

STRATÉGIE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ÉLABORÉE À PARTIR DE NOS EXPÉRIENCES

COLSIBA - AVRIL 2016

"NOUS LES FEMMES, NOUS LUTTONS AUJOURD'HUI, NOUS LUTTERONS DEMAIN ET NOUS LUTTERONS TOUJOURS"

En notre qualité de travailleuses des plantations de bananes d'Amérique latine, nous nous sommes réunies en juin et en septembre 2004 à San José, au Costa Rica, et à Puerto Cortés, au Honduras, respectivement, et avons décidé de mettre au point et de présenter la **Plate-forme d'action revendicative** visant à intégrer davantage d'équité dans les clauses des conventions collectives régulant la vie professionnelle des travailleuses de nos organisations. Les femmes représentent près de la moitié de la population des pays représentés dans la COLSIBA.



Compte tenu des situations et conditions désavantageuses qui nous affectent en tant que travailleuses, nous avons mis sur pied la **Plate-forme d'action revendicative des femmes de l'industrie bananière d'Amérique latine**, que nous présentons afin de protéger les droits constitutionnels et les droits du travail de nos pays. Il en va de même dans les traités internationaux qui défendent notre cause, comme dans le cas de la *Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes*, qui a été ratifiée par chacun de nos pays en 1980 (Colombie, Équateur, Honduras, Nicaragua, Panama), en 1981 (Guatemala) et en 1984 (Costa Rica).

EXPÉRIENCE AU HONDURAS

Préparé par Iris Munguía avec le soutien de Gloria Guzmán

Suite à la mise au point de la plate-forme, nous sommes retournées dans notre pays et avons réuni des dirigeantes syndicales, des femmes membres de comités de femmes et des femmes affiliées à différents syndicats du secteur de la banane dans le but d'analyser la façon dont nous allions présenter notre proposition afin qu'elle obtienne le soutien de nos partenaires et d'autres femmes. Nous avons convenu des points suivants:

1. Socialiser la plate-forme avec davantage de femmes et que ces dernières aient pris connaissance du document.

2. Former des dirigeantes syndicales aux stratégies de négociation collective.
3. Sensibiliser les femmes à la nécessité d'intégrer des femmes aux commissions de négociation afin qu'elles défendent les clauses présentées dans les avant-projets de négociation collective.
4. Organiser une rencontre entre le comité de femmes et les dirigeant(e)s de la section d'emballage afin d'effectuer une analyse des besoins des travailleuses et d'élaborer des clauses, en se basant sur la Plate-forme d'action revendicative.
5. Élaborer un document comportant 5 clauses relatives au harcèlement sexuel, à la non-discrimination des femmes atteintes du VIH/sida, à la trousse de premiers secours contenant des serviettes hygiéniques, à la stabilité professionnelle pour les femmes et à la gestion des cafétérias par le comité de femmes dans le secteur de l'emballage.
6. Obtenir que des dirigeants syndicaux et des femmes membres soutiennent la proposition ; par conséquent, nous avons socialisé la proposition avec les comités directeurs.
7. Ensuite nous avons organisé des réunions avec les comités de femmes de chaque organisation syndicale afin qu'ils se réunissent avec les femmes de chaque base pour que ces dernières se familiarisent avec le contenu des clauses et pour insister sur l'importance de leur participation à la commission d'élaboration de la liste de demandes.
8. La première tentative, qui avait pour but d'intégrer ces clauses, a échoué. Lors de la rencontre suivante, nous avons retenté notre chance. Nous nous sommes mieux préparées en prenant en compte l'expérience précédente, nous avons cherché des partenaires appuyant la démarche des femmes afin qu'au moment de la négociation, au moins une clause soit adoptée.
9. Cette fois-ci, nous avons insisté qu'une femme participe à la commission de négociation afin de défendre les clauses proposées. Avoir réussi à ce que des femmes participent aux discussions de la commission de négociation a été un grand pas en avant puisque depuis de nombreuses années, ce sont les hommes qui ont assumé les fonctions de négociation au sein des syndicats.
10. Lors de cette deuxième négociation, une seule clause a été adoptée (celle relative au harcèlement sexuel). Nous en espérons davantage, mais nous estimons que l'acceptation d'au moins une de nos revendications nous a donné plus de force pour continuer à s'impliquer et à sensibiliser les partenaires masculins du fait que seules des femmes peuvent défendre les besoins spécifiques aux femmes.
11. Au cours des négociations collectives suivantes, nous avons continué à insister, au cours des réunions avec les femmes de chaque base, afin que d'autres clauses soient insérées dans les nouvelles négociations et que leur défense soit assurée par des femmes.

