



Comité exécutif

Genève, 29-30 mai 2013

**Point 3 : Les mandats du 26^e Congrès:
Organisons, Luttons, Gagnons en pratique:**

(e) Sociétés transnationales et secteurs

(i) Nous nous organisons dans les secteurs et les sociétés

Secteur de l'agriculture et des plantations de l'UITA

Le travail sur les **bananes**, les **fleurs coupées**, l'**huile de palme**, le **sucre** et le **thé** s'est poursuivi malgré la réduction de notre capacité de travail sur les fleurs coupées en Afrique du fait de la clôture du projet soutenu par SASK.

Dans le secteur du **sucre**, un nouveau projet sucre pour l'Afrique a fait l'objet d'un accord avec CAW, et l'UITA a apporté son propre financement pour garantir la poursuite de la coordination globale pour le sucre. Le coordinateur global sucre va aussi apporter son aide pour le travail dans le secteur de l'huile de palme.

Le **site internet du travailleur du sucre** (<http://www.iuf.org/sugarworkers/>) continue à remplir son rôle de source d'information et d'assistance pour la coordination entre syndicats représentant les travailleurs/euses de ABF/British Sugar/Illovo Sugar et ceux de American Sugar Refining/Tate and Lyle. Nous avons également commencé à travailler sur les filiales de Jamaïque et d'Afrique occidentale de la société chinoise à capitaux d'Etat Complant.

En ce qui concerne l'**huile de palme**, le secrétariat va organiser une conférence globale sur l'huile de palme, comme stipulé dans la résolution composite 4 adoptée par le

Congrès. Un plan non définitif prévoit qu'elle se tiendrait en Amérique latine fin novembre/début décembre en conjonction avec la réunion du bureau du GPTA de 2013.

Une nouvelle page de travail sur les **bananes** a été ouverte en Afrique de l'Ouest – voir sur ce point le rapport régional Afrique.

L'UITA maintient son appartenance active au **Forum Mondial de la Banane** qui nous permet d'avoir des contacts réguliers avec la plupart des sociétés du secteur.

Chiquita est toujours la seule société bananière à avoir une relation directe avec l'UITA. Une **nouvelle disposition sur le travail conjoint pour mettre fin au harcèlement sexuel** (voir texte en annexe 1) a été ajoutée cette année à l'accord cadre, et nous continuons à travailler sur une **nouvelle clause portant sur la sécurité de l'emploi des responsables syndicaux locaux** qui ne sont pas protégés par des accords collectifs applicables sur leur lieu de travail.

Au cours de discussions avec la société sur l'élargissement du champ de l'accord de régional à international, les représentants de Chiquita ont semblé indiquer que la société allait se refocaliser sur son activité essentielle de bananes en Amérique latine. Il semblerait également qu'elle soit en train de se retirer de récentes diversifications dans les salades de fruits préemballées et les jus.

Un bureau d'information à l'intention de **travailleurs/euses migrants/es** cherchant du travail dans les secteurs d'activité de l'UITA a été ouvert à Chisinau grâce au soutien du centre de solidarité de l'AFL-CIO. Ce bureau délivre toute information utile sur les conditions de travail dans les pays hôtes ainsi que les coordonnées des affiliées de l'UITA.

Le travail sur l'**accaparement des terres**, les **biocarburants** et le **droit à la nourriture** se poursuit en référence aux droits des travailleurs/euses dans la chaîne alimentaire. L'UITA va en particulier tenter de renforcer les lignes directrices globales pour l'Investissement responsable en agriculture (Responsible Agricultural Investments) dans la perspective de garantir un travail décent et que les droits des travailleurs/euses de la chaîne alimentaire soient totalement couverts.

En préparation de la **Conférence Globale 2013 sur le travail des enfants**, le [Partenariat international de coopération sur le travail des enfants dans l'agriculture](#) dont l'UITA est membre, a écrit au gouvernement brésilien pour l'appeler à mettre un point spécifique à l'ordre du jour portant sur le travail des enfants dans l'agriculture. L'UITA a fait la même requête directement au BIT qui est partenaire dans l'organisation de la conférence. L'affiliée de l'UITA au Brésil, CONTAG, fait partie du comité d'organisation brésilien.

Les dates de la conférence ont été confirmées, à savoir du 8 au 10 octobre à Brasilia. L'UITA s'efforcera d'assurer une forte participation des affiliées actives dans les questions de travail des enfants. L'enregistrement des participants/es ouvre en juin. Il est prévu la participation de 193 pays.

Secteur des brasseries de l'UITA

Le travail de l'UITA sur l'industrie de la bière se concentre sur les quatre sociétés majeures que sont **Carlsberg**, **Heineken**, **SABMiller** et **AB InBev**. Les recherches sur chacune de ces sociétés ont été mises à jour et l'inventaire des sites et des forces syndicales dans les sociétés brassicoles contribuent à construire une base de données exhaustive pour les quatre sociétés. Une enquête sur chacune des sociétés auprès des

syndicats du secteur a permis d'identifier les problèmes actuels des affiliées et de mettre à jour les adresses électroniques et les points de contact.

Il y a nécessité à construire une « **division brasseries de l'UITA** » qui fonctionne. Dans le but de progresser vers cet objectif et aussi de mettre sur pied un réseau international actif de syndicats présents dans l'industrie de la bière, nous organisons des ateliers sur chacune des grandes sociétés brassicoles avec l'objectif d'améliorer une communication active et le soutien et la coordination entre tous les syndicats présents dans ces sociétés. Les sessions prévues pour les syndicats actifs chez AB Inbev auront lieu les 14 et 15 mai à Louvain (Belgique), et les 4 et 5 juin en Lituanie pour les syndicats de Carlsberg. Les réunions pour les syndicats de SAB Miller et Heineken se tiendront en coopération avec les affiliées dans la dernière partie de 2013.

Les quatre sessions ont pour objet de mettre au point une stratégie des affiliées de l'UITA pour mieux inventorier nos effectifs dans le secteur des brasseries, décider d'un plan pour renforcer les effectifs syndicaux, et faire progresser la stratégie de l'UITA de construction de droits syndicaux et de base de négociation forts pour les affiliées de l'UITA présents dans les grandes sociétés brassicoles.

Secteur du Catering de l'UITA

Sodexo

Le secrétariat de l'UITA et un groupe représentatif d'affiliées ont rencontré la direction de Sodexo en février lors de la réunion annuelle de revue de l'accord cadre international. L'UITA a choisi l'Inde comme cible pour des actions de syndicalisation qui permettront aux salariés/es de faire valoir leurs droits. Un plan annuel et un budget ont été définis. L'accord cadre international a servi de base aux membres de SICO à La Loma (**Colombie**) pour obtenir leur premier accord collectif avec Sodexo.

L'UITA se rendra en mai au **Maroc** pour faire la lumière sur des allégations de non-respect des droits syndicaux chez Sodexo au Maroc.

Compass

En **Algérie**, le contentieux de longue date a été résolu grâce à l'accord passé entre l'UITA et Compass. Plus récemment, le 25 mars 2013, une assemblée générale de travailleurs/euses d'Eurest a formellement créé leur syndicat. Le **SNATEA (Syndicat national autonome des travailleurs d'Eurest Algérie)** est le tout premier syndicat indépendant de travailleurs de la restauration collective en Algérie. Il rejoint le nombre croissant de syndicats indépendants qui se constituent dans le secteur privé de ce pays. L'UITA a envoyé ses félicitations aux syndicalistes fondateurs du syndicat et a promis sa solidarité et son soutien concret pour aider à faire croître le nombre de syndiqués chez Compass et plus largement dans l'ensemble du secteur du catering.

Division des produits laitiers

A la suite de l'inventaire exhaustif et des recherches sur le secteur ces deux dernières années, le département lait de l'UITA propose de lancer une campagne tous azimuts sous l'étendard « **un traitement équitable pour les travailleurs/euses du lait** ». Le matériel pour cette campagne figure en annexe 2 de ce rapport.

La campagne sera formellement lancée au cours de la réunion du CE de 2013.

Le CE recevra un compte rendu plus détaillé des plans de cette campagne, et le Groupe de direction de la division des produits laitiers se réunira en octobre pour évaluer l'état d'avancement de la campagne.

Une **conférence internationale pour les travailleurs du lait** réunissant l'ensemble des affiliées de l'UITA actives dans le secteur laitier sera convoquée en 2014 à Sunchales (Argentine) à l'invitation de notre affiliée argentine du secteur laitier ATILRA.

Campagne pour une syndicalisation à 100% chez Danone

Le secrétariat a entrepris une campagne visant à obtenir une syndicalisation à 10% des sites de production dans la société Danone.

Un inventaire en cours montre que cet objectif est un défi sérieux dans un certain nombre de pays (notamment en Russie, au Royaume-Uni et en Turquie).

Des progrès significatifs ont été récemment enregistrés aux **Etats-Unis** où l'on est passé de une à cinq usines syndicalisées. En **Inde**, de récents efforts de syndicalisation ont été couronnés de succès à l'usine de nutrition infantile Nutricia de Lalru, dans le Punjab. En **Indonésie**, l'affiliation du syndicat chez Sari Husada représente un important pas en avant pour la réalisation de notre ambitieux projet global de syndicalisation.

Naturellement, ce plan de syndicalisation n'intègre pas des pays où les syndicats indépendants et démocratiques sont illégaux, c'est-à-dire à ce jour la **Chine**, l'**Iran**, l'**Arabie saoudite** et le **Vietnam**.

L'accord passé entre l'UITA et Danone pour financer la **vérification et l'application** des huit accords internationaux signés entre Danone et l'UITA se poursuit en 2013. Le départ en retraite en décembre 2012 de **Patrick Dalban-Moreynas** après presque 30 années d'excellent travail pour l'UITA, dont la mise en musique concrète de l'accord sur la vérification et l'application des accords, a entraîné la prise en charge de ce travail par **Jacqueline Baroncini** en coopération étroite avec **Burcu Ayan**, la coordonnatrice globale Danone au secrétariat de l'UITA.

Les accords qui font l'objet de vérification et d'application sur le terrain sont les suivants:

1. Sur l'**information économique et sociale** qui doit être délivrée aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux (1989)
2. Sur l'**égalité entre hommes et femmes** (1989)
3. Sur la **formation qualifiante**, (1992)
4. Sur les **droits syndicaux**, (1994)
5. Sur l'**emploi en cas de modification d'activité**, (1997)
6. Sur les **indicateurs sociaux** qui doivent être fournis aux affiliées de l'UITA (2005)
7. Sur la **diversité**, (2007)
8. Sur **santé, sécurité, conditions de travail et stress** (2011)

En sus de la réunion annuelle du Comité d'Information et de Consultation (CIC) Danone dont la prochaine réunion est prévue du 14 au 16 octobre, et du COPIL (le comité de pilotage qui émane du CIC), l'UITA a mis en place une petite structure syndicat/direction qui permet une discussion entre l'UITA et Danone plus substantielle, plus stratégique et plus détaillée sur les droits syndicaux, l'emploi, les stratégies de direction et d'autres questions intéressant l'UITA et Danone.

C'est dans ce cadre qu'un petit groupe d'affiliées de l'UITA rencontre des représentants de directions générale et régionales initialement deux fois par an en principe au siège de Danone à Paris. Cette première réunion globale d'engagement a eu lieu en septembre 2012, et il a été convenu conjointement que les formes variées de contrat de travail seront définies et ces définitions, il faut espérer, adoptées lors de la prochaine réunion de ce groupe prévue à Paris les 20 et 21 juin.

En addition de Danone, une campagne « syndicalisation 100% » est en cours à **Fonterra**. Fonterra est fortement syndicalisé en **Nouvelle-Zélande**, **Australie** et **Chili**. En **Malaisie**, le syndicat a été reconnu mais reste fragile et en Amérique du Nord comme en Amérique latine, il faut poursuivre le travail d'inventaire dans les sociétés conjointes, respectivement **DairiConcepts**, une société conjointe Fonterra/Dairy Farmers of America, et **Dairy Partners of America** (DPA), une société conjointe Nestlé/Fonterra.

La société à capital privé **Lactalis** représente une nouvelle cible difficile pour la syndicalisation. Le secrétariat tente de récolter des informations et des données des affiliées pour situer les sites et connaître les forces syndicales. Il prépare par ailleurs avec les membres du secteur laitier une stratégie de renforcement du syndicalisme chez Lactalis. **The National Union of Workers (NUW)** a récemment syndicalisé une usine Lactalis en Australie.

On a assisté l'année dernière à un développement significatif d'**Arla** et **Friesland Campina** en Europe et de **Saputo** en Amérique du Nord. Ce sera pris en compte dans la cartographie et la planification de la Division des produits laitiers.

Secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme de l'UITA

Le secteur HRT s'est **étouffé au niveau du secrétariat** avec l'arrivée d'Emilio Ferrero, originaire de l'affiliée espagnole CHTJ-UGT, qui travaillera au secrétariat de l'UITA à temps partiel (40%) pendant 18 mois. Dans un premier temps, son travail se concentrera sur la syndicalisation des chaînes hôtelières espagnoles dans ses implantations hors d'Espagne, et sur la campagne concernant le personnel chargé du nettoyage des chambres. Un financement a été fourni par l'organisation argentine UTHGRA, dans le cadre de son soutien considérable au travail de l'UITA dans le secteur HRT.

Accor, l'opérateur hôtelier transnational d'origine française, a été inscrit dans la liste des priorités de syndicalisation. Des programmes de syndicalisation sont déployés en **Indonésie**, au **Brésil** et au **Maroc** avec le soutien de notre affiliée nord-américaine UniteHere. Un programme de syndicalisation est planifié à l'avenir pour l'**Afrique occidentale**.

Les travailleurs/euses de l'industrie hôtelière sont face à de sérieux défis car de plus en plus de sociétés deviennent « légers en actifs ». Elles vendent les murs des hôtels et les gèrent ensuite par le biais de contrats de **franchise**. En général, les conséquences sont négatives pour les salariés/es alors que les transnationales se débarrassent en général de leurs actifs pour faire monter leurs profits opérationnels. Accor se dirige de plus en plus vers une mise en œuvre totale de ce type de système. A la demande des affiliées européennes de l'UITA, le secrétariat a rédigé un document intitulé « **Accor, franchise et principes internationaux : les implications en matière de droits syndicaux** » (voir annexe 3)

Un projet de syndicalisation chez **Carlson Rezidor**, la chaîne hôtelière transnationale originaire des Etats-Unis, devait être discuté lors d'une réunion prévue le 22 mai (mais ensuite reportée à plus tard).

Hyatt: sur base de la décision prise par le groupe de pilotage pour les chaînes hôtelières et par le Comité du Groupe professionnel HRCT, l'UITA soutient l'appel de Unite Here à un boycott global de Hyatt. Le secrétariat travaille avec les affiliées concernées pour développer une stratégie de meilleure organisation de cette société.

Nous avons par ailleurs, en coopération avec les affiliées espagnoles, commencé à négocier un accord cadre international avec la société **Melià** dont le siège est en Espagne. Trois réunions ont eu lieu, qui nous ont donné l'occasion d'exposer clairement la politique de l'UITA sur les ACI. Une nouvelle version qui répond aux normes de l'UITA a récemment été soumise. Nous attendons la réponse de la société pour poursuivre et, nous l'espérons, finaliser les négociations. **Melià** a des activités essentiellement en Europe et en Amérique latine, et a des plans de développement en Asie du Sud-Est.

Station Casinos (Las Vegas): une campagne Action d'urgence a été menée en soutien des efforts des travailleurs/euses pour former un syndicat et faire changer cette attitude d'antisindicalisme de l'employeur. Station Casinos est en partie propriété de Deutsche Bank.

Restauration rapide

Les sociétés de restauration rapide sont des groupes internationaux de grande taille dont les milliers de restaurants en majorité franchisés sont répartis dans le monde entier. Ils emploient essentiellement, mais de plus en plus pas exclusivement, des jeunes travailleurs/euses pour des périodes de temps relativement courtes, ce qui représente un défi pour les activités de syndicalisation des affiliées de l'UITA. Les conditions de travail sont généralement mauvaises, les salaires faibles, souvent en dessous du salaire minimum légal, et sans stabilité d'emploi. **McDonald's**, probablement la société la plus connue du secteur, n'est pas différente. Des histoires de travailleurs/euses exploités/es sont régulièrement portées sur le site de l'UITA et notre site [McJobs](#) (*en anglais et italien*), mais cela clairement ne suffit pas. L'UITA contactera nos affiliées et d'autres organisations ayant des membres dans cette société pour faire le point sur ces efforts et explorer nos objectifs globaux et notre stratégie.

Politique de l'UITA sur le Tourisme

Lors de la réunion du Comité du Groupe professionnel HRCT organisé à Chypre les 7 et 8 novembre 2012, l'affiliée italienne Filcams-Cgil a proposé de renforcer le document sur la politique de l'UITA sur le Tourisme en ajoutant une section sur l'Exploitation des enfants dans le tourisme et a soumis un amendement (voir annexe 4) adopté sans opposition par le Comité. Le CE est invité à l'approuver formellement.

Organisation mondiale du Tourisme des Nations unies (OMT)

L'UITA, en la personne de son secrétaire général, a été pendant de nombreuses années membre titulaire du Comité mondial d'éthique du tourisme (CMET) de l'OMT. Lors des récentes réunions, les questions se rapportant aux droits des travailleurs/euses ont été soulevées, en rappelant que les droits humains fondamentaux stipulés dans la DECLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME sont trop souvent non respectés dans le secteur. Après consultation avec le président du groupe professionnel HRCT, l'UITA a récemment nommé le secrétaire général de l'UITA pour un mandat supplémentaire au CMET de l'OMT.

Secteur viande de l'UITA

Le développement du travail de syndicalisation dans le secteur de la **viande rouge** passe par une attention particulière portée à deux sociétés, **Danish Crown** and **JBS**. Le travail sera coordonné par l'EFFAT dans le cadre de la feuille de route sur le combat contre le dumping social.

Les salariés/es de l'industrie de la volaille sont souvent confrontés/es à des niveaux d'exploitation plus élevés que leurs collègues de l'industrie de la viande rouge, ce qui motive un effort encore plus important pour augmenter le niveau de syndicalisation.

Le **département viande de l'UITA**, dont la création a été proposée, qui s'appuierait sur un effectif syndical croissant, serait aussi un instrument de lutte globale pour la reconnaissance et le respect des droits syndicaux, pour le développement de la syndicalisation, pour l'obtention de conditions de travail et de salaires décentes, et pour mettre un frein au recours abusif à des travailleurs/euses précaires.

A ce jour, cette initiative, qui a fait l'objet d'un soutien en terme de politique, n'a pas reçu une impulsion suffisante et il n'existe pour le moment ni comité d'organisation en ordre de marche, ni groupe de leaders.

Nous réunirons de nouveau les affiliées lorsque nous aurons un plan plus concret des étapes à réaliser pour mener à bien le mandat du Congrès.

L'industrie de la viande est affectée par les questions et tendances décrites ci-dessous, qui ont des répercussions sur les travailleurs/euses du secteur par-delà les frontières.

1. Cette industrie dépend d'une main d'œuvre précaire et occasionnelle, avec une prédominance de travailleurs/euses migrants et en sous-traitance. Le récent scandale de la viande de cheval est une occasion de mettre en lumière les questions posées par les multiples niveaux de sous-traitance et de contrats précaires.
2. Les risques inhérents aux emplois dans l'industrie du conditionnement de la viande.
3. Les grands distributeurs exercent une pression sur les transformateurs et les conditionneurs pour faire baisser les prix, ce qui a des conséquences sur les salaires et les conditions de travail.
4. La baisse de la production et de la consommation de bœuf et la progression de la consommation de porc et, plus encore, de volaille.
5. Les salaires plus bas dans l'industrie de la volaille en comparaison à celle de la viande rouge.

