



Rapport final de la Commission des résolutions

5e Conférence d'UNI Europa
Bruxelles, 27–29 avril 2021

Table des matières

Motion 1A : Avancer par la négociation collective – Préambule	2
Motion 1B : Avancer par la négociation collective – Syndicalisation	4
Motion 1C : Avancer par la négociation collective – Législation et politiques de l'UE.....	9
Motion 1D : Avancer par la négociation collective – Entreprises multinationales	14
Motion 2 : Les questions de pointe dans la négociation collective	18
Motion 3 : Défendre et renforcer la démocratie.....	27
Motion 4 : L'avenir des services.....	32
Motion 5 : Changements à apporter à l'article 9 des Statuts d'UNI Europa concernant la composition du Comité Exécutif	37
Motion 6 : Représentation égale dans les organes de décision d'UNI Europa	39
Motion 7 : Les cotisations	40
Motion 8 : Motion des affiliés – Palestine.....	41

Motion 1A : Avancer par la négociation collective – Préambule

1. "Avancer par la négociation collective" est le thème de la 5^e Conférence d'UNI Europa. Il est fondé sur la conviction d'UNI Europa que la négociation collective est un élément central des sociétés démocratiques et du progrès social. La négociation collective confère aux travailleurs la capacité de façonner collectivement leur propre vie professionnelle et leur garantit d'avoir réellement leur mot à dire sur leur lieu de travail. C'est une condition préalable pour permettre aux travailleurs et à leurs familles de vivre dans la dignité – avec un salaire et des conditions de travail décentes, la sécurité de l'emploi, une bonne perspective de carrière et la liberté de ne pas craindre d'être laissés au bord du chemin.
2. Eriger des murs entre nos pays n'est pas une solution pour surmonter les principaux défis en Europe. Les murs n'arrêtent pas non plus les entreprises, mais ils les encouragent plutôt à essayer de mettre en concurrence les travailleurs d'un pays avec ceux d'autres pays. Lorsque les entreprises agissent au-delà des frontières, les syndicats doivent le faire aussi et la négociation collective est la voie à suivre.
3. La mission d'UNI Europa est de renforcer le pouvoir de négociation collective de nos affiliés, en particulier au niveau sectoriel. Il s'agit de ce qu'UNI Europa, en tant que collectif d'affiliés, peut faire pour aider les syndicats à faire face avec succès aux facteurs extérieurs à leur pays respectif qui ont un impact sur les négociations collectives. Notre objectif est de construire un environnement transnational qui renforce et favorise la négociation collective.
4. À cette fin, les trois chapitres de cette motion "Avancer par la négociation collective" se concentrent sur trois aspects :
5.
 - Etablir une capacité de syndicalisation qui entraîne la participation active des travailleurs dans les négociations collectives et permette aux syndicats de négocier avec succès ; une approche qui vise la syndicalisation totale des secteurs des services, où chaque travailleur est couvert par une convention collective (Motion 1B – Syndicalisation) ;
6.
 - Lutter pour un cadre juridique et politique européen qui garantisse à nos affiliés la possibilité de mener des négociations collectives au niveau national ; un cadre qui mette fin à l'impact négatif de la législation européenne et du marché unique sous sa forme actuelle (Motion 1C – Législation et politiques de l'UE) ;
7.
 - Exiger des entreprises multinationales à s'engager activement à soutenir les négociations collectives et à y participer à tous les niveaux, où que ces entreprises soient implantées ; à devenir les partenaires sociaux des syndicats et à exhorter les autres entreprises à faire de même (Motion 1D – Entreprises multinationales).
8. Les stratégies de négociation collective qui mobilisent les femmes – qui constituent la majeure partie de la main-d'œuvre du secteur des services – ainsi que les travailleurs jeunes et les cadres, revêtent une importance particulière. Les accords doivent aborder le problème de la précarité à laquelle ces travailleurs sont confrontés dans le monde du travail et y apporter des solutions. Nous devons améliorer leurs conditions de travail et leur représentation dans les structures de négociation collective.

