

# RÉSEAU GLOBAL

## IMPACT LOCAL



**Guide syndical pour la création de réseaux**

Les termes : travailleurs, employés, syndiqués, correspondants, représentants ou responsables syndicaux,... utilisés dans cette brochure s'entendent au féminin et au masculin.

# SOMMAIRE

## Introduction

1. « Être compétitif ou mourir » ?
2. « Coopérer et prospérer »
3. Le réseau : une source de pouvoir
4. Où dois-je commencer ?
5. S'étendre
6. Cultiver le réseau
7. Réunions
8. Approcher l'entreprise
9. Les droits des travailleurs relèvent des droits de l'homme
10. Accords-cadres internationaux
11. L'ordinateur, un outil pour créer des réseaux –  
(et quelques liens utiles)

# Introduction

**Au sein des entreprises internationales qui dominent l'industrie moderne, les syndicalistes créent des liens permanents entre eux, dépassant les frontières nationales. Les « réseaux » que ces contacts fournissent donnent aux travailleurs de ces entreprises la possibilité de :**

- échanger des informations sur le travail et les conditions
- se prévenir les uns les autres des changements et des développements de la vie professionnelle
- renforcer la position négociatrice de leurs syndicats
- s'aider mutuellement dans leurs efforts d'organisation
- se représenter conjointement devant la direction de l'entreprise
- signer des accords globaux avec la direction centrale
- ... et bien plus encore.

Cette brochure montre pourquoi, comment et avec qui tisser des liens pour obtenir un effet maximal. Elle introduit des idées en vue de la construction d'un réseau international efficace.

Les techniques décrites ici ont été utilisées avec succès par d'autres groupes qui ont accru le pouvoir de négociation de leur syndicat face à la direction locale.

Peut-être vous aideront-elles aussi ?

Espérons que ce sera le cas.

# 1. « Être compétitif ou mourir » ?

De gigantesques sociétés régissent nos industries. Les noms de leurs marques sont connus aux quatre coins du monde.

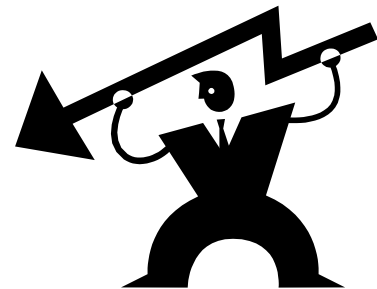
Elles font fabriquer leurs produits dans différents pays – souvent par des sous-traitants – en particulier là où les salaires sont bas ou les travailleurs incapables de lutter pour de meilleures conditions.

Si vous travaillez pour une filiale d'une entreprise internationale ou une société dont l'activité repose sur des contrats passés avec une telle entreprise, vous entendrez souvent cet argument : « *Nous devons concurrencer les produits à bas prix venant d'ailleurs ou déplacer nos activités dans des régions à moindres coûts. Selon le credo : être compétitif ou mourir !* »

Les travailleurs des pays riches ne sont pas les seuls à entendre cette histoire. Le même discours est aussi tenu en Indonésie, au Mexique, en Bulgarie, en Afrique du Sud, en Chine ...

Cela s'appelle la « Course vers le bas » (« Race to the Bottom ») -

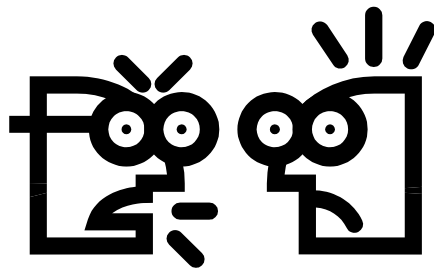
et nous sommes tous attendus à y participer !



## 2. « Coopérer et prospérer »

Comment peut-on trouver quelle est la **VRAIE** situation dans d'autres parties de l'entreprise où l'on travaille ?

Comment peut-on nouer des liens avec des travailleurs d'ailleurs pour que l'entreprise arrête de se servir de la peur de la perte d'emploi comme d'une arme de négociation ?



