

Histoires de changement

*des travailleurs de la noix de cajou,
exploitation minière et huile de palme*

Côte d'Ivoire • Sénégal • Cambodge
Indonésie • Vietnam • Colombie

100%
EQUITABLE
TRAVAIL

Histoires de changement



Côte d'Ivoire

« J'avais peur de réagir
sur les réseaux . Mais
maintenant, je sais que je peux
m'exprimer.

page3



Sénégal

De 150 à
27 journalistes.

page 4



Côte d'Ivoire

« Une entreprise durable est
« Fondée sur des
travailleurs/ses écoutés,
formé-e-s et impliqué-e-s. »
page 5



Cambodge

« Maintenant, nous nous sentons protégés. »
au travail."
page 6



Indonésie

« Nous avons maintenant un vrai
une place à la table.
page 7



Indonésie

De travailleuse migrante victime
de trafic et criblée de dettes, à
dirigeante du premier syndicat
de la région.
page 8



Vietnam

« Le dialogue, c'est
à propos de
« Trouver des
solutions ensemble. »
page9



Colombie

« Ce n'est que le début ;
Nous avons maintenant les preuves
pour exiger un changement.
page 10

Histoire du changement Côte d'Ivoire

Les résultats de l'enquête ont révélé que près de 75 % des personnes interrogées ne savaient pas où trouver de l'aide en cas de harcèlement numérique au travail.

« **Je ne savais plus où me tourner. »**

Maintenant, je sais que je ne suis pas seul.

En Côte d'Ivoire, les violences et le harcèlement au travail se produisent de plus en plus en ligne. Les travailleurs sont confrontés au harcèlement, aux menaces et à l'humiliation publique via WhatsApp et les réseaux sociaux, et pourtant, beaucoup ne savent pas vers qui se tourner pour obtenir de l'aide. Le silence est fréquent, alimenté par la peur, la stigmatisation et le manque d'information.

Oranger le monde

« Beaucoup de travailleurs ne savaient pas où aller

« Nous cherchons de l'aide en matière de violence sexiste, c'est pourquoi nous avons combiné la collecte de données avec la sensibilisation lors de la campagne Orange the World », explique Dofra Sekongo, membre du comité exécutif de notre partenaire syndical CISL Dignité.

« Il a répandu des mensonges à mon sujet dans un

« J'étais dans un groupe professionnel avec mes collègues et supérieurs. Ma réputation a été détruite en quelques heures. »

Témoignages de femmes

L'un d'eux a témoigné : « Même après avoir bloqué le numéro, un autre était utilisé. Ça n'a jamais cessé. » D'autres ont raconté comment « des photos privées étaient partagées sur WhatsApp ».

Ces expériences montrent comment la violence numérique a un impact direct sur la sécurité, la dignité et les environnements de travail.

« J'avais entendu parler de lignes d'assistance, mais je ne savais pas

« Je n'en savais pas beaucoup sur le sujet... et je n'étais pas sûre qu'ils puissent aider à lutter contre la violence numérique », explique une travailleuse. « Il faut diffuser cette information dans nos syndicats et sur nos lieux de travail. »

Soutien et impact

Avec le soutien de CNV International, CISL-DIGNITÉ a lancé une enquête numérique anonyme lors des 16 jours d'activisme en 2025. En seulement six jours, plus de 135 travailleurs et travailleuses ont partagé leur expérience. Les résultats ont révélé que près de 75 % d'entre eux ne savaient pas où trouver de l'aide face aux violences numériques sexistes.

Étape suivante

Ces éléments incitent le syndicat à intégrer la sensibilisation, la collecte de données, les conseils pratiques et le partage d'informations sur les services de soutien.



« Les messages ont commencé

D'abord des compliments, puis des compliments persistants, puis des menaces.

J'avais peur d'ouvrir mon téléphone.
Mais maintenant, je peux m'exprimer.

De 150 à 27 journaliers chez COGEKA/KIRENE

« **Avant, le simple fait de voir les RH était...** »

C'est difficile, mais maintenant nous pouvons nous exprimer.