Nous poursuivons nos efforts afin que les femmes participent aux commissions de négociation et que les revendications des femmes soient prises en compte à chaque fois qu'un contrat collectif est négocié. SITRATERCO, STAS et SITRAEASISA ont adopté des clauses en faveur des femmes ; au total, 8 clauses ont été acceptées par les trois syndicats.



EXPÉRIENCE AU GUATEMALA

*Préparé par Selfà Sandoval Carranza - Secrétaire d'organisation de la presse et de la publicité de SITRABI /
Coordonnatrice du travail de la femme chez COLSIBA.*

NOTRE EXPÉRIENCE DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AFIN D'OBTENIR QUE DES CLAUSES SPÉCIFIQUES FAVORABLES AUX FEMMES SOIENT INTÉGRÉES AU CONTRAT COLLECTIF DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE BANANIÈRE D'IZABAL SITRABI AVEC L'ENTREPRISE DE DEL MONTE PORTANT LE NOM COMMERCIAL BANDEGUA.

Quelles sont les expériences que les femmes ont faites afin de pouvoir exercer de l'influence dans les négociations collectives des syndicats de l'agro-industrie de la banane ?

1. Nous avons socialisé la plate-forme revendicative déjà existante au sein de COLSIBA, en collaboration avec des membres du comité directeur de SITRABI.
2. Nous avons socialisé la plate-forme revendicative avec des groupes d'hommes et de femmes affiliés à SITRABI.
3. Nous avons rencontré des partenaires du comité de femmes et des dirigeants du secteur de l'emballage afin d'analyser nos besoins en tant que femmes. Nous avons élaboré nos propres propositions sur la base de cette analyse.
4. Une fois que nous avons élaboré les propositions, c'est-à-dire la liste de nos demandes, nous les avons présentées à la commission de style. Cette dernière se réunit avant de présenter la liste de demandes afin d'évaluer quels articles peuvent faire l'objet de négociations.
5. En 2004, nous avons déjà présenté officiellement notre propre avant-projet de pacte, en élaborant des clauses au bénéfice des femmes en utilisant la PLATE-FORME REVENDICATIVE DES FEMMES DE L'INDUSTRIE BANANIÈRE qui a été prise comme modèle. Aucune clause de notre proposition n'a été acceptée. Lors de la négociation suivante, nous avons présenté une autre proposition mais, à nouveau, en vain.

6. En 2010, nous avons rencontré les partenaires du comité de femmes et quelques collègues de la section d'emballage et effectué une analyse de l'importance de la participation féminine à la table des négociations collectives au moment de défendre nos intérêts dans les négociations. Nous avons seulement obtenu qu'une femme nous représente dans cette négociation.

Nous avons élaboré une nouvelle proposition que nous avons présentée à la commission de négociation et à la commission de style. Lors de l'assemblée suivante, quand la commission de négociation a été élue, notre partenaire María del Carmen Molina Palma a été suggérée comme observatrice. Or, cette dernière a davantage exercé le rôle de négociatrice que le rôle d'observatrice. Elle a gagné une grande expérience et réalisé un excellent travail au sein des négociations, obtenant l'adoption de 5 clauses. Évidemment que nous aurions souhaité encore davantage de réussite, mais il revient à la personne qui nous représente dans les négociations de tirer parti des clauses et des circonstances.

Au cours de la négociation suivante, en 2012, nous avons mis au point une autre proposition. A cette occasion, quatre autres clauses ont été adoptées.

En 2015, nous avons à nouveau présenté notre liste de demandes et une clause supplémentaire a été acceptée. De cette manière, nous avons réalisé des progrès et acquis des connaissances et des meilleures capacités à négocier. Nous avons également pris pleinement conscience de l'importance que des femmes occupent des fonctions de dirigeantes et qu'elles soient représentées dans les négociations collectives. Il est également indispensable de consulter certains partenaires, de guider les travailleurs et les travailleuses sur la façon de faire bon usage des avancées, ainsi que d'être visionnaires et attentifs aux stratégies auxquelles les employeurs ont recours pour affaiblir nos capacités.