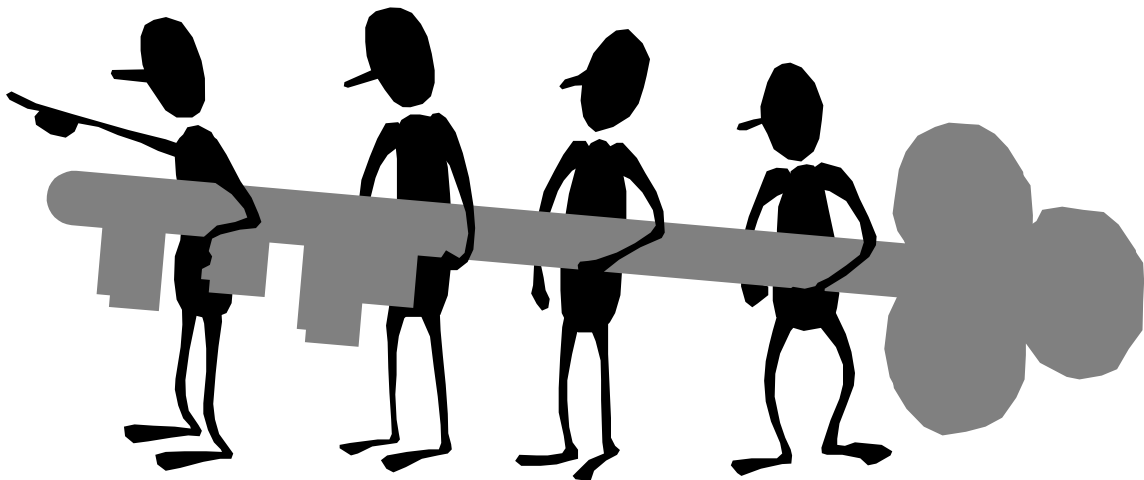
Dans certaines entreprises internationales, des travailleurs ont établi des relations avec des travailleurs syndiqués en fonction dans la même entreprise mais dans un autre lieu. Ces relations forment un « réseau » de syndicats au sein de l'entreprise internationale. Par l'intermédiaire de ce réseau, les membres peuvent coopérer en échangeant des informations sur les salaires, les conditions de travail et les stratégies de l'entreprise en matière de relations industrielles dans le monde.

Ils n'ont plus besoin de ne se fier qu'aux histoires racontées par la direction ; ils disposent de leur propre accès fiable et direct aux faits.

Les informations qu'ils collectent leur permettent d'améliorer la force de négociation de leurs représentants. Mieux connaître les conditions en usage ailleurs constitue une bonne base pour présenter des arguments de poids relativement aux conditions locales.

Le choix des travailleurs est simple :

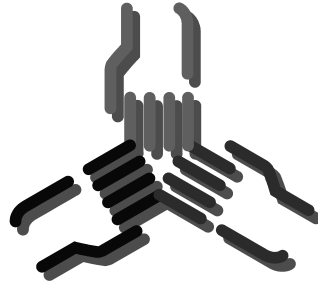
- accepter la devise de l'employeur, « être compétitif ou mourir » et rejoindre la course vers le bas ou
- nouer des liens avec des travailleurs syndiqués d'autres usines de l'entreprise afin de « coopérer et prospérer ».



**La coopération est la clé !**

### 3. Le réseau : une source de pouvoir

pouvoir de négociation



informations

affiliation au syndicat

Les réseaux internationaux de syndicats fournissent :

- un lien avec des travailleurs d'autres parties de l'entreprise dans le monde entier
- un outil pour collecter et échanger des informations
- un moyen de développer l'affiliation aux syndicats au travers de l'entreprise
- une base de solidarité quand vous en avez besoin.

Une entreprise moderne fonctionne selon une communication et des connaissances globales. Ainsi, le syndicat moderne doit s'harmoniser avec cette approche en développant ses propres capacités afin de créer des liens et de communiquer à l'échelle internationale.