Chez COGEKA/Kirene, entreprise d'extraction minière et de carrières au Sénégal, la plupart des travailleurs étaient employés à la journée et n'avaient aucune représentation officielle. La communication avec la direction était quasi inexistante, tandis que les conditions de travail étaient dangereuses, avec une exposition constante à la poussière et à des substances nocives. Les travailleurs n'avaient aucun moyen reconnu d'exprimer leurs préoccupations ou de défendre leurs droits.

« **Beaucoup de choses ont changé après la formation », témoigne un employé.**

En 2025, des représentants des travailleurs ont été élus pour la première fois et une structure de dialogue formelle a été mise en place. Le syndicat négocie désormais les conditions de travail, les salaires et les questions de santé et de sécurité.

Le nombre de travailleurs journaliers est passé de plus de 150 à seulement 27, avec des projets de transition de ces 27 personnes vers des postes permanents.

« *Maintenant que les bases de dialogue sont posées, la communication s'est améliorée... c'est un véritable pas en avant.* »

Soutien et impact

CNV Internationaal a soutenu UDTs afin de renforcer la pratique du dialogue social et de permettre aux travailleurs-ses de s'organiser, tout en impliquant l'entreprise dans des discussions constructives aboutissant à la création de leur premier syndicat : SUTIMEXS.

Aujourd'hui, 396 travailleurs bénéficient d'une représentation renforcée, d'un dialogue amélioré et d'un accès plus sûr à un travail décent.



« Pour la première fois, nous avons pu choisir des représentants en qui nous avons confiance pour parler en notre nom », confirme le dirigeant syndical Demba Ndiaye Biavogui.

Passer des discussions sur les travailleurs aux discussions avec les travailleurs

Le dialogue social devient stratégique choix dans le secteur de la noix de cajou

Le secteur du cash en Côte d'Ivoire est économiquement important, mais se caractérise par des relations de travail informelles et un dialogue structuré limité. Dans de nombreuses entreprises, les tensions ne sont abordées qu'une fois qu'elles ont déjà dégénéré. CILAGRI Cajou privilégie désormais une approche différente : investir dans le dialogue avant que les conflits n'éclatent.

Un tournant dans le leadership

Lors d'une formation régionale par

CNV International et l'organisation patronale néerlandaise PUM, la Directrice Générale de CILAGRI Cajou a compris qu'un dialogue social efficace exigeait une réelle participation des travailleurs. Elle a donc immédiatement invité un des délégués du personnel de l'entreprise à la formation. Dès le lendemain, il participait à la session au Bénin, aux frais de l'entreprise.

De l'intuition à l'action

Après la formation, CILAGRI Cajou a entrepris de renforcer son approche de prévention des situations d'incompréhension et de procéder à l'installation de cadre cadre de dialogue.

Nous avons organisé une formation interne à destination des RH, des chefs d'équipe et des représentants du personnel. Lors d'ateliers pratiques, les employés ont partagé leurs expériences concrètes au travail, les attentes ont été discutées ouvertement et des accords concrets ont été conclus.

Instaurer un climat de confiance et une structure : pour la première fois, les problèmes ont été abordés avant que les frustrations ne s'enveniment. Il en a résulté des réunions de dialogue régulières, des points de contact clairement identifiés et des moyens accessibles de faire part des préoccupations.

Soutien et impact

Les travailleurs se sentent désormais écoutés et mieux à même de contribuer, tandis que la direction dispose d'outils pour prévenir les conflits et renforcer la confiance. La formation et l'accompagnement stratégique de CNV International ont renforcé le dialogue social en Côte d'Ivoire.



« Une entreprise durable se construit sur les travailleurs qui sont écoutés, formés et engagés. »

Cynthia Niamoutie, Directrice générale de CILAGRI CAJOU



325 travailleurs, dont 186 femmes, bénéficient désormais de régimes de protection sociale améliorés.

« Maintenant, nous nous sentons protégés au travail. »

« Avant, je m'inquiétais tous les jours », raconte un ouvrier (anonyme) d'une plantation d'huile de palme dans la province de Sihanoukville.

« Le travail est difficile ; et si quelque chose

Si cela arrivait, il n'y aurait nulle part où aller. Pour de nombreux travailleurs du secteur de l'huile de palme au Cambodge, l'incertitude fait partie du quotidien. Travaillant dans des plantations éloignées des services de santé, ils sont confrontés à de graves risques pour leur sécurité. Les femmes, en particulier, effectuent un travail physiquement éprouvant sans protection adéquate.

