

ACTUALITÉS STN #40



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 :

- Systembolaget

Boissons :

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo/Frito-Lay

Brasseries :

- AB InBev

Restauration collective :

- Compass

Division Produits laitiers :

- Arla Foods
- Lactalis

Restauration rapide :

- McDonald's

Transformation des aliments :

- Cargill
- Danone
- Nestlé
- Perfetti Van Melle
- Unilever

Chaînes hôtelières :

- Accor (anciennement AccorHotels)
- Marriott

Viande :

- JBS, Smithfield (groupe WH), Tyson

Tabac :

- British American Tobacco (BAT)
- Philip Morris International (PMI)

AGRICULTURE

svetlana.boincean@iuf.org

Systembolaget

svetlana.boincean@iuf.org

Après avoir signé un protocole d'accord en août 2017 avec Systembolaget, le monopole d'État suédois de la vente de boissons alcoolisées, ([voir Actualités STN#33](#) – demander le mot de passe au Secrétariat si nécessaire), l'UITA a continué à rencontrer Systembolaget pour veiller à la mise en œuvre du protocole d'accord, et pour mettre au point une annexe sur la procédure de déclaration des incidents. Les parties ont convenu que le secteur viticole serait le premier à faire l'objet d'un examen, suivi de la canne à sucre (pour le rhum). Des activités d'information sur le protocole d'accord et la procédure de déclaration des incidents ont été menées en **Afrique du Sud**.

L'UITA et Systembolaget feront une visite conjointe en **Italie** plus tard dans l'année pour rencontrer les affiliées de l'UITA et enquêter sur les conditions de travail dans la production viticole de ce pays.

Le Secrétariat prévoit également d'organiser une réunion en 2019 des syndicats représentant les travailleurs-euses des 5 monopoles d'État nordiques de l'alcool et de la production de boissons alcoolisées de la région pour établir une coordination efficace dans la perspective de discussions futures avec ces monopoles.

BOISSONS

burcu.ayan@iuf.org

The Coca-Cola Company (TCCC)

burcu.ayan@iuf.org

Les affiliées de l'UITA continuent à soutenir la campagne « Zéro droits chez Coca-Cola » revendiquant le droit des travailleurs-euses de Coca-Cola en Haïti, Indonésie, Irlande, aux Philippines et aux États-Unis à former et à adhérer à des syndicats indépendants et à négocier collectivement.

Le 21 et 22 février 2019, la fédération des syndicats Coca-Cola des **Philippines** (FCCU) a fait part de sa solidarité et de son soutien aux travailleurs-euses Coca-Cola dans ces cinq pays lors de conférence nationale à laquelle ont participé les responsables de tous les syndicats locaux de FCCU.

La réunion du **groupe de coordination Coca-Cola de l'EFFAT** a rassemblé 19 affiliées de 11 pays à Berlin les 18 et 19 mars. Les représentant-e-s syndicaux-ales ont mis au point une stratégie pour protéger l'avenir de leurs membres au sein du système Coca-Cola, discuté de la manière de renforcer la coordination et pris connaissance des dernières informations concernant la campagne « Zéro droits chez Coca-Cola ».

En **Indonésie**, le conseil syndical des travailleurs-euses de Coca-Cola, membre de l'affiliée FSBMM, a organisé une manifestation le 29 mars devant l'usine Coca-Cola de Cibitung. Le 30 mars et le 8 avril 2019, les membres de FSBMM ont tenu de nouvelles manifestations devant les usines de Bawen et Cibitung, cette dernière organisée de façon à coïncider avec la visite du directeur général de CCA Australie.

Tous les syndicats présents à ces manifestations se sont engagés à continuer à soutenir la lutte pour la reconnaissance des syndicats indépendants et le droit à la négociation collective.

Le **Comité exécutif de l'UITA**, réuni les 3 et 4 avril à Genève, Suisse, a exprimé son soutien entier et inconditionnel à la campagne internationale de l'UITA, « Zéro droits chez Coca-Cola ».

