



PEUPLES
Solidaires

en association avec **actionaid**

Dole...

Derrière l'écran de fumée

Quoi de neuf depuis notre « Enquête dans les plantations d'Amérique latine » en 2006 ?

AGIR POUR LES DROITS. VAINCRE LA PAUVRETÉ

Organisations soutenant la campagne *Dole* :



3 F (Danemark)
www.3f.dk



Banafair (Allemagne)
www.banafair.de



Banana link (Royaume Uni)
www.bananalink.org.uk



COLSIBA (Amérique latine)
www.colsiba.org



CGT (France)
www.cgt.org/ei



Peuples Solidaires en association avec ActionAid
www.peuples-solidaires.org



US/LEAP (États-Unis)
www.usleap.org



UITA (Secrétariat international)
www.iuf.org/www/fr



CE DOCUMENT S'APPUIE SUR LES CONTRIBUTIONS ET TÉMOIGNAGES DE PERSONNES TRAVAILLANT DANS LES PLANTATIONS, DE SYNDICALISTES AINSI QUE SUR DES ÉTUDES INDÉPENDANTES ET DES DOCUMENTS ÉMANANT DE NOS ORGANISATIONS OU DE L'ENTREPRISE *DOLE*.

> **Rédaction et coordination :**

Jean-Paul Arpi, Maude Feral (Peuples Solidaires en association avec Action Aid), Alistair Smith (Banana Link).

> **Crédit photos :**

Peuples Solidaires.

> **Maquette :**

Solenn Le Cars/slc@herbe-folle.fr

Sommaire

Introduction: 3 ans après, retour dans les plantations	p. 4
Chapitre I	
DOLE, TOUJOURS NUMÉRO UN MONDIAL DES FRUITS	p. 5
<i>Dole</i> , une « success story » économique et... sociale?	p. 5
<i>Dole</i> en Afrique de l'ouest	p. 6
De la production à la distribution	p. 6
Dialogue ou communication? Le cas SA 8000	p. 7
Sous la pression, <i>Dole</i> accepte de négocier	p. 7
Chapitre II	
COSTA RICA: UN ACCORD, MAIS PAS D'AMÉLIORATION SUR LE TERRAIN	p. 8
Mars 2007: signature d'un accord-cadre, juste sur le papier	p. 9
Les cas <i>Las perlas</i> et <i>Carrandi</i>	p. 10
Se dire « ouvert au dialogue » ne suffit plus!	p. 11
Chapitre III	
ÉQUATEUR: DES PROJETS TOUJOURS FRAGILES	p. 12
L'humanitaire ne doit pas être un alibi!	p. 12
Les fournisseurs de <i>Dole</i>	p. 12
Des progrès qui résultent avant tout des changements politiques	p. 13
Chapitre IV	
GUATEMALA: LES VIOLENCES PERDURENT	p. 14
Un climat de terreur	p. 14
Des promesses restées lettre morte	p. 14
Chapitre V	
PÉROU: BANANES BIOLOGIQUES, OUI MAIS...	p. 15
Le cas <i>SERAGRO</i> : <i>Dole</i> fait preuve de flexibilité	p. 15
Conclusion: le réseau reste en alerte	p. 16

3 ANS APRÈS, RETOUR DANS LES PLANTATIONS

En 2006, plusieurs organisations publiaient un rapport sur *Dole* et ses sous-traitants en Amérique latine. « *Dole, Derrière l'écran de fumée...* » Enquête dans les plantations d'Amérique latine, a été rédigé et coordonné par Maude Feral (Peuples Solidaires), Helge Fischer (Banafair), Jesper Nielsen (3F), Alistair Smith (Banana Link), avec l'appui de Stephen Coats (US/LEAP) et le soutien financier de l'Union Européenne.

S'appuyant sur des études de cas concrets (en particulier en Équateur et au Costa Rica), ce rapport relevait de nombreuses violations des libertés syndicales et des droits sociaux dans les plantations de bananes. Il a servi de support à une campagne publique d'interpellation de la multinationale, soutenue par nombre d'organisations internationales : 3F (Danemark), Austrian Banana Campaign - Latina America Committee et International Fellowship of Reconciliation (Autriche), Banafair (Allemagne), Banana Link (Royaume Uni), la Confédération Générale du Travail - CGT (France), la Coordination Latino Américaine des Syndicats Bananiers (COLSIBA), Peuples Solidaires (France), l'Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (IUF-UITA) et US/LEAP (États-Unis).

La campagne *Dole* avait pour objectif :

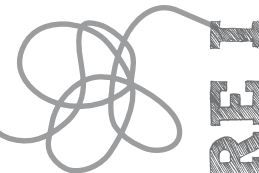
- de démontrer que derrière « l'écran de fumée » des discours et certifications privées, les pratiques de *Dole* et des ses fournisseurs ne respectaient pas les droits de l'homme au travail ;

- d'amener *Dole* à négocier avec les organisations syndicales des ouvriers des bananeraies d'Amérique latine (regroupés au sein de *COLSIBA*), et à prendre des mesures concrètes en faveur du respect des droits sociaux et de la liberté syndicale.