## 4. Où dois-je commencer ?

- **Prenez l'initiative.** Pour être fructueux, un réseau global a besoin du soutien de travailleurs locaux enthousiastes – agissant avec et au sein du syndicat. Parlez de cette idée à d'autres membres du syndicat; prêtez-leur la brochure pour qu'ils la lisent. Soulevez la question pour en discuter lors de la prochaine réunion du comité du syndicat.

Cet effort devra être soutenu par le bureau national du syndicat. Vous aurez besoin d'un petit budget pour couvrir les frais de base – port, appels téléphoniques, connexion Internet pour courriers électroniques, etc. – contactez votre syndicat pour obtenir de l'aide.

- **Rassemblez des informations.** Si vous travaillez pour une entreprise ayant des activités internationales ou négociez avec elle, vous savez probablement déjà beaucoup sur sa présence dans le monde et son attitude envers les syndicats. Vos connaissances constituent un point de départ précieux. Il est judicieux de commencer par écrire tout ce que vous savez déjà sur l'entreprise.

Complétez vos connaissances de base par des informations provenant d'autres sources.

### **Vous aurez besoin de savoir :**

- Où sont les sites de production et les filiales de l'entreprise dans votre pays et à l'étranger ? Si vous savez ce qui est produit sur ces sites, faites-en aussi la liste. Cela formera des renseignements utiles pour la suite.

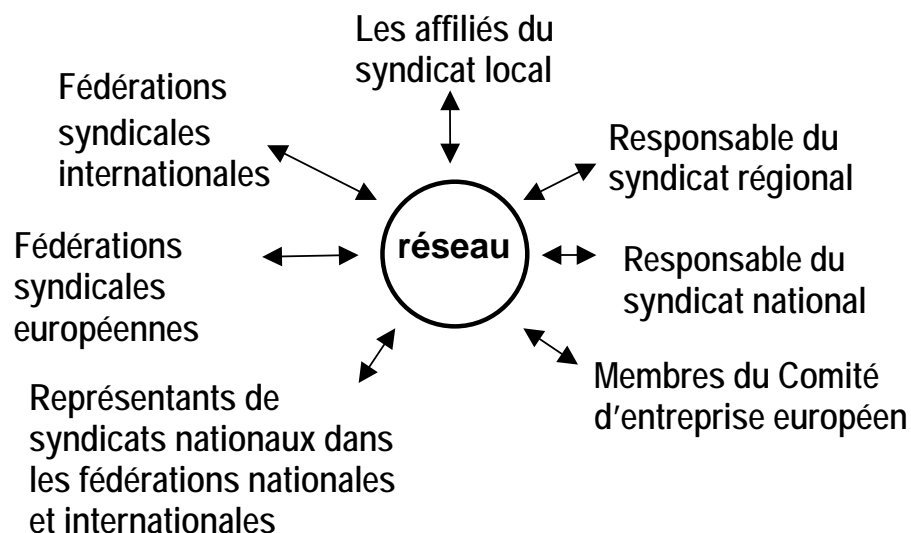
- Qui dirige l'entreprise ?
- Qui possède l'entreprise ?
- Quelle est la santé financière de l'entreprise ?
- Comment et où est-ce que l'entreprise voit son évolution future ?

## Voici de bonnes sources pour obtenir ce genre d'informations :

- le département de recherche de votre syndicat (ils se renseigneront certainement auprès de la Fédération syndicale internationale et/ou la fédération régionale dont votre syndicat est membre);
- le rapport annuel de l'entreprise et son site Internet
- des livres de référence standard ou des bases de données sur Internet, que vous pouvez souvent obtenir auprès de votre syndicat ou par l'intermédiaire de la fédération internationale
- les moteurs de recherche sur Internet (p. ex. Yahoo, Google)

## Affiliation au réseau

N'oubliez pas : il s'agit d'un réseau de **syndicats**. Pour réussir dans la construction de la force collective des travailleurs, il est essentiel d'impliquer les différents représentants de votre syndicat à tous les niveaux – local, régional, national et international – dès le début.