« Le Plan Viande »: juin 2013 à mai 2014

1. Terminer l'inventaire de Danish Crown and JBS en préparation à des campagnes ciblées de syndicalisation.
2. Travailler avec l'EFFAT et les principales affiliées européennes sur le dumping social et le travail précaire chez Danish Crown.
3. Réaliser un inventaire des principales sociétés et des forces syndicales dans l'industrie de la volaille, et travailler sur l'idée d'une conférence globale de l'industrie de la volaille en 2014.

4. Travailler avec le département recherches de UFCW sur les modes de coopération possibles pour les recherches préparatoires nécessaires sur l'industrie de la volaille, en coordination avec d'autres affiliées-clés du secteur de la volaille.
5. Après avoir réalisé ces recherches, inventaires et mis au point de futurs plans, convoquer une réunion d'un Comité d'organisation du secteur de la viande afin de susciter l'engagement et l'organisation nécessaire au soutien de ce travail.

Sociétés Transnationales

STN Infos #9, #10 and #11 figurent en annexe 5 de ce rapport. Cette publication résume l'essentiel du travail du secrétariat et des succès de l'année passée. Des exemplaires peuvent être consultés, uniquement pour les affiliées de l'UITA, sur <http://cms.iuf.org/?q=node/1550>.

L'accès aux parties du site web de l'UITA réservées aux seuls membres de l'UITA demande un nom d'utilisateur et un mot de passe, qui sont respectivement iuf et ch1213 (respecter les minuscules).

Des succès significatifs d'organisation ont été enregistrés grâce aux progrès majeurs réalisés dans le combat pour obtenir des emplois permanents dans les principales STN, notamment **Coca-Cola**, **Unilever** et **Nestlé**. (voir point 3 (a) : La lutte contre le travail précaire et non protégé – défis et succès).

Construire une organisation des syndicats au niveau international dans les sociétés transnationales

Des initiatives ont vu le jour avec des degrés divers de réussite chez Coca-Cola, PepsiCo, Nestlé, Unilever, Danone, Heinz et les quatre majors du secteur brassicole, AB InBev, Carlsberg, Heineken and SABMiller (voir ci-dessus le rapport sur le secteur brasseries).

L'Alliance globale de l'UITA pour les travailleurs/euses de Coca-Cola (The IUF Global Coca-Cola Workers Alliance) est un des plus solides réseaux de syndicats dans une STN. Il a une longue histoire de dix ans de luttes globales et de développement de relations sociales au niveau international. Le travail de l'Alliance bénéficie du soutien du Projet Global Coca-Cola/PepsiCo et de coordonnateurs/trices régionaux/ales du projet. Ils assurent avec les affiliées l'information aux membres de l'Alliance et identifient les questions à poser dans le cadre du processus d'engagement de Coca-Cola lors des deux réunions annuelles entre l'UITA et Coca-Cola (le « processus d'Atlanta »).

L'Alliance mène aussi notre travail de syndicalisation et notre lutte contre la sous-traitance et/ou d'autres formes de précarité. L'Alliance pourrait contribuer plus efficacement à l'amélioration du rapport de forces des affiliées face aux défis majeurs posés par les restructurations et la précarisation dans les grands sites syndicalisés de Coca-Cola. En 2013, l'Alliance s'est donnée comme priorité le soutien à une campagne globale pour la reconnaissance des syndicats, un effort de coordination des actions autour de la restructuration chez CCE/CCR, un appui pays par pays à la syndicalisation et la lutte contre la précarisation, et le lancement d'une initiative contre la discrimination entre femmes et hommes à l'embauche et sur le lieu de travail.

Un **Réseau de syndicats PepsiCo** a vu le jour en décembre 2010. Une **réunion internationale de consultation des travailleurs/euses de PepsiCo**, relativement réduite et informelle, a eu lieu les 3 et 4 décembre 2012 au secrétariat de l'UITA à Genève.

Les participants/es du réseau PepsiCo ont débattu des succès syndicaux, des défis et des évolutions dans la société, et des voies et moyens de consolidation du Réseau de syndicats PepsiCo. Après discussions, des décisions ont été prises concernant une meilleure communication et coordination entre les membres du Réseau et des initiatives de syndicalisation en 2013.

Une réunion globale de l'Alliance Coca-Cola et du Réseau de syndicats PepsiCo est prévue vers la mi-septembre à Istanbul (Turquie)

Heinz

En 2012, un certain nombre d'affiliées de l'UITA ont fait part de la nécessité de coordonner les actions syndicales au niveau international dans la STN Heinz. En réponse, le secrétariat a mené à bien mi-février un inventaire des syndicats de la société.

Heinz a annoncé son accord pour être racheté par un groupe d'investisseurs Berkshire Hathaway et la firme privée brésilienne d'investissements 3G Capital, et devenir de ce fait une entreprise non cotée à la Bourse (<http://cms.iuf.org/?q=fr/node/2272>).

En réaction, le besoin de coordination entre affiliées est devenu encore plus pressant et nous avons fait les premiers pas vers l'élaboration d'un réseau international de syndicats qui focalisera son travail sur la mise au point d'une réponse conjointe à cette acquisition et d'une résistance si nécessaire aux suppressions d'emploi et aux restructurations.

Nestlé

Après avoir livré un combat long et ardu pour les droits fondamentaux avec l'ensemble de l'UITA, le syndicat des travailleurs/euses de l'usine Nestlé de Panjang a réussi à obtenir une nouvelle convention collective.

Pour la première fois, les membres du syndicat disposent d'une échelle salariale dument négociée, et d'une structure des salaires avec taux de progression amélioré et primes à l'ancienneté, ce qui met un terme aux augmentations fondées sur le mérite.

Une équipe d'affiliées représentant les travailleurs/euses de Nestlé en Amérique du nord, en Amérique latine, en Europe, en Afrique, en Asie et dans le Pacifique s'est réunie avec la direction mondiale et régionale des ressources humaines de Nestlé, le 6 décembre 2012.

Il s'agit de la 2^{ème} réunion qui se tient dans le cadre d'un dialogue structuré au niveau mondial, entamé dans le sillage du conflit à l'usine Nescafé de Panjang, en Indonésie (2008-2012), et qui est le résultat d'un processus de longue haleine, mené par l'UITA, avec le soutien des affiliées, pour obtenir la reconnaissance de l'UITA par la société et établir des relations au bénéfice de nos membres qui travaillent pour Nestlé dans le monde entier.

Alors que la première réunion entre l'UITA et Nestlé (7 février 2012) a surtout porté sur les conflits alors en cours en Indonésie et au Pakistan (résolus en mai et juin 2012, respectivement), l'ordre du jour de la 2^{ème} réunion comprenait notamment les sujets suivants:

- Les différents types de relations de travail
- La parité hommes femmes, hors cadres
- La rémunération au rendement
- La sécurité par le comportement

Il a été convenu de créer des groupes de travail mixtes UITA / Nestlé chargés de se pencher sur les relations de travail et la parité hommes femmes. Ces groupes de travail, constitués par des membres du secrétariat de l'UITA, d'une part, et des collaborateurs de la section des ressources humaines de Nestlé, d'autre part, se réuniront prochainement pour discuter du mandat. Après cette réunion, nous demanderons des contributions aux affiliées et nous ferons un bilan de la prévalence des relations de travail précaires et de la situation des travailleurs/euses de Nestlé.

L'UITA souhaite savoir si, et à quel point, l'introduction de la rémunération au rendement et de la sécurité par le comportement dans les usines de Nestlé préoccupe les affiliées. Plusieurs affiliées ont déjà exprimé leur crainte que Nestlé ne se serve de la rémunération au rendement pour saper la négociation collective, et que la sécurité par le comportement ne serve de prétexte à la société pour se soustraire à son obligation d'offrir des conditions de travail sûres et transférer la responsabilité en cas d'accident aux travailleurs/euses.

Il s'agit de la 2^{ème} réunion qui se tient dans le cadre d'un dialogue structuré au niveau mondial, entamé dans le sillage du conflit à l'usine Nescafé de Panjang, en Indonésie (2008-2012), et qui est le résultat d'un processus de longue haleine, mené par l'UITA, avec le soutien des affiliées, pour obtenir la reconnaissance de l'UITA par la société et établir des relations au bénéfice de nos membres qui travaillent pour Nestlé dans le monde entier.

La troisième réunion entre l'UITA et Nestlé dans le cadre d'un dialogue structuré au niveau mondial est prévu pour le 24 mai 2013.

Unilever

L'organisation des syndicats chez Unilever a fait un pas en avant avec la tenue les 6 et 7 mars d'une **réunion internationale de représentants syndicaux** à Eastbourne (Royaume-Uni) à l'invitation de l'UITA et avec la participation de notre FSI soeur IndustriAll. Cette réunion a permis la rencontre de délégués et permanents syndicaux représentant les travailleurs/euses d'Unilever d'Argentine, Allemagne, Inde, Italie, Pays-Bas, Pakistan, Russie, Afrique du Sud, Espagne, Suède, Thaïlande et Turquie qui ont identifié les questions essentielles d'organisation et des outils pour le travail de coordination des syndicats. La réunion a été reçue par **Unite** dans son Centre d'Eastbourne, et a bénéficié du soutien financier de FNV **Bondgenoten**.

La remise en cause des agences de travail temporaire a été considérée comme une priorité stratégique avec, si nécessaire dans une phase de transition, la substitution aux agences de travail temporaire de contrats temporaires directs. Les succès obtenus dans la région Asie/Pacifique pour faire reculer le travail précaire et le travail réalisé conjointement avec la société pour analyser la précarité de l'emploi dans les boissons et les crèmes glacées peuvent servir de référence pour progresser dans ce domaine.

L'UITA procède à la mise au point des outils d'information et de communication identifiés par les participants/es comme nécessaires pour construire l'organisation des syndicats au niveau international dans cette société.

L'UITA continue d'ouvrir l'ordre du jour de ses réunions régulières et la communication avec la société dans le cadre du processus d'engagement d'Unilever vis-à-vis de l'UITA sur les droits fondamentaux. L'ordre du jour inclut maintenant l'égalité des genres et va explorer les questions de santé et sécurité au travail.

L'UITA a répondu en février/mars à un appel à la solidarité lancé par **FNV Bondgenoten**, dans le cadre de sa lutte pour obtenir des conditions de transfert décentes pour les travailleurs/euses de l'unité de maintenance qui devaient être transférés le 1^{er} mai à Sodexo avec des conditions inférieures. Une lutte du syndicat de six semaines, la solidarité internationale et le soutien des syndicats Unilever d'autres pays ont permis au syndicat d'obtenir plusieurs des améliorations des dispositions qu'il demandait, et ont permis de construire un esprit de solidarité entre les syndicats de la société.

***Annexe 1: Chiquita-UITA-COLSIBA –
Avis commun sur le harcèlement sexuel***



**ANNEXE A L'ACCORD UITA /COLSIBA/CHIQUITA
AVIS COMMUN SUR LE HARCELEMENT SEXUEL**

Dans les sites opérationnels de Chiquita, on continuera de favoriser un environnement sécuritaire pour les travailleuses afin qu'elles puissent exercer leur métier dans un espace libre de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination en raison de leur condition ou leur sexe.

Chiquita, UITA et COLSIBA conviennent d'élaborer un avis commun sur le harcèlement sexuel en sorte que ce genre de harcèlement sur le lieu de travail ne soit pas toléré. Ce travail conjoint inclut la création d'un commun accord de stratégies de formation et de partage d'exemples de bonnes pratiques concernant les salariés/es, afin de prévenir des situations de harcèlement sexuel.

À cette fin, chaque site doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les hommes et les femmes qui travaillent aient accès à l'information sur leurs droits au travail. Les mesures doivent prendre en considération les lois (et les particularités de chaque pays où opère Chiquita). Habituellement, les lois constituent des normes planchers, pas plafond. Lorsque les dispositions de la loi et le présent accord traitent du même sujet, la norme la plus favorable aux salariés/es doit être appliquée.

Un modèle de texte qui pourrait servir de guide pour les accords collectifs peut être trouvé en annexe VII du « Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture » Une copie figure en annexe.

Au nom des parties

Ron Oswald
Secrétaire général

Iris Munguia
COLSIBA

Manuel Rodriguez
Chiquita Brands International Inc.

Appendix VII « Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture », OIT 2011

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159459.pdf)

Modèle de politique sur le harcèlement sexuel

1. L'entreprise X interdit toute forme de harcèlement sexuel exercée à l'encontre de ses employés et candidats à un emploi par tout salarié, travailleur non employé ou candidat à un emploi. Un tel comportement peut se traduire par des mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.
2. Cette politique s'applique à tous les employés. L'entreprise ne saurait accepter, tolérer ou autoriser aucune forme de harcèlement sexuel, qu'elle soit exercée par des collègues, des supérieurs ou d'autres travailleurs non employés qui collaborent avec l'entreprise.
3. Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune ou de tout comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, lorsque:
 - la soumission à un tel comportement ou le rejet d'un tel comportement sont utilisés comme conditions de la promotion ou de toute autre décision en matière d'emploi;
 - un tel comportement entrave indûment la qualité du travail d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour elle.

Les employés de l'entreprise X ont le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel et qui ne soit pas hostile ou humiliant. Nous reconnaissons le harcèlement sexuel comme une discrimination illicite et un comportement qui rabaisse ou avilit toute personne sur la base de critères tels que la race, la religion, l'ascendance nationale, l'orientation sexuelle, l'âge, l'incapacité, ou toutes autres caractéristiques ou circonstances similaires.

Aucun responsable ou supérieur ne saurait laisser craindre ou insinuer que le refus d'un employé de se soumettre à des avances sexuelles peut avoir une incidence sur son emploi, sa rémunération, ses chances de promotion, les tâches qui lui sont affectées, ou sur ses conditions d'emploi ou perspectives de carrière. Les plaisanteries d'ordre sexuel, les images obscènes et tout comportement tendant à considérer les employés, quel que soit leur sexe, comme des «objets sexuels» sont proscrits.

4. Les employés qui déposent une plainte pour harcèlement sexuel devraient (et sont encouragés à) porter plainte auprès de leur supérieur. Si ce dernier est à l'origine du comportement humiliant incriminé, l'employé peut faire rapport de la situation directement auprès de [préciser tels ou tels responsables] (par exemple le directeur des ressources humaines, le responsable des contacts désigné, etc.). La plainte fera l'objet d'une enquête immédiate et approfondie. La confidentialité des rapports et des enquêtes portant sur le harcèlement sexuel sera garantie dans toute la mesure possible.
5. Tout responsable, supérieur ou employé dont il est établi, après une enquête dûment menée, qu'il a exercé une forme de harcèlement sexuel à l'encontre d'un autre employé fera l'objet de mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

6. Si une partie directement impliquée dans une enquête portant sur un cas de harcèlement sexuel n'est pas satisfaite de son aboutissement ou de la résolution prise, elle a le droit de faire appel de la décision. Elle devrait soumettre ses commentaires par écrit à [préciser tels ou tels responsables] (par exemple, le directeur des ressources humaines, le responsable des contacts désigné, etc.).
7. En aucun cas l'entreprise n'exercera de mesures de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel, ou n'autorisera un employé à le faire. Les mesures de représailles sont une grave violation du présent modèle de politique sur le harcèlement sexuel, et elles devraient être notifiées immédiatement. Toute personne dont il est avéré qu'elle a exercé des mesures de représailles à l'encontre d'une autre personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

Source: ces orientations ont été élaborées par l'Alliance Ethical Trading Initiative (Initiative pour le commerce éthique, ETI), en consultation avec ses mandants tripartites. Elles sont extraites d'un manuel de formation destiné aux supérieurs et aux responsables, qui vise à aider les employeurs et les syndicats à lutter contre le harcèlement sexuel dans l'agriculture <http://www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project>
Ce matériel de formation peut être consulté gratuitement sur le site suivant: www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/supervisor-training-programme-materials#downloads

***Annexe 2 (en anglais) : Campagne pour le
secteur des produits laitiers***

FAIR DEAL

for

dairy

WORKERS



DAIRY WORKERS

all around the world are uniting through their unions and under the umbrella of the IUF to demand that their rights as workers are respected.



In the dairy industry we want to stop employers abusing workers' rights and driving down wages and working conditions in a competitive race to the bottom.

On the other side of this page are listed **your rights as dairy workers**. Ensure they are present in your workplace and in your company's supply chain.



About the IUF



The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) is an international federation of trade unions representing workers employed in

- Agriculture and plantations
- The preparation and manufacture of food and beverages
- Hotels, restaurants and catering services
- All stages of tobacco processing

The IUF is currently composed of 390 trade unions in 120 countries representing 12 million workers.

YOUR RIGHTS AS DAIRY WORKERS

1. Every dairy worker has the right to join the union free from employer interference and to receive the benefits of collective bargaining.
2. Workers should be permanent workers and restrictions on the use of insecure work should be negotiated through collective bargaining.
3. All dairy workers are entitled to a fair wage and conditions of work including the provision of social benefits.
4. All dairy workers should be protected from discrimination at work of any kind.
5. Every worker has a right to a safe and healthy workplace and should have a say over workplace health and safety.
6. Workers' rights should not be abused in the company supply chain.

STAND UP FOR YOUR RIGHTS
JOIN YOUR UNION
TODAY



IUF E-mail: dairy@iuf.org
IUF Phone: + 41 22 793 22 33

IUF web-site: www.iuf.org
IUF Fax: + 41 22 793 22 38

Annexe 3: Accor, franchise et principes internationaux : les implications en matière de droits syndicaux

Les contrats de franchise occupent une part importante et croissante de l'activité, des recettes et de la planification stratégique d'Accor. En 2011, ils représentaient avec les contrats de management près de la moitié de tous les établissements de l'enseigne Accor et plus de 90 % de l'expansion de son activité. La transition vers des structures peu capitalistiques accélère la montée en puissance des franchises en tant que composante clé de la stratégie du groupe.

Bien entendu, le principe de la franchise dépend du succès de l'enseigne et Accor souligne, dans son Rapport annuel 2011, le caractère réciproque de la relation entre les différentes enseignes et l'identité du groupe. Accor joue ainsi le rôle de « marque caution de chacune des marques hôtelières, en renforçant la crédibilité, la confiance et le lien logique de chacune d'entre elles avec Accor ».

Le groupe souligne également le lien entre les franchises et l'institution en termes de ressources humaines, Accor étant décrit comme une « marque institutionnelle qui porte le discours de l'entreprise (ressources humaines, développement durable et financier...) ».

Accor impose des conditions strictes aux détenteurs de sa franchise et investit des ressources financières et opérationnelles considérables :

Pour accompagner ce mouvement de fond [la franchise], Accor a revu son organisation et a développé une palette d'outils. Leur vocation : animer le réseau des franchisés et les aider à optimiser leurs performances. C'est le cas en France, premier pays franchiseur pour Accor avec 806 hôtels sur 1 489 gérés en franchise :

- avec des équipes dédiées à la franchise à la fois au sein des directions opérationnelles des marques et au sein de la direction du développement ;
- des visites régulières effectuées dans les hôtels par les 16 directeurs des opérations franchise ;
- avec la charte de partenariat qui fixe les clés d'une relation gagnant-gagnant ;
- des réunions entre le Groupe et les associations de franchisés et
- des grands rendez-vous organisés avec et pour les franchisés

(Rapport annuel 2011 d'Accor)

Pourtant, après avoir réaffirmé l'importance de la franchise dans son modèle économique et reconnu que la marque sur laquelle s'appuie l'activité des franchises intègre une composante « ressources humaines », Accor exclut les employés/es des établissements franchisés de sa responsabilité d'assurer le respect des droits humains des employés/es conformément aux principes internationaux. Alors qu'il investit des sommes considérables pour aider les franchisés à optimiser leurs performances, notamment au moyen de visites d'inspection, Accor ne dispose d'aucun mécanisme de vérification ou de supervision pour s'assurer du respect des droits de l'homme sur le lieu de travail dans les activités de ces franchises. Ce sont des lacunes qu'il convient de combler.