Trois ans plus tard, il est temps de faire le bilan des avancées obtenues grâce à la campagne, mais aussi des nombreux sujets qui restent en suspens et du chemin qui reste à parcourir. C'est l'objet du présent document.

Comme notre premier rapport, ce document est basé sur les contributions de personnes travaillant dans les plantations, et de syndicalistes agissant à leurs côtés dans les pays producteurs de bananes.





Dole, une « success story » économique et... sociale ?

Trois ans après la publication de notre rapport, *Dole* reste au premier rang mondial en termes de production et commercialisation de fruits frais, légumes et fleurs fraîches coupées. Cette multinationale vend plus de 200 produits dans 90 pays, emploie 36000 travailleurs permanents et 23000 saisonniers. Elle conserve également sa première place dans le commerce international de la banane, devant la multinationale *Chiquita*. En 2008, *Dole* a renoué avec les bénéfices suite à deux années de pertes.

Dole en quelques chiffres

- Bénéfice en 2008 : **121 millions de dollars**
- Chiffre d'affaire en 2008 : **7,6 milliards de dollars**
(+ 800 millions de dollars par rapport à 2007)
- Estimation de la part
de ce chiffre d'affaires issu de la banane : **35 %**

Dole, c'est la « success story » d'une entreprise fondée au milieu du XIX^e siècle devenue leader mondial de la vente des fruits et légumes. Fruit le plus vendu dans le monde, la banane est au cœur de son activité. Elle est également leader mondial et numéro trois en Europe – derrière *Chiquita* et *Fyffes* - pour la production et la commercialisation de ce produit.

Cette belle histoire est-elle aussi celle d'une réussite sociale et environnementale? *Dole* se félicite d'avoir des standards sociaux et environnementaux exigeants. « *Notre politique inclut l'embauche sans discrimination et nous respectons les droits civils, sociaux et économiques basiques de chaque individu que nous employons* », estime la compagnie. « *Nous avons longtemps bénéficié d'une envieuse réputation pour notre conduite éthique dans nos affaires, pour notre respect de l'environnement et pour la haute estime et le traitement équitable que nous accordons à nos employés. Nous respectons et nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur dans chaque pays où nous sommes présents, comme nous sommes dans le devoir de le faire. Nous devons aussi continuer à nous efforcer de faire ce qui est bien pour les consommateurs, pour nos employés, pour nos fournisseurs et les pays dans lesquels nous opérons. Ces principes font partie intégrante de la culture de notre entreprise* » déclarait même son Président et Directeur Général David Murdock il y a quelques années.

Mais cette « envieuse réputation » contraste avec la situation bien peu « enviable » des premiers concernés, les milliers de familles qui travaillent et vivent aux abords des plantations de bananes approvisionnant la multinationale fruitière... Mis à part le cas particulier du Honduras, pays qui lui sert de « vitrine », les violations des droits humains restent massives dans la filière d'approvisionnement du n° 1 des fruits et légumes frais. Celle-ci détient d'ailleurs le record du plus faible taux de présence syndicale dans le secteur de la banane en Amérique latine.

Dole en Afrique de l'ouest

L'enquête réalisée en 2006 et ses mises à jour récentes se focalisent sur l'Amérique latine, région où se concentre une grande partie de la production de bananes. Cependant, *Dole* est aussi présent dans plusieurs pays d'Afrique de l'ouest, directement ou indirectement, notamment le Ghana, la Côte d'Ivoire et le Cameroun.

Depuis 1992, *Dole* détient 40 % de la *Compagnie fruitière*, compagnie leader sur le marché français de la banane et de l'ananas et qui exporte des bananes du Cameroun, de Côte d'Ivoire et du Ghana. *Dole* et la *Compagnie fruitière* ont investi dans cette région afin de bénéficier du régime douanier fixé par l'Union européenne qui octroie aux bananes en provenance des pays ACP (Afrique, Caraïbes et Pacifique), un accès au marché européen libre de droits de douane. Mais les deux compagnies tirent aussi profit des « coûts avantageux de production », une autre façon de parler de main-d'œuvre à bas coûts et de protection sociale limitée.

En 2008 et 2009, un certain nombre de témoins au Cameroun ont élevé des doutes quant à la *Compagnie fruitière*. Ces témoins parlent des dommages causés par les pesticides aux travailleurs et aux populations locales, des salaires des ouvriers, des terres confisquées aux habitants, de la fraude fiscale et d'actions ayant conduit à la mise en détention du Maire du Haut Penja, qui avait obtenu un ordre de paiement de la taxe patronale dû par la *Compagnie fruitière* pour 2007, et qui est en prison depuis février 2008.