## 5. S'étendre

Dès que vous savez où sont les autres sites de l'entreprise, vous pouvez commencer à prendre contact avec représentants syndicaux dans les autres pays.

### Trouvez des contacts

- Dans les pays de l'Union européenne, une directive consacrée aux comités d'entreprise européens stipule que chaque entreprise qui emploie plus de 1000 personnes en Union européenne avec plus de 150 dans au moins deux pays membres est tenue de créer un Comité d'entreprise européen (CEE), (une liste de ces CEE est disponible sur : [www.etuc.org/etui](http://www.etuc.org/etui)). Un CEE compte des représentants de travailleurs issus de toutes les usines européennes de l'entreprise. (Toutefois, veuillez noter qu'ils ne sont pas toujours des représentants syndicaux.) Les syndicats qui sont affiliés à une Fédération européenne sauront s'il existe un CEE dans votre entreprise. Si c'est le cas, votre syndicat sera peut-être en mesure de trouver les noms des représentants des autres filiales.

- Demandez à votre syndicat d'obtenir pour vous (p. ex. auprès de la Fédération syndicale internationale) les noms des responsables syndicaux qui sont en charge de votre branche industrielle dans les autres pays où vous savez que l'entreprise a des activités. Votre réseau devrait s'étendre afin d'inclure les représentants syndicaux locaux, régionaux, nationaux et internationaux.

- Notez que les structures syndicales sont souvent différentes d'un pays à l'autre. Il est judicieux de parcourir l'organisation de votre syndicat et de la fédération internationale pour obtenir des liens au bon niveau avec un autre syndicat.

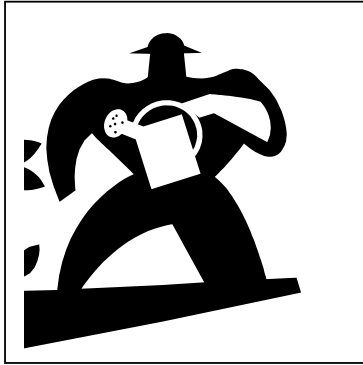
- Gardez une liste minutieuse de vos contacts. Voir les commentaires ci-après dans le paragraphe intitulé « Organisez vos données ».

## Présentez-vous, ainsi que votre syndicat et votre réseau

La première lettre que vous envoyez à vos nouveaux contacts est la plus importante. Il existe une seule « règle d'or » : **FAITES SIMPLE.**

- EXPLIQUEZ qui vous êtes et la place que vous occupez dans votre syndicat...
- EXPLIQUEZ les profits que vous espérez tirer du réseau
- DECRIVEZ brièvement votre usine (le nombre de travailleurs; le nombre de syndiqués; ce que l'usine produit; quel type de relations l'entreprise entretient avec ses employés)
- EXPLIQUEZ s'il y a un problème général spécifique dont vous avez connaissance (p. ex. une fusion imminente, un changement de production, un nouveau type de système de production, etc.) et ce que vos membres pensent de cela.
- DEMANDEZ à vos nouveaux contacts leur opinion sur la situation
- DEMANDEZ des détails similaires sur leur usine
- ENVOYEZ une liste des autres usines de l'entreprise dans le monde. De nombreux travailleurs ne savent pas que leur entreprise locale fait partie d'un groupe international.
- DEMANDEZ à vos contacts de vérifier et de compléter les informations existantes sur les autres usines.
- DEMANDEZ les noms et les coordonnées qu'ils peuvent avoir sur d'autres responsables syndicaux d'autres usines/syndicats qui pourraient être contactés.
- RESUMEZ tout document annexe dans le message principal
- NE REDIGEZ PAS de messages trop longs. L'objectif est d'encourager une communication facile.