Le **syndicat allemand de l'alimentation NGG**, affilié à l'UITA, a organisé plusieurs grèves d'avertissement menées par quelques 2200 membres de NGG dans tous les 35 sites de Coca-Cola entre le 8 et le 10 avril 2019.

Dans ce contexte et en dépit d'une position de négociation très dure de la part de Coca-Cola European Partners (CCEP), NGG a conclu une nouvelle convention collective dans la nuit du 12 avril 2019 qui couvre environ 8000 salarié-e-s. Les traitements et salaires augmentent de 120 euros par mois en 2019 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019) et de 90 euros par mois à partir de 2020. Cela représente une augmentation de 8-9%, avec des variations selon les Länder. La rémunération des stagiaires et apprentis augmente également, de 60 euros par mois en 2019 et de 45 euros par mois en 2020. La nouvelle convention collective

est valable deux ans. Toutes les autres dispositions de la précédente convention collective – horaires de travail, régimes de retraite, etc. – sont maintenues jusqu'à la fin 2020.

Des affiliées de l'UITA représentant les travailleurs-euses de Coca-Cola de 18 pays, dont certains des principaux marchés de la société, ont participé à la réunion mondiale de l'**Alliance des travailleurs-euses de Coca-Cola** à Genève les 8 et 9 avril 2019. Parmi les nombreuses questions soulevées au cours de cette réunion de deux jours figuraient les violations persistantes des droits dans certains pays. L'Alliance des travailleurs-euses de Coca-Cola a réaffirmé sa solidarité inconditionnelle avec les travailleurs-euses dont les droits sont bafoués dans ces 5 pays.

Jeremy Corbyn, le chef du **parti travailliste britannique**, a pris un moment, en dépit d'un emploi du temps très chargé, pour faire part de son soutien à la campagne « Zéro droits chez Coca-Cola » de l'UITA. En savoir plus [ici](#) (en anglais).

Le **congrès national du syndicat des étudiant-e-s d'Irlande (USI)** a adopté, en avril dernier, une motion de soutien à SIPTU et à la campagne #TasteZeroRights de l'UITA et pour protester en particulier contre le fait que les travailleurs-euses sont privé-e-s du droit de se syndiquer et de mener des négociations collectives dans l'Ouest de l'Irlande. USI représente quelques 347.000 étudiant-e-s. En savoir plus [ici](#) (en anglais).

Le Secrétariat de l'UITA et le président de l'UITA, ainsi qu'un représentant de l'affiliée irlandaise SIPTU ont participé à la **réunion des actionnaires de TCCC** à Atlanta le 24 avril 2019 et soulevé directement auprès du PDG de Coca-Cola et des membres du conseil d'administration les problèmes liés au fait que la société est incapable de corriger les violations des droits humains au sein du système Coca-Cola.

Menés par **l'EFFAT, l'organisation régionale européenne de l'UITA**, les syndicats représentant les travailleurs-euses de Coca-Cola en Europe ont organisé une manifestation le 29 avril devant le siège de Coca-Cola European Partners (CCEP) à Anderlecht pour protester contre les déplorables relations du travail de CCEP. Lire [ici](#) pour les détails de la manifestation et les demandes des syndicats Coca-Cola en Europe (en anglais).

PepsiCo/Frito-Lay

burcu.ayan@iuf.org

La réunion du **réseau syndical international PepsiCo et Frito-Lay** de l'UITA a pris place les 9

et 10 avril 2019 à Genève. Les manières dont la coopération et la coordination syndicales pourraient être renforcées ont été au centre des discussions des représentant-e-s syndicales. Les affiliées ont également défini des actions potentielles face aux plans de restructuration et au déploiement de nouvelles technologies, de l'automatisation et de l'externalisation, localement et de manière générale chez PepsiCo et sa filiale Frito-Lay.

Le Secrétariat de l'UITA a présenté des évaluations des réponses aux enquêtes sur l'égalité des genres et sur la santé et sécurité au travail (SST).

