



Chapitre 5 : Social

5.2 Liberté d'Association et de Convention Collective

Qu'est-ce qu'un syndicat, une organisation de travailleurs et un conseil des travailleurs ?

Un syndicat ou une union de travailleurs est un **groupe de travailleurs formé pour protéger et promouvoir** leurs intérêts.

Une organisation de travailleurs est un **groupe volontaire, indépendant** visant à protéger et promouvoir les droits et intérêts des travailleurs.

Un conseil des travailleurs ou un comité est un **groupe élu de représentants des employés** qui communique avec la direction au sujet des griefs, des conditions de travail et des salaires.



Qu'est-ce que la négociation collective ?

La négociation collective est un mécanisme clé pour le dialogue social sur le lieu de travail et implique **des négociations entre les employeurs et les travailleurs** pour déterminer :

- Conditions de travail
- Les conditions d'emploi et,
- Réguler les relations entre eux.

Le résultat est un accord écrit appelé **Accord de Négociation Collective (ANC)**, qui est conclu entre l'employeur (ou l'organisation des employeurs) et les représentants des travailleurs.



5.2 Liberté d'Association et de Convention Collective

N°	Exigences fondamentales	Certification de groupe			Certific. indiv.
		Petites exp. agricoles	Grandes exp. agricoles	Direction du groupe	Petites/Grandes
5.2.1	<p>Les travailleurs peuvent créer et rejoindre les organisations syndicales ou <u>organisations de travailleurs</u> de leur choix, et participer aux conventions collectives sans avoir à demander l'approbation de leur employeur, conformément à la législation applicable. Les représentants des travailleurs sont élus démocratiquement lors d'élections libres et justes organisées régulièrement.</p> <p>La direction dispose d'une politique écrite sur les droits des travailleurs et s'assure que ces derniers la comprennent. Elle affiche toujours cette politique de façon visible sur le lieu de travail. Si des lois limitent la <u>liberté d'association</u> et les conventions collectives, la direction soutient la mise en place de méthodes alternatives d'association libre et indépendante, de convention collective et de dialogue avec les travailleurs.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 87) sur la liberté d'association et la protection du droit syndical, 1948 Recommandation de l'OIT (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971</p> <p><i>Pour les Petites exploitations agricoles, l'exigence s'applique uniquement si elles embauchent :</i> - 10 travailleurs temporaires ou plus, intervenant chacun pendant 3 mois consécutifs ou plus, et/ou - 50 travailleurs temporaires ou plus par <u>année calendaire</u></p>	✓	✓	✓	✓
5.2.2	<p>Les travailleurs sont protégés contre les discriminations ou les <u>représailles</u> survenant en raison de leurs activités syndicales. La direction ne sanctionne pas, ne soudoie pas et n'influence pas les membres des syndicats ou les représentants des travailleurs. Les documents de fin de contrat doivent inclure un motif et les affiliations syndicales du travailleur en question. La direction ne doit en aucun cas intervenir dans les organisations des travailleurs, leurs élections ou l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 Recommandation de l'OIT (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971.</p> <p><i>Pour les Petites exploitations agricoles, l'exigence s'applique uniquement si elles embauchent :</i> - 10 travailleurs temporaires ou plus, intervenant chacun pendant 3 mois consécutifs ou plus, et/ou - 50 travailleurs temporaires ou plus par <u>année calendaire</u></p>	✓	✓	✓	✓

Lisez les exigences et leur applicabilité avant de passer à la page suivante

5.2.1

Les travailleurs doivent-ils demander la permission de rejoindre une organisation de travailleurs ?

- Tous les travailleurs ont le droit de former et de rejoindre un syndicat ou une organisation de travailleurs et de participer à la négociation collective conformément à la législation nationale.
- Les travailleurs n'ont pas besoin de l'autorisation des employeurs, et ils ne doivent pas être empêchés de participer aux activités syndicales.
- S'il y a un **groupe élu** de représentants des employés, ils doivent être élus **démocratiquement** par des élections libres et équitables.



Si des lois restreignent la liberté d'association et la négociation collective, la direction doit soutenir des méthodes alternatives pour une association, une négociation et un dialogue formel indépendants et libres avec les travailleurs.

5.2.1

La direction a une politique écrite sur les droits des travailleurs et s'assure que les travailleurs la comprennent, l'affichant de manière visible



- Le responsable de groupe **Sonia** doit s'assurer qu'il existe une **politique sur les droits des travailleurs**.
- La politique doit être **affichée publiquement** et être rédigée dans une langue que les travailleurs **comprennent** et **connaissent leurs droits**.
- Sonia doit s'assurer que **au début de l'emploi**, chaque travailleur est individuellement **informé** de ses **droits** et de ses **devoirs**.



5.2.1

Quels sont les engagements inclus dans la politique écrite sur les droits des travailleurs ?