## 6. Cultiver le réseau



- **Entretenez vos contacts.** Répondez rapidement aux réponses que vous avez reçues à votre lettre de prise de contact. Même si vous ne recevez que quelques réponses au début, traitez-les comme les premiers bourgeons au printemps. Ils pousseront et fleuriront si vous en prenez soin !

- **Organisez vos données.** Créez une liste centrale des adresses de vos contacts et gardez-la à jour. De nouveau, **faites dans la simplicité.** Les éléments essentiels sont :

- nom du contact
- affiliation syndicale (+ e-mail/site web/téléphone)
- position dans le syndicat
- pays
- site de l'entreprise (+ site web)
- adresse et coordonnées (e-mail, téléphone, portable, télécopie)

Notez qu'il est presque toujours préférable d'utiliser les coordonnées téléphoniques ou électroniques du syndicat et personnelles plutôt que les courriels acheminés par les systèmes de l'entreprise. La sécurité des informations risquera moins de créer un problème. De plus, les règles concernant l'utilisation des systèmes de l'entreprise à des fins syndicales varient d'un pays à l'autre.

- **La langue** constitue un sujet fondamental. A cet égard, il est essentiel de **faire preuve de simplicité. Utilisez des mots simples et des phrases courtes.** Dès le début, demandez à vos contacts dans quelle(s) langue(s) ils peuvent communiquer. Evidemment, c'est plus rapide, simple et économique quand tout le monde utilise

la même langue dans tout le réseau. La langue la plus largement comprise est généralement l'anglais.

Si vous vous rendez compte que tout le monde ne peut pas communiquer dans la même langue, vous devrez envisager de traduire les informations et les messages importants. Si vous avez accès à Internet, vous y trouverez des services de traduction gratuits (p. ex. <http://www.freetranslation.com>; <http://world.altavista.com/>; <http://www.t-mail.com/cgi-bin/ttext>) que vous pouvez essayer. Le résultat n'est pas vraiment bon mais c'est mieux que rien !

- **Distribuez un questionnaire.** Un objectif majeur du réseau est de rassembler des informations sur les conditions et les modalités dans les autres usines de l'entreprise. En rassemblant ces données à l'aide du réseau, vous pouvez aider les négociateurs syndicaux à être en meilleure position au niveau local. Des réseaux prospères ont distribué des questionnaires afin de collecter ces renseignements.

Des exemples de questionnaires ont été préparés parallèlement à cette brochure et sont tenus à la disposition des coordinateurs du réseau de votre syndicat sur demande (« Réseau global – Impact local, exemples de questionnaires »).

- **Retour d'informations au réseau.** Préparez des résumés des informations que vous recevez de vos correspondants et redistribuez-les à tous les membres du réseau. La vue de faits intéressants peut aider à convaincre d'autres personnes que le réseau est un outil utile et qu'ils devraient s'investir davantage – mais ne les surchargez pas de trop de détails.

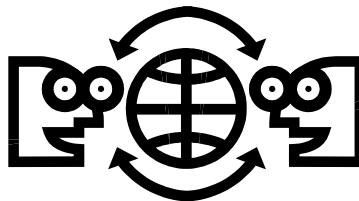
- **Gardez le réseau actif.** Une fois que votre réseau produit des résultats se traduisant par de nouveaux contacts, de nouvelles liaisons entre les usines, de nouvelles informations et des histoires intéressantes provenant de toute la planète, vous devriez envisager de publier **un bulletin d'informations simple (newsletter)** qui rassemble tous ces renseignements et invite les membres du réseau à apporter leur contribution à la situation dans leur propre pays.

## 7. Réunions

### Sujets communs

Les questions fondamentales apparaissent avec la croissance du réseau : problèmes relatifs à la politique ou aux pratiques de l'entreprise ; ou événements spécifiques (tels qu'une fusion ou une restructuration).