De la production à la distribution

Comme nous l'indiquions en 2006, *Dole* contrôle presque toutes les étapes de la chaîne : production, emballage, expédition, transport par bateau, importation et mûrissement. Dans ce schéma, la production fait figure de parent pauvre : les activités de services constituent l'essentiel de la valeur ajoutée.

La multinationale dépend substantiellement des producteurs nationaux indépendants, notamment en Équateur, au Costa Rica, au Guatemala, au Honduras, au Pérou et aux Philippines, tandis que près de 30 % des bananes commercialisées par *Dole* proviennent de ses propres plantations ou de ses filiales. La compagnie possède vingt plantations en Équateur (où les coûts de production sont très attractifs), mais aussi au Costa Rica, au Guatemala, au Honduras, en Colombie et aux Philippines. Cependant, elle a quitté le Venezuela et le Nicaragua et vendu la plupart de ses plantations en Colombie.

Le désengagement croissant de *Dole* du stade de production lui permet de se défausser de sa responsabilité sociale vis-à-vis des travailleurs des plantations. Il reflète également le changement de rapport de force dans la filière, dont il est devenu plus important de maîtriser l'extrémité, au plus près du consommateur. Dans la course aux bénéfices, à la baisse des prix et au moins-disant social et environnemental à laquelle se livrent les multinationales et les distributeurs, les supermarchés se taillent aujourd'hui la part du lion.



Dialogue ou communication ? Le cas SA 8 000

Nous en faisons déjà état en 2006 : pour accréditer ses dires, *Dole* s'appuie notamment sur la certification sociale SA 8000, délivrée par l'ONG Social Accountability International (SAI), basée à New-York. Aujourd'hui encore, *Dole* affiche son statut de membre du bureau consultatif de la SAI et a obtenu la certification SA 8000 dans de nombreux pays. Toutes les plantations de *Dole* au Costa Rica sont certifiées depuis 2006, *Dole* Colombie l'a été en 2007... Un constat qui laisse rêveur lorsqu'on sait que le cahier des charges de cette certification prévoit, entre autres, le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective... Les contrôles réalisés par des « auditeurs » laisseraient-ils à désirer ? Sur le terrain, nombres des dénonciations que nous transmettent nos partenaires concernent des plantations certifiées...

Sous la pression, *Dole* accepte de négocier

Le rapport de 2006, et la campagne publique qui l'a accompagné, ont contraint la multinationale à réagir. Dans un premier temps, *Dole* a tenté de réfuter les résultats de notre enquête, allant jusqu'à envoyer à tous ses clients un dossier de plus de 70 pages pour contester nos arguments. La mobilisation a toutefois fini par porté ses fruits : la multinationale a accepté de s'engager dans la voie du dialogue.

En trois ans, plusieurs rencontres et échanges de correspondances ont eu lieu entre *Dole*, les syndicats latino-américains et les organisations internationales qui soutiennent la campagne. Les auteurs du rapport saluent cette ouverture mais en pointent aussi les insuffisances. Il convient de rappeler que le droit d'organisation et de négociation collective n'est toujours pas mentionné dans le Code de conduite de la multinationale. Surtout, les résultats concrets des discussions tardent à se faire sentir sur le terrain. La situation dans les pays où nous avons enquêté en 2006 témoigne ainsi de certaines avancées et... du chemin qui reste à parcourir.

Aujourd'hui, les pratiques de la multinationale en matière environnementale et sociale sont encore loin d'être à la hauteur. L'avenir dira donc si la bonne volonté affichée par l'entreprise n'est qu'une façade visant à la protéger des critiques ou si elle est sincèrement décidée à participer à l'édification d'une filière bananière socialement et écologiquement durable. Au-delà des mots, c'est en nous basant sur ce que vivent quotidiennement les travailleurs des plantations et leurs familles que nous répondrons à cette question.

COSTA RICA : UN ACCORD, MAIS PAS D'AMÉLIORATIONS SUR LE TERRAIN

Le Costa Rica est le troisième exportateur mondial de bananes, une activité qui représente environ 40 000 emplois directs et 60 000 emplois indirects. Dans ce pays, *Dole* s'appelle Standard Fruit - dénomination qui sera reprise dans les lignes qui suivent - et possède une trentaine de plantations. Elle s'approvisionne également auprès d'une trentaine de plantations indépendantes.

En 2006, les auteurs du rapport dénonçaient les conditions de travail déplorables dans les bananeraies costaricaines : salaires insuffisants pour couvrir les besoins de la vie quotidienne ; heures supplémentaires jamais payées et horaires extrêmement longs ; emplois précaires... Les travailleurs migrants, principalement nicaraguayens, étaient particulièrement mal traités. Enfin, la politique antisyndicale de Standard Fruit et de ses fournisseurs compromettrait tout espoir d'amélioration. D'ailleurs, le rapport soulignait aussi la relation étroite de la multinationale avec une spécificité nationale, le « solidarisme », un système paternaliste destiné à contrer l'existence de syndicats libres et indépendants.



