PLAN INTERNATIONAL?

Le droit à s'organiser et à former des syndicats est un droit humain fondamental. En langage officiel, on parle de 'liberté d'association'. En outre, chacun a le droit de négocier collectivement ses conditions de travail. Ces droits sont établis aussi bien dans les pays qu'au plan international, avec notamment les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales (cf. page 12 pour plus d'informations).

Toutefois, les choses sont beaucoup plus compliquées dans la réalité. Certes, la liberté syndicale est théoriquement garantie par la Loi, mais elle n'est pas souvent mise en pratique. Et ce, pour de multiples raisons, telles que la politique ou la culture, et pour de nombreux autres facteurs.

QUE SONT LES SYNDICATS 'JAUNES'

Un syndicat 'jaune' est une organisation établie par un gouvernement ou un employeur, ou en tout cas, c'est un syndicat qui n'est pas suffisamment indépendant de l'employeur. Lorsque les conventions collectives de travail sont signées avec ces syndicats 'jaunes' ou factices, à l'exclusion des autres syndicats, alors les droits de négociation collective s'affaiblissent, voire disparaissent. Les entreprises s'adonnent à cette pratique juste pour que la loi soit respectée, mais pour qu'il existe un véritable dialogue social, il faut des syndicats indépendants.

QUELS AVANTAGES POUR LES TRAVAILLEURS?

Lorsque les syndicats peuvent fonctionner en toute liberté et indépendance, alors les choses peuvent commencer à bouger. Les syndicats créent de l'espace pour :

- Le dialogue, pouvant mener à des changements réels dans l'entreprise, le secteur, ou sur le plan national.
- Les négociations avec les employeurs, pour des conventions collectives de travail concernant les salaires, les compensations, les horaires, les pauses.
- Une assistance juridique et des conseils pour leurs membres.
- Un suivi du respect des droits des travailleurs et de leur protection.

QUELS AVANTAGES POUR LES EMPLOYEURS?

La liberté d'association encourage les travailleurs à s'impliquer davantage dans leur travail et dans l'entreprise, ce qui est bénéfique pour elle. De plus :

- Il y a moins de conflits au travail, ainsi qu'entre les travailleurs et la direction.
- La productivité augmente.
- Le syndicat est le porte-parole des travailleurs. Les conversations avec le syndicat fournissent à l'entreprise des informations précieuses sur ce que les travailleurs pensent et font.
- Les entreprises qui prennent au sérieux les syndicats et les droits du travail se forgent pour elles-mêmes une réputation de 'bonnes entreprises'. Et ceci a un impact sur les opportunités d'investissement, en ces temps où des questions telles que la responsabilité sociale et la durabilité revêtent plus d'importance aux yeux des investisseurs.

→ Caroline Mewe, Alchemist :
« Je suis plein d'espoir des accords concrets pour améliorer le monde de la mode. »



La marque de vêtements Alchemist est stricte : « Si un fournisseur n'a pas été audité, je ne travaille pas avec lui », explique Caroline Mewe, fondatrice et propriétaire ».

Il y a onze ans, Caroline Mewe s'est lancée dans l'aventure; après des années en tant que responsable d'achats dans l'industrie de la mode, elle a fondé Alchemist. 'Je voulais juste montrer aux gens que les choses peuvent changer. Elles doivent changer, et nous pouvons travailler différemment', nous dit-elle. Elle a passé sa première année à rechercher des ateliers et des matériaux répondant aux critères de sa mission. 'J'avais déjà visité d'innombrables usines en tant que responsable des achats. Je sais ce qu'il s'y passe, mais je voulais quelque chose de différent pour ma marque.'

UN CHOIX CONSCIENT POUR LES FACTEURS SOCIAUX

Caroline Mewe visite ses fournisseurs au moins une fois par an. Sur chaque site, elle vérifie toutes les conditions. Selon elle, se promener dans une usine est le meilleur moyen de vérifier si le fournisseur prend les facteurs sociaux au sérieux. 'Je les interroge sur les heures de travail, je vais voir l'état des toilettes, je regarde s'il y a une cafétéria sur le site. Je sens que c'est ma responsabilité, et ce n'est pas juste un choix.'

Et de donner un exemple. « Si vous cherchez un atelier pour produire des



chaussettes pour enfants, vous pouvez opter pour le moins cher, ou vous pouvez préférer celui qui abrite une école pour filles et payer quelques cents en plus par paire de chaussettes. C'est là qu'il faut choisir. Et donc, que choisissez-vous? »

NUMÉROS DE TÉLÉPHONE À LA CAFÉTÉRIA

La liberté syndicale est une question qu'examine Caroline Mewe lorsqu'elle visite des usines. 'Je dois croire que les dirigeants d'usines font vraiment ce qu'ils disent faire', nous dit-elle, 'mais dans chaque cafétéria, il doit y avoir une affiche avec les noms

des représentants syndicaux et leur numéro de téléphone. Souvent, il y a même des numéros pour présenter des plaintes de manière anonyme. Cela figure parmi les points les plus importants que je dois vérifier.'

UN OUTIL INTELLIGENT DE MARKETING

« Il y a trente ans, à l'entrée des usines en Inde, on ne voyait jamais de pancarte *Interdit aux enfants de moins de x ans*. Plus maintenant. Lors de mes visites, je pose des questions sur cette règle, comment elle est suivie. Je lis aussi les rapports d'audits et tire des conclusions sur les améliorations à apporter. Et j'aborde ces questions

avec les directeurs d'usines. Les choses sont vraiment en train de changer. En partie parce que les entreprises y voient désormais un outil intelligent de marketing. »'

ACCORDS DANS LE SECTEUR TEXTILE ET HABILLEMENT

Caroline Mewe estime qu'il reste des améliorations possibles dans le secteur de la mode. En 2016, pour exprimer sa solidarité, elle a signé l'Accord RSIE du secteur Textile et Habillement. « Je suis confiantes à propos de ces accords concrets signés pour améliorer les choses dans le monde de la mode. »



« Selon mon expérience, la liberté syndicale se trouve au cœur de ce que nous faisons. Les employeurs n'y sont pas toujours très ouverts. Ils veulent simplement gagner de l'argent, faire tourner leur entreprise. Ils ne voient pas toujours l'importance d'améliorer le lieu de travail. Le problème, en l'absence de liberté pour les syndicats, c'est qu'il est impossible de négocier. La liberté syndicale protège les travailleurs, et il faut respecter leurs droits. »

→ Ath Thorn – Président du CLC du Cambodge



Liberté syndicale et législation internationale

La liberté d'association est un droit humain universellement reconnu et protégé. Et la liberté syndicale est établie dans les législations nationales, ainsi que dans un nombre étonnamment important d'accords internationaux concernant les entreprises. Où trouver ces directives et législations?

DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME, ARTICLE 23

Tous les droits de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme sont des 'droits égaux et inaliénables' de tous les membres de la 'famille humaine'. Et l'Article 23 de stipuler :

- Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
- Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
- Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
- Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

CONVENTIONS OIT SUR LES DROITS DU TRAVAIL

L'Organisation internationale du Travail est une agence spécialisée de l'Organisation des Nations unies. L'OIT réunit les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Ils fixent ensemble les conditions minimales concernant les droits humains sur le lieu du travail. La liberté d'association est une valeur fondamentale de l'OIT, consacrée dans l'Acte constitutif de cette organisation depuis 1919. La politique de l'OIT est reprise dans des conventions internationales. Les gouvernements qui ratifient ces conventions sont tenus d'adapter leur législation nationale. L'OIT fait un suivi de la mise en pratique de ces conventions. Si les pays ne tiennent pas leurs engagements, l'OIT peut prendre des mesures pour les y obliger.

