

# ACTUALITÉS STN #21

## 06-2015



*Une actualisation régulière des activités au sein des STN à l'attention exclusive des affiliées de l'UITA. Pour plus de détails, veuillez contacter le membre du secrétariat de l'UITA dont le nom apparaît au début de l'article.*

### Sommaire

#### **Agriculture**

- Sucre: Illovo Sugar
- Huile de palme

#### **Boissons/Brasseries**

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

#### **Restauration collective:**

- Compass
- LSG Sky Chefs
- Sodexo

#### **Division des produits laitiers:**

- Arla Foods
- Danone
- Fonterra

#### **Restauration rapide**

- McDonald's
- Journée internationales des travailleurs/euses de la restauration rapide
- 2ème réunion internationale de l'UITA pour les travailleurs/euses de la restauration rapide

#### **Transformation des aliments:**

- Mondelez
- Nestlé
- Unilever

#### **Chaînes hôtelières:**

- Belmond
- Starwood
- Campagne internationale "Dignité pour le personnel d'étage"

#### **Viande :**

- Conférence internationale de l'UITA pour le secteur de la viande

## AGRICULTURE

[sue.longley@iuf.org](mailto:sue.longley@iuf.org)

### Secteur du sucre

[jorge.chullen@iuf.org](mailto:jorge.chullen@iuf.org)

Les syndicats organisant les opérations de Illovo Sugar en Afrique australe et de l'Est sont confrontés à des négociations difficiles.

En Zambie, le **National Union of Plantations Agricultural and Allied Workers of Zambia (NUPAAW)** a débuté des négociations en janvier avec Zambia Sugar et au moment de la rédaction, ces négociations en étaient au stade de la conciliation. Les différences entre les demandes du syndicat en matière d'augmentations salariales et la contre-proposition de la direction étaient de sept points de pourcentage pour les travailleurs/euses permanents/es et de douze points de pourcentage pour les travailleurs/euses saisonniers/ères. Il y a également 12 points de différence pour l'allocation scolaire et 13 points pour l'allocation de congé. Une nouvelle réunion de conciliation est prévue le 15 juin. Selon les résultats financiers préliminaires pour l'année s'achevant en mars 2015, les opérations d'Illovo en Zambie ont enregistré une production record et contribué à hauteur de 35 pour cent aux bénéfices d'exploitation mondiaux du groupe – seules les opérations au Malawi font mieux en contribuant pour 38 pour cent aux bénéfices d'exploitation.

En Tanzanie, le **Tanzania Plantation and Agricultural Workers Union (TPAWU)** mène également des négociations difficiles. Aux dernières nouvelles, il existait une différence de 12 points de pourcentage entre l'augmentation salariale demandée par le syndicat et la proposition de la direction. Celle-ci a fait valoir des « contraintes financières » pour n'offrir que 2 pour cent d'augmentation malgré le fait que les résultats financiers mentionnés plus haut relèvent une « excellente performance » et une production record d'éthanol de Kilombero Sugar, la filiale tanzanienne d'Illovo Sugar. La direction a également indiqué qu'elle n'était pas en mesure

de négocier d'autres demandes, notamment une allocation bicyclette, la distribution d'un repas de midi et la révision de l'indemnité de subsistance.

En Afrique du Sud, où Illovo négocie en tant que membre du groupe des employeurs au sein du comité de négociation pour l'industrie de la production et du raffinage du sucre, le Food and Allied Workers Union (FAWU) s'attend à ce qu'un accord sur les augmentations salariales puisse être trouvé puisqu'il n'y a qu'un point de pourcentage de différence entre les propositions des parties syndicale et patronale. Le secteur du sucre en Afrique du Sud est affecté par une sécheresse prolongée qui a entraîné la fermeture temporaire d'une raffinerie d'Illovo, Umzimkulu. Les deux autres raffineries en activité sont confrontées à un retard de la récolte de cannes.

