



Questions

sur la liberté syndicale
et le dialogue social



Internationaal

Questions à l'intention des délégués syndicaux, pour une meilleure compréhension de la liberté syndicale (LS) et du dialogue social (DS) dans l'entreprise.

Le droit de s'organiser en syndicat est un droit de l'homme et du travail fondamental, qui permet d'ouvrir le dialogue avec les employeurs.

Malheureusement, dans de nombreux pays les travailleurs doivent encore sauter maints obstacles pour pouvoir se syndiquer afin de participer au dialogue social.

Ci-après figure une liste de questions qui permettront de mieux appréhender les informations sur ce qui se passe au niveau de l'entreprise. Ces questions

peuvent être posées dans n'importe quel ordre, et s'adressent aussi bien aux dirigeants d'entreprise, aux délégués syndicaux ou aux travailleurs.

Les réponses donneront une image plus complète de la situation. Il est important de se réaliser que ces questions ne sauraient se substituer à un audit. (il s'agit des audits qui font

partie des systèmes de vérification appliqués par BSCI, FWF, ETI, etc.). Il suffit de sélectionner des questions sur la base des résultats de l'audit et selon votre intuition de ce qui se passe réellement sur le lieu de travail.

Vous pouvez vraiment faire la différence. Le fait de montrer son intérêt envers le dialogue

avec les travailleurs favorisera en fait la prise de conscience sur le droit du travail concerné. Plus les questions seront posées et répondues dans les entreprises, plus celles-ci seront ouvertes aux représentants indépendants du personnel et au dialogue avec les structures des travailleurs.



Syndicats / Comités d'entreprise

1. Les syndicats sont-ils actifs dans votre entreprise? Si oui, lesquels? Y a-t-il régulièrement des **élections** de représentants?

2. Votre entreprise a-t-elle un comité d'entreprise? Comment a-t-il été créé? Pouvez-vous expliquer le processus électoral?

3. Y a-t-il des travailleurs syndiqués dans votre entreprise? Savez-vous combien de **travailleurs sont syndiqués**?

4. Dans quelle mesure les syndicats actifs dans votre entreprise sont-ils en mesure d'agir en tant que représentants **indépendants** des travailleurs (sans influence de la direction ou du département de ressources humaines)?

5. Quels sont les mécanismes mis en place pour **protéger** les syndicalistes dans l'entreprise?

6. Quelles règles sont établies pour garantir **l'élection libre et démocratique** d'un dirigeant syndical?

7. Comment le syndicat ou le comité d'entreprise s'assure-t-il de **représenter** les travailleurs?

8. Avec quelle fréquence les syndicats **consultent**-ils leurs membres au niveau de l'entreprise?

9. Comment les syndicats **partagent**-ils leurs communications avec leurs membres ou d'autres travailleurs dans l'entreprise?

10. D'autres syndicats non-actifs ont-ils quand même **accès** à l'entreprise ou le lieu de travail?

11. Votre entreprise **reconnait-elle toute organisation syndicale** de ses travailleurs à des fins de négociation?

12. Les travailleurs syndiqués sont-ils autorisés à **effectuer des tâches syndicales pendant les heures de travail**? Si oui, donnez-en quelques exemples.

13. Votre entreprise fournit-elle des **locaux de réunion** aux représentants syndicaux? Offre-t-elle des **moyens de communiquer** avec tous les travailleurs, ou de faire des annonces?



1. Votre entreprise a-t-elle développé une politique Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

2. Votre entreprise a-t-elle été récemment **auditée selon Code de conduite des achats** sur la responsabilité sociale des entreprises (BSCI, ETI, FWF, etc.)?

3. Votre entreprise applique-t-elle la convention No. 87 de l'Organisation Internationale du Travail OIT en matière de liberté syndicale?

4. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite en matière de **liberté syndicale**?

5. **Les travailleurs sont-ils au courant** de cette politique? Posez la question à un travailleur au hasard, ainsi qu'à un délégué syndical.

6. Pouvez-vous expliquer cette politique? Que permet-elle en pratique?

7. Votre entreprise respecte-t-elle les **réglementations (légalés)** pour que les syndicats puissent organiser des élections et remplir leurs obligations légales?