Pour plus d'informations, visitez les sites www.ilo.org et <https://bit.ly/2FfmWsQ>

PRINCIPES DIRECTEURS OCDE, CHAPITRE 5

Les principes directeurs de l'Organisation pour la Coopération et le Développement économique (OCDE) décrivent ce que les entreprises multinationales devraient faire en matière de pratiques commerciales socialement responsables, y compris les pratiques concernant le monde du travail. Ces principes s'appliquent également aux chaînes de production et de distribution. Parmi les éléments importants figurent :

- Les travailleurs ont droit à une information opportune concernant les restructurations, licenciements collectifs et indemnités de départ.
- Les employeurs doivent s'abstenir de toute menace de délocalisation en raison d'une restructuration.
- Des travailleurs locaux doivent être engagés autant que possible et aucune condition salariale ou de travail moins favorable ne peut leur être appliquée.

PRINCIPES DIRECTEURS ONU RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (PRINCIPES RUGGIE)

Les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont été élaborés il y a déjà quelques années et expliquent en quoi les gouvernements et les entreprises devraient tous deux respecter les droits humains, mais indépendamment les uns des autres. Entreprises et gouvernements ne peuvent donc plus désormais rejeter leurs responsabilités les uns sur les autres. Ces 31 principes (dits 'Principes Ruggie' en l'honneur de leur créateur, John Ruggie) s'appliquent à tous les États membres de l'ONU. Certes, ils ne sont pas contraignants, mais ils sont fondés sur des directives et accords reconnus internationalement. Les principes Ruggie mettent en avant les valeurs fondamentales de l'OIT, notamment la liberté syndicale. Il s'agit de normes minimales que les entreprises devraient appliquer. Selon le Principe 23, même si une entreprise est confrontée à des requis qui se contredisent, elle doit tout faire pour honorer les droits humains internationalement reconnus.

Plus d'informations sur le site www.oecd.org



LA CONVENTION EUROPÉENNE DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTÉS FONDAMENTALES, ARTICLE 11

L'Article 11 protège le droit de tout Européen à la liberté de réunion et d'association. Cela comprend donc le droit de se réunir avec d'autres afin de constituer des syndicats et d'y adhérer.

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE ARTICLES 5 ET 6

La Charte sociale européenne révisée pose les conditions en matière de droit à la négociation collective. Elle stipule que tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux. Les Articles 5 et 6 établissent spécifiquement ces droits. La CSE détermine aussi que les travailleurs ont le droit de faire grève. Si la CSE n'est pas juridiquement contraignante, le Comité européen des Droits sociaux assure un suivi de l'application des principes de la Charte.

PACTE INTERNATIONAL RELATIFS AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS (PIDESC), ARTICLE 8

L'Article 8 précise que toute personne a le droit de former un syndicat et d'y adhérer. Il est en outre stipulé que les syndicats ont le droit de créer des fédérations et confédérations nationales. Ces organisations peuvent à leur tour constituer des organisations syndicales internationales et les syndicats existants peuvent adhérer à des organisations fédératives déjà existantes. Enfin, les syndicats ont le droit de coopérer entre eux. Le PIDESC protège également le droit de grève.

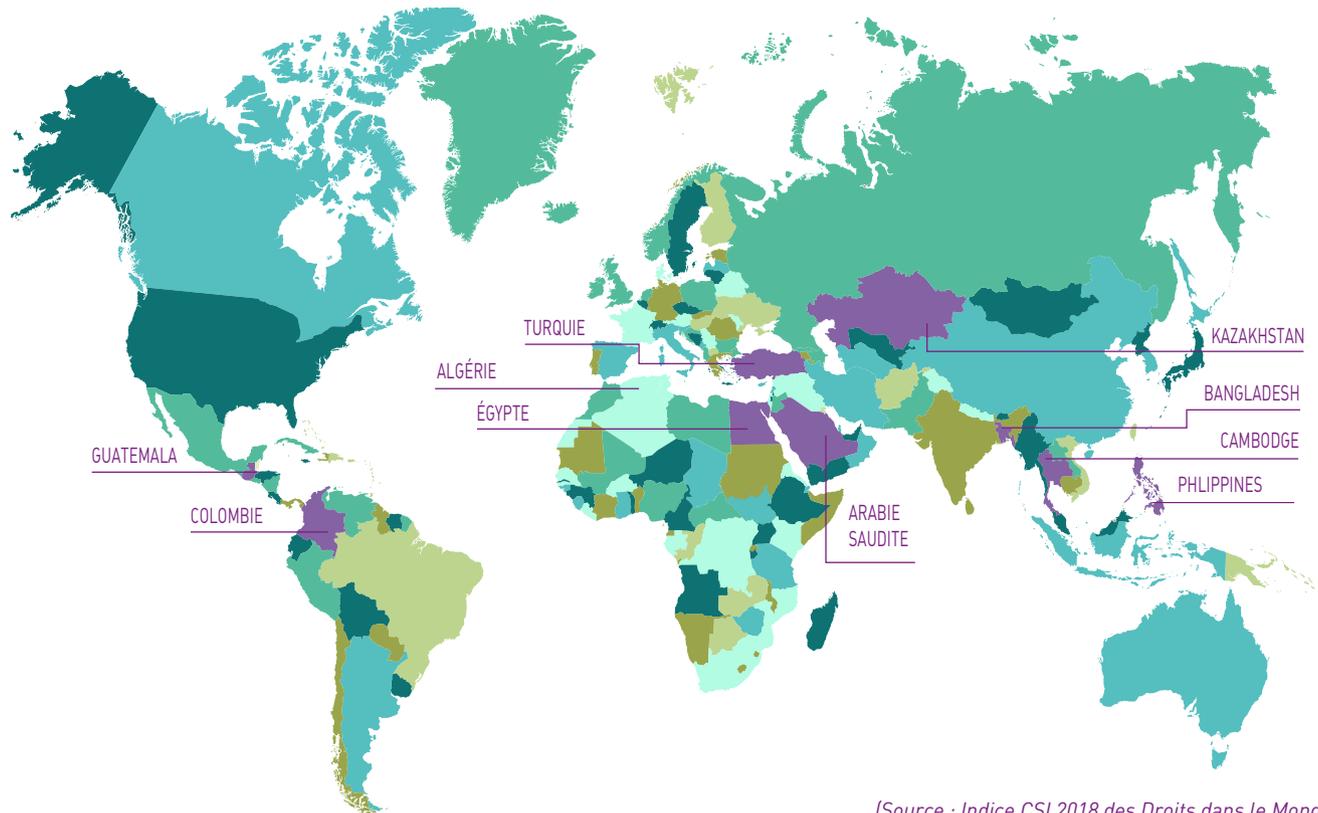
PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES (PIDCP), ARTICLE 22

L'Article 22 du Pacte garantit explicitement que *toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts.*

Plus d'informations sur le site
www.cnvinternationaal.nl/fr

Les 10 pays

affichant les pires conditions de travail



(Source : Indice CSI 2018 des Droits dans le Monde)

9 pays

où des membres d'un syndicat ont été assassinés en raison de leur travail syndical (Brésil, Chine, Colombie, Guatemala, Guinée, Mexique, Niger, Nigéria, Tanzanie).