Accor estime à environ 180 000 le nombre de collaborateurs travaillant dans des hôtels sous une enseigne du groupe, mais limite sa responsabilité aux quelques 145 000 employés/es des établissements dont il est propriétaire ainsi que des hôtels affiliés et « managés ». Cela exclut environ 20 % des collaborateurs/trices du portefeuille du groupe, qui travaillent dans des « entités dans lesquelles Accor détient une participation, mais n'a pas de responsabilité de management des équipes ainsi que les établissements sous contrat de franchise ». Ce n'est pas la seule exception : les extras et les intérimaires ne sont pas comptabilisés non plus. Accor ne donne pas d'estimation de leur nombre, mais on peut supposer qu'il est en augmentation, compte tenu de la tendance générale à la précarisation des relations de travail.

Les indicateurs d'Accor relatifs aux ressources humaines ne tiennent pas compte de ces employés/es. De plus, le rapport est moins précis (sur le nombre de conventions collectives signées, par exemple) concernant les collaborateurs hors de France, pays mis en vedette dans son Rapport annuel. D'après la définition d'Accor, qui s'écarte en cela des principes internationaux, la responsabilité à l'égard des droits humains des employés/es est donc inversement proportionnelle à l'essor de son activité, obtenu grâce aux franchises et à l'internationalisation.

Le pilier Emploi de Planet 21 ne fait allusion ni aux droits humains des employés/es en tant que travailleurs/euses, ni aux principes internationaux, et ne décrit aucun mécanisme permettant de garantir le respect de ces principes.

Les normes internationales pertinentes sont au minimum les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que les traités internationaux auxquels ces deux textes font spécifiquement référence. Ils permettent de clarifier la responsabilité d'Accor, et des détenteurs de marques de façon plus générale, afin de garantir le respect des droits humains des employés/es dans les activités de franchise, y compris les intérimaires et les extras employés/es par les franchisés, sans oublier les établissements gérés et possédés par Accor et leurs chaînes d'approvisionnement.

Le cadre général est énoncé dans le Principe 11 des Principes directeurs des Nations Unies, au chapitre de la « *responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme* » :

11. Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

Commentaire

Pour remédier aux incidences sur les droits de l'homme, il faut prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des effets et, le cas échéant, de réparation.

Les entreprises peuvent contracter d'autres engagements ou entreprendre d'autres activités pour appliquer et promouvoir les droits de l'homme, qui peuvent favoriser l'exercice de ces droits. Mais cela ne les dispense en rien de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités.

Bien que le groupe dispose de nombreux inspecteurs et d'autres collaborateurs chargés d'aider les franchisés à optimiser leurs performances, Accor n'a mis en place aucun mécanisme de prévention, d'atténuation des effets et de réparation des abus impliquant ses employés/es, et exclut expressément ces employés/es de ses rapports et de sa responsabilité.

12. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.

La Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux qui constituent la Charte internationale des droits de l'homme proclament officiellement le droit fondamental des employés/es à la liberté syndicale et à la négociation collective de leurs conditions d'emploi. Pour que ces droits soient réalisés, les employeurs doivent les accepter non pas de façon abstraite, mais dans leur exercice concret, en reconnaissant les organisations syndicales légitimes et les négociations de bonne foi en vue de la conclusion d'accords collectifs.

13. La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- a. Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;*
- b. Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.*

Commentaire

Aux fins des Principes directeurs, on entend par « activités » de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire et par « relations commerciales » les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux.

Ce principe établit clairement la responsabilité d'Accor de remédier concrètement aux incidences négatives des activités de sa franchise sur les droits de l'homme.

Les Principes directeurs de l'OCDE mentionnent expressément les franchises dans la « chaîne d'approvisionnement » au sein de laquelle les entreprises doivent assumer la responsabilité des incidences négatives — effectives et potentielles — sur les droits de l'homme :

*Le fait, pour les entreprises, d'éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, inclut leurs activités dans la chaîne d'approvisionnement. Les relations dans la chaîne d'approvisionnement peuvent prendre diverses formes, par exemple des **franchises**, des accords de licence ou de sous-traitance.*

Commentaire du chapitre II « Principes généraux » des Principes directeurs de l'OCDE

15. Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris :

- a. L'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme ;*
- b. Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient ;*
- c. Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.*

Commentaire

Les entreprises doivent connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent. Elles ne peuvent pas le faire à moins d'avoir certaines politiques et processus en place.

Accor n'a institué aucune procédure ou mécanisme de diligence raisonnable pour identifier les risques en matière de droits de l'homme dans ses franchises et y remédier. Les Principes directeurs définissent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en ces termes :

17. Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- a. Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ;*
- b. Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer*
- c. à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.*

Commentaire

On entend par risques pour les droits de l'homme les incidences négatives potentielles des entreprises commerciales sur les droits de l'homme. Les incidences potentielles devraient être traitées par des mesures de prévention ou d'atténuation des effets alors que les incidences effectives – celles qui se sont déjà produites – devraient faire l'objet de mesures correctives (principe 22).

*La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être incorporée dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise au sens large, sous réserve qu'elle ne se borne pas à identifier et gérer les risques importants auxquels l'entreprise est elle-même exposée et **prende en compte les risques encourus par les titulaires de droits.***

Lorsque les entreprises comptent un grand nombre d'entités dans leurs chaînes de valeur, il peut être excessivement difficile d'exercer la diligence raisonnable pour les incidences défavorables sur les droits de l'homme de toutes ces entités. Si tel est le cas, les entreprises doivent recenser les domaines généraux où le risque d'incidences négatives sur les droits de l'homme est le plus important, que cela soit dû au cadre d'exploitation de certains fournisseurs ou clients, aux activités, produits ou services particuliers en jeu ou à d'autres considérations, et leur conférer un ordre de priorité pour l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Ce commentaire du principe 17 établit qu'en l'absence de garanties, de procédures et de mécanismes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les activités de franchise d'Accor, la franchise est un domaine qui présente des risques potentiellement plus importants pour les droits de l'homme et elle doit, à ce titre, être traitée en priorité.

18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

- a. Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;*
- b. Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.*

3. S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.

Pour répondre à l'intention exprimée dans ce paragraphe, une entreprise, agissant seule ou en coopération avec d'autres entités, le cas échéant, devrait exercer son pouvoir pour convaincre l'entité qui a une incidence négative sur les droits de l'homme d'empêcher ou d'atténuer cette incidence. Les « relations d'affaires » d'une entreprise englobent les relations avec ses partenaires commerciaux, les agents de sa chaîne d'approvisionnement, d'autres acteurs non publics et des agents de l'État directement liés à ses activités commerciales, biens ou services.

Ce principe et son commentaire établissent la responsabilité d'Accor, au regard des Principes directeurs, d'utiliser sa relation avec les franchisés (son « pouvoir ») pour identifier, empêcher et réparer les atteintes effectives ou potentielles aux droits de l'homme.

Conclusions et recommandations

En excluant les activités de ses franchises (et les intérimaires ou extras employé/es dans le cadre de ses activités et de celles de ses franchises) du périmètre de responsabilité qu'il a lui-même établi et de ses obligations de rapport, Accor contrevient clairement aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les événements récents au Canada et au Bénin, où le point de contact national de la France pour l'application des Principes directeurs de l'OCDE a constaté des violations manifestes des Principes directeurs (et où la Commission des relations de travail de l'Ontario a découvert un schéma systématique d'activité illégale), démontrent les risques

d'incidences négatives sur les droits de l'homme dans les hôtels possédés et/ou gérés par Accor. Les franchises sont un élément essentiel de la stratégie de développement d'Accor. Pourtant, du fait que le groupe a défini de façon trop limitée ses responsabilités, il n'a mis en place aucune procédure ou mécanisme de diligence raisonnable pour parer à un niveau de risque incontestablement supérieur en matière de droits de l'homme dans cette activité par rapport à ses établissements possédés et gérés. Il est urgent de remédier à cela.

Les mesures permettant d'affronter ces risques accrus pourraient inclure :

- Un amendement de l'accord sur les droits syndicaux, conclu en 1994 avec l'UITA, qui comblerait cette lacune en élargissant le champ d'application de l'accord aux franchises et aux contrats de management ;
- Un amendement de l'accord sur les droits syndicaux qui instituerait des mécanismes de résolution des conflits dans le cadre du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;
- La création chez Accor d'un poste spécifique afin d'assurer dans les activités des franchisés une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, laquelle serait incorporée au processus de concession et de maintien de la franchise. Des procédures spécifiques doivent être mises en place pour réparer les incidences négatives sur les droits de l'homme des activités des franchises lorsqu'elles sont constatées. Les syndicats seraient étroitement associés à cette démarche ;
- L'élargissement des indicateurs sur l'environnement de travail dans les rapports d'Accor, pour englober dans les indicateurs pertinents le degré de respect des droits humains des employés/es d'Accor et de ses établissements franchisés et gérés, par rapport à la norme établie dans les Principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE. En tant que signataire de l'accord sur les droits syndicaux de 1994, l'UITA doit jouer un rôle essentiel dans ce processus et dans son application continue.

Annexe 4: Politique de l'UITA sur l'exploitation des enfants dans le secteur du tourisme

Protection des enfants contre l'exploitation sexuelle

Les affiliées de l'UITA sont appelées à adopter, ou à améliorer, une politique pour combattre l'exploitation sexuelle des enfants :

- Les **affiliées** doivent proposer l'adoption d'un code de conduite pour protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle dans le secteur des voyages et du tourisme
- Les **affiliées** doivent signer des accords avec les entreprises, basés sur « la lutte contre la prostitution – accord modèle » (l'accord modèle est joint et le titre sera changé en « Lutte contre l'exploitation des enfants dans le secteur du tourisme »).
- Les **affiliées** doivent négocier des accords comprenant des clauses spécifiques stipulant que le recrutement de mineurs/es dans les secteurs HRCT soit limité aux services et fonctions qui ne comportent aucun risque de harcèlement sexuel et que dans tous les cas les mineurs/es ne seront pas employés/es pour des tâches impliquant un contact avec les clients, sauf en présence d'un collègue adulte.

LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION DES ENFANTS DANS LE SECTEUR DU TOURISME

ACCORD MODÈLE

Pour les négociations entre employeurs et syndicats dans le secteur du tourisme

La société (ou l'association patronale) et le/s syndicat/s conviennent de ce qui suit :

1. Les hôtels refusent de traiter avec les agences de voyage ou les tours-opérateurs connus pour avoir des liens avec la prostitution infantile ;
2. Les salariés/es des organisations touristiques sont encouragés/es à faire connaître à leur syndicat toute demande ayant trait au tourisme sexuel. Les syndicats étudieront, avec la direction des organisations de tourisme concernées, les moyens de décourager de telles demandes.
3. Les salariés/es des sociétés de transport sont encouragés/es à diffuser les informations disponibles concernant la lutte contre le tourisme sexuel.
4. Les structures d'hébergement (hôtels, restaurants, bars, etc.) affichent et mettent à la disposition de la clientèle les informations concernant la lutte contre le tourisme sexuel.
5. Les salariés/es des structures d'hébergement ont le droit et le devoir d'informer leur syndicat de toute demande d'un client ayant trait à la prostitution infantile. Les

syndicats informeront la direction de ce genre de sollicitation et étudieront les moyens de les décourager.

6. Les salariés/es ont le droit et le devoir de refuser de répondre à toute demande en connexion avec la prostitution enfantine. Le cas échéant, la direction d'une structure d'hébergement s'engage à soutenir ses employés/es en cas de conflit avec un client. Strictement aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'un/e employé/e ayant décliné une demande d'un client relative à la prostitution infantile.
7. Aucun enfant ne peut être employé par une structure d'hébergement, même à titre volontaire. En règle générale, les jeunes ne travaillent pas la nuit, et en particulier n'occupent pas d'emplois qui les mettent en contact avec la clientèle.
8. Les syndicats sont encouragés à engager les employés/es du secteur à rendre compte de toute situation douteuse, de façon à ce que les syndicats puissent agir à ce sujet en coopération avec les employeurs.
9. Les associations patronales s'engagent à prendre les mesures nécessaires – le cas échéant en ce qui concerne leurs propres membres – pour mettre fin à l'exploitation sexuelle des enfants dès qu'elles en prennent connaissance.

Annexe 5: Infos STN No 9, 10 et 11

En pièce jointe à ce document.

Un examen régulier des activités au sein des STN à l'attention exclusive des affiliées de l'UITA. Pour plus de détails, communiquer avec les permanents de l'UITA dont le nom apparaît au début de l'article.

Sommaire

Agriculture :

- Chiquita
- Dole
- Tata/Tetley
- Typhoo/Appejay

Boissons/brasseries :

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Carlsberg
- Heineken

Catering:

- Compass
- Sodexo

Produits laitiers :

- Danone
- Fonterra

Alimentation :

- Kraft
- Nestlé
- Unilever

Chaînes hôtelières :

- Accor
- Hilton
- Rezidor
- Sol Melià

Tabac :

- British American Tobacco
- Japan Tobacco International (JTI)

avant la fin 2012), le groupe présentera à la fois la proposition acceptée d'une annexe à l'accord principal sur le harcèlement sexuel et un projet pilote sur l'emploi des femmes dans le secteur de la banane au **Panama**.

Dole

sue.longley@iuf.org

La Dole Food Company s'est pendant longtemps réfugiée derrière des certifications environnementales et sociales au lieu d'adopter des relations industrielles responsables avec les syndicats. Les syndicats des travailleurs/euses de la banane d'Amérique latine affiliés à l'UITA ont refusé d'accepter cette situation et ont commencé à obtenir des avancées importantes. En juillet l'an dernier, FENACLE, Équateur, a signé la première convention collective avec Ubesa, la filiale équatorienne de Dole. La convention couvre 487 travailleurs/euses employés/es à l'hacienda Megabanana dans la province de Los Rios.

Tata/Tetley

sue.longley@iuf.org

À la suite de l'accord de mai 2011 qui mettait fin au [long conflit](#) à la plantation de thé de Nowera Nuddy au Bengale du Nord, Inde (voir STN Info #7), le syndicat des travailleurs/euses du thé a obtenu de nouveaux gains importants avec le soutien de l'UITA. Les membres du syndicat ont discuté avec la direction des conditions épouvantables des logements de la plantation et ont demandé un nouveau bus scolaire. L'école la plus proche étant à 20 kilomètres, et les bus régulièrement en panne, les enfants manquaient souvent les cours. La direction a accepté d'entreprendre des réparations extensives des logements et l'achat d'un nouveau bus scolaire.

Typhoo / Appejay

Les négociations se poursuivent avec Typhoo Tea Ltd, R.U. et Appejay Surrendra pour améliorer la situation des travailleurs/euses des plantations de thé en **Assam, Inde**. L'accord conjoint en vigueur depuis 2010 (voir STN Info #4 et #6) stipule notamment que des membres de l'UITA peuvent accéder librement aux plantations sous réserve de notification préalable. L'UITA a effectué plusieurs visites à la plantation Talup d'Appejay et la société a mis en œuvre plusieurs de nos recommandations concernant l'amélioration des

AGRICULTURE

sue.longley@iuf.org

Chiquita

sue.longley@iuf.org

Le **groupe de travail conjoint sur les genres**, établi en 2011 (voir STN Info # 7) a continué à se réunir de manière régulière par le biais de téléconférences. Lors de la prochaine réunion du comité d'examen (prévu

logements, l'eau, les crèches et les écoles. Cette année, la société a intensifié la formation en santé et sécurité professionnelles des cadres et des utilisateurs de pesticides et a intégré du matériel de l'UITA/OIT dans ses cours de formation.

BOISSONS/BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

BOISSONS

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

SINATREL et SITRACORLinsa, deux syndicats représentant les travailleurs/euses Coca-Cola au **Pérou**, ont appelé à la grève fin 2011 chez Coca-Cola et Inca Kola après l'impasse des négociations. L'interview complète peut être consultée (en anglais) sur le site web de [Rel-UITA](#). Des représentants/es syndicaux/ales de Coca-Cola et de **PepsiCo** d'Afrique du Sud, Bénin, Ghana, Kenya, Malawi, Maroc, Mozambique, Niger, Nigeria, Tanzanie, Tunisie, Togo et de Zambie se sont rencontrés/es les 8 et 9 décembre à **Accra, Ghana**, pour discuter des conditions de syndicalisation actuelles au sein des deux transnationales et échanger leurs expériences, et succès et le travail syndical futur dans ces deux géants des boissons opérant en Afrique.

Les 4 et 5 octobre 2011, des représentants/es syndicaux/ales de Coca-Cola Enterprises et de CCEAG **Allemagne**, avec des représentants/es de l'UITA et d'EFFAT, ont discuté de « L'avenir de la coopération syndicale transfrontalière au sein de CCE et de CCEAG ». La réunion a été initiée par le comité d'entreprise de CCEAG en raison de la reprise possible de CCEAG par CCE. Les participants/es se sont mis/es d'accord sur les points suivants :

- Établir un « réseau d'alerte avancée » parmi les représentants/es syndicaux/ales européens/nes de Coca-Cola.
- Agir solidairement en cas de conflit social, en commençant par le partage d'informations, sans exclure d'éventuelles actions de solidarité.
- Préparer des principes directeurs conjoints sur les questions de l'emploi précaire, l'externalisation et la sécurité de l'emploi.
- Établir un groupe de travail sur ces questions.

La première réunion du groupe de travail, qui a eu lieu à Bruxelles le 24 janvier 2012, a cartographié les conventions collectives en vigueur chez CCE (Coca-Cola Enterprises) et Coca-Cola AG (l'embouteilleur allemand de Coca-Cola). Des participants/es d'**Allemagne**, de **Norvège** et d'**Espagne** ont présenté des exposés détaillés des conventions collectives chez CCE et les calendriers de négociation dans leurs pays respectifs. Des points d'action ont été convenus en suivi de cette réunion.

Alliance des travailleurs/euses de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

L'Alliance regroupe aujourd'hui 43 syndicats avec quelques 49.000 membres dans l'ensemble du système Coca-Cola.

Certaines affiliées ont fait part de difficultés après que leurs embouteilleurs respectifs aient externalisé les services de la paie, parfois vers d'autres pays. Veuillez [envoyer un courriel](#) pour voir comment répondre à la courte enquête de l'Alliance.

Les affiliées de l'UITA ont soutenu FAWU, Afrique du Sud, dans sa campagne pour mettre fin à l'externalisation et poursuivre la création d'emplois permanents chez l'embouteilleur sud-africain. En savoir plus sur le [site web de FAWU](#).

Le 26 novembre 2011, 39 travailleurs/euses temporaires de longue date ont reçu leur contrat d'emploi permanent à l'usine d'embouteillage de Coca-Cola à **Lahore, Pakistan**.

En **Pologne**, quelques 200 manifestants/es se sont rassemblés/es le 24 janvier 2012 autour d'un piquet de grève établi devant le stade Narodowy. Ce rassemblement comprenait des syndicalistes des régions de Lodz et de Mazowsze et des travailleurs/euses de l'usine de Lodz, menacée de fermeture. Les manifestants/es demandaient que la direction revienne sur sa décision de fermeture et sauve les emplois. Malheureusement, le mouvement a échoué et peu après, des représentants/es de Solidarnosc signaient un accord avec Coca-Cola Hellenic Polska sur les indemnités accordées aux travailleurs/euses licenciés/es à Lodz.