Les résultats préliminaires de l'enquête sur l'égalité des genres montrent que la discrimination en fonction des genres chez PepsiCo prend principalement place au niveau de l'embauche, c'est-à-dire que la société ne cherche pas à embaucher des femmes ou à solliciter leurs candidatures pour la majorité des emplois couverts par les conventions collectives. Cette situation est souvent justifiée par le fait que ces emplois ne sont pas perçus comme étant « appropriés » pour les femmes, basé sur l'idée qu'ils impliquent un travail physique exigeant et que les femmes n'en sont pas capables, un argument remis en cause par de nombreuses affiliées à l'heure actuelle. Une autre raison souvent évoquée lors des discussions avec les employeurs est que dans certains pays, les points de vue culturels et sociaux et l'absence de qualifications ou de formations proposées aux femmes limitent leur capacité à postuler pour un emploi dans la plupart des postes techniques, de la distribution et de l'entreposage.

Les quelques conclusions provisoires que l'on peut tirer des rares réponses à l'enquête sur la santé et sécurité au travail sont qu'il existe une nette différence entre les sites de PepsiCo dans les pays de l'OCDE et ceux des pays plus pauvres. Les participant-e-s à la réunion ont souligné que rien ne pouvait justifier le fait que les travailleuses des économies moins avancées courent de plus grands risques de santé et de sécurité.

Merci de contacter burcu.ayan@iuf.org pour un rapport détaillé de la réunion et les points d'action et pour un rapport d'évaluation des enquêtes sur l'égalité des genres et sur la SST.

La 3^e **réunion internationale entre les affiliées de l'UITA et la direction générale de PepsiCo** se tiendra le mercredi 19 juin 2019 à Washington, DC, États-Unis.

Merci d'informer burcu.ayan@iuf.org de toutes nouvelles questions relatives aux droits du travail au sein de PepsiCo.

BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org



La [campagne en ligne](#) de l'UITA, lancée en juin 2018 et signée par plus de 15.700 personnes, appelle AB InBev à prendre les mesures qui s'imposent pour mettre fin à la persécution des responsables et des membres syndicaux, à les réintégrer sans conditions et à entamer des négociations de bonne foi en vue d'une nouvelles convention collective avec le syndicat de ***l'usine de Sonapat en Inde***.

AB InBev n'est toujours pas intervenu auprès de la direction indienne de la société afin de remédier efficacement à ces violations persistantes des droits.

Plus de 400 jours de lutte pour la reconnaissance syndicale et le droit de négociation collective et de manifestation pacifique du Haryana Breweries Limited Mazdoor Union (HBLMU) ont débouché sur la réintégration inconditionnelle de deux membres du syndicat. Celui-ci continue à demander la réintégration des responsables syndicaux injustement licenciés et à enregistrer de nouvelles adhésions.

Merci de soutenir cette campagne, de quelque manière que ce soit, y compris au moyen des médias sociaux qu'utilise votre syndicat et de toutes autres voies de communication. Vous pouvez obtenir du matériel de campagne, dont des bannières et des tracts, en contactant burcu.ayan@iuf.org.

L'UITA a déposé une plainte contre AB InBev auprès de Point de contact national belge, au titre des ***Principes directeurs de l'OCDE*** à l'intention des entreprises multinationales.

Le syndicat de l'industrie brassicole du Panama (***STICP***) et le syndicat industriel des travailleuses de la fabrication et commercialisation des boissons, sodas, bières, alcools et assimilés (***SITRAFCOREBGASCELIS***) ont présenté à AB InBev une proposition conjointe de convention collective qui prévoit, entre autres, une réduction de l'externalisation. Quelques 300 emplois sont externalisés chez AB InBev Panama, et STICP et SITRAFCOREBGASCELIS cherchent à les convertir en emplois permanents.

Le Secrétariat de l'UITA prévoit d'organiser une ***Conférence internationale des syndicats de la brasserie*** à la fin septembre 2019 en Belgique.