Le solidarisme

Le mouvement solidariste a été promu au Costa Rica dans le cadre de la guerre froide pour débarrasser le pays des syndicats indépendants très actifs dans l'industrie bananière. Les associations solidaristes, qui offrent aux travailleurs quelques avantages et des activités sportives et de loisirs, sont devenues les yeux et les oreilles des directeurs et gérants. Par opposition à la négociation collective mise en œuvre par les syndicats indépendants, les associations solidaristes ne négocient et n'engagent pas l'entreprise sur les questions de fond liées aux conditions de travail. L'une de leur principale mission est de surveiller dans les plantations toute manifestation d'intérêt en direction des syndicats indépendants, qui sont dépeints comme l'ennemi idéologique, voir même l'œuvre du démon. Une autre de leurs principales missions est de s'assurer qu'aucun des membres des Comités permanents ayant signé un accord direct avec leur employeur n'est membre d'un syndicat. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) ne reconnaît pas la légitimité des organisations solidaristes, et la loi costaricaine ne leur donne pas le droit de représenter les travailleurs.



Mars 2007 : signature d'un accord-cadre... juste sur le papier ?

Suite à notre campagne, les signes envoyés par *Dole* étaient encourageants concernant le Costa Rica. En effet, la multinationale a accepté de co-rédiger un Accord cadre (Framework Agreement). Celui-ci a été signé le 27 mars 2007 par la *Standard Fruit* et *COSIBA-CR*, la Coordination des Syndicats de la Banane au Costa Rica, qui regroupe les syndicats *SITRAP*, *SITAGAH*, *SITRACHIRI* et *UTRAL*. Cet accord représente en lui-même un pas en avant car *Dole* y prend des engagements concrets et précis et y reconnaît sa responsabilité vis-à-vis de ses sous traitants.

Le texte de l'accord prévoit notamment :

- un cadre formel de dialogue continu entre la *Standard Fruit* et *COSIBA-CR*;
- un mécanisme de résolution des conflits.

Par ailleurs, la compagnie y reconnaît aux syndicats le droit d'entrer et circuler librement dans les plantations et d'utiliser des locaux pour les réunions syndicales.

En ce qui concerne les sous-traitants, des rencontres multipartites régulières sont prévues.

S'il était mis en œuvre, le document permettrait donc une réelle avancée sur le terrain des libertés syndicales et pourrait servir de modèle pour

d'autres accords dans d'autres pays. Mais cet accord n'est tout simplement pas appliqué!

En mai 2008, *COSIBA-CR* a organisé une série d'ateliers d'évaluation de l'accord-cadre afin d'analyser le chemin parcouru. Or le constat général est qu'aucune avancée tangible n'a eu lieu. Les conclusions de ces ateliers ont été présentées à *Standard Fruit* et les syndicats ont appelé à la convocation de réunions avec les principaux sous-traitants de l'entreprise, mais peu ont répondu positivement à l'invitation.

De manière générale, le management local et les superviseurs de la *Standard Fruit* continuent à avoir une attitude et des pratiques anti-syndicales. Ils tentent de décourager les travailleurs qui rejoignent un syndicat et les dénoncent si ceux-ci persistent à vouloir s'affilier à un syndicat. Cela se traduit par des tentatives de corruption, des intimidations et des menaces. Les ouvriers sont d'abord invités à renoncer au syndicat en échange d'avantages financiers. Dans le cas où ils persistent, ils sont menacés plus directement. Pour toutes ces raisons, les syndicats perçoivent le message de *Dole* comme étant : « Vous êtes libres de rejoindre un syndicat, mais nous vous le déconseillons! ».

En 2008, une délégation de syndicaliste du *GMB* (syndicat britannique) au Costa Rica a pu constater combien les travailleurs des plantations étaient effrayés à l'idée de rejoindre un syndicat, même lorsqu'ils sont conscients que c'est le seul moyen d'améliorer leurs conditions de travail et leurs rémunérations. Malgré les efforts constants des syndicats, le nombre d'affiliés n'a pas augmenté depuis 2006...

En bref, la Standard Fruit continue à soutenir le solidarisme et ses mécanismes associés. Elle fait notamment appel aux services de l'Ecole sociale Jean XXIII, une institution catholique qui envoie dans ses plantations et celles de ses sous-traitants, des promoteurs du solidarisme qui fournissent des conseils sur la façon de réagir face à la moindre tentative de syndicalisation.

Les cas Las perlas et Carrandi

Le rapport publié en 2006 illustre les mauvaises pratiques de la *Standard Fruit* par deux études de cas concrets dans les plantations de *Las Perlas* (propriété de *Dole*) et de *Carrandi* (appartenant à un sous-traitant important de *Dole* : le groupe *Acon*).