Le 10 février, Coca-Cola Enterprises (CCE) a annoncé l'abandon du recyclage des bouteilles en plastique qui seront remplacées par des bouteilles jetables. Cette mesure concerne l'embouteillage des produits Coca-Cola en **Norvège**. Cette décision, prise à Atlanta, s'est traduite par la suppression de près de 500 emplois syndiqués. Les membres de l'Alliance Coca-Cola ont fait part de leur solidarité en envoyant des messages à la main d'œuvre Coca-Cola de Norvège, par l'entremise de NNN.

Aux côtés de la Fédération de l'alimentation, de l'agroalimentaire et branches connexes FISTRAS et de la **Fédération latino-américaine de Coca-Cola FELATRAC**, le syndicat de l'embouteillage STECSA et le syndicat des travailleurs de l'industrie du café SITINCA se sont rencontrés en mars 2012 dans le cadre du processus de coordination et du programme stratégique initié en 2008 entre les deux organisations, sous les auspices du REL-UITA.

Aux **Philippines**, la société refuse de négocier collectivement avec les travailleurs/euses au sujet d'une augmentation de la rémunération et d'autres prestations. [Regardez cette vidéo](#) et découvrez ce que vous pouvez faire pour soutenir les travailleurs/euses philippins de Coca-Cola.

L'Alliance des syndicats Coca-Cola des Philippines (ACCUP) a entamé le 25 avril des actions de protestation contre « les mensonges de Coke » qui doivent se poursuivre jusqu'au 31 octobre. La campagne « Open Misery » a franchi un nouveau pas le 1^{er} juin avec un piquet de protestation et une manifestation devant les bureaux de Coca-Cola Bottlers Philippines Inc., à Makati City. L'ACCUP s'oppose au système d'évaluation de Coca-Cola qui entraînera la disparition de la sécurité de l'emploi des travailleurs/euses. L'interférence dans les affaires syndicales a atteint un nouveau sommet à l'usine d'embouteillage General Santos de Coca-Cola lorsque la direction nationale des RH a dit au syndicat à quelle fédération nationale il devait s'affilier. Les actions de protestation contre la perte du droit aux négociations salariales et de la sécurité de l'emploi se poursuivent dans tout le pays et seront bientôt répercutées par l'UITA à l'échelle internationale.

Les membres de l'Alliance Coca-Cola ont soutenu les travailleurs/euses licenciés/es de Coca-Cola **Maroc**.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

La cartographie des catégories d'emploi menées par les affiliées de l'UITA en Inde, indiquant les emplois permanents et précaires selon les postes occupés à l'usine, a été achevée à PepsiCo Dharwad au Karnataka et est en cours à SMV Beverages, Jamshedpur, et à Steel City Beverages, Jharkhand. Dans ce dernier site, le syndicat est confronté à une offensive antisyndicale, à la fois sous la forme d'un syndicat maison illégal et d'un recours massif aux travailleurs/euses sous contrat.

Alors que PepsiCo engrange des millions grâce à la popularité de l'émission de télévision **The X Factor**, plus de 550 travailleurs/euses produisant des boissons PepsiCo aux sites d'embouteillage de SMV Beverages et de Steel City Beverages à Jamshedpur, dans le nord-est de l'Inde, font l'expérience du « **facteur peur** ». [Lire l'intégralité ici](#).

Frito-Lay République dominicaine, appartenant à PepsiCo Snacks, poursuit une politique violemment antisyndicale. La société menace et harcèle ouvertement les travailleurs/euses qui se risquent à contacter le syndicat. En savoir plus sur le site web de [REL-UITA](#) (en anglais).

Le syndicat national des travailleurs/euses Frito-Lay Dominicana (SYNTRALAYDO), avec le soutien du secrétariat régional latino-américain de l'UITA (REL-UITA), a organisé un atelier sur les conventions collectives en janvier. L'article complet est sur le [site web de REL-UITA](#) (en espagnol) et sur le [site web de l'UITA](#) à la rubrique PepsiCo (en anglais).

BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

AB-InBev

burcu.ayan@iuf.org

La direction et les syndicats de la société AB-InBev, basée à Louvain en **Belgique**, ont conclu un accord

portant sur une nouvelle convention collective pour les travailleurs/euses de la société. [Lire l'intégralité ici](#) (en anglais).

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

La transnationale de la brasserie Carlsberg s'en prend aux droits syndicaux en **Lituanie**, avec l'appui du système juridique du pays qui a statué que la bière est un « service essentiel » niant par là aux travailleurs/euses leur droit de grève. L'UITA a lancé une action d'urgence qui a bénéficié d'un soutien considérable. [Plus ici](#) (en anglais)

Le 24 janvier, les syndicats de la brasserie **Baltika** de Carlsberg en **Russie** ont manifesté devant les grilles de l'usine pour protester contre la destruction des emplois permanents et les pressions exercées par la direction sur les militants syndicaux. [Rapport complet ici](#) (en anglais).

Au lieu de faire prospérer la société, la haute direction de Carlsberg **Malawi** Limited est occupée à brasser non de la bière, mais des complications avec les allocations de retraite de leurs employés/es. [Plus ici](#) (en anglais)

Le brasseur a confirmé qu'il entend supprimer une certaine d'emplois des opérations d'emballage au **Danemark** et remplacer ces emplois par un système plus automatisé. Lors d'une autre annonce en décembre dernier, Carlsberg a indiqué qu'entre 130 et 150 postes du siège des opérations de brasserie européennes seraient supprimés. À la même période, le brasseur a également annoncé des suppressions d'emplois à son siège de Copenhague.

L'UITA s'est jointe à un groupe de syndicats et d'ONG pour soutenir la lutte pour la reconnaissance et le respect de femmes qui travaillent à promouvoir les bières de plusieurs STN (dont Carlsberg et Heineken) dans des bars et restaurants au **Cambodge**. Une délégation syndicale internationale s'est rendue au Cambodge dans le cadre de ces activités en septembre 2012. Les parties concernées finalisent un plan d'action et une campagne pour soutenir ces travailleuses et leur syndicat. Une mise à jour de la situation sera présentée dans STN Infos #10.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Les travailleurs/euses de Heineken **Saint-Pétersbourg** ont installé un piquet de grève et entamé une grève de la faim dans une tente malgré des températures négatives, du 12 au 16 janvier. La grève de la faim a été suspendue après quatre jours lorsque la direction a accepté de rencontrer les présidents de la fédération syndicale régionale de Saint-Pétersbourg et de la section urbaine locale de l'AIWU, affilié à l'UITA. Les discussions n'ont pas encore abouti, mais les travailleurs/euses espèrent que des négociations constructives et une éventuelle issue équitable au conflit sont possibles. [Cliquez ici pour un rapport complet](#) (en anglais)

Une commission conjointe, composée de représentants/es de la section urbaine locale du syndicat des travailleurs de l'agroalimentaire AIWU, de la fédération syndicale régionale de Saint-Pétersbourg, de l'inspection nationale du travail et du bureau du procureur du district, a jugé que les poursuites engagées à l'encontre des travailleurs/euses qui avaient procédé à une grève d'avertissement d'une journée le 15 décembre 2011 étaient illégales. [Plus ici](#). *(en anglais)*

Le syndicat Unite The Union, **Royaume-Uni**, s'est félicité de l'ouverture d'une enquête le 21 décembre, à la suite d'une plainte déposée contre Heineken par un groupe de retraités qui avaient travaillé pour Scottish & Newcastle (S&N). [Plus ici](#) *(en anglais)*.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

Des progrès ont été enregistrés dans le conflit de longue durée avec **Eurest Algérie**. Le conflit avait pour origine la formation d'un syndicat en 2006 et le refus subséquent de la société de reconnaître ce syndicat, suivi de mises en pied et de violations des droits syndicaux.

En décembre 2011, à l'issue d'un conflit de plus de trois ans, un accord a été conclu entre l'UITA, Eurest Algérie et la société mère Compass, basée au Royaume-Uni, avec l'assistance d'un médiateur du point de contact britannique pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Cet accord renforce les garanties déjà fournies sur le droit des travailleurs/euses d'Eurest Algérie à la liberté syndicale, conformément au droit algérien et aux normes du travail applicables et reconnues au plan international. Un processus a également été établi qui permet aux anciens employés/es d'Eurest Algérie de demander à être nominativement réembauchés dans des conditions adéquates par la société.

La mise en œuvre de cet accord a été lente et compliquée par le refus de la direction locale de réembaucher nominativement des anciens employés. Le dirigeant syndical et ancien employé Yacine Zaïd, qui a défendu les travailleurs/euses qui souhaitaient être réintégrés/es, est la personne de contact de l'UITA en Algérie.

À la suite de la nomination d'un nouveau directeur général d'Eurest Algérie en septembre 2012, l'application de l'accord a nettement progressé avec la réembauche d'un responsable syndical clé à un poste adéquat dans la ville où il est domicilié.

Cinq autres travailleurs/euses cherchent à être réintégrés/es par Eurest Algérie et l'UITA est en contact régulier avec Compass pour s'assurer que l'accord est mis en œuvre dans les plus brefs délais.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

L'UITA a signé un accord-cadre international avec Sodexo en décembre 2011. Cet accord va au-delà de la reconnaissance des droits humains universels au travail, comme le droit d'adhérer à un syndicat et le droit à négocier collectivement. Il engage également les parties prenantes à se rencontrer régulièrement et à convenir de la mise en œuvre de l'accord, et spécifiquement de la manière dont les travailleurs/euses peuvent exercer leurs droits. Cette démarche fait de l'accord une plate-forme solide de syndicalisation. L'UITA développera des plans de syndicalisation dans les marchés clés de Sodexo en conjonction avec les affiliées pour tirer le meilleur parti des occasions présentées par l'accord-cadre international.

Cliquez ici pour consulter [l'accord UITA/Sodexo](#)

DIVISION DES PRODUITS LAITIERS DE L'UITA

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Deux réunions du **groupe de direction de la Division des produits laitiers de l'UITA** ont eu lieu, en novembre 2011 et octobre 2012. Les rapports de ces réunions sont disponibles auprès du secrétariat de l'UITA. Lors de la réunion d'octobre 2012, le groupe de direction a lancé la campagne « **Un accord équitable pour les travailleurs/euses du secteur laitier** » (A Fair Deal for Dairy Workers), pour relever les normes et renforcer les effectifs syndicaux dans le secteur des produits laitiers et en particulier au sein des principales transnationales du secteur.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Des campagnes de syndicalisation victorieuses organisées par les Teamsters (**Etats-Unis**), avec l'assistance de l'UITA, ont débouché sur une garantie de neutralité de la part de la direction de Danone et ont permis aux travailleurs/euses d'obtenir la reconnaissance syndicale dans deux sites Danone, en Californie en mai et dans l'Oregon en juillet.

Le projet de suivi UITA/Danone dans divers sites de production de Danone dans le monde vérifie sur le terrain le niveau de mise en œuvre de huit accords UITA/Danone négociés au niveau international. En 2012 et à ce jour, des visites d'usines ont été effectuées par une équipe conjointe UITA/Danone en **France**, au **Canada**, aux **Etats-Unis**, en **Ukraine** et en **Afrique du Sud**.

Ces accords sont en général connus et compris et respectés dans leur ensemble (plus de détails peuvent être obtenus par [courriel auprès du secrétariat de l'UITA](#)). Les sites où ce n'était pas le cas, feront l'objet d'un examen plus détaillé dans le cadre d'un nouveau **processus d'engagement UITA/Danone**. Il prendra la forme de réunions bisannuelles entre un petit groupe

d'affiliées représentatives de l'UITA présentes chez Danone en Europe, Amériques et Asie et la direction générale de la société. La première réunion de la sorte a eu lieu à Paris le 6 septembre 2012.

Fonterra

james.ritchie@iuf.org

Quasiment depuis l'entrée en vigueur de l'accord-cadre conclu avec Fonterra en 2002, l'UITA et son affiliée néo-zélandaise NZDWU sont en désaccord avec la société sur la question de l'exercice par les travailleurs/euses des droits garantis par l'accord.

Le nœud du problème tient au fait que Fonterra refuse d'accorder un accès à ses sites au **Sri Lanka** et en **Malaisie** aux syndicats locaux pour qu'ils proposent aux travailleurs/euses d'adhérer. Les droits syndicaux ne peuvent être supposément garantis quand les travailleurs/euses ne peuvent les exercer dans un environnement neutre et sûr.

Au cours des trois dernières années, l'affiliée de l'UITA FIEU en Malaisie cherche à avoir succès au site malais de Fonterra pour recruter des membres et obtenir la reconnaissance syndicale de la part de la société. Cette année, NZDWU a envoyé une lettre de soutien à FIEU, à transmettre aux travailleurs/euses pour les encourager à rejoindre le syndicat et établir des liens avec les travailleurs/euses syndiqués/es de Fonterra en Nouvelle-Zélande, Australie et Chili. Dans le courant de l'année, les membres néo-zélandais ont voté en faveur d'un soutien à FIEU dans ses efforts pour représenter les salariés/es malais/es de Fonterra. Le département des relations industrielles malais a décidé après des entrevues avec FIEU qu'un scrutin serait organisé pour déterminer la représentation syndicale. Avant la tenue du scrutin, Fonterra a accepté que FIEU représente les travailleurs/euses et les élections qui doivent avoir lieu sous peu pour établir les structures syndicales seront suivies de négociations collectives.

Cette victoire est attribuable à la longue et persistante campagne menée par l'UITA et ses affiliées en Malaisie et en Nouvelle-Zélande.

TRANSFORMATION DES ALIMENTS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Par sa page web [Infos aux travailleurs de Kraft](#), l'UITA a maintenu les affiliées informées des analyses effectuées sur les évolutions de la société (notamment sa scission en deux entités distinctes) et des mises à jour sur les actions syndicales. Par l'entremise de l'UITA, les affiliées se sont apportées une solidarité et un soutien mutuels lors de deux conflits récents : aux Etats-Unis, où Kraft est revenue sur sa décision de fermer un centre de distribution syndiqué, et en Belgique, où les syndicats opposés à un transfert de production ont bénéficié d'une solidarité sous la ferme

de pétitions signées en provenance des affiliées de l'UITA de 5 continents.

En septembre 2012, l'UITA a lancé deux campagnes d'action d'urgence en soutien aux travailleurs/euses et leurs syndicats engagés dans un conflit avec Kraft en Tunisie et en Égypte. Ces cas ont été repris par le Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme qui suit l'impact des sociétés en matière des droits humains. Kraft Foods a apporté une réponse au soutien donné par l'UITA à ces syndicats, que l'UITA a réfutée. Ces échanges peuvent être consultés [ici](#).

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La toute première réunion mondiale avec la direction générale de Nestlé a eu lieu le 23 février 2012. Elle faisait suite à la résolution d'un certain nombre de conflits avec Nestlé qui, après avoir pendant 20 ans limité sa reconnaissance de l'UITA au plan européen, a finalement concédé une reconnaissance mondiale. Les conflits en cours chez Nestlé, notamment en Indonésie et au Pakistan, ont été au centre des discussions de cette première réunion.

L'UITA a relancé la campagne « Halte à la Nespression! » en novembre 2011 en raison du licenciement arbitraire et brutal de membres syndiqués en **Indonésie** et du licenciement massif des travailleurs sous contrat qui faisaient valoir leur droit à un emploi permanent au **Pakistan**.

Le dialogue a été maintenu pendant toute la durée des conflits, à la fois avec la direction générale et les directions locales, mais les progrès ont été modestes. A la suite du lancement de la campagne « Nous sommes les 53 » (en référence aux 53 membres injustement licenciés en Indonésie) lors du congrès de l'UITA, les conflits ont finalement été résolus fin mai lorsque Nestlé a accepté de réintégrer les 53 membres en Indonésie et d'octroyer un emploi permanent à plus de 200 travailleurs sous contrat au Pakistan.

Dans le cadre du **CICEN**, les représentants/es syndicaux/ales continuent à critiquer les principales initiatives de la société qui menacent le travail et les droits syndicaux. « L'évaluation de la performance » (PE) et la rémunération liée à la performance constituent une attaque contre la négociation collective et menace la solidarité, la cohésion sociale et l'organisation syndicale sur le lieu de travail. La « sécurité basée sur le comportement » consiste à rendre compte des infractions à la sécurité et revient à dénoncer ses collègues de travail. Les syndicats s'opposent à ces mesures aux niveaux local et national et transposent cette lutte au plan européen en exigeant un accord sur des questions de principe.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

En juin 2012, l'UITA a déposé une nouvelle plainte auprès du gouvernement britannique au sujet du non-respect de l'accord conclu en 2010 sur la représentation et les droits syndicaux à l'usine de Doom

Dooma en **Assam, Inde**. Le refus persistant d'Unilever de prendre des mesures définitives, selon un calendrier convenu lors de la réunion UITA/Unilever de septembre 2011, a amené l'UITA à lancer une nouvelle campagne publique dénonçant le non-respect par la société d'un accord signé. Une vérification a finalement eu lieu le 19 septembre 2012 : 75 pour cent des travailleurs/euses ont désigné l'affiliée de l'UITA comme leur représentant pour les négociations collectives, contre 12 pour cent pour le syndicat maison. La plainte auprès de l'OCDE reste active et l'UITA restera en alerte jusqu'à ce que cette vérification crédible se traduise par une convention collective négociée par l'affiliée de l'UITA.

Engagement mondial UITA/Unilever

Le processus d'engagement avec Unilever sur les droits syndicaux et d'autres questions annexes clés s'est poursuivi avec une réunion en mai 2012. Le secrétaire général de l'UITA Ron Oswald, un groupe représentatif des affiliées de l'UITA des régions de l'UITA, des membres des secrétariats général et régionaux (le/la représentant/e de l'ICEM, aujourd'hui IndustriAll, n'a pas pu participer) ont tenu une réunion avec des membres des directions générale et régionales pour poursuivre le dialogue sur les droits syndicaux et d'autres questions fondamentales. Les résultats de ce processus depuis la réunion de 2011 ont notamment compris les points positifs suivants :

- La négociation fructueuse d'un accord accordant un emploi direct et permanent pour la grande majorité des 184 travailleurs/euses en contrat à durée déterminée à l'usine de thé Lipton d'Unilever à **Pune, Inde**. Les travailleurs/euses sous contrat, dont une grande partie est employée depuis plus de dix ans à l'usine, effectuaient les mêmes tâches que les travailleurs/euses permanents/es, mais pour un salaire inférieur de plus de moitié. Cette issue positive a été rendue possible par une forte mobilisation syndicale, soutenue localement et dans la région par l'UITA, et en demandant fermement que soient prises en compte les demandes du syndicat lors des réunions mondiales avec la société.
- Le processus d'engagement avec Unilever a permis de soutenir les revendications des travailleuses de l'usine non-syndiquée d'emballage de crèmes glacées à **Omsk, Russie**, qui ont obtenu la reconnaissance syndicale et le retour à des emplois directs, par un soutien de l'UITA aux plans régional et international et des interventions auprès de la société. Les travailleuses des chaînes d'emballage, qui avaient été transférées à une agence en 2010-2011, continuaient à faire le même travail mais pour un salaire et des conditions de travail inférieurs. Leur syndicat s'est affilié à l'UITA et négocie à présent une première convention collective pour l'usine.

De décembre 2011 à mars 2012, l'UITA a mis sur pied une solidarité internationale avec les affiliées britanniques de l'UITA chez Unilever qui luttent contre une réduction des régimes de retraite, culminant par

une manifestation à Rotterdam réunissant des participants/es de toute l'Europe. Nos affiliées ont obtenu une amélioration des conditions initialement proposées par Unilever.

L'UITA a organisé un soutien et une solidarité envers les travailleurs/euses de la chimie d'usine de la société à Boksburg, Afrique du Sud, où la direction locale soutient un syndicat maison.