### **Programme de l'UITA pour le sucre et travailleuses dans le secteur sud-africain du sucre**

Le coordinateur du programme mondial de l'UITA pour le sucre et l'huile de palme a pris part à un atelier pour les travailleuses de l'exploitation sucrière de Sezela en Afrique du Sud, dans l'objectif d'établir un forum de FAWU sur les genres qui permettra d'avoir une approche plus générale des questions des travailleuses. Ce forum sur les genres est également issu du travail conjoint entre le programme de l'UITA pour le sucre et FAWU au cours des quatre dernières années. L'atelier a recommandé que le forum aborde en priorité les questions du harcèlement sexuel, de l'égalité sur le lieu de travail et la protection de la maternité, des sujets également traités par d'autres affiliées de l'UITA dans ce secteur.

Plus d'informations (en anglais) sur le secteur du sucre à [www.iuf.org/sugarworkers/](http://www.iuf.org/sugarworkers/)

### **Huile de palme**

[sue.longley@iuf.org](mailto:sue.longley@iuf.org)

[jorge.chullen@iuf.org](mailto:jorge.chullen@iuf.org)

A la suite de la conférence mondiale de l'UITA sur l'huile de palme (12-13 mars 2015, Bogota), le coordinateur mondial de l'UITA pour le sucre et l'huile de palme développe des contacts au sein d'un réseau dans le secteur. En Papouasie Nouvelle-Guinée, le **Higaturu Oil Palms Processing Workers Union (HOPPWU)** a entamé des négociations avec la société New Britain Palm Oil Ltd (NBPOL), l'un des principaux producteurs d'huile de palme du pays, racheté par le conglomérat malaisien Sime darby en mars dernier.

Il n'existe pas à l'heure actuelle de convention collective et HOPPWU a mis l'accent sur trois questions principes : les travailleurs/euses sous

contrat et dans les opérations externalisées ; la compression d'activités et les licenciements ; et la protection de la maternité. L'UITA a fourni à HOPPWU des informations émanant d'autres syndicats organisant le secteur, notamment d'Afrique où Sime Darby est devenu un acteur de premier plan dans la production d'huile de palme, et de syndicats du secteur du sucre étant donné que les deux domaines d'activités partagent des perspectives agricoles communes. Ce sont les premières étapes de la mise en place d'un réseau mondial de l'UITA dans le secteur de l'huile de palme.

## **BOISSONS**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

### **Coca-Cola**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Le 23 février 2015, 217 travailleurs/euses de Sorocaba Refrescos SA, qui produit, commercialise et distribue les produits de la société Coca-Cola au Brésil, ont reçu un avis de licenciement en raison de la restructuration des services de distribution. Le syndicat régionale de Sorocaba a porté ce cas devant le tribunal régional du travail (TRT) qui a estimé que Coca-Cola devait réintégrer tous les travailleurs licenciés, en se basant sur la jurisprudence du Tribunal supérieur du travail (TST), la plus haute instance en matière de droit du travail. Le TST avait précédemment statué que des licenciements ne pouvaient intervenir qu'après des négociations avec le syndicat concerné. L'appel déposé par la société a été rejeté le 13 mai par le TRT et celle-ci est à présent dans l'obligation de réintégrer les travailleurs licenciés.

L'affiliée brésilienne de l'UITA CNTA a diligenté une enquête sur la situation générale des travailleurs/euses de Coca-Cola au Brésil. Cette enquête a souligné les différences entre les conditions de travail des 16 franchises du pays. Les négociations sont menées par le syndicat de chaque site et la CNTA a estimé que cette fragmentation des négociations affaiblit le mouvement syndical dans son ensemble.

La 5<sup>ème</sup> réunion du comité exécutif de la FELATRAC, la Fédération latino-américaine des travailleurs/euses Coca-Cola, a eu lieu en République dominicaine les 20 et 21 mai 2015. Plus de 60 syndicats sont membres de la FELATRAC et ils échangent de manière régulière des expériences et des informations. A l'occasion de cette réunion, le syndicat de Coca-Cola en Bolivie, le syndicat de Santa Cruz, s'est formellement affilié à l'UITA.