Les problèmes communs requièrent des solutions communes. Bien qu'un bon réseau puisse constituer une aide considérable dans la compréhension des problèmes communs, il arrivera un moment où la rencontre physique des membres du réseau s'avérera nécessaire.



### Réunions internationales

Les réunions internationales peuvent s'avérer coûteuses. Elles nécessitent l'interprétation des discours, la traduction de documents, des voyages de longue distance et des frais de logement. En général, il est nécessaire d'obtenir le soutien de l'un des syndicats de plus grande taille du réseau pour assurer la couverture des coûts.

Le syndicat du pays dans lequel la maison mère de l'entreprise est implantée a intérêt à offrir son soutien. Votre syndicat peut aider à assumer une partie des frais de réunion.

Un système de mise en commun des frais de déplacement pour tous les participants est une bonne façon de faire preuve de solidarité.

## Ordre du jour

L'ordre du jour type de la première rencontre du réseau devrait inclure :

- l'analyse et la vue d'ensemble de l'entreprise et de ses stratégies
- des descriptions par les participants de la situation dans leur propre pays
- l'identification des objectifs, intérêts et problèmes communs
- la discussion sur la mise au point d'une approche commune par rapport à l'entreprise
- l'élection d'un comité de réseau composé de membres venant des principales usines
- l'élection d'un « coordinateur de réseau »
- la discussion sur les sources de financement des activités futures
- les décisions sur la publicité, le bulletin d'informations ou le site web
- les affaires demandant d'autres recherches ou actions du réseau



## 8. Approcher l'entreprise

### **Une voie de communication**

Toutes ces activités ont un objectif clair. Pour attirer l'attention de l'entreprise sur les questions soulevées par les employés, vous devrez décider quand et comment parler du réseau à la direction et quelle réaction vous attendez. Une bonne direction saura l'importance de conserver des voies de communication ouvertes avec son personnel.

Le mouvement syndicaliste a développé des « Fédérations syndicales internationales » (FSI) pour les différentes branches industrielles, dont le travail est d'apporter une aide aux syndicats nationaux afin que ceux-ci s'attaquent aux problèmes existants avec les directions générales des entreprises. Généralement, votre réseau de base comptera parmi ses membres un responsable de la FSI compétente pour votre secteur.

Tout en travaillant avec votre FSI, les membres du réseau devront décider quand adresser à la direction générale une claire demande de reconnaissance du réseau. Celui-ci devrait être vu comme un moyen de dialogue ouvert sur les questions ayant des conséquences dans plusieurs pays.

### **La carotte et le bâton**

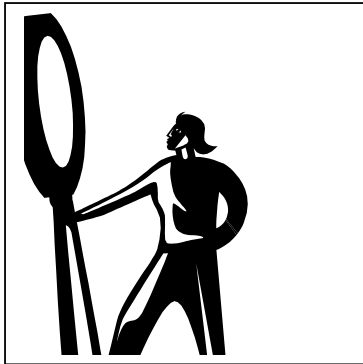
On ne peut se fier aux directeurs des grandes entreprises pour accueillir à bras ouverts le dialogue avec un groupe unifié de leurs propres employés. Certains ont besoin d'être fermement convaincus. Par chance, l'opinion publique tend à rejeter la notion de direction par une dictature secrète.

Les récents scandales impliquant quelques-uns des grands groupes internationaux (tels que Enron et WorldCom aux Etats-Unis, Ahold, Mannesmann et Parmalat en Europe, etc.) ont mis une grande pression sur les directions d'entreprise dans le but de leur faire

adopter un comportement « éthique ». Leurs actionnaires et les gouvernements l'escomptent et les consommateurs encore plus.

Pour les entreprises qui souhaitent développer leurs activités aux Etats-Unis, une nouvelle législation a été introduite, elle impose aux chefs d'entreprise d'appliquer une administration plus transparente (loi connue sous le nom de Sarbanes Oxley Act); <http://news.findlaw.com/hdocs/doc/gwbush/sarbanesoxleyact072302.pdf>. Entre autres, cette loi vise à protéger les « dénonciateurs », au sein d'une entreprise, qui révèlent des irrégularités.