Les détails de la conférence seront communiqués prochainement aux affiliées.

RESTAURATION COLLECTIVE

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

La campagne de syndicalisation à l'université de Dallas au Texas, menée par l'affiliée américaine **UFCW**, a rencontré une résistance alors que Compass avait pendant plusieurs mois adopté une position de neutralité. La société a unilatéralement, et sans en informer le syndicat, embauché des consultants externes spécialisés en tactiques antisyndicales, censés fournir une « autre opinion » lors de la période précédant le vote déterminant la syndicalisation ou non des employé-e-s de la société.

L'UITA a contacté le siège social de Compass au Royaume-Uni en précisant que la société était dans l'obligation de faciliter l'accès de ses employé-e-s à leurs droits, dont le droit d'adhérer à un syndicat. Avoir recours aux services de tels consultants revient à dissuader les travailleuses d'exercer leurs droits au travail. L'UITA discutera avec Compass de son obligation à faciliter et à respecter le droit de ses employé-e-s à adhérer au syndicat de leur choix, dans un environnement neutre.

DIVISION PRODUITS LAITIERS

james.ritchie@iuf.org

La réunion du **groupe de pilotage de la Division Produits laitiers** a eu lieu après l'atelier sur le changement climatique auquel ont participé les groupes de pilotage des Divisions Produits laitiers et Viande et le comité du GPTA, à Omaha, Nebraska, durant la semaine du 6 au 10 mai.

Le groupe de pilotage a examiné les recommandations de la réunion de l'UITA sur **Lactalis** organisée en janvier dernier, concernant la création d'une alliance syndicale internationale au sein de ce groupe laitier. Le groupe de pilotage a également discuté des manières dont l'alliance syndicale pourrait être renforcée chez **Saputo**, une autre société enregistrant une croissance rapide par le biais

d'acquisitions. Depuis la dernière réunion du groupe de pilotage, Saputo a racheté Murray Goulburn, la plus grande société coopérative de transformation laitière d'Australie et Dairy Crest, une importante société laitière britannique.

Arla Foods

james.ritchie@iuf.org

La coopérative laitière Arla Foods a fait savoir à l'UITA qu'elle était disposée à discuter et à convenir d'un protocole d'accord, ou d'une **déclaration conjointe sur la relation UITA/Arla Foods**, qui engagerait la société à protéger et à respecter les droits syndicaux et établirait la fonction de suivi des réunions conjointes. Le Secrétariat de l'UITA donnera suite à cette proposition qui devra être approuvée par le groupe d'affiliées de l'UITA qui rencontrera Arla Foods avant la conclusion de l'accord final.

Les discussions entre l'UITA et Arla Foods au sujet d'un **engagement conjoint sur la prévention du harcèlement sexuel au travail**, ont progressé et il est prévu que cet accord soit signé dans le courant de l'année.

L'accès des affiliées aux travailleurs-euses des sites d'Arla Foods en dehors de l'Europe a également fait l'objet de discussions préliminaires.

Lactalis

james.ritchie@iuf.org

Les responsables du **syndicat Lactalis-Mykolaiv en Ukraine** ont fait l'objet de sanctions à la suite d'un conflit collectif du travail lié à la demande pour un salaire de subsistance et à la participation de ces responsables à la réunion internationale des syndicats Lactalis de l'UITA à Genève en janvier dernier. Le président du syndicat a reçu un blâme et l'un des membres a été suspendu.

Le syndicat demande qu'il soit mis fin aux mesures d'intimidation et de harcèlement et que des discussions constructives soient initiées entre la direction locale et le syndicat et qu'elles deviennent permanentes.

Le Secrétariat de l'UITA attend de prendre connaissance de l'issue de la réunion entre la direction locale et le syndicat avant de prendre une quelconque décision quant à une action future.