L'UITA cherche à syndiquer plus de femmes, en particulier dans le secteur des boissons qui emploie un nombre réduit de femmes. FATAGA en Argentine a récemment syndiqué les travailleuses employées au remplacement et à la promotion des produits Coca-Cola.

Les syndicats Coca-Cola ont participé au séminaire de l'UITA sur le VIH/sida organisé à Karachi, Pakistan, le 22 et 23 mai 2015. Les représentants/es des syndicats Coca-Cola, comme les délégués/es de syndicats d'autres secteurs, sont déterminés à sensibiliser à la question du VIH/sida, à organiser des programmes d'éducation pour les travailleurs/euses et à inclure cette question dans leur prochain cahier de revendications.

Avec le soutien de la région Asie/Pacifique de l'UITA, le syndicat SAMACOKÉ a signé une convention collective avec la direction de FEMSA, l'embouteilleur de Coca-Cola aux Philippines. L'accord prend en compte toutes les demandes du syndicat, y compris une clause basée sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, une première aux Philippines. Ce processus a permis au syndicat de mieux sensibiliser ses membres et d'améliorer leur participation aux activités syndicales.

Les travailleurs/euses d'une usine Coca-Cola en Indonésie ont décidé de former un syndicat indépendant en mai 2015 à la suite de leur combat contre le travail précaire à grande échelle. La région Asie/Pacifique de l'UITA apportera une assistance à la direction de ce nouveau syndicat.

La Fédération syndicale internationale sœur de l'UITA, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a appelé la FIFA à adopter des mesures concrètes pour garantir les droits des travailleurs/euses migrants/es au Qatar. Conjointement avec l'IBB, l'UITA appelle les entreprises sponsors de la FIFA, dont l'une des principales est Coca-Cola, à exercer des pressions en ce sens sur la FIFA.

Les questions et les droits des travailleurs/euses migrants/es au Qatar ont fait l'objet de discussions de la réunion UITA/ Coca-Cola à Atlanta en avril 2015. Les secrétaires généraux de l'IBB et de l'UITA rencontreront la direction générale de Coca-Cola en août prochain à Atlanta pour discuter des mesures que pourrait prendre Coca-Cola pour s'assurer que les droits des travailleurs/euses migrants/es soient respectés par la FIFA au Qatar.

## **Alliance des travailleurs/euses Coca-Cola**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

La prochaine réunion mondiale de l'Alliance des travailleurs/euses Coca-Cola se tiendra les 28 et 29 septembre 2015 à Genève. Merci de contacter l'UITA à [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) pour plus de détails concernant la participation à la réunion.

Le compte rendu de grèves en Grèce et au Portugal, une convention collective très positive en Allemagne et d'autres nouvelles d'Europe figurent dans le premier bulletin d'informations UITA-EFFAT qui peut être demandé à [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) au secrétariat de l'UITA. L'EFFAT est l'organisation régionale européenne de l'UITA.

## **PepsiCo**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Le processus de formation d'un syndicat chez PepsiCo Guatemala se poursuit. Au Nicaragua, un recours juridique contre notre affiliée déposé par la société est en attente de jugement par un tribunal du travail.

L'UITA continue à chercher un moyen de persuader PepsiCo de prendre des mesures correctrices dans le cas des pratiques antisyndicales dont sont victimes des travailleurs en Inde employés par un entrepôt sous contrat exclusif avec l'usine PepsiCo locale.

La prochaine réunion du Réseau syndical PepsiCo / Frito-Lay aura lieu à Genève les 29 et 30 septembre 2015. Merci d'écrire à [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) pour les informations à ce sujet.