92 pays

où les travailleurs sont privés du droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier.

114 pays

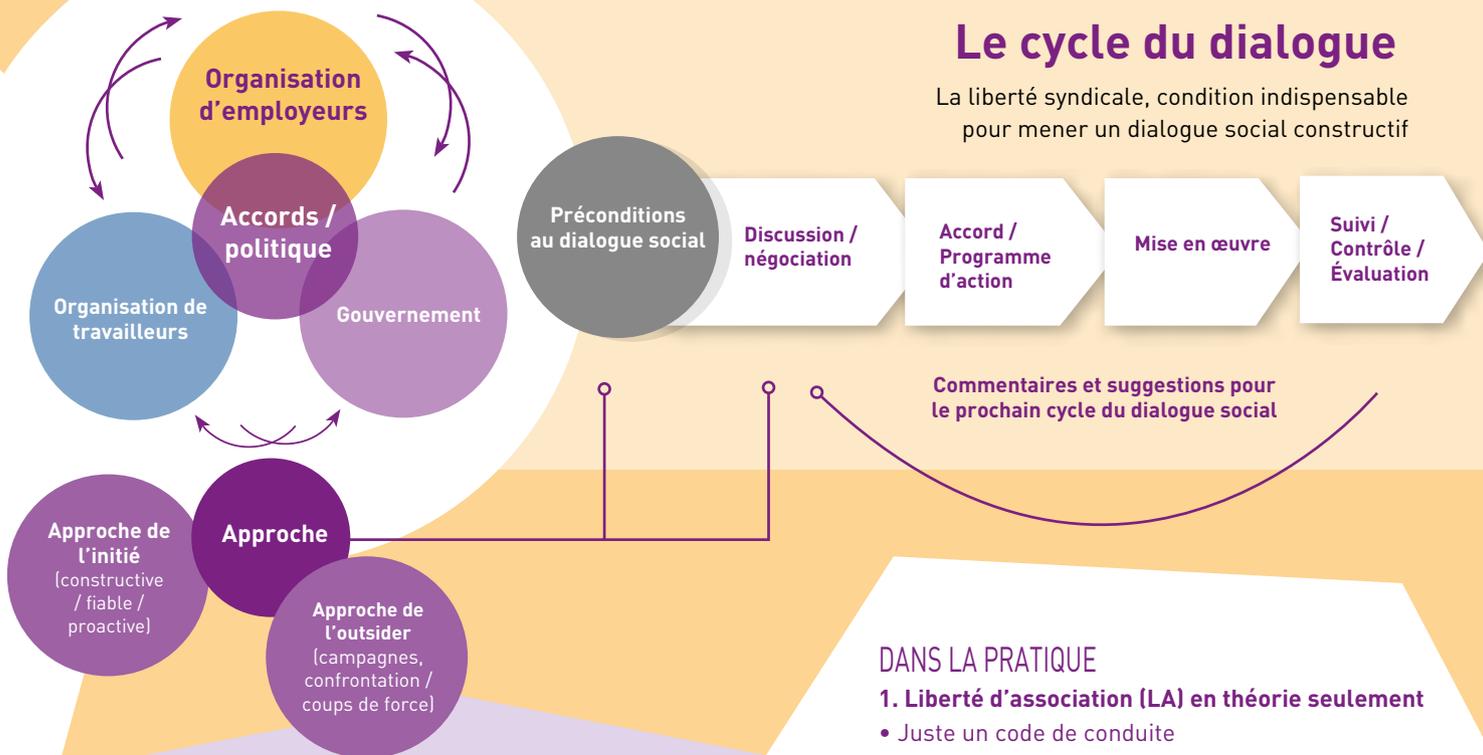
où sont bafouées la liberté d'expression et la liberté de réunion syndicale. Dans 81% de ces pays, les négociations collectives ne sont pas autorisées.

59 pays

(hausse de 25% sur les deux dernières années) où les travailleurs sont soumis à des menaces et à la violence. Des représentants syndicaux sont régulièrement séquestrés dans ces pays.

Le cycle du dialogue

La liberté syndicale, condition indispensable pour mener un dialogue social constructif



NORMES FONDAMENTALES DE L'OIT SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE



LIBERTÉ SYNDICALE, C. 87



DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, C. 98



FORMATION PROFESSIONNELLE, R. 117



DROIT DE DÉPOSER PLAINE ET DE GÉRER LES PLAINTES
(DÉCLARATION TRIPARTITE DE L'OIT, ART. 57 ET 58)



PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET FACILITÉS
À LEUR ACCORDER, C. 135

DANS LA PRATIQUE

1. Liberté d'association (LA) en théorie seulement

- Juste un code de conduite
- Absence de suivi
- Syndicats interdits dans les zones franches

2. Accès insuffisant des travailleurs à l'information

- Règlements, LA, droits et devoirs
- Législation du travail
- Information non disponible dans la langue locale

3. Obstacles

- Nombre minimum de travailleurs pour former un syndicat
- Syndicats 'jaunes' (créés par l'entreprise)

4. Peur des représailles

- Discriminations et intimidations
- Listes noires

Voir explication aux pages 18 et 19.

« Les travailleurs du monde entier devraient pouvoir disposer d'un représentant syndical pour défendre leurs intérêts. Ce n'est pas une obligation; c'est leur droit! Les travailleurs peuvent alors décider par eux-mêmes s'ils veulent exercer ce droit ou non. »

→ Rutger Goethart, Heineken



Respecter les gens, l'environnement et la société dans laquelle nous vivons et travaillons, telle est une des valeurs fondamentales chez Heineken. Le brasseur cherche à maintenir cet objectif dans tous les pays où il est en affaires. Rutger Goethart, directeur des Relations internationales du travail chez Heineken, précise : « C'est une question permanente chez nous, un thème quotidien ».

Comment s'assure-t-on chez Heineken que les accords sont respectés?

« Nous réalisons des audits et des contrôles internes sur nos propres opérations. Les directeurs généraux dans nos pays de production doivent approuver les risques.

Cela fait partie du Cadre Heineken de Gestion des Risques. De plus, tous nos fournisseurs, même les plus petits, sont tenus de signer notre Code du Fournisseur. Grâce à ce dernier, et à nos évaluations, nous pouvons garder un œil sur tous nos fournisseurs. Et ils sont près de 80 000! »

À quoi servent les évaluations?

« À partir des informations dont nous disposons sur les pays, les secteurs, les entreprises, nous pouvons estimer les facteurs de risques de nos fournisseurs. Ces derniers doivent aussi répondre à des questions. Si une évaluation fait apparaître des risques élevés, alors nous analysons plus en profondeur. Parfois, nous allons plus loin et effectuons une visite sur un site de production. Bien entendu, tous les fournisseurs ne remplissent pas nos critères ou tiennent leurs engagements. Il y a toujours une possibilité de débordement. Récemment, un de nos fournisseurs d'Afrique du Sud ne payait pas le salaire minimum vital. »



Que se passe-t-il si un fournisseur n'honore pas les accords?