La plupart des grandes entreprises ont mis au point de larges programmes afin d'exprimer leur « responsabilité sociale d'entreprise ». Nombreuses sont celles qui ont établi leur propre « code de conduite », dont le but est de montrer à l'opinion publique comment elles assument ces responsabilités. La façon dont l'entreprise devrait traiter son personnel constitue presque toujours un élément central de ces codes.

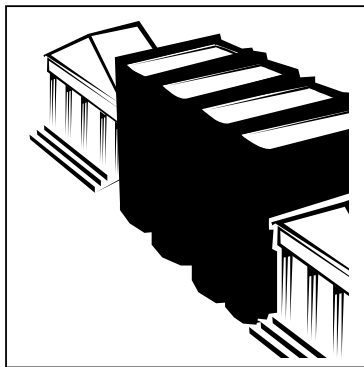


Les représentants syndicaux devraient donc prendre connaissance de ces codes lorsque ceux-ci sont en usage dans l'entreprise qui fait l'objet de leur réseau. Le réseau syndical peut jouer un rôle positif dans la surveillance de l'application des codes. Le réseau devrait signaler à la direction sa capacité et son intention de remplir cette fonction déterminante.

## 9. Les droits des travailleurs relèvent des droits de l'homme

Si vous écoutez les discours de certaines personnes, vous pouvez penser que la capacité des travailleurs à exiger un traitement décent est une idée très originale. En fait, il y a quelques années, nombre de gouvernements ont conclu des accords généraux sur les conditions minimales à attendre de la part des entreprises dans leurs relations avec les travailleurs et leurs syndicats.

**La déclaration universelle des droits de l'homme**, signée en 1948 par tous les gouvernements membres des Nations Unies, garantit le droit des travailleurs de fonder des syndicats et de s'y affilier « pour la défense de leurs intérêts ».



En collaboration avec les représentants des syndicats et des employés, des normes ont été négociées et approuvées dans le cadre de **l'Organisation internationale du travail (OIT)** au cours des 75 dernières années. Ces normes sont appelées des « **conventions** ».

Il est attendu de tous les gouvernements membres de l'OIT qu'ils respectent certaines « conventions fondamentales » qui abordent les questions les plus importantes. Une liste de ces conventions est dressée à la page suivante.

# Les conventions « fondamentales » de l'OIT

## **contre le travail forcé**

*Convention 29 sur le travail forcé (1930)  
et Convention 105 sur l'abolition du travail forcé (1957)*

## **de défense de la liberté de fonder et de s'affilier à des syndicats et de la négociation collective**

*Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)  
et Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)*

## **contre la discrimination et pour l'égalité de traitement**

*Convention 100 sur l'égalité de rémunération (1951) et  
Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958)*

## **contre le travail des enfants**

*Convention 138 sur l'âge minimum (1973)  
et Convention 182 sur l'élimination des pires formes de travail des enfants (1999)*

## **Global compact**

En 1999, le Secrétaire général des Nations Unies a défié les entreprises de déclarer leur engagement public aux 10 principes fondamentaux de gestion éthique – basés sur les normes mentionnées ci-dessus, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les entreprises qui ont signé le Pacte mondial (Global Compact) sont répertoriées sur le site [www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org)

## 10. Accords-cadres internationaux

Une fois que le réseau a établi un contact régulier avec la direction générale de l'entreprise, il est judicieux de placer la relation dans un cadre approuvé. Plusieurs « accords-cadres globaux » ont déjà été signés entre des entreprises et leurs employés syndiqués, par l'intermédiaire de la Fédération syndicale internationale (FSI), informations sur le site [www.global-unions.org](http://www.global-unions.org). Ces accords garantissent les normes minimales relatives au traitement des employés par l'entreprise dans son ensemble, quel que soit le pays d'implantation. Voici des exemples de tels accords :