## **BRASSERIES**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

### **Carlsberg**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Carlsberg a annoncé un gel des salaires et des embauches, à tous les niveaux et dans l'ensemble des opérations du groupe, à partir de janvier de cette année, sous prétexte de mauvais résultats en Russie. Entre autres points, cette décision unilatérale contrevient clairement au droit des syndicats à négocier les salaires.

Les affiliées de l'UITA de sept pays ont déjà fourni des informations concernant les effets de cette décision unilatérale de Carlsberg. Pour recevoir les informations compilées par le secrétariat de l'UITA, merci d'écrire à [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

## **Heineken**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

En Haïti, SYTBRANA, le nouveau syndicat formé à la Brasserie nationale de Haïti (BRANA, Heineken), continue à rendre compte de nombreuses violations des droits syndicaux et des réglementations de base en matière de santé et de sécurité.

L'UITA a écrit à Heineken pour demander que la société respecte les droits de ses employés/es en Haïti, en particulier ceux ayant trait à la liberté syndicale et la négociation collective. L'UITA continuera à exercer des pressions sur la direction du groupe pour faire en sorte que les droits des travailleurs/euses haïtiens/nes de Heineken soient garantis et espère qu'une réunion pourra être organisée dans un délai raisonnable avec la société.

La brasserie Kunstmann, appartenant à la holding CCU de Heineken au Chili, a unilatéralement entrepris de changer le matériel de l'usine de Valdivia. Les travailleurs ont dit à la direction qu'elle ne pouvait procéder à ces changements sans consulter le syndicat. En réaction, la direction a licencié plusieurs membres syndiqués. Lors d'une réunion de médiation, le syndicat a demandé la réintégration de ces travailleurs/euses. L'affaire est aujourd'hui devant les tribunaux du travail chiliens.

L'UITA organisera une réunion syndicale internationale Heineken les 26 et 27 novembre 2015 à Eastbourne, R.U.. Pour plus de détails, contacter [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org).

Voir <http://www.beerworkers.org> pour plus de nouvelles (en anglais).

## **CATERING**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

### **Compass**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La transnationale Compass, basée au Royaume-Uni, a remporté le contrat de fourniture de services de restauration collective des hôpitaux publics et des services auxiliaires de Nouvelle-Zélande.

L'affiliée de l'UITA SFWU a conclu un accord préliminaire avec Compass et la principale autorité de santé publique du pays (Auckland District Health Board) stipulant que les membres actuels du syndicat seront employés par Compass aux mêmes conditions qu'actuellement. Des protections supplémentaires concernant les postes à pouvoir et les heures de travail ont été négociées et s'appliqueront au moment des

restructurations prévues par la société plus tard cette année.

Les négociations de la convention collective couvrant les employés/es de Compass travaillant au Conseil national de santé débuteront en juillet.

### **LSG Sky Chefs**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

L'UITA a apporté un soutien à son affiliée SFWU dans le cadre d'un conflit qui l'oppose à LSG Sky Chefs en Nouvelle-Zélande. La transnationale basée en Allemagne a embauché des employés/es par la biais d'une agence d'intérim qui ne leur verse que le salaire minimum, tout en les déclarant comme travailleurs/euses indépendants/es obligés d'assumer leurs obligations fiscales, ainsi que leurs indemnités accidents et de congé.

Les travailleurs/euses intérimaires qui ont exercé leur droit à adhérer à un syndicat ont été licenciés/es. SFWU estime que LSG Sky Chefs est responsable de ces violations des droits humains et l'UITA fera savoir à la société qu'elle s'attend à la résolution de ces griefs lors des négociations avec le syndicat. Si aucune solution n'est trouvée, un recours juridique et une action internationale sont probables.

### **Sodexo**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Comme indiqué dans Actualités STN #20, cinq membres syndiqués s'étaient retrouvés sans emploi après que Sodexo ait perdu le contrat avec General Motors à Pune, Inde. L'UITA a été en communication régulière avec Sodexo pour s'assurer que ces salariés soient réembauchés, et ces cinq travailleurs ont maintenant retrouvé un poste au sein de la société.