RESTAURATION RAPIDE

massimo.frattoni@iuf.org

McDonald's

massimo.frattoni@iuf.org

Le Secrétariat de l'UITA est toujours fermement opposé à la participation de McDonald's à l'**Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes** des Nations unies et constitue, avec les affiliées concernées, un dossier sur les pratiques de cette chaîne de restauration rapide qui sera communiqué au Conseil assurant la supervision de cette initiative, dans l'objectif de faire annuler le partenariat entre McDonald's et l'OIT.

TRANSFORMATION DES ALIMENTS

sarah.meyer@iuf.org

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

Quatorze militants syndicaux, aujourd'hui connus sous l'appellation #TheCargill14, membres de l'affiliée turque Tekgida-İş, ont été injustement licenciés le 17 avril 2018 pour avoir formé une section syndicale à l'usine Cargill de Bursa-Orhangazi, Turquie. Pour marquer le premier anniversaire de leur lutte, ces militants syndicaux et leurs sympathisant-e-s se sont rassemblé-e-s devant le siège social de Cargill Turquie à Istanbul, appelant la société à réintégrer immédiatement les 14 travailleurs licenciés, qui restent unis et déterminés.

Les affiliées de l'UITA et leurs membres chez Cargill signent maintenant des cartes postales appelant à la réintégration des 14 de Cargill. Si vous souhaitez participer à cette importante action de solidarité, merci de contacter sarah.meyer@iuf.org (ou le Secrétariat de l'UITA).

Les représentant-e-s syndicaux-ales de l'**UFCW** participant aux réunions pour le secteur de la viande à St. Louis, Missouri, du 15 au 17 avril, ont fait part de leur pleine solidarité avec les travailleurs licenciés par Cargill en Turquie pour avoir tenté de former une section syndicale (voir ci-dessus). Les membres ont signé les cartes postales qui seront remises au PDG de Cargill, demandant la réintégration de #TheCargill14. Les participant-e-s de la réunion pour le secteur de la viande de Cargill ont décidé de soulever à nouveau la question des représailles exercées contre les membres syndicaux en Turquie, à la fois auprès des membres et des directions locales et de collecter des dons pour le fonds de solidarité à l'intention des travailleurs licenciés. Des autocollants avec le logo de l'UITA et les mots « I am IUF » ont été distribués aux membres pour être portés dans les usines Cargill.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

Une réunion extraordinaire du comité d'information et de consultation (CIC) Danone pour les membres européens a eu lieu le 16 avril 2019. Elle était axée sur les changements prévus dans la structure de direction de Danone, en vue d'intégrer la nutrition infantile et la nutrition médicale en une seule entité géographique en Europe et sur la nouvelle organisation régionale européenne en « clusters ». La restructuration des activités nutrition infantile et médicale devrait se traduire par la suppression de 277 emplois, tandis que 9 postes seront supprimés dans le cadre de la réorganisation européenne.

La prochaine **réunion mondiale UITA/Danone** se tiendra les 27 et 28 mai 2019 à Évian. Les principaux points à l'ordre du jour seront des questions spécifiques liées aux droits en Malaisie, Indonésie, Russie et aux États-Unis, l'évaluation de l'initiative « Une personne, une voix, une action », le suivi de l'accord UITA/Danone sur l'emploi durable, l'évaluation des principales difficultés liées aux accords internationaux UITA/Danone, l'actualisation ou la renégociation des accords existants et les domaines dans lesquels de nouveaux accords pourraient potentiellement être conclus.

Danone, États-Unis

Les droits à la liberté d'association et à la négociation collective chez Danone, États-Unis

Les discussions constructives et les progrès enregistrés depuis février dernier sur **la neutralité et la liberté d'association** ont constitué une étape positive majeure chez Danone États-Unis. De plus, le principe d'élections soumises à un arbitrage au lieu d'élections sous l'égide du Bureau national des relations du travail (National Labor Relations Board - NLRB), ainsi que la communication proactive par la direction de sa position de neutralité ont été établis. Les salarié-e-s du site de Danone à Dallas envisagent actuellement d'être représenté-e-s par l'affiliée UFCW.