« C'est un dilemme. Si nous dénonçons le contrat, des gens perdent leur emploi et se retrouvent à la rue. Est-ce la meilleure solution? Nous commençons toujours par tenter de résoudre le problème. Il y a peu, il y avait des violations des droits du travail en Haïti. Nous avons travaillé avec le Conseil d'entreprise européen pour déterminer quelle réponse adopter. Et une des activités que nous avons imaginées a été d'organiser une formation pour l'équipe de direction de la brasserie locale et les responsables syndicaux. CNV Internationaal s'est chargée de cette

formation, et cela a très bien fonctionné pour nous. »

D'autres progrès en vue?

« Heineken voudrait examiner avec un œil plus critique le processus de sous-traitance de travailleurs. Par exemple, voir comment cela se passe avec les agences de placement. Nous voulons nous assurer que ces travailleurs reçoivent un salaire décent et, si ces agences utilisent à leur tour d'autres agences en sous-traitance, nous voulons être certains que chaque travailleur reçoit un salaire décent, peu importe qui les emploie en notre nom. Nous commençons par nos propres brasseries parce que c'est là que les risques sont les plus grands. »



Dans la pratique

Pourquoi les chaînes de production et de distribution ne respectent-elles pas toutes la liberté syndicale? Souvent, les législations existent sur papier, mais les problèmes subsistent dans la pratique. Certains pays ignorent ces législations, tout simplement. D'autres n'accompagnent pas la mise en pratique. Ou alors, les travailleurs ont beaucoup de difficultés à créer un syndicat et courent de sérieux risques en tant que dirigeants syndicaux.

SUR PAPIER SEULEMENT

De nombreux pays ont ajouté à leur législation les principes internationaux de l'OIT et de l'OCDE. Sur le papier, donc, tout semble pour le mieux; parfois mieux même que les principes internationaux eux-mêmes.

Juste un code de conduite

Dans beaucoup d'entreprises, il existe un 'document politique'. L'entreprise reconnaît ainsi le droit des travailleurs à constituer un syndicat. Mais cela n'est qu'un code formel de conduite. Des clauses stipulent que la société ne peut être soumise aux effets négatifs résultant de l'existence de syndicats. Les lignes directrices sont souvent peu spécifiques dans leur formulation, si bien qu'une compagnie n'a pas vraiment d'accord concret à respecter. Ce genre de texte ne contient aucune référence spécifique aux conventions de l'OIT ou aux principes de l'OCDE. Ainsi, personne n'a de socle solide de 'règles officielles' sur lequel s'appuyer.

En outre, le 'document politique' ne s'applique souvent qu'aux salariés permanents, et non aux travailleurs flexibles ou temporaires. Pour eux, il est dangereux de tenter de s'affilier à un syndicat, encore plus d'être dirigeant.

Aucun suivi

Si tout semble merveilleux sur papier, dans la pratique il n'y a personne pour vérifier que les accords sont mis en œuvre ou respectés. C'est là une lacune à plusieurs niveaux : international, national et local.

Pas d'accès aux zones franches

Les politiques de RSE renvoient parfois à des règles moins strictes présentes dans la législation ou la tradition locale. Et les entreprises utilisent ces modèles plus souples dans l'application de leur politique. D'où les énormes différences qui existent parfois dans la manière d'appliquer la politique d'une entreprise selon le pays où elle sous-traite.

Et pour compliquer un peu plus cet état des lieux, il y a le double langage des gouvernements locaux. D'un côté, ils ont une législation qui reconnaît la liberté syndicale et le dialogue, mais de l'autre, ils créent des zones franches (zones franches d'exportation ou zones de libre-échange) pour stimuler leur économie. Or, dans de telles zones, les sociétés internationales ont une grande marge de manœuvre et les syndicats indépendants sont souvent interdits.

MANQUE D'INFORMATION

Beaucoup de travailleurs ont peu d'éducation et ignorent leurs droits. Ils savent encore moins comment lutter pour leurs droits.

L'information n'est pas accessible aux travailleurs

Les directives et politiques de l'entreprise sont rarement traduites dans la langue maternelle des travailleurs. Les textes sont aussi compliqués, peu agrémentés de photographies ou d'images qui les rendraient plus compréhensibles. Il n'existe pour ainsi dire aucun programme de formation. Tous ces éléments contribuent à maintenir les travailleurs dans l'ignorance de leurs droits.

Les travailleurs ne connaissent déjà pas leur propre législation locale, encore moins les conventions internationales établies par des organisations telles que l'OIT. Et même lorsqu'ils sont conscientisés, nombreux sont ceux qui n'accordent aucun crédit à ces conventions, étant donné leur expérience.

OBSTACLES

Constituer un syndicat est autorisé. Cependant, d'innombrables obstacles viennent entraver le travail syndical. Et il est tout aussi difficile de décrocher des fonds, de créer des activités, ou encore de communiquer ou de collaborer avec les politiques ou les législateurs.

L'indépendance implique encore plus d'obstacles

Les dirigeants d'entreprise préfèrent ne pas avoir à traiter avec des syndicats indépendants. Ils rendent les choses plus difficiles en disant que les syndicats peuvent jouer un rôle uniquement lorsqu'ils représentent un certain nombre de travailleurs. De plus, les syndicats associés à un parti politique déterminé, ou lié à la direction (syndicats 'jaunes') sont reconnus plus rapidement, reçoivent plus d'information et sont appelés au dialogue social à différents niveaux.

PEUR DES REPRÉSAILLES

Pour beaucoup de travailleurs, il vaut mieux ne pas s'affilier à un syndicat, encore moins en être un dirigeant, par peur des représailles. Certains craignent de se retrouver sur liste noire, ce qui signifie qu'ils ne trouveraient plus d'emploi.

Discriminations et intimidations

Lorsqu'ils sont syndiqués, les travailleurs connaissent souvent la discrimination : ils sont ignorés pour les promotions, touchent un salaire moindre, ou se retrouvent mutés. Souvent aussi, les travailleurs syndiqués sont menacés de licenciement (ou sont licenciés tout simplement). Il est d'ailleurs courant qu'un candidat soit rejeté dès l'entretien d'embauche s'il est en lien avec une organisation syndicale.



ARRESTATIONS, ABUS ET RETENUE DES SALAIRES

Depuis un certain temps déjà, le secteur de l'éducation au Niger est agité. Les enseignants sont mal payés et les infrastructures éducatives font défaut. Le gouvernement refuse de tenir ses engagements préalables envers les syndicats et refuse catégoriquement le dialogue. Il a d'ailleurs coupé ses apports financiers à ces syndicats.

Certains dirigeants syndicaux de l'éducation ont été agressés, arrêtés et emprisonnés après la grève de mars 2017. Les inculpations étaient diverses et peu claires. Un bureau du syndicat a également été saccagé. Un journaliste qui osa couvrir les événements a fini par avoir des problèmes avec la police. Plusieurs dirigeants syndicaux de l'éducation avaient été privés de leurs salaires.

NIGER

UNE LOI SYNDICALE QUI ENTRAVE LE TRAVAIL SYNDICAL

Au Cambodge, la nouvelle législation sur les syndicats a eu de graves conséquences sur la liberté d'organisation des travailleurs. Les grèves sont strictement restreintes, ainsi que toute autre action syndicale. Le gouvernement est désormais autorisé intervenir dans les affaires internes des syndicats et peut même dissoudre des organisations existantes. Cette nouvelle loi bafoue les conventions internationales du travail. Conventions que le Cambodge a pourtant ratifiées.