L'UITA discutera à présent avec Sodexo des étapes nécessaires pour que les employés/es Sodexo en Inde aient davantage accès à leurs droits.

## **DIVISION DES PRODUITS LAITIERS**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

### **Arla Foods**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Arla a mis suspens une proposition qui restreindrait l'accès à la négociation collective des ingénieurs employés à la division fromage au Royaume-Uni afin de permettre de nouvelles discussions et négociations avec Unite the Union.



L'UITA rencontrera la direction générale d'Arla Foods le 18 août pour discuter de la structure et de la teneur d'un dialogue permanent entre l'UITA et la société. Cette collaboration permettra de résoudre les problèmes et de prévenir les violations des droits à mesure qu'Arla poursuit son développement international.

## **Danone**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

La question en cours de la syndicalisation des activités Eaux de Danone en Turquie a été discutée à Istanbul par les parties prenantes locales à la suite d'une intervention de l'UITA. A la suite de ces négociations locales, Danone et l'affiliée de l'UITA Tekgida-Is étudieront comment les travailleurs/euses pourront au mieux exercer leur droit à adhérer à un syndicat.

Les deux affiliées russes de l'UITA, AIWUR et NOVOPROF, sont en train de négocier une convention collective nationale avec Danone sur la base de l'Avis commun UITA/Danone applicable lors de modifications d'activité affectant l'emploi ou les conditions de travail.

La prochaine réunion plénière du **CIC international Danone** aura lieu à Genève du 19 au 22 octobre 2015. Merci de contacter [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) pour plus de détails.

En Nouvelle-Zélande, le Dairy Workers Union (DWU) a conclu avec succès un accord détaillé qui renforce les conditions d'emploi dans les trois sites récemment acquis par Danone dans ce pays.

## **Fonterra**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Des représentants/es du DWU (Nouvelle-Zélande) et du National Union of Workers (NUW-Australie), ainsi que le secrétaire général de l'UITA ont participé à la réunion annuelle avec la direction générale de Fonterra le 15 juin.

A l'ordre du jour figuraient notamment la garantie pleine et entière des droits syndicaux et de négociation collective pour les travailleurs/euses de Fonterra Malaisie et un examen de la future stratégie du groupe pour le monde et la région Pacifique.

## **RESTAURATION RAPIDE**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

### **McDonald's**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

En Nouvelle-Zélande, l'affiliée de l'UITA Unite, qui joue un rôle actif dans la campagne mondiale

ciblant les chaînes de restauration rapide, a négocié un accord important avec les principales chaînes de restauration rapide, y compris McDonald's. Cet accord prévoit la fin des contrats « zéro heure » dans les nouvelles conventions collectives. Les employés/es auront la garantie de travailler au moins 80 pour cent de la moyenne des heures de travail des trois mois précédents. Les employés/es auront ainsi la possibilité d'accroître leurs heures de travail garanties en fonction des heures travaillées précédemment.

En Corée du Sud, le ministère public a lancé un mandat d'arrêt à l'encontre du président du syndicat Arbeit, Gyoheon Gu, quelques jours seulement après son retour de la réunion internationale de l'UITA pour le secteur de la restauration rapide. Il risque d'être poursuivi pour les activités syndicales dénonçant les pratiques d'emploi abusives des établissements McDonald's en Corée du Sud. Les affiliées de l'UITA ont envoyé des messages de protestation au juge du Tribunal du district central de Séoul lui demandant de rejeter la demande du ministère public de poursuivre le camarade Gu. Le secrétariat de l'UITA suit l'affaire de très près et informera les affiliées de l'évolution de la situation.

