



© Sintrainagro

FORUM MONDIAL DE LA BANANE

COLLECTION DE BONNES PRATIQUES

NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR DE LA BANANE

La négociation collective est définie par la [Convention n°154](#) (1981) de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- ➔ fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- ➔ régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- ➔ régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

Les conventions collectives (CC) visent à définir la relation de travail contractuelle entre le syndicat et l'employeur. Elles impliquent la participation des représentants des travailleurs et du représentant de l'employeur. Etant donné que la reconnaissance effective du droit de négociation collective reste un défi en droit et en pratique, les gouvernements doivent jouer un rôle actif dans sa promotion, en tenant compte de son caractère volontaire. Les conventions collectives peuvent être de deux types:

1. pour remplacer de multiples accords signés au niveau de l'entreprise sans compromettre les accords antérieurs;
2. pour établir des conditions minimum devant être prises en compte dans toutes les négociations individuelles de l'entreprise, tant pour les travailleurs syndiqués que pour ceux qui ne font pas partie d'une organisation de travailleurs.

Caractéristiques du secteur de la banane

La négociation collective dans le secteur de la banane peut contribuer notamment à la disponibilité de possibilités d'emploi, l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, l'accroissement de la productivité et de l'adaptabilité au travail, des salaires plus élevés et une répartition plus équitable de la richesse. Des organisations de travailleurs et d'employeurs solides peuvent donc jouer un rôle essentiel dans le développement rural en facilitant l'accès aux services et en donnant une voix aux personnes directement touchées par les politiques et les programmes en milieu rural; ainsi que par la négociation des CC au niveau des plantations.

Le secteur de la banane est cependant traditionnellement caractérisé par une faible adhésion syndicale. Ceci s'explique notamment par la «précarisation» croissante de la main-d'œuvre par des contrats de sous-traitance et temporaires, la déréglementation et la flexibilisation des lois du travail, la discrimination antisyndicale et la répression par les employeurs.

Il existe toutefois de nombreux exemples de dialogue social efficace dans le secteur international de la banane, dont certains ont été documentés par le Groupe de travail du Forum Mondial de la Banane sur les droits du travail:

- [L'accord international Chiquita / UITA / COLSIBA](#);
- **Colombie**: négociation collective au niveau sectoriel - SINTRAINAGRO / AUGURA;
- **Honduras**: Deux accords - une entreprise nationale et une multinationale;
- **Guatemala**: un pacte social - SITRABI / BANDEGUA-Del Monte;
- **Nicaragua**: un nouvel accord: FETDECH-CST et deux entreprises nationales;
- **Ghana**: Union des travailleurs agricoles (GAWU) / Golden Exotics Ltd. (GEL).

A partir des apprentissages issus de ces divers accords de négociation collective, le Groupe de travail a élaboré un ensemble de bonnes pratiques dans ce domaine.

OUTILS D'AMÉLIORATION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DES TRAVAUX DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE PLAN POLITIQUE

- Ratifier et appliquer de manière efficace la Convention No.11 de l'OIT sur le Droit d'association (Agriculture) (1921), la Convention No.141 sur les Organisations de travailleurs ruraux (1975), et la Convention No. 110 sur les Plantations (1958).
- Établir des lois nationales intégrées ou adapter les lois existantes aux besoins des travailleurs ruraux pour garantir leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective.
- Fournir des mécanismes adéquats, dont une autorité responsable et des inspecteurs du travail, pour assurer l'application effective des lois dans les zones rurales, en particulier celles relatives à la liberté d'association et à la lutte contre l'ingérence.
- Éliminer les obstacles à la création d'organisations de travailleurs ruraux et agricoles conformément à la Convention No. 141 (article 5) de l'OIT.
- Protéger les travailleurs ruraux contre le licenciement ou l'expulsion sur la base de leur statut ou de leurs activités dans les organisations de travailleurs; et contre la discrimination antisyndicale.
- Améliorer la représentation et la sensibilisation des partenaires sociaux par le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de les aider à devenir plus efficaces pour organiser leurs potentielles circonscriptions.



© Chiquita

OUTILS D'AMÉLIORATION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DE LA PLANTATION

1. Fréquence et qualité des communications

Cela comprend les communications entre: les dirigeants syndicaux et les gestionnaires des plantations; les dirigeants syndicaux et leurs membres employés; les gestionnaires d'entreprise et les administrations locales des plantations. Les outils et mécanismes pour encourager une communication de qualité basée sur la confiance mutuelle, la transparence, l'honnêteté, l'empathie et la bonne foi comprennent:

- ✓ un syndicat et du personnel d'entreprise dédié à la gestion des relations locales entre travailleurs et gestionnaires;
- ✓ des réunions régulières entre travailleurs, représentants syndicaux, cadres intermédiaires et superviseurs;
- ✓ la mise à disposition par l'entreprise d'un espace de réunion, d'un moyen de transport et de temps libre pour permettre la participation;
- ✓ l'accès au lieu de travail sans contraintes pour les dirigeants syndicaux;
- ✓ la formation et le renforcement des capacités en matière de communication et de négociation;
- ✓ un accent fort mis sur la construction de consensus, en utilisant des facilitateurs externes si nécessaire;
- ✓ l'investissement dans les ressources humaines au sein des syndicats et des entreprises pour assurer un suivi efficace du dialogue ainsi que des résultats sur le terrain afin d'apporter des changements positifs.