Le **groupe de travail UITA/Unilever sur l'emploi durable** a achevé l'examen des relations du travail dans la division boissons d'Unilever, et a entamé l'étude de la division crème glacée. Une fois abouti, ce processus devrait aider les affiliées à obtenir davantage d'emplois permanents lors des négociations sur les emplois précaires.

Le secrétariat prévoit d'organiser une réunion internationale des délégués/es et responsables syndicaux/ales Unilever dans l'objectif d'établir un réseau syndical actif et efficace au sein de la société. Cette réunion est provisoirement prévue pour mars 2013.

Genre/Égalité chez Unilever

L'UITA a entamé la toute première enquête sur la situation des travailleuses chez Unilever. Ses résultats devraient permettre aux syndicats d'organiser autour de l'égalité, le travail précaire et les droits syndicaux, et renforcer les capacités d'organisation et de négociation des syndicats.

CHAÎNES HÔTELIÈRES

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

Au **Canada**, la section locale 75 de Unite Here a déposé différentes requêtes auprès de la Commission des relations du travail de l'Ontario concernant des pratiques de travail antisyndicales dans trois établissements Accor, les Novotel Ottawa, Mississauga et North York. La décision rendue par la Commission à propos du Novotel Mississauga a souligné de graves violations de la loi par la direction locale et a donné l'ordre à l'hôtel de reconnaître le syndicat et d'entamer des négociations collectives (une décision inhabituellement sévère de la Commission, normalement réservée à des sociétés peu respectables, essentiellement dans l'industrie de la construction). D'autres affaires sont en cours et le secrétariat appelle Accor à trouver un règlement à l'amiable avec Unite Here au lieu de perdre cas après cas devant la Commission.

Au **Bénin**, la direction du Novotel à Cotonou et Synovo ont finalement commencé à négocier une convention collective pour l'hôtel à la suite des pressions exercées localement et de la plainte déposée par l'UITA auprès du point de contact de l'OCDE. Cette plainte est toujours en cours malgré les négociations, principalement parce que la direction a agi de mauvaise foi pendant longtemps et qu'il n'est pas certain qu'elle respecte ses engagements.

En octobre 2011, l'UITA est intervenue auprès de la direction générale d'Accor dans le cas d'un conflit lié à la violation des droits syndicaux dans un hôtel Ibis en **Indonésie**, en cours de syndicalisation par l'affiliée de l'UITA FSPM. Le conflit a été résolu avec succès et le syndicat enregistré, donnant ainsi un fort élan à la syndicalisation des établissements Accor dans ce pays.

Projet de syndicalisation mondiale d'Accor

Le projet de syndicalisation soutenu par Unite Here et le centre de solidarité de l'AFL-CIO a été entamé en Indonésie et s'est traduit par de nouveaux effectifs et un encadrement syndical solide dans 10 hôtels. Le syndicat s'est fixé pour objectif d'organiser 20 hôtels du groupe.

Des activités de projet similaires en sont aux premières étapes dans des hôtels Accor au **Maroc** et Unite Here est en discussion avec une organisation sœur au **Brésil**.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

L'UITA et TEAM, son affiliée aux **Maldives**, ont lancé une campagne de solidarité internationale pour obtenir la réintégration de 22 employés/es injustement licenciés/es au Conrad Hilton. En février dernier, le tribunal des Prud'hommes a jugé que ce licenciement collectif était illégal et a donné l'ordre à la direction de réintégrer ces employés/es avec pleine rétroactivité salariale. La direction s'est refusée à suivre l'injonction du tribunal et les travailleurs/euses attendent toujours. [Cliquez ici pour en savoir plus](#) (en anglais) et [regardez la vidéo ici](#).

Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

À la suite de recherches menées avec le soutien de notre affiliée danoise 3F, l'accent continue à être mis sur les hôtels de la marque **Radisson**. Le Groupe de pilotage de l'UITA pour les chaînes hôtelières s'est réuni à Genève le 24 septembre 2012 et a approuvé la proposition avancée par le secrétariat de l'UITA : une réunion de représentants/es de l'UITA, des syndicats nordiques, d'EFFAT (UITA Europe), du CEnE et des syndicats nationaux présents chez Rezidor sera organisée pour mettre sur pied une campagne de syndicalisation internationale.

Pour appuyer ce projet, les syndicats nordiques ont lancé début 2012 et en coopération avec la Baltic Organising Academy, un projet de syndicalisation dans les pays baltes. L'un des principaux objectifs est de syndiquer les travailleurs/euses de l'hôtellerie, d'identifier des responsables syndicaux et d'entamer des négociations collectives avec Rezidor.

Sol Melià

massimo.frattini@iuf.org

L'UITA, en coopération avec des affiliées espagnoles et le président du groupe HRCT Norberto Latorre, a entamé des négociations pour un accord-cadre international avec la société Sol Melià basée en Espagne et propriétaire de quelques 400 hôtels dans

26 pays. Les négociations en sont au tout début et sont compliquées par le refus de la société de reconnaître les normes définies par le Congrès 2007 de l'UITA pour les accords-cadres internationaux.

VIANDE

james.ritchie@iuf.org

jacqueline.baroncini@iuf.org

Une **conférence mondiale de l'UITA pour le secteur de la viande** a eu lieu à Omaha (Etats-Unis), les 1^{er} et 2 novembre 2011. Accueillie par l'United Food and Commercial Workers Union, elle a réuni quelques 160 délégués/es de sections locales américaines et canadiennes de l'UFCW et 29 délégués/es de 13 pays hors Etats-Unis. La conférence a proposé la création d'une division de la viande de l'UITA. [Voir ici pour un rapport de la conférence](#) (en anglais).

Lors d'une réunion informelle le 14 février 2012 à Genève, les affiliées du secteur de la viande ont convenu d'un programme de travail initial visant à effectuer des recherches et à cartographier les sociétés suivantes : **JBS, BRF, Marfrig, Danish Crown, Vion, Tyson, Cargill, Smithfield/Campofrio**. Ce travail est en cours.

Vion

james.ritchie@iuf.org

jacqueline.baroncini@iuf.org

Depuis l'annonce par la société en juin 2012 de restructurations importantes de ses activités aux Pays-Bas, Allemagne et Royaume-Uni, les affiliées de l'UITA de ces pays se battent contre les suppressions d'emplois et les fermetures d'usine, notamment en **Écosse**, où l'USDAW participe à un groupe de travail pour tenter de maintenir une usine en activité, malgré sa fermeture prévue. Plus tôt dans l'année, de vives discussions ont opposé UNITE et Vion à propos des négociations collectives à une autre usine en Écosse.

TABAC

jacqueline.baroncini@iuf.org

British American Tobacco

jacqueline.baroncini@iuf.org

L'UITA, ainsi que son affiliée FLOC, ont participé à l'assemblée générale des actionnaires de BAT à Londres en avril 2012, pour rappeler à la société qu'elle s'était engagée à rencontrer FLOC et à soutenir une initiative pour l'ensemble de l'industrie visant à garantir les droits syndicaux et des conditions de travail décentes pour les travailleurs/euses migrants/es du tabac aux **Etats-Unis**. Les progrès ont été lents, mais une première réunion avec Reynolds American a eu lieu et BAT, PMI et JTI ont indiqué qu'ils soutenaient cette initiative.

JTI

jacqueline.baroncini@iuf.org

Les pressions antisyndicales à l'usine de Moscou – qui ont débuté avec l'arrivée d'une nouvelle direction en 2010 – ont récemment pris un tour inquiétant avec le renvoi de militants syndicaux. Le syndicat JTI Moscou

et sa fédération Solidarnost, affiliée à l'UITA, ont mené des actions de protestation contre ces licenciements et les pratiques antisyndicales de la société. Ils ont distribué des tracts le 23 août et établi un piquet de grève devant l'usine le 3 octobre.

STN INFO

« STN INFO » est une publication à l'attention exclusive des instances dirigeantes et des affiliées de l'UITA. Elle n'est pas destinée à un public plus large.

« STN INFO » est à la disposition des affiliées à partir de la section « seulement pour les membres » sur le site web de l'UITA. Le mot de passe est ch1213.

Cette publication présente de brefs rapports des activités du secrétariat de l'UITA sur les principales transnationales (STN). Plus de détails peuvent être obtenus auprès des permanents de l'UITA dont les noms apparaissent en début d'article.

Le secrétariat espère que cette publication contribue à informer les affiliées du travail effectué en leur nom dans ce domaine spécifique et à notre capacité à construire une forte présence syndicale au sein de ces sociétés.

Les commentaires et suggestions des affiliées sont bienvenus, et peuvent être adressés à iuf@iuf.org

Facebook: <http://www.facebook.com/IUFglobal>

Twitter: <https://twitter.com/IUFglobal>

YouTube Channel:

<http://www.youtube.com/user/IUFglobal>



STN INFO N° 10

12-2012



Mise à jour régulière sur les activités de l'UITA au sein des STN, exclusivement réservée aux affiliées de l'UITA. Pour en savoir plus, vous pouvez vous adresser au collaborateur de l'UITA cité au début de chaque section.

Table des matières

Agriculture:

- Chiquita

Boissons /Brasseries:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Carlsberg
- Heineken
- SABMiller

Catering:

- Compass

Division produits laitiers:

- Dairy Farmers of America

Pêche:

- Calvo
- Frabelle
- Pescanova

Alimentation:

- Kraft
- Nestlé
- Unilever

Chaînes hôtelières:

- Accor
- Hilton

Viande:

- Pilgrim's Pride/JBS

AGRICULTURE

Chiquita

sue.longley@iuf.org

Le **groupe de travail mixte sur la parité**, constitué en avril 2011 (voir STN Info n° 7), s'est entendu sur une proposition d'annexe portant sur le harcèlement sexuel, à ajouter au texte de l'accord UITA / Chiquita, et sur un projet pilote au **Panama**, qui consisterait à analyser la situation des travailleuses du le secteur bananier. [Les affiliées souhaitent recevoir des informations complémentaires peuvent s'adresser à Sue Longley en cliquant ici.](#)

BOISSONS/BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Dunkin 'Donuts a annoncé un important contrat avec Coca-Cola le 2 avril 2012. Après avoir mis fin à son alliance avec PepsiCo, l'entreprise devrait servir des produits Coca-Cola dans plus de 9.400 restaurants des États-Unis. Les employés de Coca-Cola Refreshments (usines d'embouteillage Coca-Cola en Amérique du nord) organisés par le **Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU-UFCW)**, syndicat du secteur commercial affilié à l'UITA, ont fait front commun avec l'UITA contre l'accord, et ont appelé la société à respecter sa relation avec le RDWSU, et à dialoguer de bonne foi pour éviter des pertes d'emplois et de membres. Lire la suite [ici](#).

Aux Philippines, Coca-Cola a été la cible d'actions de protestation de masse par de jeunes philippins, lors de la Journée internationale de la jeunesse (le 12 août). Le syndicat [Alliance of Progress Labor \(APL\) \(en anglais\)](#) a déployé des centaines de jeunes militants à travers tout le pays pour

organiser des réunions publiques et des actions de protestation dénonçant la destruction d'emplois fixes par Coca-Cola.

Suite à l'échec des négociations à l'échelle mondiale, l'UITA a lancé une [campagne d'action urgente](#) le 22 octobre, demandant aux membres et aux militants de soutenir et d'aider les travailleurs/euses de CCBPI à défendre leurs droits à la négociation salariale, à la sécurité de l'emploi et à la liberté syndicale, en envoyant des messages de protestation. La campagne appelle l'entreprise à respecter les droits des travailleurs / euses aux Philippines, à cesser de s'en prendre au droit de négociation collective, et à engager des négociations sérieuses avec les syndicats concernés. La société a reçu plus de 7000 messages de protestation. D'autres actions internationales sont prévues en 2013.

L'Alliance des petits producteurs et des travailleurs du sucre des Philippines a déclaré son soutien à la campagne nationale, demandant à Coca-Cola de respecter les droits des travailleurs/euses. Dans le même temps, l'Alliance réclame un dédommagement pour le manque à gagner dû à la contrebande de sucre par Coca-Cola Philippines, qui introduit dans le pays de la marchandise délibérément mal étiquetée "prémix", pour échapper au droit de douane de 38%.

[Pour plus d'information cliquez ici et lisez les articles en ligne.](#)

Le travail précaire, la restructuration des entreprises et l'accès aux droits d'organisation et de négociation collective ont été les thèmes saillants de la **réunion UITA / Coca-Cola Atlanta, qui a eu lieu le 1^{er} novembre**. La réunion a porté sur les questions non résolues, notamment aux Philippines et au Guatemala. [Cliquez ici pour avoir un aperçu plus complet de la réunion \(exclusivement réservé aux affiliées de l'UITA\)](#). Les affiliées peuvent demander un mot de passe pour accéder à tous les documents et liens du web de l'Alliance à [Burcu Ayan \(burcu.ayan@iuf.org\)](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

La prochaine réunion entre l'UITA et TCCC aura lieu le 10 avril 2013, à Atlanta.

L'alliance mondiale des travailleurs de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Les membres de l'Alliance ont récemment discuté des changements intervenus dans la structure de TCCC. En juillet 2012, la société Coca-Cola a annoncé des plans de rationalisation de sa structure opérationnelle, qui entraînera certains changements au sein de la direction. À compter du 1^{er} janvier 2013, l'entreprise réduira ses secteurs d'exploitation à trois, à savoir Coca-Cola

International, Coca-Cola Amériques et Bottling Investments Group (BIG).

Les affiliées sont invitées à informer le secrétariat de l'UITA (burcu.ayan@iuf.org), de toute retombée sur l'emploi, ou sur les positions syndicales que l'opération de restructuration pourrait entraîner.

Certaines affiliées ont signalé des problèmes après que leurs embouteilleurs Coca-Cola respectifs eussent sous-traité les services de distribution. Les affiliées peuvent cliquer ici pour remplir un bref [formulaire d'enquête intitulée « La voie du marché »](#) et [ici, pour voir les résultats préliminaires](#) de l'enquête de l'UITA sur le système Coca-Cola. Les affiliées et les membres du système Coca-Cola peuvent demander un mot de passe pour accéder à toute la documentation et aux liens web de l'Alliance à [Burcu Ayan \(burcu.ayan@iuf.org\)](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Les affiliées peuvent suivre [ici \(en anglais\)](#) l'évolution mondiale de *Coca-Cola* pour la période de mars à octobre 2012.

Réunion du Comité directeur de l'Alliance mondiale, Genève, 4-5 décembre 2012

Les membres du Comité directeur de l'Alliance mondiale de Coca-Cola des Etats-Unis, de la Tunisie, de l'Espagne, du Guatemala et de l'Afrique du Sud, ainsi que les syndicats qui organisent les travailleurs/euses des usines de Coca-Cola en Turquie et au Brésil, se sont réunis les 4 et 5 décembre pour débattre des activités en cours au sein de l'Alliance, des futures priorités de travail, et des propositions portant sur un projet d'accord-cadre international. La réunion s'est terminée par l'évocation de stratégies visant à renforcer la coopération entre les affiliées, et des options stratégiques et objectifs concrets de l'Alliance pour l'avenir.

Une réunion de l'ensemble des membres de l'Alliance devrait être organisée en 2013.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

Aux Etats-Unis, les membres du SDGMR / TUAC, Local 110 Quaker Oats (PepsiCo), ont récemment approuvé à une majorité écrasante un accord quadriennal qui prévoit une augmentation des salaires supérieur au taux d'inflation et une prime forfaitaire de 650 \$ les première et deuxième années. [Lire la suite ici.](#) (en anglais)

Les membres du **Service & Food Workers Union (SFWU)**, syndicat des services et de l'alimentaire affilié à l'UITA, de l'usine PepsiCo Foods Bluebird d'Auckland, Nouvelle-Zélande, ont voté contre une réduction des tarifs horaires des heures

supplémentaires proposée par l'entreprise, qui mettrait en danger des emplois syndiqués en Australie. [Lisez l'article complet ici](#). (en anglais)

Réseau syndical PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Des membres de syndicats affiliés à l'UITA présents dans les usines de PepsiCo se sont réunis dans le cadre d'une « **Consultation internationale des travailleurs de PepsiCo** », les 3 et 4 décembre, dans les locaux de l'UITA, à Genève.

Les participants du réseau de PepsiCo ont parlé des succès, des défis et de l'évolution sur le front syndical au sein de l'entreprise, et de la manière de renforcer le réseau syndical, suite à la première Réunion stratégique mondiale de PepsiCo, en 2011. Les participants ont convenu d'une approche stratégique pour obtenir la reconnaissance du syndicat par la société au niveau mondial.

Les décisions sur la façon de mieux communiquer et coordonner le Réseau syndical de PepsiCo, ainsi que des initiatives d'organisation pour 2013 ont été débattues et approuvées. Une réunion plénière du Réseau syndical de PepsiCo est prévue en 2013.

BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

Le secrétariat de l'UITA est en train de mettre à jour ses bases de données et de cartographier les entreprises brassicoles, grâce à [un sondage, que vous pouvez trouver ici](#). Ainsi, nous serons en mesure de déceler les problèmes auxquels se heurtent concrètement les affiliées et de voir comment elles y ont fait face, ce qui nous aidera à concevoir des stratégies d'organisation et de négociation pour le secteur.

Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur le site <http://www.beerworkers.org/>.

AB-Inbev

burcu.ayan@iuf.org

Aux **Etats-Unis**, les travailleurs/euses grévistes du centre de distribution d'Anheuser-Busch, à Riverside, ont voté en faveur de l'offre finale du brasseur et ont repris le travail en août. [Lire la suite ici](#) (en anglais).

La société transnationale brésilienne AmBev, détenue par AB-Inbev, pourrait être sanctionnée pour avoir harcelé des travailleurs/euses membres du **Syndicat national des travailleurs des ventes de la Compañía Cervecería AmBev Pérou SAC (SITRAMBEVSAC)**. Le 2 juillet, la direction a suspendu neuf membres et quatre

dirigeants du syndicat et n'a pas encore présenté les preuves requises par le ministère du Travail. [Lire la suite ici](#) (en anglais).

La direction et les syndicats de la société du secteur des boissons AB InBev, qui a son siège à Louvain, en **Belgique**, sont parvenus à un accord autour d'une nouvelle convention collective pour les travailleurs/euses de l'entreprise. [Lire la suite ici](#) (en anglais).

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

La brasserie **Carlsberg Bulgarie** de la ville de Shumen, dans le nord-est du pays, fermera ses portes pendant deux mois, en raison de la faible consommation de bière en hiver. On ne sait pas à ce stade si les travailleurs/euses seront payés en janvier et février, ou s'ils devront prendre un congé sans solde.

Au **Cambodge**, la CSI, l'UITA et les syndicats affiliés, la FNV Bondgenoten des Pays-Bas, 3F du Danemark, ACV-CSC de Belgique et un certain nombre d'ONG alliées ont mis en place un groupe de travail pour tenter d'analyser les questions relatives aux conditions de travail et à la représentation syndicale des promotrices.

Ce groupe organise régulièrement des téléconférences et débat des mesures éventuellement nécessaires pour que les compagnies brassicoles présentes au Cambodge respectent les droits des travailleurs/euses, et les droits syndicaux. Un syndicat qui organise en toute légitimité les travailleurs/euses de Carlsberg et d'Heineken, la Fédération cambodgienne des travailleurs/euses de l'alimentation et des services (CFSWF), n'est actuellement pas reconnu par ces entreprises. Le groupe de travail conjoint a envoyé une lettre à toutes les marques, leur demandant de veiller à ce que leurs filiales et fournisseurs reconnaissent le CFSWF.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

En mars 2012, le secrétariat de l'UITA a contacté la direction d'Heineken et a exprimé sa préoccupation au sujet de la grève des membres de son affiliée en Tunisie, la **FGAT-UGTT**. La FGAT-UGTT a lancé une grève illimitée le 21 mars, après des négociations infructueuses avec la direction tunisienne d'Heineken visant à améliorer les conditions de travail des intérimaires sous contrat, ainsi que les conditions et les mesures de santé et de sécurité en place à l'usine de Grombalia. Suite à l'intervention de l'UITA, dans la semaine qui a suivi la grève, la direction du siège social d'Heineken s'est rendue en Tunisie et les problèmes ont été résolus grâce à un accord

avec le syndicat, qui prévoit la reconversion des travailleurs/euses précaires en travailleurs/euses permanents dans un délai convenu.