Les syndicats cambodgiens ne peuvent représenter leurs membres qu'à certaines conditions. Si une organisation ne réunit pas suffisamment de membres dans une usine déterminée, alors elle ne peut participer aux négociations sur les conditions de travail. Et pour les employeurs qui violent les droits de leurs travailleurs, les sanctions sont virtuellement inexistantes.



CAMBODGE

SYNDICATS INTERDITS

Après l'incendie de l'usine Tazreen à la fin 2012 et l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza en avril 2013, des mesures ont été prises pour améliorer les conditions de travail dans le secteur de la confection du Bangladesh. De nombreuses organisations syndicales nouvelles ont été inscrites, mais les travailleurs n'ont toujours pas droit à la négociation collective de leurs salaires et conditions de travail.

En 2013, le gouvernement du Bangladesh a signé avec l'Union européenne un Pacte sur la Durabilité, par lequel il s'engageait à réviser les lois en vigueur et à respecter les droits fondamentaux des travailleurs. Ce qui devrait inclure la liberté syndicale. Cependant, la législation actuelle n'est pas encore accordée sur les normes internationales, et des faits récents indiquent que les droits ont encore régulièrement bafoués dans ce pays. Selon la CSI, des centaines de milliers de travailleurs des zones de libre-échange du Bangladesh n'ont toujours pas le droit de fonder un syndicat. L'OIT a également confirmé la persistance de violations du droit de réunion et a d'ailleurs interpellé le gouvernement en 2016.

BANGLADESH



ABSENCE DE LIBERTÉ DE S'ORGANISER

La canne à sucre est à la base de nombreux produits alimentaires. Et c'est aussi le principal ingrédient de boissons alcoolisées comme le rhum. Les compagnies de boissons alcoolisées, comme Bacardi et Diageo, sont

nombreuses à se fournir en Amérique centrale. Or, les conditions dans les plantations de canne à sucre de ces pays sont extrêmement dures. Beaucoup de travailleurs des plantations souffrent d'une forme peu commune d'insuffisance rénale chronique (CKDnT). De plus, de nombreux employeurs interdisent à leurs travailleurs de se syndicaliser. CNV Internationaal a effectué un inventaire du secteur, examinant les causes de ces problèmes et les solutions. Ainsi, la combinaison de longues journées de travail, avec peu de pauses, d'un travail physiquement éprouvant, les fortes chaleurs avec insuffisamment d'eau pour se désaltérer, crée un 'cocktail mortel' pour les travailleurs des plantations.

Or, ceux-ci ne peuvent pas faire grand-chose. Ils doivent avant tout pouvoir parler à l'employeur. Ensuite, peut-être s'attacher à la possibilité de négocier. Même si les travailleurs de la canne à sucre semblent jouir des droits fondamentaux consacrés dans les accords internationaux et la législation de leur pays, dans la pratique les travailleurs du Guatemala ne sont pas libres de se réunir, de s'organiser ou de négocier. Ceux qui protestent ou tentent de fonder un syndicat sont licenciés. Et les employeurs disposent d'une liste de ces travailleurs 'fauteurs de troubles', si bien que plus personne ne les embauche.

CNV Internationaal enjoint les principales compagnies à prendre leurs responsabilités face à de telles pratiques. Les entreprises internationales ont le pouvoir d'insister sur les droits fondamentaux des travailleurs des plantations avec lesquelles elles sont en affaires.

GUATEMALA

« Nous pensons que la transparence dans la chaîne de distribution mène à la responsabilité. Et les syndicats sont des partenaires clés pour encourager les vrais changements », affirme C&A.



Dans sa chaîne de distribution, la marque de vêtements C&A suit une approche claire de la diligence raisonnable : tout d'abord, trouver quels sont les risques, vers qui se tourner pour les contrer et où se trouve la responsabilité de la compagnie. Ensuite, prioriser les risques selon leur importance. Enfin, prendre des mesures concrètes. La liberté syndicale est une des questions que la compagnie aborde de cette manière. Nous avons rencontré Aleix Busquets, responsable de l'Engagement des parties prenantes extérieures.

IMPOSER LES CHOSES DU HAUT VERS LE BAS, ÇA NE MARCHE PAS

« Ce que nous encourageons, c'est la possibilité du dialogue social sur nos sites de production. Nous voulons une structure réelle pour discuter et savoir que les négociateurs ont les capacités requises. Nous pensons qu'il est important qu'ils puissent trouver des accords sur des questions pertinentes pour eux. Ce qui ne marche pas, c'est d'imposer des conditions, puis, finir par dire aux fournisseurs de se débrouiller eux-mêmes. »

BESOIN URGENT DE COLLABORER AVEC D'AUTRES MARQUES

« La chaîne de distribution du textile est complexe. Relever tous les défis qui y sont incrustés ne saurait relever d'une seule organisation. Nous devons travailler ensemble. Nous ne pouvons pas le faire seuls », nous explique le représentant de C&A.

« La coopération avec d'autres entreprises est nécessaire, mais aussi avec d'autres parties prenantes, comme les syndicats ou les organisations de la société civile. Les facteurs fondamentaux de réussite sont la confiance mutuelle, les relations personnelles et la conviction partagée que nous sommes tous sur le même bateau. »



LE POUVOIR DE LA
liberté
syndicale

Pour illustrer son propos, M. Busquets explique que C&A dispose de ses propres programmes de formation, comprenant un module sur la communication avec les travailleurs. « Les autres marques ont des activités similaires, qui couvrent également cette question. Toutefois, le fait est qu'avoir un large éventail d'approches sur mesure tendrait plutôt à réduire notre influence et à semer la confusion parmi nos fournisseurs et nos clients. Un effort de coopération pour aborder les problèmes communs aurait beaucoup plus d'impact sur le long terme. »

L'EXISTENCE DE SYNDICATS 'JAUNES' RESTE UN SOUCI

Les syndicats ou conseils d'entre-

prises sont présents dans la plupart des usines où C&A confectionne ses vêtements. Mais M. Busquets pense qu'on peut encore améliorer leur manière de fonctionner. « Nous savons que certaines usines ont des syndicats jaunes (associés à des partis politiques ou à la direction de l'entreprise), ce qui est source de préoccupation. Mais les inspections que nous menons sur les sites donnent aux directeurs d'usines une meilleure compréhension de l'utilité et de la nécessité de la liberté syndicale. Nos tables rondes avec les usines contribuent aussi à cette meilleure compréhension. Mais il n'est pas toujours possible d'inverser les choses, surtout lorsqu'on tient compte de l'actuelle situation juridique dans certains pays. »

FORMATION ET MENTORAT

L'expérience montre que le soutien est bienvenu là où les organisations syndicales et les conseils d'entreprises sont libres de mener leur action. « Les négociateurs syndicaux et les représentants des travailleurs ont trop souvent peu ou aucun accès à la formation. Le faible taux d'alphabétisme pose aussi un problème dans de nombreux endroits. Nous sommes conscients des brèches existantes dans les connaissances et nous voyons d'un bon œil que des organisations telles que CNV Internationaal aient la volonté d'investir dans la création de capacités au sein des syndicats du monde entier. »

Bonnes pratiques

Étendre la liberté syndicale ensemble

Bien entendu, il appartient aux travailleurs de constituer un syndicat. Mais lorsqu'il s'agit de liberté syndicale, les entreprises jouent un rôle important. Elles peuvent s'assurer que les travailleurs ont la possibilité de mettre en pratique leur droit à créer un syndicat et à négocier collectivement, au sein de l'entreprise et tout au long de la chaîne de distribution. CNV Internationaal peut fournir le soutien nécessaire.