Ce dialogue continu contribue à faire en sorte que les négociations de CC constituent un «processus de routine» pour s'entendre formellement sur les questions et politiques ayant déjà fait l'objet d'une discussion régulière. L'existence d'un accord régional offre également un cadre défini et une plate-forme supplémentaire de dialogue entre les syndicats et les entreprises dans le cas où les structures de communication locales seraient insuffisantes pour résoudre les conflits.

2. Règlements, mécanismes et procédures clairs et constructifs

Il est important que des règlements, mécanismes et procédures clairs soient en place concernant:

- les rôles de travail, les structures de rémunération et les négociations salariales;
- la résolution des plaintes et des conflits;
- l'évaluation et l'examen continus de l'accord et de ses clauses spécifiques.

Ces processus doivent être inscrits dans la CC dès le départ et révisés le cas échéant. Une évolution structurée des accords est importante, de sorte que les demandes initiales des syndicats ne soient pas excessives et ne créent pas de conflit initial.

Alternativement, le syndicat et l'entreprise devraient collaborer autour d'améliorations graduelles et structurées dans le temps, tout en partageant la responsabilité de la mise en œuvre efficace et durable de ces améliorations.



© Sintrainagro

3. Engagement réciproque: sécurité de l'emploi = qualité du travail = productivité

Les obligations et avantages mutuels pour les travailleurs et les entreprises doivent être au cœur du dialogue et de la négociation collective, en veillant à ce que les accords ne constituent pas une simple liste de demandes mais un «pacte social» vers un objectif commun. Les travailleurs doivent développer un sentiment d'appartenance au même titre que la gestion locale doit reconnaître les liens entre la productivité, la satisfaction professionnelle au travail et le bien-être personnel (notamment des conditions de travail décentes, des mesures de sécurité et de sécurité professionnelles adéquates et des salaires suffisants).

Indépendamment de la taille de la plantation et des niveaux de productivité, les principaux mécanismes mutuellement avantageux comprennent:

- ✓ l'octroi de primes, au-delà des salaires minimums nationaux, pour stimuler la productivité des travailleurs;
- ✓ des contrats permanents pour le personnel et des engagements en matière de sécurité d'emploi;
- ✓ l'offre de formation aux hommes et femmes pour développer leurs compétences techniques et accroître leur efficacité;
- ✓ une sensibilisation accrue des gestionnaires de plantations sur les liens entre les conditions de travail et la productivité des travailleurs;
- ✓ la reconnaissance des gains de productivité liés à l'emploi de travailleuses à des postes spécifiques;
- ✓ la sensibilisation des travailleurs et dirigeants syndicaux aux liens entre les réalités du marché auxquelles l'entreprise est confrontée et la capacité ultérieure de cette dernière à améliorer significativement les conditions de travail;
- ✓ une évaluation et une révision des mesures incitatives, le cas échéant, dans le cadre des négociations annuelles de la CC.

4. Engagement sur la progression du statut des travailleuses

Le travail décent pour les femmes permet non seulement d'améliorer l'impact de l'entreprise sur le développement social et économique local, mais peut également avoir un impact positif sur les relations de travail et la productivité.

Les moyens de promouvoir ces avancées comprennent:

- ✓ la formation technique des travailleuses afin d'accroître leur efficacité et leur productivité;
- ✓ la reconnaissance et le partage de l'information sur l'impact positif des travailleuses sur la productivité, que ce soit dans la plantation, les stations de conditionnement ou les rôles administratifs et de supervision;
- ✓ l'autonomisation des femmes qui peuvent assumer le rôle de chef de file tant dans les syndicats que dans les entreprises;
- ✓ l'assurance de la participation des représentants des femmes du syndicat et de l'entreprise dès le début du processus de négociation afin de garantir l'incorporation de clauses spécifiques au genre;
- ✓ l'apprentissage de manière proactive des expériences du syndicat et de l'entreprise, l'expertise et l'insertion de clauses spécifiques aux travailleuses.

5. Renforcement des capacités des travailleurs, des représentants syndicaux et du personnel des plantations au niveau local dans les domaines thématiques suivants

- ✓ compétences techniques permettant aux travailleurs et travailleuses d'accroître la qualité et la productivité de leur travail;
- ✓ législation nationale et internationale du travail et politiques syndicales, d'entreprise et d'achat;
- ✓ dialogue social non conflictuel, compétences de négociation;
- ✓ réalités du marché et salaires décents: améliorer la compréhension par l'entreprise des répercussions de salaires insuffisants sur les travailleurs, leurs familles et leurs communautés. Améliorer la compréhension par les travailleurs des réalités économiques et commerciales auxquelles sont confrontées les entreprises et leurs impacts sur la capacité à investir dans le travail.



Les initiatives de formation devraient, idéalement, être formellement inscrites dans la CC et des facilitateurs/formateurs externes devraient être employés le cas échéant.

© Chiquita

**Promouvoir la
durabilité du secteur
de la banane**

Secrétariat du Forum Mondial de la Banane
Division du Commerce et des Marchés
Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO)
Viale delle Terme di Caracalla, 00153 - Rome
Tel: +39 06570 55810/52218 | Twitter: @FAOwb
www.fao.org/world-banana-forum/fr/ | wbf@fao.org