À la *Las Perlas*, plusieurs membres du *SITRAP* (Syndicat des travailleurs de plantations de la région de Siquirres) avaient été licenciés en 2005. Les autres avaient été contraints de quitter le syndicat par des moyens peu avouables. Les qualifiant « d'ennemis de la compagnie », un promoteur solidariste les avait menacés de perdre leur emploi et d'être inscrits sur des listes noires (communiquées aux autres employeurs), ou de voir baisser leur salaire.

Malgré la signature de l'accord-cadre, cette campagne anti-syndicale s'est poursuivie et trois syndicalistes ont été licenciés peu de temps après. Selon la *Standard Fruit*, ces départs sont dus à un redéploiement des équipes en basse saison... Mais alors que d'autres ex-employés ont été réembauchés et que de nouveaux salariés ont été recrutés, les membres du *SITRAP* attendent toujours de retrouver leur emploi.

Notons par ailleurs que dans les plantations *Zurqui* qui appartiennent directement à la *Standard Fruit*, quatre membres du *SITAGAH* ont été licenciés selon un processus similaire à celui de *Las perlas* et avec les mêmes (non) réponses de la part de la multinationale.

Dans les plantations *Carrandi*, le *SITRAP* avait obtenu, en 2002, une intervention du Ministère du travail pour faire reconnaître la liberté syndicale. Près de 40 ouvriers s'étaient engagés dans le syndicat. Le groupe *Acon* avait réagi par une campagne antisyndicale faite de corruption et de chantage : menaces de licenciement des proches des syndicalistes, inscription sur liste noire, pressions et discriminations.

Dans le cadre de l'accord-cadre *Standard Fruit - COSIBA-CR*, la multinationale a accepté d'intervenir auprès de son sous-traitant pour faciliter le dialogue entre les parties prenantes, à la grande satisfaction des organisations locales. Mais les violations des droits humains ont persisté, *Acon* refusant encore et toujours de discuter avec le *SITRAP*. Pire encore, le groupe a mis en œuvre un plan de licenciement et expliqué aux membres du syndicat qu'ils ne seraient réemployés qu'à condition de renoncer à leur engagement. En novembre 2007, il avait ainsi réussi à se débarrasser des derniers « récalcitrants ». En 2008, *Acon* a continué de recourir aux forces de l'ordre voire à des gardes privés pour empêcher les syndicalistes de se rendre dans ses plantations. Au final, passé une première initiative bien timide, *Standard Fruit* n'a pris aucune mesure sérieuse pour exiger de son sous-traitant l'arrêt des ses pratiques déloyales.

En ce qui concerne la plantation *Piña Frut*, la situation s'est à peine améliorée comme le prouve cet extrait de lettre ouverte, écrite par un employé, travailleur migrant en 2008.



« Un proverbe de la bible dit « Le pauvre parle en suppliant, mais le riche répond durement ». J'ai vécu cette dure réalité dans la plantation Piña Frut, en particulier après que j'ai rejoint le syndicat SITRAP en juin 2006. À ce moment-là je ne pensais pas que mon employeur lancerait une campagne anti-syndicale contre mes collègues et moi. En octobre de cette année, j'avais écrit une lettre similaire à celle-ci sur la situation dans la plantation. Cette lettre a été largement lue et je remercie ceux qui l'ont publiée. Beaucoup de mes collègues qui l'ont signé ne sont plus membres du syndicat. Ils n'ont pas pu supporter les assauts répétitifs de la compagnie. Certains ont quitté le syndicat par peur de se retrouver sur des listes noires, d'autres en échange d'un travail plus facile. Nous considérons ces actions comme discriminatoires. Cette compagnie nie à ces salariés le droit à la sécurité de l'emploi, à la liberté syndicale, à un salaire vital, à des heures de travail correctes et un traitement décent. Pour nous, il est temps maintenant de questionner Monsieur Acon sérieusement car nous sommes fatigués d'entendre ce riche homme d'affaires répondre durement quand nous faisons poliment des requêtes. Nous sommes fatigués de voir le gros poisson manger le petit sans aucune compassion. »

Se dire « ouvert au dialogue » ne suffit plus !

Malheureusement, les cas que nous signalons dans ce rapport ne sont pas isolés. Dans d'autres plantations du groupe Acon, comme la *Finca Boston*, *Bioban 02* et *Monte Bello*, le scénario a été peu ou prou le même qu'à *Carrandi*. Face à ces violations manifestes des droits de l'Homme,

l'action de *Dole* s'est limitée à envoyer à Acon une note faisant état des inquiétudes du SITRAP...