Au **Cambodge**, en août et septembre 2012, Heineken a renvoyé les promotrices, femmes qui font la promotion de la marque Heineken. Les travailleuses licenciées n'ont pas reçu l'entièreté des indemnités auxquelles elles ont droit, ni la liquidation de leurs congés annuels. Le secrétariat de l'UITA a remis un rapport contenant le calcul de ces indemnités et des autres montants impayés à la FNV Bondgenoten, affiliée néerlandaise de l'UITA, dont les dirigeants ont fait suivre le détail à la direction d'Heineken.

La direction d'Heineken a reconnu que la procédure de licenciement n'a pas été conforme à la législation du travail cambodgienne, et a promis de se mettre à jour de toutes ses obligations d'ici la fin de l'année.

SABMiller

burcu.ayan@iuf.org

En **Amérique latine**, les affiliées de l'UITA n'ont aucun doute que le modèle de SABMiller repose sur le principe «**plus la répression syndicale est féroce, plus le profit est grand**».

En **Colombie**, SABMiller-Bavière réprime systématiquement ses travailleurs/euses lorsqu'ils tentent de s'organiser en syndicats indépendants, et favorise souvent la création de syndicats jaunes (favorables à la direction). En février 2012, les travailleurs/euses du géant brassicole ont toutefois réussi à se syndiquer au sein de SINALTRAINBEC, affiliée de l'UITA, une syndicat qui regroupe les travailleurs/euses du secteur de l'agroalimentaire et des boissons. [Lisez l'article complet ici.](#)

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

Des **syndicalistes italiens** employés par Compass, société de restauration collective, nettoyage et gestion d'installations, ont participé à une grève qui a atteint son but le vendredi 1er décembre, pour protester contre la décision de licencier 824 travailleurs/euses en Italie.

Les fédérations italiennes, CGIL, CISL et UIL, ont coopéré dans une campagne visant à obtenir que Compass retire son avis de licenciement et ont informé que la grève a été bien suivie. La société est inondée de liquidités, elle a déjà dépensé 500 millions de livres sterling cette année et prévoit de racheter pour 400 millions de livres de ses propres actions l'année prochaine, afin de pouvoir remplir

davantage encore les poches des actionnaires, et après avoir offert une augmentation du dividende de 10% cette année.

L'UITA soutient sans réserve les revendications de ses affiliées italiennes, qui demandent à Compass de placer les familles de travailleurs/euses avant l'obtention de profits encore plus grands. Suite à la grève, une rencontre entre Compass et nos affiliées italiennes, assistées par le ministère du Travail, a abouti au retrait des préavis de licenciement et au début d'une négociation entre les parties, afin de ne pas entraver la bonne marche des affaires de la société en Italie.

DIVISION PRODUITS LAITIERS DE L'UITA

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Le 3 février, les travailleurs/euses de **Dairy Farmers of America**, une usine de transformation du lait à Adrian, ont voté pour se faire représenter par la **United Food and Commercial Workers (UFCW)**, syndicat de l'agroalimentaire et du commerce, pour protéger la sécurité d'emploi et permettre aux travailleurs/euses de donner leur avis.

L'**Union nationale des travailleurs (NUW)** d'Australie et le **Syndicat néo-zélandais des travailleurs du secteur laitier (NZDWU)** représentent tous deux les travailleurs/euses du secteur laitier, et contribuent activement au travail de la Division produits laitiers de l'Union internationale des travailleurs/euses de l'alimentation (UITA). Suite au rapprochement qui s'est opéré entre l'NUW et l'NZDWU au cours des dix dernières années, un accord de coopération formel a été signé par les deux syndicats le lundi 6 février. [Lire la suite ici](#) (en anglais).

Soutenu par l'UITA, Aldo Lezana, président de la **Fédération nationale du secteur laitier du Chili (FENATRAL)**, s'est rendu en Nouvelle-Zélande et a rencontré les dirigeants de Fonterra, à qui il a expliqué la situation des travailleurs/euses de Soprole, au Chili. [Pour lire l'entretien avec Aldo Contreras Lezana, cliquez ici.](#) (en anglais)

Plus de 1.000 travailleurs/euses ont perdu leur emploi après que neuf coopératives laitières de l'Etat indien d'**Uttar Pradesh**, plus grand producteur laitier du pays, ont fermé leurs portes, au début de 2010. Après un dur combat de deux ans, les laiteries ont été contraintes de rouvrir. Le **syndicat PCDF**, membre de la **Fédération indienne des travailleurs du lait (DEFOL)**, affiliée à l'UITA, représente 2200 membres de 39 petites et moyennes laiteries, dont les neuf qui avaient été fermées en 2010 sans aucun

avertissement ou négociation préalable. [Lire l'article complet ici.](#) *(en anglais)*

En juillet 2012, des **travailleuses de coopératives laitières** de l'Etat du **Kartnataka, en Inde méridionale**, ont obtenu une amélioration de la protection de la maternité, et notamment un prolongement du délai de congé de maternité payé, de 135 à 180 jours.

Le syndicat **ATILRA**, affilié de l'UITA en **Argentine**, a travaillé avec le département Produits laitiers de région latino-américaine de l'UITA à l'élaboration d'une analyse détaillée de l'industrie laitière en Argentine. [Pour lire le rapport en entier, cliquez ici](#) (en anglais)

Le 17 octobre 2012, le syndicat **Milk Food Factory Workers Union**, affiliée à l'UITA, est passée à la vitesse supérieure dans sa demande d'amélioration des conditions de travail à l'usine de GlaxoSmithKline (GSK) Horlicks de Nabha, dans l'État du Pendjab, au nord de l'**Inde**. Le syndicat, qui représente 1650 membres et jouit du soutien régional et international de l'UITA, revendique la création de 105 nouveaux postes permanents, pour réduire la charge de travail excessive dans la collecte du lait et la fabrication. [Lire la suite ici](#) *(en anglais)*

PÊCHE

burcu.ayan@iuf.org

[Blackshaw Liz@itf.org.uk](mailto:Blackshaw.Liz@itf.org.uk)

Le projet conjoint avec l'ITF suit son cours. Le programme a été prolongé jusqu'en 2014, lors de la Conférence de la section de la pêche de l'ITF, en février 2012,.

Les résultats préliminaires de la Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG) et des Philippines devraient être disponibles sous peu. L'UITA a alloué des ressources au projet en PNG et à la formation pour soutenir les plans d'organisation des syndicats **Maritime Workers Industrial Union**, à Frabelle, de **Majestic Seafood Corporation**, d'**International Food Corporation**, de **RD Tuna Cannery and fisheries** et de **South Seas Tuna**, de Papouasie-Nouvelle-Guinée. Près de 5000 travailleurs/euses de PNG ont signé des demandes d'adhésion et des pétitions de négociation collective.

Lors d'un atelier national qui s'est tenu en Norvège avec la participation de membres de l'UITA et de l'ITF, les participants ont convenu de continuer d'améliorer la connaissances de l'ensemble du secteur et de commencer à étoffer la cartographie de référence. Ils ont également convenu de soutenir le travail en Amérique latine et, sur le plan national, à Austevoll.

Deux ateliers nationaux ont été organisés à Madrid, en juin et en novembre 2012. Ils ont rassemblé des membres espagnols de l'ITF et de l'UITA, dans le but de cartographier les entreprises espagnoles de ce secteur, en mettant l'accent sur l'organisation de Calvo et de Pescanova en Amérique latine.

À l'occasion d'ateliers nationaux au Chili et au Pérou, la cartographie du secteur a commencé et le principe d'une pleine coopération entre entreprises et syndicats et d'une pleine participation au programme a été accepté.

D'autres réunions sont prévues pour l'Espagne, la Norvège, l'Argentine et la PNG, qui ont pour but de fournir des mises à jour et des bilans sur les plans en cours, en préparation de la prochaine étape. Un atelier est prévu à Buenos Aires les 7 et 8 mars prochains, avec la participation des affiliées de l'UITA et de l'ITF de la Norvège, de l'Espagne, du Chili et du Pérou: l'atelier portera essentiellement sur un accord de principe quant aux modalités applicables au travail conjoint transfrontière, afin d'organiser les entreprises du secteur de la pêche au Pérou et au Chili.

AGROALIMENTAIRE

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Le 11 novembre, le Secrétaire général de l'UITA a rencontré au Caire des représentants du **Congrès démocratique du travail égyptien (EDLC)** et de la section locale du syndicat de Kraft pour débattre du conflit en cours et du soutien aux responsables syndicaux injustement suspendus. Le soutien apporté aux familles des dirigeants syndicaux licenciés à Alexandrie et à ceux licenciés par Mondelez en Tunisie, est maintenant en place. [Pour en savoir plus, cliquez ici.](#)

L'UITA a écrit une lettre ouverte au directeur exécutif de Mondelēz, exigeant que des mesures soient prises, suite aux violations des droits commises par la société en Tunisie et en Égypte. Après une première action sur le web, demandant que les droits de ces travailleurs/euses de Mondelez soient respectés, une campagne plus étoffée et à plus long terme est en cours d'élaboration et sera lancée sous peu.

En novembre, lors de la réunion d'évaluation des représentants des travailleurs/euses, l'UITA a été invitée à faire un exposé à propos de la réunion du **Conseil d'entreprise européen de Kraft**. L'exposé portait sur les conséquences de la scission de l'entreprise pour les travailleurs/euses

et sur les violations des droits commises par Kraft / Mondelēz en Tunisie et en Égypte.

La scission de Kraft et Mondelez

« Comme prévu, ce sont les travailleurs qui paient le prix de la scission de Kraft Foods », a déclaré **PRO-GE, affiliée de l'UITA**, en réponse à l'annonce faite par Mondelez le 30 octobre, que l'usine de torréfaction de café Jacobs à **Vienne (Autriche)** allait fermer ses portes. "Mondelez ne fait que poursuivre une pratique courante depuis longtemps chez Kraft Foods: choisir les profits à court terme sur les marchés au détriment d'une politique d'entreprise durable "

Ensuite, le 1er novembre, Mondelez a annoncé la fermeture de **Mr. Christie's Bakery, à Etobicoke, près de Toronto (Canada)**, laissant 550 personnes sur le carreau.

La société explique la fermeture à Vienne en invoquant «des changements dans le comportement des consommateurs, ainsi qu'une rude concurrence dans un environnement économique difficile». Cependant, la vraie raison est que, contrairement à ce qui a été annoncé, l'énorme dette [contractée par Kraft Foods lors de l'acquisition de la division biscuits de Danone, en 2007, et de Cadbury, en 2010, pèse presque entièrement sur les épaules de Mondelez.](#) (en anglais) Or, cette dette doit être remboursée.

Le syndicat **BCTM, affilié à l'UITA**, se dit préoccupé par la possibilité que la production soit globalement transférée à des usines tierces non syndiquées et au Mexique, et qu'il ne reste plus grand-chose à transférer à l'usine, syndiquée, de BCTM à Montréal.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

La deuxième réunion mondiale entre une équipe d'affiliées de l'UITA et la direction de l'entreprise Nestlé a eu lieu le 6 décembre 2012. Elle a porté sur quatre problèmes préalablement et conjointement définis par l'UITA et Nestlé: la précarité de l'emploi, la santé et la sécurité, la rémunération au rendement et les menaces brandies face aux revendications de négociation collective et de parité hommes – femmes à l'atelier.

Il a été convenu que dans un premier temps les groupes de travail paritaires s'efforceraient d'évaluer précisément le recours aux formes précaires de travail et l'équilibre entre les sexes dans les pratiques contractuelles dans les usines Nestlé. En raison de positions passablement divergentes à propos des deux questions restantes (santé et sécurité, et rémunération au

rendement) les parties ont convenu que des consultations en interne avec leurs membres respectifs s'avéraient nécessaires.

Le 13 décembre, une réunion spéciale sur le **système de travail à haut rendement de Nestlé, NCE**, a eu lieu dans le cadre du Conseil d'entreprise européen de Nestlé. La réunion a porté sur les menaces pour la santé des travailleurs/euses et sur d'autres questions découlant de l'imposition de NCE, qui ont été cataloguées par le secrétariat de l'UITA.

À la demande de la NGG et de son bureau régional de Rhin-Main, l'UITA a lancé un appel aux messages de solidarité, suite à l'annonce par Nestlé de suppressions d'emplois à l'usine d'embouteillage d'eau de Neuselters ([Pour en savoir plus, cliquez ici](#)) (en anglais).

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Après le vote définitif des membres de **l'usine Dooma Doom, en Inde**, le 19 septembre 2012, au cours duquel 75% des travailleurs/euses ont choisi l'affiliée de l'UITA à titre de représentant en vue de la négociation collective, contre 12% qui a voté pour l'organisation favorable à l'entreprise, une solution à long terme (CC) a été signée par l'affiliée de l'UITA, le 27 octobre. Après avoir initialement annoncé une éventuelle vérification a posteriori, l'entreprise a assuré l'UITA qu'elle accepte le résultat évident de la première vérification, et qu'elle ferait de son mieux pour éviter qu'une deuxième vérification soit proposée.

Le **Point de contact national (PCN) pour le Royaume-Uni**, qui est chargé de surveiller la conformité avec les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, s'acquitte de cette tâche conformément à l'accord intervenu en 2010 entre l'UITA et Unilever, qui aurait dû permettre de régler ce différend sur les droits et la reconnaissance syndicaux. Le processus est en cours.

L'UITA procède actuellement aux préparatifs d'une **réunion mondiale des délégués syndicaux**, qui se tiendra à Eastbourne, Royaume-Uni, les 6 et 7 mars. Cette réunion devrait contribuer aux efforts pratiques tendant à construire une organisation syndicale internationale solide et active au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de ce processus, une réunion très fructueuse des **délégués et responsables syndicaux sud-africains d'Unilever** s'est déroulée à Johannesburg le 26 novembre, avec la participation du syndicat FAWU, affilié à l'UITA et du syndicat des travailleurs/euses de la chimie CEPPWAWU, affilié à IndustriALL.

Parité hommes femmes chez Unilever

L'UITA a commencé à effectuer la première enquête jamais réalisée sur la situation des travailleuses d'Unilever. Les résultats devraient aider les syndicats dans leur lutte en matière d'égalité, de travail précaire et de droits syndicaux et renforcer les capacités d'organisation et de négociation des affiliées.

CHAÎNES HOTELIÈRES

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

L'UITA continue de travailler en étroite collaboration avec Unite Here et Synovo, les affiliées impliquées dans des conflits portant sur les droits et la reconnaissance dans les établissements d'Accor Novotel d'Ontario, au Canada, et de Cotonou, au Bénin. Le secrétariat s'efforce d'obtenir des soutiens pour leurs actions et insiste auprès du Point de contact national français pour qu'il rende un avis, suite à la plainte pour violation des lignes directrices de l'OCDE, déposée en 2010.

Lors d'une réunion avec le ministre du Travail du Bénin, le 24 octobre, l'UITA a directement dénoncé des violations de la législation nationale et des lignes directrices internationales commises par Accor, et a revendiqué une intervention directe du gouvernement, qui a lancé une enquête sur la situation.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

La campagne internationale de solidarité de l'UITA, visant à réintégrer 22 travailleurs/euses abusivement licenciés à l'hôtel **Hilton Conrad aux Maldives**, suit son cours, et ce, alors que la direction de l'hôtel a été récemment remaniée. Malgré ce changement, l'UITA poursuit sa campagne et son dialogue avec Hilton International afin d'obtenir la réintégration des 22 syndicalistes licenciés.

VIANDE

james.ritchie@iuf.org

Les 7-8 juin 2012, 1200 travailleurs/euses de **Pilgrim Pride**, entreprise du secteur de la volaille, sise à **Russellville, dans l'État américain de l'Alabama, ont massivement voté** en faveur de l'adhésion au syndicat Retail, Wholesale and Department Store Union (SDGMR), du secteur du commerce.

Cette importante victoire syndicale s'est produite en dépit des importants moyens déployés par la

société afin d'éviter que les travailleurs/euses ne se prononcent en faveur de la représentation syndicale. Des efforts qui vont des menaces de boycott aux entreprises locales qui ont fourni les salles de réunion pour les organisateurs du SDGMR, jusqu'aux manœuvres pour obtenir que les organisateurs soient expulsés de leur hôtel.

L'absence de mécanisme de plainte et l'impossibilité de prendre part aux décisions qui touchent à leurs conditions de travail sont, selon les travailleurs/euses les principaux problèmes. Grâce à la représentation syndicale, ils auront désormais la possibilité de changer les choses dans leur lieu de travail, et dans leur vie.

Pilgrim's Pride est la branche volaille américaine du géant brésilien du boeuf et de la volaille JBS, qui est le plus grand producteur de poulet des États-Unis.

STN INFO

"STN INFO" est une publication exclusivement réservée aux affiliées de l'UITA et aux organes directeurs. Il n'est pas accessible au grand public.

Les affiliées peuvent accéder à **"STN INFO"** dans la [section Réserve aux membres de STN INFO](#) du site web de l'UITA. Le mot de passe est ch1213.

La publication contient de brefs rapports réguliers des activités du secrétariat de l'UITA en relation avec les principales STN qui font partie de son cahier des charges. Vous pouvez demander de plus amples renseignements aux collaborateurs de l'UITA chargés des différents dossiers.

Le secrétariat souhaite que cette publication contribue à informer les affiliées du travail réallisé en leur nom dans ce domaine spécifique et à renforcer notre capacité à construire une force syndicale au sein de ces entreprises.

Les commentaires et suggestions des affiliées sont les bienvenus. Vous êtes priés de les envoyer à l'adresse suivante : iuf@iuf.org.

Facebook: <http://www.facebook.com/IUFglobal>

Twitter: <https://twitter.com/IUFglobal>

YouTube Channel:

<http://www.youtube.com/user/IUFglobal>

STN INFO #11

04-2013



Un examen régulier des activités au sein des STN à l'attention exclusive des affiliées de l'UITA. Pour plus de détails, communiquer avec les permanents de l'UITA dont le nom apparaît au début de l'article.

Sommaire

Agriculture :

- Chiquita
- Tata/APPL
- Illovo Sugar

Boissons/brasseries :

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Carlsberg
- Heineken
- Molson Coors

Catering:

- Compass
- Sodexo

Produits laitiers :

- Aria
- Danone
- Fonterra
- Fromagerie Bel
- Lactalis

Alimentation :

- Mondelez (ex-Kraft)
- Nestlé
- Unilever

Chaînes hôtelières

- Accor
- Club Med
- Hilton
- Hyatt
- Melià
- Rezidor
- Tours opérateurs/Hôtels :
recherche sur les séjours tout compris

Viande :

- Nestlé
- Birds Aya
- Comigel
- Findus

AGRICULTURE

sue.longley@iuf.org

Chiquita

sue.longley@iuf.org

Un **nouvel accord sur le harcèlement sexuel** a été signé en mars 2013 entre l'UITA, COLSIBA et Chiquita et joint en annexe à l'accord-cadre régional. Cette annexe, intitulée « Accord conjoint sur le harcèlement sexuel » enjoint Chiquita de « continuer à favoriser un environnement sûr pour les travailleuses afin qu'elles puissent effectuer leur travail dans un lieu libre de toutes formes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination ».