9. La crise de la Covid-19 a mis en évidence le rôle central que joue aujourd'hui le secteur des services. Non seulement il concentre 65 % de la main-d'œuvre et du PIB en Europe, mais les travailleurs du secteur des services sont essentiels au bon fonctionnement de l'économie et de la société. La Covid-19 a également montré que les entreprises, les secteurs et les pays dotés de syndicats et de négociations collectives forts peuvent mieux faire face et résistent mieux aux crises.
10. La révolution numérique entraîne des changements radicaux et incessants dans le monde du travail et dans les secteurs des services particulièrement. Grâce à la négociation collective, les partenaires sociaux disposent d'une méthode testée pour gérer cette transformation. Ainsi, ils ont connaissance de la nature des changements et sont donc les mieux placés pour agir, ensemble, avec la rapidité et la continuité requises.
11. La négociation collective est un bien public. C'est un élément clé de la démocratie, qui permet de rendre la société plus juste et de lutter contre l'inégalité. Elle donne aux travailleurs et aux employeurs, qui sont les plus concernés, la possibilité de s'autoréguler. La négociation collective est l'exercice même de la démocratie vécue à un endroit essentiel de la vie de chaque travailleur : son lieu de travail. L'autonomie qu'elle confère instaure un équilibre des pouvoirs dans l'entreprise et en politique. C'est un antidote au populisme et une source de paix.
12. Chez UNI Europa, nous appelons les employeurs, les gouvernements, l'Union européenne et la société civile à se joindre à nous pour utiliser la négociation collective comme outil principal dans la recherche de solutions aux problèmes actuels dans le monde du travail afin que les humains passent en premier.
13. **Avancer par la négociation collective !**

Motion 1B : Avancer par la négociation collective – Syndicalisation

1. UNI Europa intensifiera ses efforts de syndicalisation au cours des quatre prochaines années et travaillera encore plus étroitement avec les affiliés dans tous les secteurs pour les soutenir et renforcer leur pouvoir. Cela signifie qu'il faut créer des syndicats forts et cibler stratégiquement les entreprises qui ont une influence particulière sur la fixation des salaires et des conditions de travail, ainsi que sur la définition des pratiques de travail, dans chaque secteur de chaque pays. Nos efforts de syndicalisation se concentreront sur la défense, l'expansion et la (re)construction de négociations sectorielles, sur le renforcement des syndicats et la lutte pour une Europe plus démocratique, plus juste et plus équitable au travers de notre pouvoir syndical. Les activités de syndicalisation d'UNI Europa sont intégrées à celles d'UNI Global.
2. Les affiliés d'UNI Europa ont des expériences diverses avec des degrés divers de pouvoir institutionnel au sein de leurs secteurs nationaux. Certains ont des systèmes de négociation collective bien rodés dont les accords qui en découlent sont respectés par les employeurs, tandis que d'autres s'efforcent de s'imposer dans un environnement hostile aux droits des travailleurs, à la syndicalisation et aux négociations collectives. Le monde du travail évolue rapidement et les secteurs dans lesquels nous défendons les intérêts des travailleurs sont souvent à l'avant-garde de ce changement. Une chose reste cependant inchangée : les syndicats sont le meilleur moyen dont dispose la société pour lutter contre les inégalités de revenus tout en garantissant des économies durables et prospères. Mais pour remplir cette fonction cruciale, les syndicats doivent être forts et bien organisés. Le pouvoir institutionnel et la force industrielle que détiennent les affiliés ne sont pas le fruit du hasard mais le résultat direct des luttes et des victoires passées. Cette force et ce pouvoir ne sont pas non plus "acquis à jamais" ; c'est pourquoi nous devons être prêts à tout moment à réaffirmer notre volonté et nos exigences, à renouveler nos structures et à repenser nos approches pour faire face aux nouveaux défis.

3. **La syndicalisation est une priorité absolue**

4. Historiquement, l'Europe a été considérée comme un bastion des valeurs démocratiques, avec du dialogue social, des négociations collectives sectorielles fortes, des niveaux élevés de couverture des négociations et un taux élevé de syndicalisation. Pourtant, tous ces acquis ont été malmenés, notamment par le biais des politiques d'austérité antisyndicales et anti-travailleurs qui existaient déjà avant la crise financière de 2008 et qui se sont intensifiées après celle-ci. Tout ceci a entraîné une baisse du taux de syndicalisation et une réduction de la couverture des négociations sectorielles et des négociations collectives. Les salaires se sont mis à stagner et la part des salaires dans la production économique n'a cessé de diminuer depuis des années, tandis que le coût de la vie continue d'augmenter et que les inégalités de revenus se creusent toujours davantage. Les espaces démocratiques se rétrécissent et des forces d'extrême droite menacent l'Europe. Nous concluons donc que les politiques d'austérité en réponse aux crises économiques ne sont pas un modèle adéquat et appelons l'Europe à ne pas recourir à de telles mesures pour la reconstruction économique post-coronavirus. En outre, au cours de ces dernières années, UNI Europa s'est engagé dans des pays qui n'ont pas de tradition syndicale de syndicats forts et indépendants, tout en continuant à croître dans des secteurs nouveaux et émergents des économies européennes. Ces défis doivent être relevés en renforçant nos syndicats, de façon à pouvoir mener des négociations collectives au niveau sectoriel à partir d'une position plus forte. Afin de pouvoir exercer l'influence nécessaire à cette fin, il est essentiel que les syndicats soient présents sur

tous les lieux de travail pour écouter les préoccupations de tous les travailleurs et leur permettre de faire entendre leur voix.