8. Votre entreprise communique-t-elle ouvertement avec les travailleurs à propos de la liberté syndicale?

9. Expliquez dans quelle mesure votre entreprise garantit des lieux où les travailleurs peuvent s'organiser **et se réunir**.

10. Quelles formes de comités ou de représentations de travailleurs existe-t-il dans votre entreprise? Pensez aux **commissions d'hygiène et sécurité, de femmes ou de genre, aux syndicats, aux comités sur le harcèlement**, etc.

11. Votre entreprise a-t-elle mis en place un processus permettant de mettre en œuvre des plans **d'action correctifs** en cas de violations avérées du dialogue social ou de la liberté syndicale, par exemple un processus d'audit ou de suivi?



1. Votre entreprise négocie-t-elle avec les représentants des travailleurs conformément à la convention N°98 de l'OIT?

2. Votre entreprise a-t-elle une CCT? **Comment** a-t-elle été établie, qui y a participé? À quelle **fréquence** est-elle révisée?

3. Si votre entreprise ne dispose pas d'une CCT avec un syndicat reconnu, permet-elle aux représentants syndicaux de rencontrer leurs membres **sur le lieu de travail**?

4. Votre entreprise dispose-t-elle de **plusieurs CCT avec plusieurs syndicats**? Si oui, expliquez quelles CCT sont

négociées avec quels syndicats, et quel(s) groupe(s) de travailleurs cela concerne.

5. Pouvez-vous expliquer le contenu de l'actuelle CCT et si ce contenu respecte (ou va au-delà) des législations locales?

6. Quelle est la différence, en **comparaison** avec la législation **locale**? Qu'est-ce la rend bénéfique pour les travailleurs?

7. La CCT couvre-t-elle aussi les **travailleurs temporaires, flexibles, ceux qui travaillent chez eux à la pièce ou qui sont externalisés**?

8. Votre entreprise a-t-elle des arrangements pour des **activités syndicales**, l'organisation de **réunions** ou de discussions avec les travailleurs, afin de **recueillir** des données pour les négociations collectives?

9. Comment les travailleurs (tous) sont-ils **informés** à propos de la CCT et par qui?

10. Pouvez-vous expliquer comment la CCT est mise en œuvre?

11. Quel est le mécanisme de suivi des plaintes/cas de violations des travailleurs dans votre entreprise?

12. Quelle est la **durée** de la CCT actuelle? L'actuelle CCT peut-elle être **révisée** pour en faire une nouvelle version?

13. **Que devrait contenir la nouvelle CCT** selon la direction, selon les syndicats, les représentants de travailleurs et/ou les travailleurs eux-mêmes?



1. Votre entreprise organise-t-elle des **réunions ou contacts réguliers** avec les travailleurs? Y a-t-il des **rapports de ces réunions**?

2. Votre entreprise organise-t-elle des **consultations / négociations réguliers avec les représentants syndicaux**? Y a-t-il des **procès-verbaux de ces réunions**?

3. Quelles **questions** ont récemment été abordées entre les représentants de la direction et ceux de l'organisation syndicale? Votre entreprise a-t-elle conclu des accords à l'issue de ces consultations/négociations?

4. Quels types d'informations partage-t-elle votre entreprise avec les travailleurs? Pensez aux **données socioéconomiques, à celles**

concernant les commandes, les opportunités de formation, etc.

5. Quelle est la **fréquence de ces réunions, de ce dialogue**? Les considérez-vous **formelles ou informelles**?

6. Ces réunions se centrent-elles sur le **processus de négociation** (le cas échéant) et/ou sur des **problèmes** concernant les travailleurs?

7. Votre entreprise dispose-t-elle d'une **procédure (écrite) de plainte**?

8. Existe-t-il des procédures ou des opportunités pour que les travailleurs communiquent ouvertement avec la direction à propos des conditions de travail, **sans crainte de représailles ou d'intimidation**?

CNV Internationaal
Boîte Postale 2475
3500 GL Utrecht (Les Pays-Bas)
E-mail: internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl

Le présent document a été réalisé par CNV Internationaal dans le cadre du Partenariat Stratégique pour la transformation de la chaîne d'approvisionnement du textile, en anglais et en néerlandais et traduit en français et en espagnol pour le Programme de Cofinancement Syndical.