En novembre 2008, COLSIBA et ses partenaires internationaux ont une nouvelle fois écrit à *Dole* pour l'interpeller sur un certain nombre de sujets, dont le non-respect de la liberté syndicale au Costa Rica. La lettre faisait des références précises à des cas évoqués précédemment avec *Dole*. La multinationale a répondu plus de deux mois plus tard. Dans un courrier daté du 2 février 2009, Sylvain Cuperlier, Vice-Président et Directeur du département Responsabilité Sociale de l'Entreprise, apporte des réponses générales et insatisfaisantes aux demandes des organisations civiles, estimant par exemple que les sujets évoqués dans la lettre « ne peuvent pas être traités de manière globale », ou répétant que « les problèmes relatifs à certains de nos fournisseurs indépendants au Costa Rica sont discutés dans le cadre de l'accord-cadre signé avec COSIBA-CR ».

En conclusion, malgré leurs efforts continus pour créer un climat de confiance, les syndicats costaricains considèrent que la bonne volonté affichée par *Dole* ne se concrétise pas dans ses pratiques. Au-delà des discours, quand elle est sollicitée au sujet de situations concrètes, la multinationale fait encore trop souvent la sourde oreille voire se défausse de sa responsabilité.

ÉQUATEUR : DES PROGRÈS TOUJOURS FRAGILES

L'Équateur est le premier exportateur mondial de bananes en partie en raison des coûts de production qui sont les plus bas d'Amérique latine. La production et la commercialisation de la banane y emploient directement entre 200 000 et 250 000 travailleurs. *Dole* est la plus importante compagnie exportatrice d'Équateur. Un tiers des bananes latino-américaines de la multinationale provient de ce pays où *Dole-Ubesa* possède vingt plantations et se fournit auprès de producteurs nationaux.

En 2006, les auteurs du rapport constataient que la situation dans les bananeraies était inacceptable d'un point de vue syndical et social et, sous certains aspects, illégale. Salaire mensuel indigne pour 10 à 12 heures de travail par jour, système de « tertiarisation » (embauche des travailleurs par le biais d'entreprises de placement, donnant toute latitude aux employeurs pour bafouer la réglementation), persécutions de syndicalistes, dégradations de l'environnement, conflits judiciaires, travail des enfants, négation du droit à la couverture sociale, menaces de licenciements, retards dans le versement des salaires, refus de payer les heures supplémentaires, harcèlement sexuel... relevaient du quotidien des travailleurs.

En raison de la répression, il existait peu de syndicats en Équateur chez les producteurs indépendants qui fournissaient *Dole* et aucun dans les plantations appartenant directement à la compagnie. Le rapport évoquait notamment les cas de répression syndicale.

L'humanitaire ne doit pas être un alibi !

Principal représentant des ouvriers des bananeraies, la Fédération nationale des travailleurs agro-industriels, paysans et indigènes libres d'Équateur (*FENACLE*) a fait preuve de bonne volonté pour établir un climat de confiance avec *Dole*. Elle s'est par exemple associée à un projet de construction d'école dans la province de Guayas porté par la multinationale, et sa fondation *Dale*. En avril 2008, lors de l'inauguration de l'école, la compagnie a salué le « partenariat sans précédent » avec la *FENACLE* sur cette action. La *FENACLE* continuait pendant ce temps-là à réclamer une amélioration des conditions de travail à travers des négociations impliquant des ouvriers organisés en syndicats indépendants.

Les auteurs du rapport estiment que ce type de projet - à fort potentiel publicitaire - ne doit pas être instrumentalisé pour faire croire au dialogue social, ni se substituer au respect des droits qui tarde à se concrétiser...

Les fournisseurs de *Dole*

Dans le rapport de 2006, cinq cas très concrets de répression syndicale étaient dénoncés dans les plantations *El Zapote*, *Tara del Sur*, *Francia* et *Manuela*, *Josefa*, et *Maria Eliza*. Leaders syndicaux ou simples adhérents, plus d'une centaine de travailleurs avaient été licenciés entre 2005 et 2006 en raison de leurs activités ou de leur simple affiliation. En 2009, nous avons pu obtenir des informations sur quatre des cinq



cas cités ci-dessus. Le processus répressif ayant malheureusement continué les entreprises citées sont venues à bout de toute contestation. Depuis 2007, il n'existe plus d'organisation représentative des salariés dans ces plantations.

➤ En juillet 2009, 38 ouvriers de deux fournisseurs de *Dole*, *SOFOCA* et *Primobanano*, ont été licenciés pour avoir formé des syndicats dans les deux plantations ; la *FENACLE* a négocié des indemnités de licenciement et signé un accord, déposé auprès des autorités publiques, qui précisait que les salariés restant en poste ne seraient pas harcelés en raison de leur appartenance à un syndicat. Une semaine plus tard, 12 membres d'un comité syndical et 4 membres d'un syndicat étaient licenciés et les directions menaçaient de licencier les membres restant du syndicat.