5. Si de nouveaux défis ne cessent d'apparaître en Europe, de timides signes d'optimisme laissent néanmoins présager l'avènement d'une forme ambitieuse, voire téméraire, de mouvements sociaux. En effet, l'émergence croissante de mouvements en faveur de la justice sociale, de l'action climatique et d'un avenir plus juste pour tous en Europe, offre des possibilités de coopération et de renforcement mutuel. En ce qui concerne le lieu de travail, nous continuerons à développer les CEE, les accords-cadres mondiaux et les alliances syndicales pour promouvoir leur potentiel de syndicalisation des travailleurs et nous continuerons à utiliser ces outils dans le cadre d'une stratégie à l'égard des employeurs, afin de créer un climat favorable pour défendre, étendre et (re)construire les négociations collectives sectorielles dans toute l'Europe. Au cours des quatre dernières années, d'importantes victoires ont été remportées en termes de renforcement des capacités syndicales, d'augmentation du nombre de membres et de militants, ainsi que d'établissement d'accords sectoriels nationaux là où il n'y en avait jamais eu auparavant. Le moment est venu d'aller plus loin et de tirer parti de ces succès.
6. Les actions qu'UNI Europa mènera pour renforcer sa capacité de syndicalisation afin de soutenir la négociation collective peuvent être divisées en deux grandes catégories. L'objectif de ces actions est non seulement de renforcer les structures syndicales nationales, mais aussi de renforcer UNI Europa pour qu'elle devienne la voix de tous les travailleurs des services de l'UE.
7.
 - un travail transversal qui s'applique à toute l'Europe ;
8.
 - des projets de syndicalisation géographiquement concentrés, avec des affiliés, dans des pays spécifiques, et coordonnés par l'intermédiaire de nos structures régionales de syndicalisation.

9. **1 Actions transversales**

10. **Renforcer la coordination de la négociation collective entre les affiliés**

11. **1.1** en syndicalisant les travailleurs dans les entreprises et les secteurs où les syndicats sont absents, en particulier là où s'installent de nouveaux modèles d'entreprise comme chez Amazon. Il peut s'agir de campagnes de syndicalisation intersectorielles et géographiquement ciblées ;
12. **1.2** en facilitant l'échange systématique d'informations sur les politiques de négociation collective, en vertu du slogan "penser global, agir local" ;
13. **1.3** en échangeant les meilleures pratiques en ce qui concerne l'extension des politiques et des résultats des négociations collectives sectorielles ; en élaborant des cadres communs sur les questions essentielles de la négociation collective qui peuvent servir d'orientation et d'inspiration pour les affiliés, y compris la numérisation du lieu de travail, la question de l'égalité des genres, la transformation socio-écologique pour une transition équitable – en s'appuyant sur notre expérience concernant le temps de travail –, l'intelligence artificielle, la formation tout au long de la vie et les travailleurs indépendants ;
14. **1.4** en échangeant des pratiques de rétention des membres ;

15. **1.5** en promouvant des stratégies pour représenter les hommes et les femmes sur un pied d'égalité dans les équipes de négociation syndicale ;
16. **1.6** en promouvant des stratégies qui réduisent l'écart de rémunération entre les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée / non limitée et ceux ayant un contrat de courte durée ;
17. **1.7** en partageant les bonnes pratiques concernant les stratégies, les tactiques, les outils, etc. utilisés pour relier les négociations sectorielles existantes aux préoccupations des salariés sur le lieu de travail ;
18. **1.8** en promouvant des stratégies qui garantissent que les contrats de courte durée ne puissent être utilisés que pour remplacer des travailleurs malades et/ou en cas de surcharge soudaine de travail ;
19. **1.9** en mettant en place un réseau de négociations collectives et une base de données de conventions collectives d'UNI Europa pour examiner les points sur lesquels nous avons des accords solides et ceux où de tels accords font défaut. Les données (paramètres de base tels que les heures de travail hebdomadaires, les barèmes de rémunération les plus bas, les mesures visant à développer les compétences) doivent au moins toutes être traduites en anglais ;
20. **1.10** en fixant un cadre de coordination en matière de négociation collective (par exemple, pour traiter de l'écart salarial entre hommes et femmes) qui devrait également se refléter dans les plans de syndicalisation transnationaux ;
21. **1.11** en soutenant les affiliés dans leurs efforts de syndicalisation des femmes dans les secteurs à bas salaires et de donner la priorité à l'égalité de tous les travailleurs dans les conventions collectives ;
22. **1.12** en syndicalisant les travailleurs employés dans les secteurs où le taux de syndicalisation est faible ainsi que dans "l'économie verte" pour garantir un travail décent et la croissance des syndicats ;
23. **1.13** en syndicalisant les travailleurs – tout spécialement les jeunes – employés dans le cadre du travail sur plate-forme et de l'économie "des petits boulots" dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de leur assurer un salaire décent ;
24. **1.14** en syndicalisant les travailleurs hautement qualifiés – y compris les cadres – qui constituent un groupe croissant sur le marché du travail et qui doivent donc être engagés dans le travail syndical. Nous devons donc garantir qu'ils soient couverts par les négociations collectives et qu'ils puissent y participer pleinement tout en veillant à promouvoir la solidarité entre les travailleurs à tous les niveaux ;
25. **1.15** en syndicalisant les employés et les cadres des minorités ethniques (BAME) et en donnant la priorité à l'égalité de tous les travailleurs dans les conventions collectives.
26. **Renforcer la syndicalisation**
27. **1.16** Organiser au moins un forum sur la syndicalisation chaque année pour partager les meilleures pratiques à travers l'Europe dans le contexte du changement qui s'opère au niveau de l'emploi dans les secteurs d'UNI Europa.