Manque d'équipement de protection adéquat

Ces difficultés étaient manifestes dans les plantations appartenant au groupe Mong Reththy. De nombreux travailleurs manquaient d'équipements de protection adéquats, l'accès aux soins de santé était limité et la couverture des régimes nationaux de sécurité sociale était insuffisante.

Soutien et impact

CNV International a soutenu les syndicats partenaires locaux dans la réalisation d'évaluations de la sécurité au travail et dans l'utilisation des résultats de ces évaluations.

mobiliser les employeurs, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle et l'Organisation internationale du travail (OIT).

Grâce à un dialogue et un plaidoyer continus, des progrès ont été réalisés. En 2025, 325 travailleurs, dont 186 femmes, ont bénéficié de programmes de protection sociale améliorés, notamment en matière de soins de santé, d'équipements de protection, d'affiliation à la sécurité sociale et d'une meilleure sécurité d'emploi.

Le changement s'est également étendu au niveau national. En octobre 2025, notre syndicat partenaire, le CTC, a rejoint le Comité national sur la sécurité et la santé au travail, renforçant ainsi la voix des travailleurs à travers le pays.

Les syndicats locaux ont également bénéficié d'un soutien pour former les travailleurs et les dirigeants syndicaux aux normes de sécurité, à la protection sociale et pour apprendre à rédiger des lettres visant à demander officiellement des améliorations.



« Maintenant, nous connaissons nos droits,

Sans le soutien des syndicats, rien ne serait possible.

(Travailleur anonyme)

De meilleures conditions de travail et une voix au chapitre pour plus de 3 000 travailleurs de l'huile de palme

Le long chemin de Hukatan vers une société juste et inclusive

négociations de la convention collective

Voici l'histoire de Tohonan, chef de Hukatan Sumatra Nord, et de milliers de travailleurs de la société d'huile de palme PT Bakrie Sumatera Plantations (PT BSP) à Kisaran.

« Pendant des années, les décisions concernant notre travail ont été prises sans nous », explique Tohonan. « Ce n'est pas ainsi que devrait fonctionner une convention collective. » « Auparavant, les conventions collectives de PT BSP étaient négociées de manière centralisée, sans réelle participation des syndicats locaux. Malgré la confirmation par le gouvernement en 2018 de l'illégalité de cette structure, cette pratique a persisté. » Pour Hukatan, le syndicat partenaire de CNV International, cette situation était inacceptable.

Le droit d'être entendu

Grâce au renforcement des capacités, à la sensibilisation juridique et à l'action collective, les travailleurs se sont mobilisés. « Nous avons écrit des lettres, organisé des dialogues, des manifestations et des grèves, pour exiger un droit fondamental : celui d'être entendus », explique Tohonan.

« Une avancée majeure a eu lieu en 2023 lorsque PT BSP a accepté de négocier directement avec Hukatan et d'autres syndicats locaux. Hukatan a conservé ses avantages sociaux existants tout en obtenant des améliorations clés, notamment des allocations de riz indexées sur les prix locaux et des dispositions renforcées en matière de santé et de sécurité au travail, telles que la responsabilité de l'employeur en matière d'équipements de protection. »

Soutien et impact

CNV International a apporté son soutien au syndicat pour renforcer ses stratégies d'organisation et de négociation.

« Pour près de 3 000 travailleurs, la nouvelle convention collective signifiait bien plus que de meilleures conditions de travail », souligne Tohonan, « elle signifiait reconnaissance, représentation et une voix à la table des négociations. »

L'étape suivante

Afin de renforcer davantage les futurs accords de convention collective, CNV International a développé le référentiel des conventions collectives.



« Nous avons maintenant un vrai
une place à la table.

Tohonan, chef de Hukatan

union dans le nord de Sumatra

Licencié après avoir mené une grève

Début 2025, Max Bana, un autre dirigeant du mouvement Hukatan au sein de PT SIL, a été licencié peu après avoir mené une grève réclamant des salaires équitables, des logements décents et l'accès à l'eau potable. L'affaire a depuis été portée devant la Cour suprême.

Ses efforts pour le syndicat.
voyage

Sainudin parcourt désormais de longues distances entre de nombreuses plantations pour représenter les travailleurs.