Trois affiliées de l'UITA (BCTGM, IBT et UFCW) coopèrent étroitement avec le Secrétariat de l'UITA pour s'assurer que Danone États-Unis applique concrètement ces principes.

En **Russie**, une réunion a été organisée le 13 mars entre la direction russe de Danone et des affiliées russes de l'UITA représentant les travailleurs-euses de Danone, avec le soutien de représentant-e-s régionaux-ales et du Secrétariat

de l'UITA. Les parties ont évalué les relations entre les partenaires sociaux relatives à tout un éventail de questions et conclu que les progrès enregistrés ces derniers mois devaient être poursuivis et consolidés, et intensifiés au plan de la liberté d'association et de la négociation collective en particulier.

Une **visite de suivi conjointe Danone/UITA** aura lieu en **Russie** en juin dans trois usines, de façon à évaluer la compréhension et la mise en œuvre des accords UITA/Danone et d'autres normes internationales que le groupe affirme respecter. L'équipe conjointe discutera avec la direction russe de Danone et les syndicats affiliés à l'UITA des actions nécessaires à la mise en œuvre pratique des accords UITA/Danone et au respect des normes internationales du travail.

L'équipe de suivi conjointe Danone/UITA prévoit des visites analogues aux **États-Unis** (en août) et en **Indonésie** (dernier trimestre 2019). Des discussions antérieures avaient révélé que des risques de violations des droits existaient dans ces deux pays.

Nestlé

ansaar.khaliq@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Une réunion a eu lieu le 13 mars entre des membres de la direction générale de Nestlé, dont le vice-président Laurent Freixe, directeur de la zone Amériques, et l'UITA pour discuter de l'application des principes de fonctionnement conjoints UITA/Nestlé aux **États-Unis**.

Il a été convenu que Kathryn Rowan, directrice des RH de la zone Amériques, organiserait une rencontre entre les affiliées de l'UITA et des représentant-e-s de la direction Amérique du Nord le 28 mars.

Laurent Freixe s'est engagé à organiser dans l'intervalle une téléconférence des responsables des entités opérationnelles et des RH aux États-Unis pour discuter de l'application des principes de fonctionnement conjoints aux États-Unis.

L'UITA et Nestlé ont convenu de définir les principes devant s'appliquer lors des campagnes de syndicalisation aux États-Unis, qui doivent inclure une position de neutralité du groupe, l'accès des syndicats à la main d'œuvre et une déclaration explicite de Nestlé disant que le groupe respecte la liberté d'association.

Il est également prévu que Laurent Freixe participe aux réunions UITA/Nestlé jusqu'à ce que la situation soit normalisée aux États-Unis.

La réunion avec les représentant-e-s de la direction Amérique du Nord a eu lieu au siège américain de Purina à St. Louis, Missouri, le 28 mars. À cette occasion, les représentant-e-s de l'UITA ont réaffirmé que l'exercice par les travailleurs-euses américain-e-s de leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective sans ingérence du groupe était la priorité de l'UITA, une question qui sera au centre des réunions bisannuelles UITA/Nestlé.

L'UITA a demandé que soit négocié un processus structuré qui permette à ses affiliées d'accéder aux employé-e-s de Nestlé, qu'il n'y ait pas de réunions des employé-e-s sur des questions syndicales sans la présence d'un-e représentant-e syndicale-e et que les questions des employé-e-s soient soumises au syndicat. Le groupe donnera une réponse à ces demandes lors d'une nouvelle réunion prévue le 19 juin aux États-Unis.

À la suite de l'annonce de la fermeture de l'usine de Timisoara, comme indiqué dans le précédent numéro d'Actualités STN, l'affiliée roumaine **SINDALIMENTA** a continué à négocier avec la direction locale en vue d'indemnités équitables et conformes à celles convenues dans le cas de fermetures d'usines dans d'autres pays européens.