Des progrès qui résultent avant tout des changements politiques

Malgré cela, la situation générale a changé en Équateur suite à l'élection de Rafael Correa à la présidence du pays en 2006. Grâce à l'implication d'organisations comme la *FENACLE*, la tertiarisation (cf. page 12) est devenue illégale en 2008. Cette victoire importante a ouvert de nouvelles perspectives pour défendre les droits des salariés, et la plupart des ouvriers des bananeraies bénéficient maintenant de contrat permanent. Le Ministère du Travail joue désormais un rôle plus actif pour protéger la liberté d'association et vérifier que les salariés sont bien enregistrés dans le système de santé.

La *FENACLE* a ainsi pu mener des programmes de formation et apporter son soutien à la création de sections syndicales dans plusieurs plantations, dont certaines appartiennent à *Dole* comme *Siembra Nueva* dans la région de Los Rios (plantations d'ananas), *Maria José* et *Banalli 1 et 2* (plantations de bananes).

Bien que ces changements soient positifs, force est de constater qu'ils résultent davantage d'un changement du contexte politique que de la volonté du n° 1 mondial des fruits et légumes frais.

Plus globalement, la *FENACLE* sollicite depuis plusieurs années l'établissement d'un dialogue social avec l'entreprise et l'ouverture de négociation sur un accord-cadre (comme au Costa Rica). Le syndicat a notamment écrit à deux reprises - en août 2007 et janvier 2008 - à la direction d'*UBESA*, filiale de *Dole*, qui a longtemps fait la sourde oreille. En 2009, les discussions ont enfin commencé. Les auteurs du présent rapport espèrent qu'elles auront des retombées durables et concrètes pour les droits des ouvriers agricoles.

GUATEMALA : LES VIOLENCES PERDURENT

Un climat de terreur

Au Guatemala, le rapport de 2006 constatait que la répression syndicale était particulièrement violente. Sur la côte pacifique, *Dole* se procure de grandes quantités de bananes dans des plantations où ont été signalés des cas systématiques de non-paiement du salaire minimum, de très mauvaises conditions d'hébergement et d'accès à l'éducation, où même la police ne se risque pas, et encore moins les syndicats. La zone est contrôlée par des groupes paramilitaires au service de certains grands propriétaires terriens.

Le 23 Septembre 2007, Marco Tulio Ramirez, leader syndicaliste du Syndicat des travailleurs des plantations de bananes d'Izabal (*SITRABI*), membre de *COLSIBA*, était assassiné. Il travaillait pour une filiale de l'entreprise *Del Monte*, concurrent de *Dole*. Le fait que *Dole* cosigne une lettre dénonçant ce meurtre est un acte positif. Mais mis à part cette réaction, la multinationale n'a pas pris de mesure concrète pour améliorer la situation, ni tenu les engagements qu'elle avait pris.

Le 2 mars 2008, le cofondateur du syndicat *SITRABANSUR*, sur la côte pacifique a été tué. Quelques semaines avant sa mort, la fille d'un autre co-fondateur avait été violée par un groupe d'hommes armés. Ceci était un message clair signifiant qu'aucune organisation syndicale ne serait tolérée, quel que soit la compagnie qui achète les bananes dans les plantations.

Le pays a donc désespérément besoin d'un comportement responsable des 3 compagnies fruitières (*Dole*, *Del Monte* et *Chiquita*) qui y achètent des bananes pour mettre fin à la spirale de la violence et de l'impunité, en particulier dans le secteur de la banane.

Des promesses restées lettre morte

En juillet 2006, dans le cadre d'une réunion avec *COLSIBA*, *Dole* s'est engagé :

- à préparer un rapport sur les plantations de bananes, en particulier sur la côte Pacifique. Les conclusions du document devaient constituer le support d'une réunion entre *Dole*, ses fournisseurs et les syndicats afin d'analyser la situation et l'insécurité dans les plantations de cette région ;
- à organiser une réunion au Guatemala entre les syndicats et les sous traitants dans le but d'informer ces derniers des engagements pris par la compagnie en matière de respect des droits syndicaux.

Trois ans plus tard :

- *Dole* a finalement déclaré avoir procédé à une étude interne chez ses fournisseurs au Guatemala, laquelle n'aurait pas révélé de violations de la liberté syndicale... Cette étude n'a pas été publiée ni même communiquée aux syndicats. *Dole* reconnaît que la zone dans laquelle elle se fournit en banane est « hors de contrôle » et ne s'estime pas en capacité de faire pression sur ses fournisseurs.
- *Dole* n'a organisé aucune réunion impliquant les syndicats, bien qu'une réunion ait eu lieu avec ses fournisseurs, réunion à laquelle les syndicats n'ont pas été conviés.

PÉROU : BANANES BIOLOGIQUES, OUI MAIS...

En quelques années, le Pérou est devenu le premier fournisseur mondial de bananes biologiques. Ses exportations en la matière ont plus que quadruplées en cinq ans. En 2008, 78 000 tonnes de bananes biologiques (certaines étant également labellisées par les acteurs du Commerce équitable) ont ainsi été exportées, dont 60 % vers le marché européen. Ces bananes sont produites par des associations de petits producteurs, mais la récolte, l'emballage et l'exportation sont contrôlés par des compagnies exportatrices comme *Dole-copdeban*.