Travailleur migrant victime de traite

Enlisée dans les dettes, au dirigeant du premier syndicat de la région

Lorsque Sainudin a émigré d'Indonésie vers Sabah, en Malaisie, Sabah en 1999, on lui avait promis un travail décent dans une plantation d'huile de palme. Au lieu de cela, il raconte : « Je me suis retrouvé piégé par les dettes. Après avoir payé les frais de recrutement, mon salaire a été réduit à moins d'un dollar américain par mois. J'ai réussi à m'échapper et à retourner en Indonésie. Ce n'est que des années plus tard que j'ai compris que j'avais été victime de trafic d'êtres humains. »

La vie restait dure et incertaine. J'ai survécu en acceptant tous les emplois possibles, y compris maçon, vendeur de nourriture de rue, serveur et même cultivateur d'algues sur la côte.

Je savais que quelque chose devait changer.

Quelques années plus tard, en 2014, je travaillais comme récolteur dans une plantation de palmiers à huile de palme appartenant à PT Sebakis Inti Lestari PT SIL à Nunukan, un district frontalier isolé de Kalimantan, près de la frontière malaisienne. J'y ai participé à la création de Hukatan, le premier syndicat de la région. Malgré son niveau d'instruction limité à l'école primaire, Sainudin poursuit son engagement.

Soutien et impact

CNV Internationaal a apporté son soutien au syndicat par le biais de formations, notamment sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, ce qui a renforcé sa détermination.

Aujourd'hui, Hukatan représente environ 1 500 travailleurs répartis dans six entreprises de production d'huile de palme de la région. Chez PT SIL, les travailleurs bénéficient de prestations de retraite et d'indemnités en cas de licenciement ou de démission. Les cotisations syndicales sont désormais prélevées de manière transparente via le système de paie.



« Nous avons souvent le sentiment de ne pas être protégés par l'État. »

Sainudin déclare : « Au final, ce sont les travailleurs qui en paient le prix, mais selon moi, le travail syndical doit être accompli comme un acte de dévotion, car ceux que Dieu aime sont utiles à beaucoup d'autres. »

Sainudin, récolteur d'huile de palme et membre actif d'un syndicat.

Le Tat Thang renforce son rôle de dirigeant syndical au Vietnam

« Le dialogue consiste à trouver « Des solutions ensemble »

Voici l'histoire de Le Tat Thang, militant syndical depuis plus de 11 ans. Il recueille les préoccupations des travailleurs et les représente auprès de la direction. Après avoir suivi deux formations de formateurs en dialogue social, soutenues par CNV International, son approche a profondément évolué.

« Je suis désormais plus proactif dans l'engagement
« La direction était mieux préparée et plus axée sur la recherche d'un terrain d'entente. Les formations ont renforcé ma confiance et mon efficacité en tant que dirigeant syndical. »

Le terrain de deux minutes

« Un exercice m'a particulièrement marqué : Le pitch de deux minutes. J'ai appris à présenter des propositions de manière claire et convaincante dans un temps imparti strict. Cela m'a permis d'affiner mes messages clés, de structurer mes arguments et de communiquer sous pression. Ce sont des compétences qui me faisaient défaut auparavant et avec lesquelles je constate que de nombreux responsables syndicaux de base ont des difficultés.

Partageant ses connaissances sur les réseaux sociaux, Thang, inspiré par ce qu'il a appris, partage désormais ses connaissances sur les réseaux sociaux, touchant ainsi un groupe plus large de travailleurs et de représentants syndicaux.

Il est désormais plus motivé que jamais :

« Je veux continuer à m'améliorer et je le ferai. »

« Je continue à développer mes compétences en matière de dialogue et de négociation. » Le parcours de M. Le Tat Thang montre comment une formation ciblée peut donner les moyens à un dirigeant, qui à son tour renforce des dizaines de syndicats et soutient des milliers de travailleurs.

Soutien et impact

CNV International a collaboré avec l'un de ses formateurs syndicaux néerlandais expérimentés et le syndicat VGCL pour mener à bien plusieurs programmes de formation de formateurs.

Le parcours de M. Le Tat Thang montre comment une formation ciblée peut donner les moyens à un dirigeant, qui à son tour renforce des dizaines de syndicats soutenant des milliers de travailleurs.