Les parties se sont également engagées à mettre conjointement sur pied des stratégies de formation et à partager des exemples de meilleure pratique sur la prévention du harcèlement sexuel.

La nouvelle annexe comprend également un extrait du recueil de *Directives pratiques de l'OIT – la sécurité et la santé dans l'agriculture* qui peut servir de guide pour la définition du harcèlement sexuel dans les conventions collectives.

La prochaine réunion du **Comité d'examen UITA/COLSIBA et Chiquita** (juin 2013) examinera les propositions relatives à une nouvelle procédure visant à protéger les responsables syndicaux qui ne sont pas couverts par une convention collective sur leur lieu de travail.

Tata/APPL

sue.longley@iuf.org

L'UITA a apporté son soutien à une plainte déposée par les travailleurs/euses de **Amalgamated Plantations Private Ltd (APPL) en Assam, Inde**, auprès de la **Société financière internationale (SFI)** de la Banque mondiale. Les travailleurs/euses protestent contre les mauvaises conditions de vie et de travail, dont l'absence de liberté syndicale, des salaires de famine, de mauvaises conditions de santé et sécurité, le travail des enfants et le manque d'eau potable. La SFI a investi dans APPL aux côtés de Tata Global Beverages Ltd lorsque Tata Tea India a

commencé à céder ses affaires dans le secteur des plantations. Cet investissement devait permettre d'établir un nouveau modèle de propriété des plantations, par lequel les travailleurs/euses seraient actionnaires et bénéficieraient de conditions de travail décentes. Mais les travailleurs/euses de plusieurs plantations ont indiqué que c'était loin d'être le cas, et par dessus le marché, ils/elles ont été obligé d'acheter des actions d'APPL. La plainte doit être examinée par le conseiller-médiateur de la SFI.

Illovo Sugar

sue.longley@iuf.org

jchullen@rogers.com

Le **Programme mondial sur le sucre de l'UITA** soutient les syndicats présents dans les opérations d'Illovo en Afrique qui entament les négociations salariales 2013. Près de 65.000 travailleurs/euses sont directement concernés/es par ces négociations menées par les affiliées de l'UITA en **Afrique du Sud, au Malawi, au Mozambique, au Swaziland, en Tanzanie et en Zambie**. Le coordinateur du programme sur le sucre envoie régulièrement des informations sur l'évolution des négociations aux syndicats concernés.

NUPAAW, Zambie, a été le premier syndicat à conclure un accord salarial, obtenant une augmentation de 15 pour cent des salaires des travailleurs/euses permanents/es (le salaire le plus bas est passé de USD 295,77 à USD 340,13) et de 10 pour cent pour les travailleurs/euses saisonniers/ères (le salaire le plus bas est passé de USD 160,19 à USD 176,21). Zambia Sugar compte 1848 travailleurs/euses permanents/es et 3530 travailleurs/euses agricoles saisonniers/ères.

Les négociations sont en cours avec **FAWU en Afrique du Sud**, tandis qu'au **Mozambique, SINTIA** s'apprête à mener des négociations conjointes au niveau national, qui seront suivies d'accords au niveau des plantations, y compris pour Maragra Sugar, une filiale d'Illovo.

Les autres affiliées concernées par ces négociations sont **TPAWU en Tanzanie** chez Kilombero Sugar, **SAPAWU au Swaziland** chez Ubombo Sugar, et **SPAWUM au Malawi** chez Illovo Sugar Malawi Ltd.

Illovo Sugar appartient à la société basée au Royaume-Uni **Associated British Foods**.

D'autres informations sur le réseau des travailleurs/euses du sucre de l'UITA sont disponibles à www.iuf.org/sugarworkers.

BOISSONS/BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Avec le soutien de l'Alliance des travailleurs/euses de Coca-Cola, les syndicats de **Coca-Cola Bottlers Philippines (CCBPL)** luttent contre l'imposition d'un régime salarial basé sur la performance (P3) depuis plus de deux ans. Une première convention collective excluant le P3 a enfin été signée par SACORU, membre de l'affiliée de l'UITA ACCUP. Cet accord devrait fournir une base pour obtenir de nouveaux succès dans les négociations sur cette question.

Des milliers de travailleurs/euses de la principale société des boissons d'**Allemagne**, Coca-Cola (CCE AG), syndiqués/es par **l'affiliée de l'UITA NGG**, ont mené des [grèves d'avertissement dans tout le pays pendant quinze jours](#), pour protester contre les projets de la société concernant les restructurations, les suppressions d'emplois et une flexibilité accrue des heures de travail. Le 9 avril, NGG a conclu un accord comprenant une importante augmentation des salaires et la préservation de la sécurité de l'emploi pour les travailleurs/euses allemands/es de Coca-Cola.

Un syndicat a été établi pour la première fois au **centre de distribution de Coca-Cola à Islamabad**. Les premières tentatives d'offensive anti-syndicale ont été stoppées net à la suite d'une réunion entre le coordinateur de l'UITA pour Coca-Cola Pakistan, le bureau régional de l'UITA au Pakistan, la direction RH de Coca-Cola Pakistan et son propriétaire, Coca-Cola İçecek.

Après que les préoccupations de l'affiliée de l'UITA à **Hong Kong** concernant la tentative faite par **Swire Coca-Cola** d'externaliser des emplois cruciaux occupés par des membres syndicaux aient été évoquées en détail lors de la dernière réunion mondiale bisannuelle UITA/TCCC, le projet d'externalisation de la société a été abandonné le 3 décembre et des négociations entamées avec le syndicat.

A la suite d'une réunion des **affiliées nord-africaines** de l'UITA à Hammamet en Tunisie, les 28 et 29 janvier, l'UITA a évoqué auprès de TCCC le cas du militant syndical de **l'UMT, Maroc**, Ahmed Elghaddaoui, qui en raison de ses activités syndicales a été forcé de travailler depuis 5 ans loin de sa famille vivant à Casablanca, et qui vivait dans sa voiture. A la suite de cette intervention, il

a été transféré à un site d'embouteillage à Casablanca.

Au **Guatemala**, grâce aux efforts de l'UITA et des représentants de FESTRAS qui ont négocié directement avec la direction de TCCC, la société locale a accepté de reconnaître l'un des deux syndicats présents dans les sites nouvellement acquis (SITRACOPROVOL). Les effectifs ont doublé à la suite des activités de syndicalisation de FESTRAS et SITRACOPROVOL. Les syndicats des deux sites subissent toujours des pressions, principalement du fait de « Solidarista » (une structure de l'entreprise). L'UITA a demandé à TCCC de contenir et éliminer cette menace pour l'organisation syndicale.

La prochaine réunion des **équipes de mission UITA/TCCC** aura lieu en novembre à Atlanta, Etats-Unis.

Alliance des travailleurs/euses de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Grâce au soutien de l'UITA et de FELATRAC (la Fédération latino-américaine des travailleurs/euses Coca-Cola de l'UITA), le **syndicat des travailleurs/euses Coca-Cola d'Uruguay (STCC)** est parvenu à obtenir des emplois permanents pour 200 travailleurs/euses externalisés/es. Ces travailleurs/euses avaient été embauchés/es avec des contrats temporaires et travaillaient depuis plus de 10 mois dans ces conditions, dépassant ainsi la durée prévue par la loi uruguayenne pour les contrats temporaires. L'effectif de STCC comprend aujourd'hui à la fois les employés/es directes/es de Montevideo Refrescos Company, les salariés/es de la distribution et des entrepôts et les chauffeurs de camion.

Lors de la 8^e réunion régionale des syndicats des boissons, organisée à **Managua, Nicaragua**, avec le soutien de 3F du et Rel UITA (UITA Amérique latine), la Confédération générale des travailleurs/euses d'usine de Bolivie (CGTFB), une organisation qui comprend le syndicat des travailleurs d'Embotelladoras Bolivianas Unidas SA (Embol - Coca-Cola), a décidé d'établir un organisme intersyndical national et de s'affilier à l'UITA pour améliorer les communications et la solidarité entre les syndicats du secteur des boissons et en particulier chez Coca-Cola.

La société a décidé de restructurer, à compter du 1^{er} janvier 2013, ses structures opérationnelles en trois entités : Coca-Cola International, Coca-Cola Americas et Bottling Investments Group (BIG). Le

21 mars, TCCC a annoncé le licenciement de 750 salariés aux Etats-Unis, soit 1 pour cent environ de sa main d'œuvre en Amérique du Nord (75.000). Près d'un quart de ces suppressions d'emploi concerne Atlanta, la ville dans laquelle TCCC a son siège.

Les affiliées sont invitées à informer le secrétariat de l'UITA (burcu.ayan@iuf.org) de tout changement ou répercussions sur l'emploi ou sur le statut des syndicats causés par cette restructuration. Veuillez cliquer [ici pour répondre à la courte enquête](#) sur « En route vers le marché » et [ici pour trouver les résultats préliminaires de l'enquête de l'UITA sur le système Coca-Cola.](#) (*en anglais uniquement*)

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

L'affiliée de l'UITA **Tekgida-Is** a achevé sa campagne de recrutement dans les deux usines de Frito-Lay PepsiCo en **Turquie** et a récemment été reconnue comme l'interlocuteur officiel de négociation pour ses membres. L'organisation s'est servie de la syndicalisation et de la conclusion depuis de nombreuses années d'accords avantageux à la société de boissons Fruko de PepsiCo pour établir des relations avec des travailleurs/euses militants/es et une confiance mutuelle afin de syndiquer les sites d'en-cas de la société.

BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

Le secrétariat de l'UITA est en train de mettre à jour ses bases de données et sa cartographie des sociétés de la brasserie et cette enquête, [que vous trouverez ici](#) nous permettra d'identifier les questions concrètes auxquelles font face les affiliées, de comprendre comment elles y ont répondu et nous aidera à développer des stratégies de syndicalisation et de négociation pour le secteur des brasseries.

Voir <http://www.beerworkers.org> pour plus de nouvelles.

AB-InBev

burcu.ayan@iuf.org

L'UITA a demandé au PDG de AB InBev d'user de l'influence du groupe sur **Grupo Modelo/Corona Beer** pour s'assurer que le **verrier mexicain VIDRIERA**, partenaire et fournisseur du groupe, s'engage à respecter les normes du travail internationalement reconnues et réintègre les travailleurs/euses licenciés/es avec le rétablissement entier de leurs droits. L'UITA a

également demandé à ses affiliées du secteur des brasseries, et en particulier celles chez AB InBev, de contacter les directions locales et internationale de AB InBev à propos de ce cas.

Un récent décès intervenu dans la brasserie Grupo Mondelo de **Mexico** fera l'objet d'une action de la part de l'UITA et d'affiliées du secteur.

Les travailleurs/euses de ***l'usine canadienne St. John's Newfoundland Labatt (AB InBev)*** se sont mis en grève le 25 mars en raison du refus de la société d'accorder une augmentation de salaire.

Brahma, la ***division vénézuelienne du géant latino-américain de la brasserie Ambev***, met fin à ses activités dans ce pays en raison de ventes en baisse constante. Les travailleurs/euses de l'usine ont indiqué aux médias locaux que les problèmes financiers de la société se sont aggravés après qu'Ambev ait vendu le marque de bière Zulia, produite et commercialisée aux côtés de Brahma, à un autre brasseur local.

L'UITA organisera une ***réunion internationale de consultation AB InBev*** pour améliorer la coordination et le soutien mutuel entre syndicats. La réunion a également pour objectif de voir les syndicats échanger des faits concrets sur le comportement de la société dans leurs pays respectifs. Cette réunion se déroulera à Louvain, Belgique, les 14 et 15 mai 2013.

Les affiliées souhaitant participer sont invitées à prendre contact dès que possible avec le secrétariat de l'UITA à events@iuf.org, en copie à burcu.ayan@iuf.org.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

L'UITA organisera une ***réunion internationale de consultation Carlsberg*** pour développer une stratégie au sein des affiliées de l'UITA pour mieux cartographier notre effectif au sein de la société, déterminer comment renforcer cet effectif et faire progresser la stratégie de l'UITA visant à mettre en place le respect des droits syndicaux et une base syndicale de négociation pour les affiliées de l'UITA au sein de Carlsberg. Cette réunion aura lieu à Vilnius, Lituanie, les 4 et 5 juin 2013. Merci de contacter burcu.ayan@iuf.org si votre syndicat souhaite participer.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Au **Cambodge**, 24 femmes qui étaient employées à faire la promotion de la bière Heineken, licenciées en 2012, ont reçu une indemnisation totale, ainsi que le paiement de congés annuels

après que le secrétariat de l'UITA, en étroite coopération avec l'affiliée FNV Bondgenoten, ait approché la direction de Heineken. La société a accepté de se conformer à ses obligations à l'égard de 19 autres femmes employées dans les mêmes conditions, licenciées fin 2011 et début 2012.

Molson Coors

burcu.ayan@iuf.org

Le brasseur Molson Coors prévoit de réduire les salaires de 184 techniciens de son site de **Burton-on-Trent (Royaume-Uni)**. Cette réduction pourrait s'élever à £ 9000 par an. L'affiliée de l'UITA Unite the Union entend résister fermement à cette baisse de la rémunération et organisera un scrutin sur une action revendicative à mi-parcours du processus de consultation de 90 jours si une solution satisfaisante n'est pas trouvée. L'UITA suivra de près l'évolution de la situation et soutiendra Unite the Union en appelant les affiliées à se joindre à une campagne urgente.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

En décembre 2012, Compass (Eurest) a envisagé d'externaliser ses gardes de sécurité en **Algérie**. Les gardes de sécurité étaient les principaux travailleurs à l'origine de la création d'un syndicat, et après une intervention de l'UITA, Compass a modifié son projet et maintenu l'emploi direct des gardes de sécurité.

Il existe aujourd'hui un syndicat général des travailleurs/euses Compass en Algérie qui a demandé à être reconnu par le ministère du Travail. Il est membre d'une nouvelle fédération de syndicats indépendants du secteur privé dans ce pays.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La **deuxième réunion UITA/Sodexo** a eu lieu le 15 février 2013. L'accord-cadre conclu il y a un an avec Sodexo était au centre des discussions, notamment en ce qui concerne sa mise en œuvre et sa portée dans la pratique. L'équipe de l'UITA a clairement fait comprendre que des progrès sur la reconnaissance des droits syndicaux en Inde étaient attendus et qu'il y aurait un travail de suivi à propos du sous-continent.

En mars, l'affiliée de l'UITA **FNV Bondgenoten** a mené une série d'actions à la suite de la rupture

des négociations visant à obtenir des conditions décentes de transfert des travailleurs/euses **Unilever** aux **Pays-Bas** qui devaient être externalisés auprès du géant des services et de la restauration collective **Sodexo**.

Selon les termes de l'accord conclu en 2012 entre Unilever et Sodexo, tous/tes les employés/es des services de gestion des installations des Pays-Bas, de Belgique, du Luxembourg, d'Allemagne, d'Autriche, de Suisse, de France, d'Italie, des pays nordiques, du Royaume-Uni, d'Irlande et de Pologne, soit toujours employés directement par Unilever, soit déjà externalisés auprès d'un fournisseur de services, seraient transférés à Sodexo. Ces mesures concernent les techniciens/nes de surface, les travailleurs/euses de la restauration collective, les gardes de sécurité, les réceptionnistes, etc.

Selon la législation de l'UE sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, certaines des, mais pas toutes les conditions d'emploi sont garanties à la suite du transfert. Ce transfert prend effet au 1^{er} mai – date à partir de laquelle les anciens employés Unilever effectueront les mêmes tâches pour Sodexo que pour Unilever, mais à des conditions inférieures.

Unilever a rejeté les demandes de FNV Bondgenoten, qui a mis en œuvre un plan d'action continu à partir du 28 février. L'action a pris de l'ampleur lorsque les travailleurs/euses de la restauration collective, les gardes de sécurité et les réceptionnistes d'Unilever à Vlaardingen ont quitté leur travail le 5 mars, en même temps que leurs collègues d'autres sites Unilever. Le 11 avril, un accord a été conclu avec Unilever qui offre certaines améliorations par rapport à l'offre initiale d'Unilever – une réussite notoire du syndicat et de ses membres dans des circonstances particulièrement difficiles.

En **Colombie**, Sodexo et l'affiliée de l'UITA SICO ont signé leur première convention collective le 13 mars. Grâce aux garanties prévues par l'accord UITA/Sodexo en toile de fond des négociations, le syndicat est parvenu à obtenir la reconnaissance syndicale, le respect des droits syndicaux et une augmentation substantielle des salaires.

DIVISION DES PRODUITS LAITIERS DE L'UITA

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

ARLA

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

L'affiliée de l'UITA NGG a indiqué que ARLA avait racheté plusieurs entreprises laitières en Allemagne au cours des deux dernières années. ARLA emploie à présent près de 2000 travailleurs/euses et est devenu le troisième groupe laitier dans ce pays. NGG tente, avec d'autres syndicats en Europe, d'établir un réseau pour ce secteur au sein de l'EFFAT, l'organisation régionale européenne de l'UITA.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Une réunion du **comité d'information et de consultation (CIC) Danone** pour les membres européens a eu lieu le 19 février 2013, avec quelques 40 délégués/es syndicaux/ales représentant les travailleurs/euses Danone de 13 pays européens. Cette réunion a été convoquée à la suite de l'annonce par la société d'un plan de réduction des coûts, visant essentiellement les emplois du personnel administratif en Europe. Pour plus d'informations sur l'issue de la réunion extraordinaire du CIC UITA/Danone, [cliquez ici](#).

L'UITA et Danone sont convenus d'un certain nombre de dispositions à suivre dans le cadre du processus d'information et de consultation. Cet accord sera valable pour une période de temps limitée et prendra automatiquement fin lorsque les parties estimeront que les restructurations sont achevées, ou au plus tard le 31 mars 2015. Pour obtenir les versions anglaise, française et espagnole de cet accord, contacter burcu.ayan@iuf.org.

Une deuxième **réunion extraordinaire du comité de consultation et d'information UITA/Danone** au niveau européen concernant les plans de réduction des coûts en Europe de Danone se tiendra au BIT à Genève le 23 mai.

L'équipe de mission UITA/Danone, composée d'un groupe plus réduit d'affiliées représentatives de l'UITA présentes chez Danone en Europe, Amériques et Asie tiendra sa seconde réunion annuelle à Paris les 20 et 21 juin. Les principaux points de l'ordre du jour seront le suivi de la mise en œuvre des accords internationaux

UITA/Danone et l'évaluation initiale des emplois précaires dans l'ensemble des opérations internationales de Danone.

La prochaine **réunion plénière du CIC Danone** sera organisée à Genève du 14 au 16 octobre 2013.

Suivi des accords UITA/Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

Le **projet de suivi des accords conjoints UITA/Danone** se poursuit avec une nouvelle représentante de l'UITA, Jacqueline Baroncini, à la suite du départ en retraite de Patrick Dalban-Moreynas, qui était chargé de cette tâche ces quatre dernières années. Entièrement prise par la restructuration en Europe (voir ci-dessus), la société a indiqué qu'elle ne pourrait pas participer à cet examen avant le second semestre 2013. L'UITA continuera toutefois de son côté à évaluer l'impact des accords conjoints durant cette période et a déjà entrepris d'apprécier la situation dans un site récemment acquis par Danone au **Maroc**. L'affiliée de l'UITA UMT et ses représentants/es syndicaux/ales ont joué un rôle de premier plan dans cette évaluation sur le terrain.

Fonterra

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

En **Nouvelle-Zélande**, le **Dairy Workers Union (NZDWU)** a pris pour cibles de syndicalisation un certain nombre de sociétés laitières chinoises qui ont pris pied sur le marché néo-zélandais. NZDWU s'est récemment opposé avec succès à la sous-traitance de produits de la marque Fonterra.