Au cours de ce processus, nous avons :

- organisé une réunion avec des membres du comité directeur de SITRABI ;
- organisé une réunion avec le comité de femmes et des dirigeant(e)s de la section d'emballage ;
- lutté pour l'intégration de femmes dans la commission de style et dans la commission de négociation ;
- mené une campagne de sensibilisation sur la nécessité et l'importance de la participation des femmes à la table des négociations ;
- mené une campagne sur la bonne utilisation des avancées obtenues ;
- socialisé les clauses adoptées envers les femmes et les obligations que nous devons également respecter pour jouir des droits acquis ;
- organisé des réunions périodiques du comité de femmes ;
- et scellé des alliances avec plusieurs partenaires.

Quand je dis tirer parti des circonstances, c'est parce que quand nous étions sur le point de négocier la convention collective, la sécurité sociale réalisait du chiffre sur les grossesses des femmes car les hôpitaux qui fournissaient des services médicaux à l'assurance sociale préféraient réaliser des césariennes parce qu'ils faisaient davantage de bénéfices en effectuant des césariennes.

Concernant la clause sur la restitution de la Journée internationale de la femme, notre proposition voulait que l'entreprise nous accorde un jour de congé à cette date, mais ça n'a pas été possible. En revanche, la restitution a été accordée.

La clause des deux heures d'allaitement, elle, a été adoptée. Elle était motivée par un cas où, sur le point de tenir une négociation, une de nos collègues a donné naissance à des jumeaux. Ainsi de suite, toutes les clauses qui ont été adoptées l'ont été pour une bonne raison. Il convient de signaler certaines qualités que doivent avoir les femmes :

- encourager la participation des femmes dans les commissions de négociation ;
- avoir une conscience de classe ;
- avoir connaissance du sujet ;
- avoir assez d'arguments pour défendre le cas en question ;
- être qualifiée ;
- être dévouée et consciencieuse ;
- pouvoir travailler en équipe ;
- savoir communiquer ;
- avoir un esprit d'analyse ;
- sceller des alliances avec nos partenaires ;
- avoir la faculté de conviction ;
- ne pas s'avouer vaincue ;
- être visionnaire ;
- et surtout, avoir confiance en soi.

LES CLAUSES QUI, À CE JOUR, ONT ÉTÉ ADOPTÉES SONT LES SUIVANTES :

- 1 - la question du genre dans la convention collective (inexistante auparavant)
- 2 - deux heures d'allaitement pour les mères de jumeaux ou de triplés
- 3 - une semaine rémunérée de plus par rapport à ce qui est prévu par la loi lorsque les femmes accouchent par césarienne
- 4 - restitution de la Journée internationale de la femme
- 5 - lorsque les femmes sont licenciées pendant leur période d'essai en raison d'une douleur physique, elles pourront être embauchées à nouveau
- 6 - paiement du lavage des tabliers en toile que les femmes portent au travail, auparavant l'entreprise payait 50,00 quetzals (6,50 USD) pour le lavage de chaque tablier; aujourd'hui, chaque travailleuse reçoit 2,58 quetzals (0,34 USD) pour le lavage de son tablier
- 7 - ajustement de 25% de leur salaire en cas de maternité, maladie ordinaire et accident
- 8 - les congés non payés lorsque leurs enfants sont malades ne seront pas reportés sur leur feuille de présence

9 - lors des baisses de production, les femmes travailleront à la palpation et au calibrage des fruits

10 - la préférence sera donnée aux femmes lors d'embauche de personnel pour la section d'emballage

11 - 8000 quetzals (1050 USD) pour la commémoration de la Journée internationale de la femme

12 - jour férié pour la Fête des mères (en vertu du décret du gouvernement).

Il est important de souligner que pour nous, les dirigeantes de SITRABI, c'est une grande satisfaction d'avoir obtenu ces réussites qui, pendant de nombreuses années de négociation, n'avaient pas abouti. Au jour d'aujourd'hui, de nombreuses femmes bénéficient des avancées réalisées au cours des processus de négociation collective.

EXPÉRIENCE EN COLOMBIE