« Avant, je pensais que mon

La tâche consistait à formuler des demandes.

Le Tat Thang se souvient : « Maintenant, je comprends que tout est question de négociation. »

Fair Work Monitor : Un aperçu numérique de la réalité des travailleurs de la canne à sucre en Colombie

Plus de 1 500 travailleurs de la canne à sucre rendent visibles les conditions de travail invisibles.

Dans le secteur sucrier colombien, les travailleurs sont confrontés à de bas salaires et à des conditions de vie précaires, souvent sans visibilité ni représentation. En 2025, la situation a commencé à évoluer lorsque les travailleurs eux-mêmes ont entrepris de documenter leur réalité grâce à la surveillance numérique. Ces travailleurs manquaient de données fiables sur leurs conditions de vie, et nombre d'entre eux, notamment les travailleurs non syndiqués et du secteur informel, avaient toujours été invisibles. Leur situation était marquée par l'insécurité et l'activité syndicale comportait des risques. Le partage d'informations sensibles était difficile, voire dangereux.

Des preuves pour exiger un changement

CNV International a soutenu le syndicat des travailleurs du sucre SINTRAINAGRO en lui fournissant une formation et des outils numériques. Ensemble, ils ont mis en œuvre le premier suivi numérique participatif à grande échelle dans les régions de Valle del Cauca, Cauca, Risaralda et Caldas.

Conformité sociale

En utilisant un sondage anonyme et un

Approche « boule de neige » : seulement 14 personnes formées

Les membres du syndicat ont mobilisé plus de

1 500 travailleurs participeront, soit plus du triple du chiffre de 2024. Ils se sontentraînés dans l'utilisation des outils numériques.

« Ce système de surveillance permet aux travailleurs qui

« Nous n'avions jamais eu la parole. Nous avons découvert des conditions qui étaient toujours restées cachées. »

Ouvrier 1 (anonyme)

Soutien et impact

CNV International a développé le Fair Work Monitor en collaboration avec les syndicats locaux du secteur sucrier. Les travailleurs et leurs syndicats analysent et interprètent eux-mêmes les données, avec l'appui d'une équipe dédiée d'experts. Cette approche participative et respectueuse des droits humains garantit une évaluation des risques et une conformité sociale efficaces.

« Ce n'est que le début ; maintenant nous

« Avoir les preuves pour exiger un changement. »



« Ce fut une expérience magnifique. »

mais aussi frustrant. Nous avons rencontré des gens qui gagnaient moins de 5 euros par jour... et qui retiraient même leurs enfants de l'école.

Ouvrier 1 (anonyme)

À propos de CNV International

Le travail équitable à 100 %, c'est ce pour quoi CNV International œuvre chaque jour en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Nous y parvenons en collaborant étroitement avec les syndicats partenaires locaux et en investissant dans une coopération fructueuse avec d'autres partenaires, tels que les entreprises et les gouvernements. Le travail équitable garantit à chacun la possibilité de travailler en toute sécurité et en toute liberté, et de percevoir un salaire décent. La liberté d'association et le dialogue social sont des conditions essentielles pour y parvenir. Le travail équitable à 100 % garantit l'égalité des droits pour les femmes et les jeunes.

CNV International
Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht
Pays-Bas
E internationalaal@cnv.nl

T +31 30 - 751 12 60
I www.cnvinternationaal.nl/fr

L'égalité des chances sur le marché du travail : aucune discrimination en matière de conditions de travail (salaires, congés, etc.). Le programme « 100 % Travail équitable » implique également d'enquêter sur la sécurité, la santé et la liberté des travailleurs. À cette fin, CNV International et ses syndicats partenaires utilisent des outils innovants, tels que des enquêtes numériques accessibles.

Connaître précisément la situation des travailleurs renforce notre position lors des négociations. De plus, cela nous permet de mesurer les progrès et l'impact de notre travail.

Photographie : Andy Ball, Laura Ocampo, Rengga Satria, Maarten Schuth, Mariam van Dam Ouedraogo, CNV International

Conception : WAT Ontwerpers

Editeurs : Layka Markenhof, Mariam Van Dam Ouedraogo, Corita Johannes
Histoires recueillies avec la collaboration des partenaires nationaux, du personnel et de l'équipe CNV International © 2026 CNV International • CNVI-0516