Le 19 et 28 mai, l'UITA, avec l'Internationale des services publics (PSI) et l'affiliée nord-américaine SEIU, ont publié deux rapports, l'un sur l'évasion fiscale et l'autre sur les pratiques de l'emploi de McDonald's. Le premier rapport, Golden Dodges (disponible [ici](#) en anglais), révèle comment McDonald's a méthodiquement exploité sa structure fiscale pour éviter de payer des milliards d'euros en impôts sur les sociétés. Le second rapport, McJobs, documente des pratiques abusives généralisées de l'emploi dans l'ensemble du système mondial de la société : vol des salaires, discrimination, conditions de travail dangereuses et mesures antisyndicales. En même temps que la publication de ce rapport, un événement public intitulé « Le défi européen des emplois décents et du dumping social dans le secteur de la restauration rapide » a été organisé au Parlement européen par la députée Jutta Steinruck. Le rapport est disponible [ici](#) en anglais.

### **Journée internationale d'action de l'UITA pour le secteur de la restauration rapide**

Une Journée internationale des travailleurs/euses de la restauration rapide a été organisée le 15 avril pour mieux faire connaître les conditions de ce secteur et donner une plate-forme mondiale aux revendications des salariés/es. L'accent a été mis sur la lutte « Fight for 15 » (pour un salaire horaire de USD 15), les violations des lois du travail au Brésil, la fin des contrats « zéro heure » en

Nouvelle-Zélande et aux Philippines et pour la réintégration de la syndicaliste sud-coréenne Gahyun Lee, licenciée par McDonald's pour ses activités syndicales. Des affiliées de l'UITA de plus de 40 pays sur 5 continents ont mené des actions ce jour-là pour protester contre les bas salaires, les emplois précaires, l'absence d'avantages et de protection sociale et le déni systématique des droits syndicaux caractéristique de cette industrie.

## **2<sup>ème</sup> Réunion internationale des travailleurs/euses de la restauration rapide**

Cette réunion organisée le 8 juin à Detroit a rassemblé quelques 40 participants/es de plusieurs pays dans le monde pour discuter et partager les expériences. Il a été convenu à cette occasion d'établir un réseau de syndicats de façon à coordonner régulièrement les activités visant les transnationales de la restauration rapide. Le jour précédent, la dimanche 7 juin, les participants/es ont assisté à la Convention américaine des travailleurs/euses de la restauration rapide où plus de 1200 délégués/es de tout le pays ont défini les prochaines étapes de leur campagne pour un salaire de subsistance et la liberté syndicale.

## **TRANSFORMATION DES ALIMENTS**

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)

### **Mondelez (ex-Kraft)**

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Mondelez poursuit son objectif déclaré de 4000 suppressions d'emplois dans le monde pour accroître ses marges et les dividendes des actionnaires.

En mai dernier, Mondelez a annoncé une nouvelle série de licenciements en Amérique du Nord. La société a investi près de USD 500 millions dans la construction d'une nouvelle usine à Salinas, Mexique, et en 2013, avait assuré au syndicat que la production de cette nouvelle usine n'était pas destinée au marché américain. En mai 2015, le groupe a indiqué qu'il comptait investir USD 130 millions dans de nouvelles chaînes de production en Amérique du Nord tout en précisant qu'il n'avait pas encore décidé si ces investissements iraient au site de Chicago ou à celui de Salinas. Mondelez a dit aux représentants/es du BCTGM que les investissements seraient faits à Chicago si le syndicat acceptait des réductions de coûts annuelles de USD 46 millions. 600 emplois syndiqués seraient supprimés à Chicago si les investissements étaient réalisés au Mexique,

contre 300 seulement si les nouvelles chaînes de production étaient installées à Chicago.

Le groupe impose également des restrictions au droit des représentants/es du BCTGM à rencontrer les membres syndiqués et a proposé que le règlement de conflits se fassent par vidéoconférence, clairement une infraction aux droits fondamentaux.

L'UITA est en contact étroit avec le BCTGM et lui a proposé une aide pratique dans sa lutte pour les emplois et les droits.