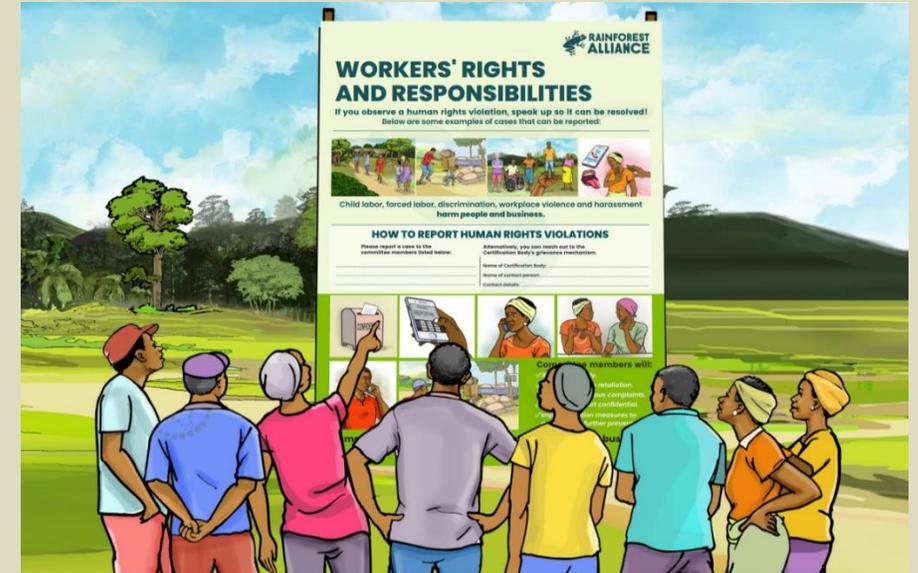
- La **compagnie soutient les droits des travailleurs** à la liberté d'association et à la négociation collective.
- Il existe des **garanties** qu'il n'y ait **aucune conséquence négative** en matière d'embauche, de promotion ou d'autres arrangements d'emploi en raison de **l'implication syndicale**.
- Les travailleurs **peuvent former et rejoindre** des organisations de leur choix et **négoier** avec la direction.



5.2.2

Les travailleurs sont protégés contre les discriminations ou les représailles survenant en raison de leurs activités syndicales

- Cette exigence signifie que la responsable de groupe Sonia **ne peut pas punir, soudoyer ou influencer les membres ou représentants syndicaux.**
- Sonia ne doit également pas **interférer** dans les organisations des travailleurs, leurs **élections** ou **devoirs.**
- **Les dossiers des licenciements devraient** inclure la raison du licenciement et l'affiliation des travailleurs à un syndicat ou à une organisation de travailleurs.



Etude de cas

Examinons un cas sur les activités de l'organisation des travailleurs pour voir ce que nous avons appris jusqu'à présent.



Cette plantation de bananes compte plus de **100 travailleurs**. Lors d'un audit, de nombreux travailleurs ont dit à l'auditeur que la **direction refuse de négocier les salaires** avec leur organisation de travailleurs.

La direction justifie cela en déclarant que l'organisation des travailleurs **n'a pas été officiellement reconnue par la loi**.

?

La justification fournie par la direction est-elle valide ?

Réfléchissez à la réponse avant de passer à la page suivante

Etude de cas - Solution



La réponse est “**Non**”, la justification n'est pas valide.

Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, la direction ne devrait **pas entraver le développement de la négociation et du dialogue** de l'organisation des travailleurs avec la direction.

La direction doit soutenir **des méthodes alternatives** pour la liberté d'**association** et de **négociation**, ainsi que **le dialogue avec les travailleurs**.

N°	Exigence spécialisée	Certification de groupe			Certific. indiv.
		Petites exp. agricoles	Grandes exp. agricoles	Direction du groupe	Petites/Grandes
5.2.3	<p>La direction fournit aux représentants des travailleurs des heures rémunérées raisonnable en dehors de leur travail pour mener à bien leurs fonctions syndicales et participer aux réunions. Au besoin, la direction fournit aux représentants des travailleurs des ressources adéquates, telles qu'un espace de réunion, des outils de communication et des services de garde d'enfants.</p> <p>La direction autorise les organisations de travailleurs et/ou les syndicats à utiliser un tableau d'affichage pour publier des informations sur leurs activités. La direction établit un dialogue avec les représentants des travailleurs choisis librement afin d'aborder collectivement et de discuter des questions concernant les conditions de travail et les conditions d'emploi. La direction archive les procès-verbaux des réunions avec les organisations de travailleurs et/ou syndicats.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 Recommandation de l'OIT (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971</p> <p><i>Pour les Petites exploitations agricoles, l'exigence s'applique uniquement si elles embauchent :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 travailleurs temporaires ou plus, intervenant chacun pendant 3 mois consécutifs ou plus, et/ou - 50 travailleurs temporaires ou plus par année calendaire 	✔	✔	✔	✔



Lisez l'exigence et son applicabilité avant de passer à la page suivante

5.2.3

La direction accorde aux représentants des travailleurs un temps de congé payé raisonnable



- Pour permettre aux représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentation et d'assister aux réunions, la responsable de groupe **Sonia doit leur accorder un temps de pause rémunéré raisonnable.**
- Lorsque cela est nécessaire, Sonia offre à ces représentants **des installations raisonnables**, telles que des espaces de réunion, des services de garde d'enfants et **des tableaux d'affichage**. Les organisations de travailleurs et/ou les syndicats peuvent alors utiliser ces tableaux d'affichage pour **afficher des informations sur leurs activités.**
- Sonia s'engage activement dans un dialogue avec les représentants des travailleurs pour **discuter collectivement et aborder les conditions de travail** et les termes d'emploi.
- Elle **tient des registres** des procès-verbaux des réunions avec les organisations de travailleurs et/ou les syndicats.

Etude de cas

Vérifions maintenant ce que nous avons appris.



Sonia, notre responsable de groupe, **évite tout contact** avec les représentants des travailleurs.

Elle a peur de se retrouver dans des disputes avec les représentants, ce qui pourrait arrêter la production.



?

L'approche de Sonia est-elle appropriée ?

Réfléchissez à la réponse avant de passer à la page suivante

Etude de cas - Solution



La réponse est "Non", l'approche de Sonia n'est pas appropriée.

Bien qu'il soit vrai que Sonia ne devrait **pas punir, soudoyer ou influencer** les représentants des travailleurs syndicaux, elle **devrait être en contact** avec les représentants des travailleurs pour un **dialogue authentique afin de soulever et d'aborder collectivement les conditions de travail et les termes d'emploi**.





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org