HONDURAS

LIBERTÉ SYNDICALE DANS LES ZONES FRANCHES D'EXPORTATION

Les pays à bas salaires établissent souvent des zones spéciales de traitement des exportations, où la législation nationale du travail ne s'applique pas, dans l'espoir d'attirer des entreprises étrangères. C'est le cas du Honduras, dont les zones franches d'exportation (maquilas ou maquiladoras en espagnol) constituent la principale source d'emplois.

« Le plus grand progrès est qu'il est aujourd'hui possible de fonder un syndicat », nous explique Evangelina Argüeta, coordinatrice des syndicats de la zone franche d'exportation de San Pedro Sula, dans le nord du Honduras. Cette zone produit une grande variété de produits, des vêtements pour de grandes marques, comme Nike et Adidas, aux pièces détachées pour voitures. Un réseau de 23 syndicats est parvenu à imposer un accord sur le salaire minimum dans 150 usines, pour quelque 140 000 travailleurs. « Lorsque j'ai commencé, les gens qui tentaient ce genre de choses étaient licenciés. Et le

gouvernement n'intervenait pas. Mais l'Accord de libre-échange d'Amérique centrale (CAFTA) nous a poussé à prendre position en tant que syndicat et à déposer une plainte en 2012. En 2015, le gouvernement du Honduras était coupable de négligence dans la protection de ses travailleurs. »

« Depuis ce verdict, nous constatons des progrès dans le respect, par le patronat et le gouvernement, du droit de réunion et de négociation. Mais pour fonder un syndicat, nous devons encore faire tous les préparatifs en secret, car ceux qui s'affilient courent le risque de perdre leur emploi. Ou



alors c'est l'entreprise qui décide soudainement de délocaliser. Ce n'est que lorsqu'un nouveau syndicat a réuni suffisamment de membres et est formellement enregistré qu'il peut sortir de l'ombre. »

Evangelina nous raconte comment ils ont réussi à créer des syndicats dans trois usines Gildan, une marque canadienne de produits sportifs, dont les installations au Honduras emploient quelque 15 000 personnes. « Nous venons d'entamer des négociations pour des conventions collectives de travail. C'est en partie grâce au soutien de CNV

Internationaal (projet financé dans le cadre d'une convention collective dans le secteur néerlandais du textile) que nous avons pu former les membres sur le recrutement de nouveaux travailleurs et sur le processus de négociations. »



« Dans les entreprises où les syndicats sont autorisés, les conditions se sont vraiment améliorées. Les droits des travailleurs sont mieux respectés, d'autant qu'ils peuvent aussi négocier des conventions collectives. Ces conventions concernent plus que

le seul salaire et règlent des questions telles que la sécurité et l'hygiène au travail, le transport, le logement, qui sont des questions importantes pour les travailleurs. Et lorsque l'on signe de bonnes conventions sur ces questions, alors les travailleurs sont plus performants au travail. »

SNTT LOGISTICS RÉPRIMANDÉE POUR DISCRIMINATION DE TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS

À la fin de 2017, la société SNTT Logistics, installée dans le port de la capitale sénégalaise Dakar, refusait de verser plusieurs mois de salaire à 32 membres du syndicat et avait en outre résilié leur contrat à durée indéterminée. La confédération UDTS a donc porté l'affaire devant le Tribunal au nom des travailleurs. Le juge a rendu un verdict favorable à ceux-ci, obligeant SNTT Logistics à payer les salaires dus et à réintégrer les travailleurs à leur poste, avec leur contrat à durée indéterminée.



PLAINE DÉPOSÉE

Des élections syndicales ont lieu dans beaucoup de pays d'Afrique de l'Ouest. Après les élections sociales du secteur éducatif au Sénégal, en 2017, le gouvernement avait décidé de n'inclure que certaines organisations syndicales dans les négociations, et d'exclure les syndicats indépendants et critiques. Le droit de négociation était donc bafoué, alors que ce droit est consacré dans les conventions OIT que le gouvernement sénégalais a en outre ratifiées. C'est pourquoi les organisations nationales ont déposé une plainte formelle auprès de l'OIT. La plainte a été examinée à Genève en juin 2018 et fait actuellement l'objet d'une enquête. La situation sera à nouveau examinée l'an prochain, pour constater d'éventuels progrès.

DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DES TRAVAILLEURS À DOMICILE VULNÉRABLES

INDONÉSIE

Coudre des T-shirts, imprimer des logos; des tâches qui ne s'effectuent pas qu'à l'usine, mais aussi à domicile. À Bandung, en Indonésie, il existe tout un quartier où les maisons sont transformées en petits ateliers. Les gens qui y travaillent viennent souvent de villages éloignés de la grande ville. Il leur est donc impossible de rentrer chez eux le soir après le travail. Ils vivent donc sur place. En général, ils ne touchent pas de salaire, mais sont payés à la pièce. Ces travailleurs sont donc extrêmement vulnérables.

Avec son partenaire indonésien KSBSI, CNV Internationaal œuvre à changer la donne pour ces travailleurs. Et les efforts portent leurs fruits : une convention collective a récemment été signée avec des PME, qui concerne près de 2 000 travailleurs à domicile. Un processus important et remarquable. D'autant plus que les conventions collectives sont plutôt rares en Indonésie pour ce type de main d'œuvre. Et la KSBSI n'est restée pas là et cherche actuellement à constituer une association professionnelle, étape transitoire vers une pleine reconnaissance formelle de la situation de ces travailleurs.



CONTRATS PERMANENTS POUR LES MINEURS

PÉROU

Jusqu'il y a peu, les travailleurs de la société minière Austria Duvaz, qui travaillent dans les montagnes péruviennes de la Morococha, n'avaient pas de contrat de travail permanent. Il leur était donc difficile de résoudre des problèmes tels que la ventilation des mines et l'usage de substances dangereuses. Et il est pratiquement impossible d'organiser des travailleurs qui n'ont pas de contrat.

La fédération syndicale FENTECAMP a commencé à organiser ces travailleurs, dont la première préoccupation était d'obtenir des contrats permanents. 'Et nous avons réussi!', s'exclame fièrement Jesús Cárdenas, dirigeant syndical et mineur. 'Cela donne plus de sécurité aux travailleurs et nous permet de commencer à traiter les problèmes de ventilation et de substances

dangereuses. Mais alors, le syndicat pour travailleurs non-permanents n'avait plus de membres', plaisante-t-il. 'Nous avons donc immédiatement constitué un nouveau syndicat pour les travailleurs permanents. Il y a encore des progrès à faire, notamment s'agissant des contrôles et des sanctions sur les questions de sécurité.'

Liberté de dialogue en Indonésie

Car c'est bien ça la liberté syndicale : être libre d'ouvrir un dialogue au niveau local entre le syndicat et les propriétaires, et ainsi améliorer concrètement les conditions de travail.

En avril 2017, CNV Internationaal publiait une étude sur les conditions de travail dans les plantations de palmiers à huile en Indonésie. Ce travail de recherche, réalisé par le Centre de recherches sur les entreprises multinationales (SOMO, en néerlandais), a démontré que les droits des travailleurs étaient régulièrement bafoués même par les entreprises d'huile de palme certifiées.