Le 21 mai, le groupe a annoncé la suppression de 80 emplois – 20 pour cent des salariés/es – à l'usine historique Cadbury de Claremont, Australie.

### **Nestlé**

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La récente réunion plénière UITA/Nestlé tenue à Vevey le 19 mai a discuté d'un certain nombre de questions relatives aux droits soulevées par les affiliées. Les représentants/es syndicaux/ales ont réaffirmé leur opposition aux programmes de sécurité basés sur le comportement, indiqué que les salaires, y compris le salaire de subsistance, doivent faire partie de la négociation collective et protesté contre le non respect du principe de précaution en matière de santé et sécurité dans l'adoption de la nanotechnologie. Nestlé doit donner suite à une demande de l'UITA pour la communication d'une déclaration sans équivoque sur la primauté de la négociation collective pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés/es de Nestlé.

En Turquie, 19 travailleurs de l'usine Karacebey de Nestlé continuent à protester contre leur licenciement et l'UITA est en communication constante avec le groupe pour tenter de trouver une solution équitable. L'affiliée turque Tekgida-Is et l'UITA estiment que tous les travailleurs qui souhaitent continuer à travailler pour Nestlé soient réintégrés et que des indemnités adéquates soient versées aux travailleurs qui choisissent de quitter volontairement leur emploi. La direction a accepté de rencontrer les travailleurs et le représentant de Tekgida-Is pour tenter à nouveau de trouver une issue au conflit, à la suite d'une première offre discriminatoire de réintégrer une partie seulement des travailleurs licenciés.

L'UITA est intervenue auprès de Nestlé à la demande de son affiliée nord-américaine UFCW, à la suite d'une grève et de licenciements massifs chez Wings, un fabricant de produits Nestlé au Canada. Le conflit a été résolu et les membres du

UFCW ont voté en faveur de la ratification d'une nouvelle convention collective.

A Hong Kong, l'UITA est également intervenue à la suite d'actions inappropriées de la part de la société après le décès d'un travailleur sur le lieu de travail. L'UITA et son affiliée de Hong Kong attendent les résultats d'une enquête indépendante sur ce décès. La direction a refusé de reconnaître pleinement le syndicat qui n'a pas pu accéder aux travailleurs/euses de l'usine.

En Corée du Sud, la coentreprise Nestlé Lotte refuse toujours de se plier à la décision de la Cour suprême concernant la définition du salaire normal, malgré de nouvelles ordonnances exécutoires du ministère du Travail.

Après une alerte en matière de sécurité alimentaire lancée récemment par les autorités en Inde et le rappel subséquent des nouilles instantanées Maggi, des centaines de travailleurs/euses sous contrat ont été suspendus/es sans traitement. L'UITA a été en contact avec la fédération Nestlé affiliée et les ressources humaines du groupe dans ce pays pour demander que le bien-être de ces travailleurs/euses soit pris en compte. Cette crise de sécurité alimentaire soulève de nombreuses questions sans réponse au sujet des relations de Nestlé avec les autorités de réglementation et le recours constant et excessif aux travailleurs/euses précaires. L'UITA continuera à suivre la situation de près et à défendre les travailleurs/euses concernés/es.

## **Unilever**

[peter.rossman@iuf.org](mailto:peter.rossman@iuf.org)

Un accord a été conclu le 28 avril à Londres entre l'UITA, IndustriAll et Unilever sur la version finale des mesures à prendre conjointement pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'UITA coopérera à présent avec le groupe pour faire connaître cet accord et s'assurer de son application, dont le développement de matériel de formation et possiblement une formation conjointe.