### • Accords passés avec l'ICEM

- STATOIL
- FREUDENBERG
- ENDESA
- NORSKE SKOG
- ANGLOGOLD
- ENI
- SVENSKA CELLULOSA AKTIEBOLAGET (SCA)
- LUKOIL

### • Accords passés avec la FITBB

- IKEA
- FABER-CASTEL
- HOCHTIEF
- SKANSKA
- BALLAST NEDAM

## • Accords passés avec la FIOM

- MERLONI ELETTRODOMESTICI
- VOLKSWAGEN
- DAIMLERCHRYSLER
- LEONI
- GEA
- SKF
- RHEINMETALL
- BOSCH
- PRYM

## • Accords passés avec l'UITA

- ACCOR
- DANONE
- CHIQUITA
- FONTERRA
- CLUB MEDITERRANEE



## 11. L'ordinateur, un outil pour créer des réseaux - (et quelques liens utiles)

De plus en plus de personnes utilisent des ordinateurs au travail et à la maison. L'ordinateur peut aussi constituer une aide pour améliorer la mise en place d'un réseau. Si vous avez des collègues qui savent un peu utiliser un ordinateur, il sera alors relativement simple d'élaborer un « tableau d'affichage » ou un « questionnaire de liste de diffusion », ce qui facilitera l'échange d'informations au sein du réseau. Cela vaut la peine d'envisager de publier votre bulletin d'information en format électronique pour en faciliter l'accès. Pourquoi ne pas envisager de construire un **site web pour le réseau** ?

Grâce à un usage plus sophistiqué de l'informatique, certains réseaux ont pu mener des discussions en ligne afin de débattre des questions communes. (Vous pouvez créer des groupes de communication gratuits sur le système Yahoo ; voir p. ex. le site [www.eproject.com](http://www.eproject.com)).

Mais ne vous emballez pas ! Les membres du réseau n'ont peut-être pas tous un accès informatique ou le même niveau d'aptitude. L'emploi du courrier électronique, du téléphone, de la télécopie ou du simple courrier postal suffit pour maintenir les contacts.

Cependant, si vous avez accès à Internet, voici quelques adresses de sites web qui peuvent vous fournir des informations utiles :

[www.efbww.org](http://www.efbww.org) (Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois)

[www.effat.org](http://www.effat.org) (Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes)

[www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int) (Observatoire européen des relations on-line)

[www.emcef.org](http://www.emcef.org) (Fédération européenne des syndicats des mines de la chimie et de l'énergie)

[www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) (Fédération européenne des métallurgistes)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org) (Confédération européenne des syndicats)

[www.unia.ch](http://www.unia.ch) (Syndicat suisse interprofessionnel)

[www.gurn.info](http://www.gurn.info) (Réseau de recherche du groupement Global Unions à l'ACTRAV, OIT)

[www.icem.org](http://www.icem.org) (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines & des industries diverses)

[www.icftu.org](http://www.icftu.org) (Confédération internationale des syndicats libres)

[www.ifbww.org](http://www.ifbww.org) (Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org) (Organisation internationale du travail)

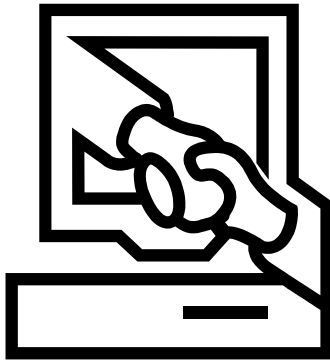
[www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org) (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie)

[www.iuf.org](http://www.iuf.org) (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes)

[www.labourstart.org](http://www.labourstart.org) (Informations générales sur l'activité des syndicalistes dans le monde)

[www.sgb.ch](http://www.sgb.ch) (Union syndicale suisse)

[www.tuac.org](http://www.tuac.org) (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE)



Conçu par



([www.just-solutions-net.com](http://www.just-solutions-net.com))

pour UNIA  
octobre 2004





**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)