Fromageries Bel

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Les initiatives de syndicalisation actuelles en Amérique du Nord (par l'**UFCW**) dans ce secteur ont compris la transnationale française **Fromageries Bel**. La direction américaine de Bel a fait savoir aux travailleurs/euses qu'elle ne souhaitait pas les voir exercer leur droit à adhérer à un syndicat. L'UITA a demandé à ses affiliées françaises de contacter collectivement la direction générale de Bel en France pour protester contre ce déni du droit des travailleurs/euses à choisir librement un syndicat sans interférence, discrimination ou crainte de représailles.

Lactalis

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

En **Australie**, le **National Union of Workers (NUW)** compte à présent des membres employés par Lactalis après le rachat d'une entreprise par la société française en Australie. NUW cherche à consolider ses effectifs dans cette usine. Les membres de NUW d'une usine Lion (Kirin) du Queensland ont obtenu une protection des travailleurs précaires.

Réunion du groupe de direction de la Division des produits laitiers

Le **groupe de direction de la division des produits laitiers** a tenu une conférence téléphonique le 12 février pour discuter du slogan et de la publicité à donner à une initiative mondiale de syndicalisation intitulée « **Une approche équitable pour les travailleurs/euses du secteur laitier** ». [Lire plus ici](#) (en anglais).

PÊCHES

burcu.ayan@iuf.org

blackshaw_liz@itf.org.uk

Le projet pilote mené en **Papouasie Nouvelle-Guinée** s'est traduit par une augmentation significative des effectifs et des activités du **Maritime and Transport Workers Union (MTWU)**. Le syndicat s'est fortement investi, notamment en organisant un scrutin pour élargir son domaine de compétences et en redistribuant ses ressources pour répondre aux objectifs de syndicalisation du projet. Les activités ont compris des discussions avec des employeurs, dont **Frabelle PNG Ltd, RD Tuna** et **South Seas Tuna**, sur la représentation syndicale et les conventions collectives.

La principale société du secteur en Espagne, **Pescanova**, a déposé son bilan début mars. Cette faillite aura un impact majeur sur l'industrie, aux plans national et international. Les activités de la société au Chili ont été mises en vente et les emplois de 800 travailleurs/euses, dont la moitié est syndiquée par la confédération des travailleurs/euses des pêches du Chili (**CONTRAPECH**), affiliée à l'UITA, sont aujourd'hui menacés.

Des **responsables syndicaux européens et latino-américains du secteur des pêches** se sont rencontrés en Argentine les 7 et 8 mars pour la première réunion bilatérale depuis le début du **Programme conjoint ITF/UITA sur l'industrie de la pêche**. Des discussions en ateliers ont porté

sur la nécessité de comprendre les priorités de l'industrie dans les pays concernés, ainsi que les compétences, connaissances et expériences nécessaires aux syndicats pour mettre sur pied et mener des campagnes de syndicalisation dans ce secteur. Des affiliées de l'UITA du **Pérou**, du **Chili**, d'**Argentine** et d'**Espagne** ont participé à la réunion.

TRANSFORMATION DES ALIMENTS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Mondelez(ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

L'UITA a lancé « **Screamdelez** », une campagne de premier plan en défense de travailleurs/euses d'**Égypte** et de **Tunisie**, licenciés/es en raison de leurs activités syndicales par Mondelez, la transnationale d'en-cas auparavant connue sous le nom de Kraft. Consultez la page web de la campagne www.screamdelez.org et joignez-vous à notre action.

Nous demandons aux affiliées de faire connaître cette campagne à leurs membres et demandons spécifiquement aux affiliées ayant des membres chez Mondelez de les informer des violations des droits syndicaux pratiquées par cette société pour encourager ces membres à agir et attirer l'attention de leur direction locale sur cette question.

Dans le cadre de cette campagne, les actions présentes et futures comprennent une visite des responsables syndicaux licenciés au Royaume-Uni, en Suède et en Norvège et leur participation à la réunion du comité exécutif de l'UITA en mai. Un soutien et la solidarité sont organisés lors des conférences des affiliées et les investisseurs ciblés pour qu'ils demandent à Mondelez d'entamer un dialogue avec l'UITA sur ces violations des droits humains. La campagne se poursuivra le temps qu'il faudra et nous avons besoin que les affiliées participent activement pour que justice soit rendue rapidement à ces travailleurs/euses persécutés/es et à leur famille.

La direction de Mondelez continue à faire l'objet de controverses, avec notamment des accusations de **fraude fiscale en Inde** et le programme de rachat d'actions pour enrichir les cadres de la société.

La société consacrera de l'ordre de 1,2 milliard de dollars au rachat d'actions de Mondelez au cours des 3 prochaines années. Ce programme est

rendu nécessaire par l'émission d'actions destinée à rémunérer les cadres supérieurs, à l'image de la prime spéciale en actions accordée à la PDG de Mondelez, Irene Rosenfeld. Afin de réduire le nombre d'actions disponibles sur le marché, la société doit consacrer cette somme au rachat des actions disponibles. Voilà quel est le but du programme de rachat, qui pourrait durer jusqu'à 3 ans et pourrait alors être reconduit (ou élargi).

Les affiliées confrontées à des réductions des effectifs, des fermetures d'usine ou des restructurations seront sans doute amenées à poser des questions difficiles concernant ce programme de rachat d'actions lorsque leurs membres courent le risque de perdre leur emploi.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

A la suite de la réintégration des 53 travailleurs de **Panjang** en **Indonésie**, l'affiliée de l'UITA SBNIP, a négocié le renouvellement de la convention collective. Ces négociations difficiles se sont finalement achevées avec des gains importants en termes de salaire et l'adoption d'une nouvelle échelle salariale. Cette issue constitue un succès majeur pour SBNIP, qui pendant plus de deux ans a lutté pour la réintégration de ses membres licenciés et le respect plein et entier de son droit de négociation.

A l'usine de **Perm**, en **Russie**, un accord a été signé le 14 mars après un long conflit sur le droit des membres syndiqués d'avoir accès à de nouveaux emplois permanents. Le syndicat des travailleurs/euses Nestlé de Perm s'est battu pour obtenir que le nombre le plus élevé possible de membres occupent ces postes une fois qu'ils se libèrent. Cet accord prévoit un emploi permanent pour 87 membres et un emploi direct temporaire pour 73 autres membres du syndicat auparavant employés par une agence d'intérim. Les travailleurs/euses temporaires auront un mois de préavis avant l'échéance de leur contrat et seront embauchés en priorité lorsque des emplois permanents se libèreront.

La prochaine **réunion mondiale UITA/Nestlé** entre une équipe de représentants/es d'affiliées de l'UITA des principaux marchés de Nestlé et la direction générale du groupe se tiendra à Vevey le 24 mai. Cette réunion doit entériner la création et la composition de deux groupes de travail : l'un sur l'égalité des genres pour les employés/es non cadres et l'autre sur les formes d'emplois dans les opérations Nestlé. La réunion doit également se pencher sur les « principes de fonctionnement »

du dialogue formel UITA/Nestlé et aborder d'autres questions, notamment le point de vue syndical sur la rémunération liée à la performance et la menace qu'elle constitue pour les conventions collectives, ainsi que l'approche du groupe en matière de santé et sécurité.

Comme d'autres sociétés de la transformation alimentaire et du commerce de détail, Nestlé a été touché par le scandale de la viande de cheval – voir la section **Viande** ci-dessous.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

La reconnaissance syndicale et le respect des droits syndicaux à l'usine de **Doom Dooma** en **Assam** ont finalement été garantis avec le rétablissement du prélèvement des cotisations pour nos membres fin janvier cette année, à la suite de la négociation de la convention collective en octobre dernier. L'UITA a eu recours à une **nouvelle procédure d'examen** pour évaluer la mise en œuvre des accords signés sous les auspices du **point de contact national britannique** chargé de l'application des **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**. L'UITA a recouru à cette procédure à la suite du refus d'Unilever d'appliquer l'accord sur Doom Dooma conclu en 2010.

La syndicalisation de l'usine et les pressions exercées par les négociations menées par l'UITA avec la direction générale, ont permis d'obtenir, après un conflit de longue durée, des emplois permanents pour plus de 600 travailleurs/euses précaires et sous contrat de la coentreprise Kecap Bango d'Unilever à **Subang, Indonésie**. Pour les centaines de travailleurs/euses employés/es par le biais d'agences de placement depuis 10 ans, il s'agit d'un profond changement de vie qui met fin à l'insécurité, à la discrimination et à la vulnérabilité qui caractérisent l'emploi précaire.

Le 28 février, l'UITA a donné suite à l'appel de solidarité lancé par FNV Bondgenoten qui lutte pour obtenir des conditions décentes pour les employés/es des services de gestion des installations qui devaient être transférés avec des conditions inférieures à Sodexo le 1^{er} mai (voir la rubrique Sodexo ci-dessus). Les affiliées ont répondu avec des messages et des actions de solidarité. Cette action se poursuit.

Processus d'engagement mondial UITA/Unilever

Lors de la réunion bisannuelle avec la direction du groupe, qui a eu lieu le 5 mars, l'UITA a présenté

les résultats de son **enquête préliminaire sur la situation des travailleuses au sein de la société**. Ils montrent qu'elles sont cantonnées dans les emplois subalternes, précaires et mal rémunérés et que les formes de discrimination envers les femmes sont de fait fermement ancrées. En outre, Unilever n'a aucune politique relative au **harcèlement sexuel**. Un groupe de travail conjoint sera établi pour faire progresser l'égalité entre les genres sur les lieux de travail et devrait aider les affiliées présentes chez Unilever à syndiquer et négocier sur ces questions.

L'UITA a également souligné les carences du groupe **en matière de santé et de sécurité**. Il a été convenu d'entamer un examen conjoint des politiques et pratiques de santé et de sécurité appliquées sur les lieux de travail.

L'UITA et Unilever ont poursuivi leur travail conjoint sur la question de **l'emploi précaire**, et après avoir achevé l'examen de la division boissons, ont entamé l'étude de la division crèmes glacées. L'UITA a enregistré des succès importants dans la conversion d'emplois précaires en emplois permanents chez Unilever. Le travail conjoint sur l'emploi devrait renforcer les activités de syndicalisation en cours parce que les travailleurs/euses permanents/es forment ou adhèrent toujours à un syndicat une fois que le statut de leur emploi est confirmé.

Lors de la réunion du 5 mars, l'UITA a également invité Unilever à évaluer sa relation avec **DHL**, une société qui fait l'objet d'une campagne internationale en faveur des droits syndicaux en raison de ses violations de ces droits en **Turquie** et dans d'autres pays.

Réunion de syndicalisation internationale UITA/IndustriALL

Des délégués/es syndicaux/ales et des responsables syndicaux représentant les travailleurs/euses Unilever d'Afrique du Sud, d'Argentine, d'Allemagne, d'Espagne, d'Inde, d'Italie, du Pakistan, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de Russie, du Suède, de Thaïlande et de Turquie ont participé à une réunion de deux jours à Eastbourne, R.U., organisée par l'UITA et IndustriAll pour développer **l'organisation syndicale internationale** au sein d'Unilever. La réunion était accueillie par l'affiliée britannique Unite à son centre d'Eastbourne et financée par **FNV Bondgenoten**.

Faire reculer le travail intérimaire a été défini comme une priorité stratégique, avec le remplacement de contrats intérimaires par des contrats temporaires directs comme éventuelle

étape intermédiaire. Les succès rencontrés par l'UITA dans la lutte contre le travail précaire en Asie/Pacifique et le travail conjoint avec la société sur les emplois précaires dans les divisions boissons et crèmes glacées pourraient constituer une plate-forme pour faire progresser la situation dans ce domaine.

Les participants/es ont convenu de mettre sur pied un petit groupe de travail chargé de développer les outils d'information et de communication permettant de maintenir l'élan en faveur d'une organisation syndicale internationale à l'issue de cette réunion. Ce groupe de travail coopérera avec l'UITA et IndustriAll pour développer ces outils, en commençant par un site web interactif que pourront consulter les militants/es syndicaux/ales.

CHAÎNES HÔTELIÈRES

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

À la demande des affiliées européennes de l'UITA, le secrétariat a rédigé un document définissant la **responsabilité d'entreprise et les normes internationales en matière de droits au sein d'une compagnie franchisée**, étant donné qu'Accor tend de plus en plus vers des opérations franchisées. Le secrétariat entamera un dialogue avec le groupe autour de ce document et évaluera les progrès avec les affiliées concernées du secteur hôtelier.

Après deux ans d'une enquête relative à la saisine déposée par l'UITA au nom d'affiliées du **Canada** et du **Bénin**, le point de contact national (PCN) français chargé du suivi des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a déterminé que le groupe Accor a régulièrement violé ces principes et qu'au Canada, des « obstructions » devaient être surmontées pour qu'Accor soit en conformité avec ces principes. La déclaration souligne aussi clairement qu'Accor contrevient à ces principes en refusant de négocier de bonne foi avec le syndicat SYNOVO du Novotel Cotonou au Bénin, dont les membres cherchent à obtenir une convention collective depuis douze ans.

Le communiqué du PCN suivait de peu la décision rendue par la Commission des relations du travail de l'Ontario soulignant « les activités illégales, les menaces et les fausses informations » à l'endroit des employés/es favorables au syndicat dans l'un des trois Novotels de la province que l'affiliée de l'UITA Unite Here tentait de syndiquer. À la suite de cette décision, la section 75 de Unite Here a

conclu un accord avec la direction locale en janvier dernier sur la reconnaissance syndicale en procédant à un vote de vérification sur carte au Novotel North York et au Novotel Ottawa. Le processus de reconnaissance se poursuit malgré une opposition toujours vive de la direction locale qui a obligé la section locale 75 à déposer de nouvelles plaintes.

À la lumière des conclusions du PCN français, dans l'éventualité où le groupe continuait à ne pas respecter les droits des membres de l'UITA, des questions sérieuses devraient être posées quant à sa volonté de respecter l'**Accord international sur les droits syndicaux** conclu entre Accor et l'UITA et donc sur la valeur de cet accord.

Projet de syndicalisation mondiale d'Accor

En **Indonésie**, le projet de syndicalisation soutenu par Unite Here et le centre de solidarité de l'AFL-CIO se traduit pas des résultats positifs, avec une augmentation des effectifs, la reconnaissance syndicale et sept nouvelles conventions collectives

Des activités de projet similaires en sont aux premières étapes dans des hôtels Accor au **Maroc**, avec l'UMT, et au **Brésil**, avec CONTRACS, tous deux affiliés à l'UITA.

Club Med

massimo.frattini@iuf.org

Lors d'une réunion tenue en décembre dernier à Genève avec des syndicalistes français et le coordinateur du comité d'entreprise européen, il a été convenu de demander une rencontre avec la direction du groupe pour discuter d'améliorations de l'accord mondial actuel entre l'UITA et le Club Med. Cette réunion aura lieu au premier semestre 2013.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

L'UITA et TEAM, son affiliée aux **Maldives**, ont lancé continuent à lutter pour obtenir la réintégration de 22 employés/es injustement licenciés/es au Conrad Hilton. [Cliquez ici pour en savoir plus](#) et regardez [la vidéo ici](#). (en anglais)

Hyatt

massimo.frattini@iuf.org

Une campagne internationale a démarré en soutien de notre affiliée nord-américaine Unite Here, approuvée par le groupe professionnel HRCT de l'UITA lors de sa réunion à Chypre en novembre 2012. Les organisations de l'industrie des voyages ont été informées de cette campagne et des éventuelles perturbations des services. Des

informations sur la situation au sein de Hyatt dans le monde sont compilées au moyen d'une enquête mondiale auprès des membres de l'UITA.

Melià

massimo.frattini@iuf.org

Les négociations pour un accord-cadre international avec la société Melià basée en Espagne se poursuivent. Un nouveau projet d'accord a été soumis à la direction et les affiliées espagnoles de l'UITA ont engagés la société à entamer des négociations de bonne foi permettant de conclure un accord conformes aux normes pour les accords-cadres internationaux définies par le 25^e Congrès de l'UITA en 2007.

Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

Dans le cadre de la campagne de syndicalisation internationale, une réunion des syndiacts nordiques, d'EFFAT (UITA Europe), des membres du CEnE, et d'autres syndicats présents chez Rezidor doit avoir lieu fin mai. Les membres du secteur de l'hôtellerie recevront davantage d'informations à l'issue de cette réunion.

Tours opérateurs/Hôtels : recherche sur les séjours tout compris

massimo.frattini@iuf.org

En 2012, l'UITA a décidé de lancer un projet sur le modèle de tourisme « tout compris », en coopération avec Tourism Concern, une ONG basée à Londres. Ces recherches ont pour objectif de mieux comprendre les répercussions de ce modèle sur les droits des travailleurs/euses de l'hôtellerie dans le monde. Ce projet est en cours et ses résultats nous permettront d'entamer un dialogue avec l'industrie des voyages de façon plus informée. En 2013, les recherches seront menées à La Barbade, au Kenya et en Espagne.

VIANDE

james.ritchie@iuf.org

Nestlé, Birds Eye, Comigel et **Findus** sont quelques unes des sociétés concernées par le scandale de la viande de cheval. Les détaillants Tesco, Ikea, Lidl, Aldi, Iceland, Morrison et Dunes ont cherché qui blâmer, tout comme les régulateurs de l'ensemble de l'Europe. Le 19 février, **Nestlé** a été obligé de retirer ses plats préparés à base de bœuf et de pâtes en Espagne, France et Italie quelques jours seulement après que la direction générale ait affirmé que Nestlé n'était pas affecté par la crise de la viande de cheval.

Que faut-il penser de la chaîne d'approvisionnement quand des tests ADN sont nécessaires pour déterminer de quelle espèce provient la viande vendue aux consommateurs? La recherche continue des détaillants pour des aliments bon marché a un prix.

Depuis plus de deux décennies, l'UITA affirme que les risques de sécurité alimentaire et les conditions d'emploi sont inextricablement liés et que les multiples niveaux de sous-traitance et d'emplois précaires sont des facteurs de risque importants. Les coûts des aliments bon marché sont l'emploi précaire et une sécurité alimentaire compromise. Les travailleurs/euses qui occupent des emplois permanents décentes ont un intérêt dans leur industrie et sont au premier plan du contrôle de la qualité au quotidien, et avec l'appui et l'organisation de leur syndicat, n'hésitent pas à soulever les questions de sécurité alimentaire. Les travailleurs/euses syndiqués/es sont plus à même de signaler des activités dangereuses ou criminelles, qu'il s'agisse d'agents pathogènes ou de fraude. [Cliquez ici pour lire un avis de l'UITA sur le scandale de la viande de cheval.](#)

STN INFO

« **STN INFO** » est une publication à l'attention exclusive des instances dirigeantes et des affiliées de l'UITA. Elle n'est pas destinée à un public plus large.

« **STN INFO** » est à la disposition des affiliées à partir de la section [« seulement pour les membres »](#) sur le site web de l'UITA. Le mot de passe est ch1213.

Cette publication présente de brefs rapports des activités du secrétariat de l'UITA sur les principales transnationales (STN). Plus de détails peuvent être obtenus auprès des permanents de l'UITA dont les noms apparaissent en début d'article.

Le secrétariat espère que cette publication contribue à informer les affiliées du travail effectué en leur nom dans ce domaine spécifique et à notre capacité à construire une forte présence syndicale au sein de ces sociétés.

Les commentaires et suggestions des affiliées sont bienvenus, et peuvent être adressés à iuf@iuf.org

Facebook: <http://www.facebook.com/IUFglobal>

Twitter: <https://twitter.com/IUFglobal>

YouTube Channel:

<http://www.youtube.com/user/IUFglobal>