Le syndicat a organisé des manifestations devant l'usine pour inciter Nestlé à modifier son offre initiale, jugée très insuffisante, et à proposer une compensation équitable. Suite au refus de la société, SINDALIMENTA a prévu de manifester devant le siège de Nestlé à Vevey, Suisse. Peu après cette annonce, le groupe a finalement proposé des indemnités nettement plus élevées qui ont été acceptées et un accord a été signé le 17 avril. SINDALIMENTA a fait part de sa gratitude à l'UITA et à ses affiliées pour leur solidarité et leur soutien.

Un accord a été conclu entre la direction locale de Nestlé et l'affiliée **STIAL** au **Brésil** à la suite d'un conflit lié à l'externalisation des travailleurs-euses des entrepôts du site de Cordeiropolis à Sao Paulo. Cet accord est intervenu après que le Secrétariat de l'UITA soit intervenu auprès de la direction générale de Nestlé lui demandant de s'assurer que la direction locale négocie un accord équitable avec l'affiliée brésilienne STIAL.

Perfetti Van Melle

sarah.meyer@iuf.org

À la suite d'une longue lutte pour obtenir le [statut juridique d'entité de négociation collective](#) à l'**usine** du confiseur mondial **Perfetti Van Melle au Bangladesh**, les membres et responsables du syndicat PVM sont aujourd'hui confrontés à des menaces et des agressions physiques. Au cœur de son combat contre les pratiques de travail abusives, le syndicat demande que soit mis fin au travail des enfants, fournis par le prestataire de main d'œuvre et de services Rahat Corporation. À la suite de ces revendications du syndicat PVM, [20 hommes de main dépêchés par la Rahat Corporation](#) (en anglais uniquement) sont entrés dans l'usine de Gazipur le 9 avril 2019 et ont menacé et frappé les membres du syndicat tandis que la direction du site assistait à la scène sans intervenir.

[CLIQUEZ ICI POUR ENVOYER UN MESSAGE](#)

à Perfetti Van Melle, et participer à la campagne d'action urgente de l'UITA, demandant à la société de prendre immédiatement les mesures qui s'imposent pour mettre fin au travail des enfants, exploités par la Rahat Corporation, et de les dédommager pour le préjudice subi ; de garantir la sécurité de tous les membres du syndicat ; de rompre immédiatement la relation d'affaires avec la Rahat Corporation ; et d'entamer des négociations de bonne foi avec le syndicat PVM dans l'objectif de conclure une convention collective.

Si vous avez des membres travaillant pour Perfetti Van Melle et que vous souhaitez soutenir les membres du syndicat PVM au Bangladesh, merci de contacter le Secrétariat de l'UITA (sarah.meyer@iuf.org) pour en savoir davantage sur les actions que vous et votre syndicat pouvez entreprendre.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Logistique de la chaîne d'approvisionnement et transports routiers d'Unilever

L'initiative UITA-ITF pour améliorer les normes sociales dans la logistique de la chaîne d'approvisionnement d'Unilever progresse par le biais d'un groupe de pilotage conjoint UITA/ITF/Unilever. Les discussions portent actuellement sur le modèle de diligence raisonnable prévu, qui comporte trois volets :

les normes (déjà convenues), le suivi et les mesures correctives.

CHAÎNES HÔTELIÈRES

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Accor (anciennement AccorHotels)

massimo.frattini@iuf.org

Des représentant-e-s d'organisations affiliées syndiquant les travailleurs-euses d'Accor d'Autriche, du Bénin, du Canada, d'Espagne, des États-Unis, de France, d'Indonésie, du Kenya et du Maroc se sont réuni-e-s à Casablanca, Maroc, le 14 avril 2019 pour évaluer la situation de la syndicalisation au sein de cette société et faire progresser la lutte mondiale pour les droits syndicaux et des négociations collectives efficaces. Les participant-e-s ont réaffirmé le soutien des affiliées à la lutte en cours pour la réintégration de **Husni Mubarak, président de la FSPM en Indonésie**, injustement licencié par la direction du Pullman Jakarta le 5 juillet 2018. Les participant-e-s ont aussi formellement décidé d'intensifier les efforts afin de convaincre le groupe hôtelier de signer un accord qui l'engage à œuvrer de concert avec l'UITA pour éliminer le harcèlement sexuel dans les hôtels de la marque Accor.