PEUR D'ÊTRE LICENCIÉ

À la plantation de Murini Sam, de Sumatra en Indonésie, les travailleurs ont dit aux chercheurs qu'ils craignaient de se syndiquer parce, quelques années plus tôt, les dirigeants et les membres du syndicat avaient perdu leur emploi. Les gens qui vivent et travaillent dans cette plantation retirée connaissent très peu leurs droits. Pourtant, la société Wilmar International, propriétaire de la plantation et plus gros producteur mondial d'huile de palme, fait partie de la table ronde sur l'huile de palme durable (RSPO, en anglais), une organisation qui délivre des certifications formelles.

EN DISCUSSION AVEC CNV INTERNATIONAAL

Avec en main les faits et les chiffres recueillis par l'étude, CNV Internationaal a ouvert un dialogue avec Wilmar International et d'autres propriétaires de plantations, avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail. Et ce fut un succès. En réaction à la publication de l'étude, Wilmar International a invité le syndicat HUKATAN à reprendre ses activités dans la plantation et dans l'usine. Des discussions sont en cours entre les représentants de la société et les délégués du nouveau syndicat, qui collaborent au lancement des négociations pour une convention collective de travail.

INDONÉSIE





LE POUVOIR DE LA
**liberté
syndicale**

Trucs & Astuces

COMMENT ABORDER LE SUJET AU SIÈGE SOCIAL: LA MÉTHODE ABCDE

Attention et Récompense → Accorder de l'attention aux questions sociales et décerner prix et récompenses pour toute action socialement responsable.

Bouillon d'idées → S'impliquer activement dans des pilotes sur la liberté syndicale et le dialogue social, dans des activités telles que celles abordées dans les accords sectoriels, ou mises en place par CNV Internationaal. Organiser des séances de remue-méninges au bureau, avec aussi des employés qui ne sont pas directement concernés par les achats. Quels risques voient-ils? Quelles solutions concrètes proposent-ils?

Cahier de la société → Créer un manuel spécial reprenant vos codes de conduite et des références aux conventions OIT pertinentes, ainsi qu'aux principes de l'OCDE. Mettre ce manuel à disposition, en le publiant à un endroit visible sur le site web de la société.

Discussions → Soulever la question de la liberté syndicale lors de conférences et réunions avec les fournisseurs et d'autres acteurs concernés de la chaîne de production et de distribution. Fournir des informations et des formations sur les politiques de la société et leur mise en œuvre. D'autres sociétés s'en inspireront pour aborder les questions de liberté syndicale et élargir celle-ci.

Engagement → Faire appel aux syndicats néerlandais et leur réseau international. Ils peuvent faire partie d'un groupe local d'action en matière de droits du travail et connaissent les questions de liberté syndicale et de dialogue social.



ACCORDER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À :

- Réaliser régulièrement des **audits** centrés sur les droits des travailleurs et poser des questions (utiliser pour cela le questionnaire de CNV Internationaal : "Questions sur la liberté syndicale et le dialogue social")
- Interdire les **listes noires** de travailleurs
- Se débarrasser des **syndicats fantômes**
- Prévenir la création de **syndicats 'jaunes'** et œuvrer à la création de syndicats indépendants
- Mettre en place un système de **plaintes** (anonyme)
- Éviter que les travailleurs ne signent des **contrats en blanc**
- Mettre la liberté syndicale sur papier dans **des contrats**
- Imposer des **conséquences** aux violations constantes des règles

PARLER AUX DIRECTEURS LOCAUX : VOICI LES POINTS DE DISCUSSION

- Insister sur le fait que tout le monde est gagnant dans le dialogue social
- Expliquer la politique de la société et les principes commerciaux en matière de liberté syndicale et droits du travail
- S'assurer que chacun sait ce qu'on attend de lui et ce que cela signifie dans son contexte
- Demander quelles sont les réglementations locales et souligner le caractère indispensable des droits du travail
- Explorer les pistes de coopération avec d'autres marques qui sous-traiteraient le même fournisseur
- Prévoir du temps et un espace sur les sites, pour que les travailleurs puissent se réunir
- Discuter des résultats des audits et des éventuels plans d'amélioration
- S'assurer que l'information à l'intention des travailleurs est suffisante et disponible

Rédiger dans la langue native et utiliser des illustrations

Veiller à ce que les travailleurs connaissent le contenu de leur convention collective et des politiques de RSE. S'assurer qu'ils en reçoivent copies dans leur langue maternelle. Cela suppose également des alternatives pour les travailleurs ayant un faible niveau de lecture : prévoir, par exemple, des illustrations qui montrent le code de conduite. Afficher ses informations sur des lieux bien visibles dans les installations. S'assurer que les travailleurs et les dirigeants moins instruits comprennent bien les politiques de la société.

LA COMMUNICATION EST CRUCIALE

Un accès facile à l'information est essentiel; c'est quelque chose que vous, en tant que société, pouvez influencer. Quelques conseils:

Parler des avantages des syndicats

Les travailleurs ont souvent des craintes, en raison de problèmes passés avec les syndicats. Il convient de les rassurer s'ils ont subi des expériences désagréables à cause de leur appartenance à un syndicat. Vous pouvez les aider en les informant de la politique actuelle de la société en matière de liberté syndicale.

Maintenir une bonne communication avec les syndicats indépendants

Assurez-vous que les syndicats indépendants restent informés des réunions (à venir), des discussions et négociations. Veillez à ce que les directions locales les tiennent informés.

ASTUCE :

Encouragez les processus électoraux démocratiques dans les usines et dans l'entreprise. Encouragez la création de comités alternatifs, indépendants de travailleurs, lorsqu'un pays ne possède qu'un seul syndicat national. Mais n'intervenez pas dans les élections syndicales. Les directions locales ne devraient pas intervenir non plus.

'Visitez vos sites de production. Cela ne prend qu'un jour en plus. Et posez des tas de questions. Soyez rigoureux.'
→ Caroline Mewe, Alchemist

UTILISEZ LA LISTE DE CNV INTERNATIONAAL, DE QUESTIONS À PROPOS DE LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LE DIALOGUE SOCIAL

L'intérêt pour la liberté syndicale ne surgit pas par hasard. Il est bon aussi de poser des questions. Plus d'intérêt pour le dialogue social avec les travailleurs signifie une prise de conscience accrue des droits de ceux-ci. Plus nous en parlons avec les parties prenantes, plus ils seront ouverts envers les représentants de syndicats indépendants.

CNV Internationaal a élaboré une liste de questions à poser lors de visites aux fournisseurs. Vous pouvez soit utiliser différentes questions selon les résultats d'un audit, ou poser vos

propres questions sur ce qui se passe réellement sur les lieux de travail.

Les questions sur la liberté syndicale sont disponibles en néerlandais, anglais, français et espagnol. Demandez votre liste à internationaal@cnv.nl

Ou consultez-la en ligne :

<https://bit.ly/2lh5lZZ> (français)

<https://bit.ly/2NpMOBK> (anglais)

<https://bit.ly/2OMvpE9> (espagnol)

<https://bit.ly/2NYeWwF> (néerlandais)



ASTUCE :

Choisissez des 'fournisseurs préférés' autant que possible. Cela encouragera les avancées, car les entreprises seront récompensées de leurs pratiques socialement responsables. Puis, il sera plus aisé de poser des exigences en matière de liberté syndicale.