Le cas *SERAGRO* : *Dole* fait preuve de flexibilité

Depuis 2003, *Dole* sous-traite la récolte et l'emballage des bananes achetées aux associations de petits producteurs. C'est donc la compagnie *SERAGRO* qui était chargée de la récolte et de l'emballage pour *Dole*. Cependant, cette compagnie refusait de payer aux ouvriers la journée hebdomadaire de repos, au niveau prévu par la loi.

➤ Fondé en 2006, *SITAG*, syndicat des travailleurs agricoles du Pérou, s'est mobilisé pour mettre fin à cette situation et pour faire verser les sommes dues à des centaines de salariés. Face au refus de *SERAGRO*, le syndicat a lancé une grève en janvier 2008 et les salariés ont fait appel au Ministère du travail.

Avec le soutien de *COLSIBA* et d'autres organisations, les actions de *SITAG* ont finalement porté leurs fruits : *Dole-Copdeban* a accepté

sa responsabilité et a remboursé les sommes dues à 359 salariés (environ 150 000 euros), les trois quarts des employés de *SERAGRO* selon le Ministère du travail. Quelques mois plus tard, ayant poursuivi les pressions sur *Dole*, les autres salariés ont reçu aussi les sommes qui leur étaient dues.

Dans la suite de cette négociation fructueuse, la gestion de la récolte et de l'emballage ainsi que des salariés en charge de ces tâches a été confiée aux associations de petits producteurs. *SITAG* a cependant demandé à *Dole* qu'il soit l'employeur direct de ces salariés.

La mobilisation et le dialogue autour de ce cas particulier fournissent un exemple positif de coopération. Le rôle joué par *COLSIBA* et *Dole* dans la recherche de solutions à un conflit impliquant un sous-traitant est particulièrement à souligner. Il reste à voir si *Dole* assumera l'entière responsabilité d'employer ceux qui récoltent les bananes qui portent sa marque.

LE RÉSEAU RESTE EN ALERTE !

Les organisations qui ont rédigé ce rapport et celui paru en 2006, restent actives et en alerte. *COLSIBA*, *EUROBAN* et ses membres, *US-LEAP*, mais aussi de nouveaux partenaires en Afrique comme le *GAWU* (syndicat des travailleurs agricoles du Ghana) plaident pour des efforts soutenus, des échanges et rencontres plus réguliers impliquant toutes les parties concernées, si l'on souhaite réellement progresser vers un commerce de la banane durable sur le plan social et environnemental.

De nouvelles connections ont été établies, comme celles existant maintenant entre les secteurs de la banane et de l'ananas, qui comportent de multiples similitudes en terme de lieux de production, problématiques et acteurs impliqués. Le rôle joué par la grande distribution a pris une importance particulière en raison des impacts majeurs de leurs pratiques d'achats sur les autres acteurs du commerce de la banane.

Les auteurs de ce rapport accueillent positivement les avancées obtenues à différents niveaux et qui résultent de rencontres et d'échanges avec *Dole*. Néanmoins, malgré l'ouverture du dialogue et l'obtention d'avancées concrètes dans certains cas spécifiques, les progrès sont encore trop fragiles et ne permettent pas de dire que l'image publique de *Dole*, en tant qu'entreprise responsable, est justifiée. À de trop nombreuses occasions, les paroles de la multinationale ne ce sont effectivement pas traduites en action.

Nous sommes convaincus que des améliorations durables ne seront obtenues qu'à travers la reconnaissance du rôle que les syndicats indépendants doivent jouer. Les codes de conduite adoptés

volontairement par les entreprises, les audits et les certifications privées ne suffisent pas pour garantir des progrès durables et réels sur le terrain. Les salariés eux-mêmes ne sont-ils pas les mieux placés pour s'assurer du respect de leurs droits ?

Des centaines de milliers de travailleurs des plantations qui produisent les fruits que nous achetons tous les jours vivent dans des conditions choquantes, leurs droits, leur dignité et leur santé sont ignorés. C'est la raison pour laquelle il est urgent d'agir et c'est pourquoi notre action collective se poursuit !



LE RÉSEAU RESTE EN ALERTE !



CONCLUSION



PEUPLES
Solidaires

en association avec **actionaid**

**Dole, derrière l'écran de fumée
Enquête dans les plantations d'Amérique latine.**

Fédération Peuples Solidaires

2B, rue Jules Ferry - 93 100 Montreuil - France

Tel: (33) 1 48 58 21 85 Fax: (33) 1 48 58 05 28

info@peuples-solidaires.org

www.peuples-solidaires.org



Ce rapport a été réalisé grâce au soutien
de la Fondation pour les droits de l'Homme au travail



En partenariat avec