Le groupe est par la suite revenu sur son engagement à mettre en œuvre les mesures correctives prévues en Indonésie, convenues avec l'UITA, au prétexte que le propriétaire refusait d'en discuter. Le Secrétariat de l'UITA et les affiliées concernées discuteront des prochaines étapes visant à s'assurer que le groupe se conforme à ses obligations telles que stipulées par les Principes directeurs de l'OCDE et aux accords conclus avec l'UITA.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org

Le 5 mars, des **affiliées africaines** se sont réunies à Conakry, Guinée, afin d'élaborer une stratégie spécifique pour la région. Parmi les diverses propositions, la première action entreprise a été d'adresser une lettre signée par toutes les affiliées au PDG de Marriott.

Lors de la **réunion mondiale des syndicats de Marriott** en avril dernier, les affiliées ont échangé les comptes-rendus des actions menées durant une année de campagne syndicale dans le monde, et discuté des possibles actions futures. La campagne continuera à mettre l'accent sur le harcèlement sexuel dans l'objectif d'inciter Marriott à conclure un engagement formel sur la prévention du harcèlement sexuel dans le cadre

d'une stratégie visant la reconnaissance de l'UITA et de ses affiliées par le groupe hôtelier.

DIVISION VIANDE

james.ritchie@iuf.org

La réunion du **groupe de pilotage de la Division Viande** a pris place après l'atelier sur le changement climatique auquel ont participé les groupes de pilotage des Divisions Produits laitiers et Viande et le comité du GPTA, à Omaha, Nebraska, durant la semaine du 6 au 10 mai. Le groupe de pilotage a envisagé quelles pourraient être les prochaines actions permettant de renforcer la campagne Cargill. En sus du travail de l'UITA relatif à Cargill, les participant-e-s ont été invité-e-s à réfléchir aux moyens de créer des alliances syndicales internationales au sein d'autres géants de l'industrie de la viande – **JBS, Smithfield (WH Group)** et même **Tyson** qui a jusque récemment limité ses activités à l'Amérique du Nord.

Le groupe de pilotage a également discuté des investissements réalisés par les transnationales du secteur dans les substituts de viande et les protéines végétales et les incidences potentielles de cette évolution sur les emplois.

TABAC

kirill.buketov@iuf.org

Une **réunion internationale des travailleuses du tabac** a eu lieu à Berlin du 8 au 10 avril. Les quarante participant-e-s, représentant les travailleuses de JTI, PMI, BAT et d'autres sociétés du secteur ont décidé de renforcer la coordination syndicale en créant une **Division Tabac** au sein de l'UITA. Cette Division sera chargée de mettre en œuvre l'Appel à l'action pour les droits humains des travailleurs-ses de la culture du tabac adopté par le 27^e Congrès de l'UITA et d'établir des réseaux au sein des STN et des plans d'action destinés spécifiquement à éliminer l'inégalité entre les genres et les violences sexistes dans l'ensemble du secteur.

British American Tobacco (BAT)

kirill.buketov@iuf.org

Le 25 avril, lors de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires de BAT, des représentant-e-s de FLOC et de l'UITA ont soulevé la question de la négation des droits par les producteurs de feuilles de tabac de Caroline du Nord, qui approvisionnent l'industrie américaine du tabac. La campagne de soutien à FLOC se poursuit.

Philip Morris International (PMI)

kirill.buketov@iuf.org

Une réunion de coordination des syndicats présents chez PMI en Europe centrale et de l'Est a eu lieu à Kutna Gora, République tchèque, le 13 mai.

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 », « [TNC Updates](#) » 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 sociétés 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 contribuera à informer les affiliées du travail effectué en leur nom dans ces domaines spécifiques et qu'elle renforcera notre capacité à construire une forte présence syndicale au sein de ces entreprises.

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>