'Effectuez des recherches pour déterminer quel genre de risques existent dans vos pays producteurs. Laissez les experts vous aider, et utilisez toutes les informations que vous pourrez obtenir. Partagez les connaissances, les expériences et les dilemmes. Cela contribue à la conscientisation et aux améliorations.' → Rutger Goethart, Heineken



'Les clés du succès sont la confiance mutuelle, les relations personnelles et la conviction partagée que nous sommes tous sur le même bateau.' → C&A

CONTACTEZ CNV INTERNATIONAAL

Il existe de nombreux types de syndicats à plusieurs niveaux. Les syndicats peuvent être actifs au niveau de l'entreprise, du secteur et au niveau nationale du pays. Des organisations parapluies existent aux niveaux régional, continental et mondial. 331 organisations syndicales nationales de 163 pays différents sont affiliées à la Confédération syndicale, CSI.

CNV est également membre de la CSI. CNV Internationaal peut vous fournir des informations sur les pays dans lesquels votre société est implantée ou dans les pays de votre chaîne d'approvisionnement. Si vous avez par exemple des question concernant:

- Quel est le statut de la liberté syndicale dans ce pays.
- Comment entrer en contact avec les syndicats locaux.
- Comment organiser des programmes de formation et mettre en place des possibilités de dialogue social (et vous aider à le faire).
- Comment obtenir l'aide des organisations syndicales du pays pour former un syndicat.



NOTRE TRAVAIL

La Fondation CNV Internationaal fait partie de Confédération nationale de syndicats chrétiens (CNV) des Pays-Bas, et soutient des organisations syndicales de pays en développement depuis plus de 50 ans. CNV Internationaal et ses partenaires protègent et promeuvent les droits des travailleurs au moyen d'un modèle consultatif cohérent dont le dialogue social, le pluralisme du mouvement syndical et la responsabilité individuelle des travailleurs constituent des valeurs phare. La mission de CNV Internationaal est de contribuer au Travail décent dans les pays en développement, en renforçant la position des travailleurs dans les secteurs formel et informel de l'économie grâce à des partenaires sociaux solides, et en encourageant la durabilité tout au long des chaînes de production. Aux Pays-Bas, CNV Internationaal, de concert avec la CNV et ses fédérations syndicales, contribue au Travail décent dans les pays en développement par des actions de lobby politique et de conscientisation. Le travail de CNV Internationaal se centre sur les questions du dialogue social, des droits du travail dans les chaînes de production et de l'employabilité (des jeunes).

COLOPHON

CNV Internationaal, P.O. Box 2475, NL 3500 GL Utrecht, Pays-Bas
E : internationaal@cnv.nl

Texte: Frieda Tax

Rédaction : Nancy Abelskamp, Karen Bouwsma

Rédaction finale: Annelies van der Leeuw, Corita Johannes

Traduction : Gil Lahout

Photographie : CNV Internationaal, Bas de Meijer, Paolo Proserpio, Maarten Schuth, Chris Maluzinski, Juan Marín, Heineken, Alchemist et pour la Fondation C&A: Dinesh Khanna (pag. 22) et Mahmud Rahman (pag. 23)

Design: Marjoleine Reitsma

Impression: Paperbilities

Design: Marjoleine Reitsma

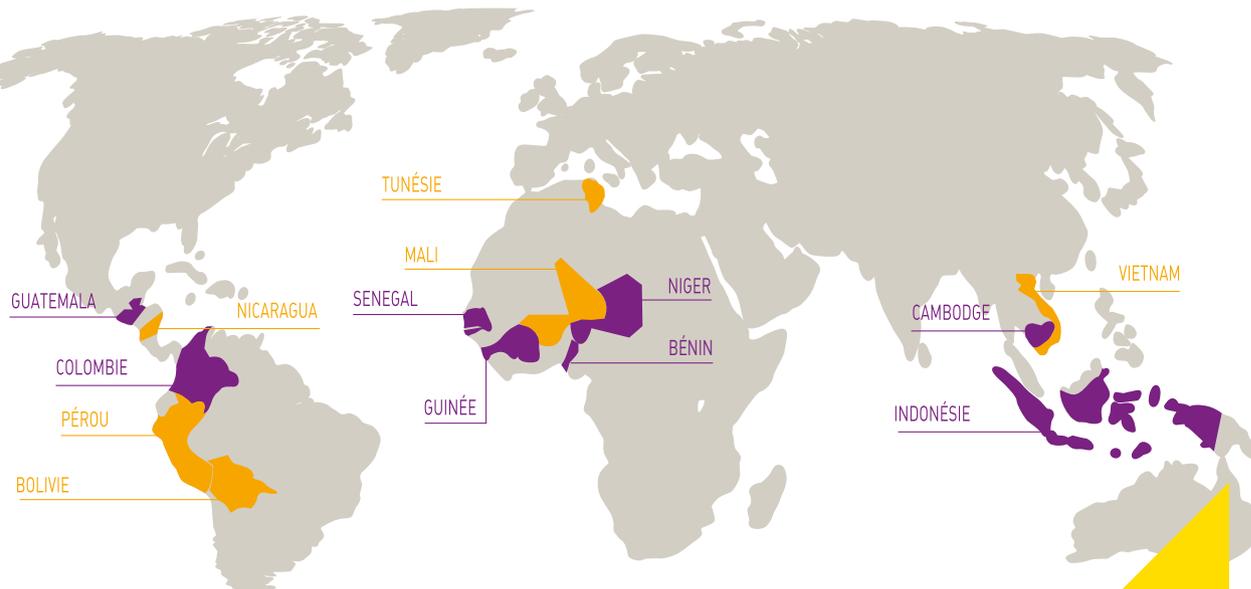
CNV Internationaal tient à remercier Alchemist, C&A et Heineken, ainsi que tous les représentants de nos organisations partenaires, pour leur participation et contribution.

Twitter: cnv_internat

Facebook: cnv.internationaal

© CNV Internationaal 2018

Notre présence dans le monde



■ *Pays partenaires : Bénin, Cambodge, Colombie, Guatemala, Guinée, Indonésie, Niger, Sénégal*

■ *Pays où CNV International a commencé sa coopération depuis 2018: Bolivie, Mali, Nicaragua, Pérou, Tunisie et Vietnam*

LE POUVOIR DE LA

liberté syndicale

La liberté de constituer un syndicat et de s'y affilier est un droit humain fondamental. Ce droit permet aux travailleurs d'ouvrir un dialogue avec leurs employeurs. Malheureusement, un peu partout dans le monde, les travailleurs sont confrontés à d'innombrables obstacles lorsqu'ils veulent exercer ce droit. Mais cela porte aussi préjudice aux employeurs. CNV Internationaal, de concert avec ses organisations partenaires, œuvre pour étendre la liberté syndicale au monde entier.

Vous êtes un employeur traitant avec des fournisseurs à l'étranger? Vous avez des succursales ou des sites de production dans d'autres pays? Alors cette brochure s'adresse à vous! Vous y trouverez des détails sur différents aspects de la liberté syndicale : cadre normatif et principes directeurs, ses avantages et les problèmes qui l'entourent. Mais aussi les témoignages de véritables entreprises ayant des chaînes internationales de distribution (Alchemist, C&A, Heineken) pour en donner un aperçu en coulisse et des détails à titre d'inspiration et de conseil.