La réunion a également débouché sur un accord concernant des mesures concrètes et un calendrier visant à résoudre les problèmes liés à la mise en œuvre de l'accord de 2010 entre l'UITA et Unilever et qui doit permettre de mettre fin au conflit concernant les droits syndicaux et les emplois occasionnels à Rahim Yar Khan et ailleurs au Pakistan. La réunion a également abordé la question de l'impasse de longue date dans laquelle se trouve la négociation collective à la coentreprise indonésienne d'Unilever, Ketchip Bango, ainsi que le non respect par la direction de l'accord prévoyant la conversion des emplois

temporaires en emplois permanents à Tatura, Australie. L'UITA continue par ailleurs à exercer des pressions sur Unilever pour que cessent les pratiques antisyndicales de ses fournisseurs Crown Holding et Huhtamaki. L'UITA a également demandé au groupe de prendre des mesures pour remédier aux cas concrets d'abus des droits dans les plantations d'huile de palme de son fournisseur Wilmar.

## **CHAÎNES HÔTELIÈRES**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

### **Belmond**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

Le syndicat local de l'hôtel Governor's Residence de Rangoon, Myanmar, a demandé le soutien de l'UITA après que ses membres aient été confrontés à des pratiques antisyndicales répétées, et ce depuis septembre 2014. Après avoir reçu de nombreux messages de protestation, la direction générale de Belmond a pris contact avec le secrétariat de l'UITA. Les affiliées seront informées de l'évolution de la situation.

### **Starwood**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

La campagne lancée par l'UITA pour inciter Starwood à mettre fin à ses violations des droits humains en Éthiopie et aux Maldives a été suspendue après que la société ait entamé des discussions avec l'UITA. Les affiliées seront informées de l'évolution de la situation.

## **Campagne de l'UITA en faveur des droits du personnel d'étage**

**« Sécurisez mon lieu de travail – Dignité pour le personnel d'étage de l'hôtellerie »**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

Des activités en soutien de cette initiative mondiale ont été menées dans plusieurs pays. Le 9 avril, à l'occasion de la 9<sup>ème</sup> Journée de l'UITA, des affiliées du Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal et Togo ont organisé des séminaires pour discuter des risques pour la santé et sécurité et des méthodes de prévention dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. Au cours de ces séminaires, les participants/es, des experts et des observateurs ont discuté de l'initiative mondiale en faveur du personnel d'étage. Les participants/es ont appelé les gouvernements à ratifier la Convention 172 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants.



En Malaisie, NUHBRW a tenu sa première réunion sur cette question le 17 mai, à laquelle ont participé des délégués/es de 18 complexes hôteliers. L'une de leurs demandes principales est la possibilité de travailler en équipe de deux pour réduire la charge de travail et l'isolement.

La toute première réunion du groupe de coordination des syndicats nordiques pour l'initiative en faveur du personnel d'étage a eu lieu le 21 mai. Le groupe de coordination a discuté de l'initiative et des campagnes que pourraient mener conjointement les syndicats de la région nordique, qui comprend l'Islande, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède. L'objectif final est de donner lieu à un débat dans tous les pays nordiques, sur la priorité à donner à la qualité sur le prix, et sur la nécessité de réduire la charge de travail du personnel d'étage.

L'affiliée de l'UITA UTHGRA a organisé deux réunions, le 28 mai et le 3 juin, respectivement dans la province de Salta et la province de Cordoba, Argentine, avec à chaque fois la participation de 200 employés/es d'étage. UTHGRA et les participants/es ont souligné les pressions exercées sur les travailleurs/euses en raison du temps insuffisant imparti pour nettoyer les chambres et du rythme de travail imposé par les surveillants. Ces conditions finissent par avoir des répercussions négatives sur leurs santé et qualité de vie.

## **VIANDE**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

L'UITA prévoit d'organiser une Conférence mondiale sur la viande, qui se tiendra aux Etats-Unis durant la semaine commençant le 12 octobre. L'un des principaux objectifs de la Conférence sera de lancer une division de l'UITA pour la viande. Plus d'informations ainsi qu'un formulaire de participation seront prochainement envoyés aux affiliées.

# 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 bienvenues, et peuvent être adressées à [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

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

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

YouTube Channel:

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