28. **Multinationales**
29. **1.17** Continuer à soutenir les campagnes de syndicalisation dans les multinationales clés telles que Amazon, Teleperformance, Orpea et Fresenius ;
30. **1.18** Continuer à soutenir les campagnes de syndicalisation dans les multinationales européennes, dans l'ensemble de leur chaîne de valeur, et encourager les syndicats des pays d'origine de ces multinationales, les alliances syndicales et les CEE à veiller au respect des droits humains et syndicaux dans tous les pays où la multinationale opère, comme le mentionnent les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme ainsi que les lignes directrices de l'OCDE à l'intention des multinationales.

31. **2 Actions ciblées géographiquement**

32. **Europe du Nord et de l'Ouest (EPOC)**

33. **2.1** Travailler en étroite collaboration avec les affiliés pour élaborer des stratégies, des tactiques et des structures visant à la syndicalisation des travailleurs non syndiqués, à défendre et à étendre la négociation collective sectorielle là où elle existe et à l'obtenir là où elle n'existe pas ;
34. **2.2** Élaborer des campagnes innovantes sur les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs à l'échelle européenne, en coordination avec les affiliés ;
35. **2.3** Continuer à étendre la capacité de syndicalisation, en particulier dans les pays où les interventions de la troïka l'ont affaiblie, comme l'Irlande, la Grèce, Chypre, l'Espagne et le Portugal ;
36. **2.4** Coopérer avec les mouvements sociaux à l'organisation de campagnes de syndicalisation lorsque cela rend la victoire syndicale plus probable ;
37. **2.5** Faciliter les sessions d'évaluation par les pairs entre les affiliés de pays ayant une longue histoire de relations industrielles sur la manière dont les mandats et les droits légaux existants au niveau de l'entreprise peuvent être utilisés de façon optimale pour atteindre les travailleurs et exercer l'influence nécessaire autour des questions qui comptent pour les travailleurs concernés.

38. **Europe centrale (COZZ)**

39. **2.6** S'appuyer sur les succès déjà obtenus et continuer à renforcer le taux de syndicalisation et œuvrer à la mise en place de négociations collectives sectorielles en Europe centrale en renforçant la capacité de syndicalisation de COZZ ;
40. **2.7** Travailler avec un plus grand nombre de nos affiliés et encourager activement d'autres FSE et d'autres syndicats d'Europe centrale à s'investir dans le travail de COZZ.

41. **Europe du Sud-Est et Balkans (RISE)**

42. **2.8** S'appuyer sur les activités de syndicalisation en cours en Roumanie, en Albanie et en Serbie dans le but de créer une structure de syndicalisation régionale ambitieuse qui renforcerait le pouvoir syndical en Europe du Sud-Est et dans les Balkans et aiderait à défendre ou à reconstruire les négociations collectives sectorielles ;

43. **2.9** Continuer à travailler avec les affiliés turcs pour renforcer leur capacité de syndicalisation, notamment en ce qui concerne les campagnes mondiales et les alliances syndicales.
44. **Autres**
45. **2.10** Rechercher davantage de possibilités de syndicalisation en Europe de l'Est et dans le Caucase, élargir notre base d'affiliés et aider à la création de syndicats dans les secteurs où il n'y en a pas ;
46. **2.11** Continuer à aider l'Alliance de syndicalisation balte et les syndicats affiliés à reconstruire le pouvoir syndical et les négociations sectorielles dans la région baltique.

Motion 1C : Avancer par la négociation collective – Législation et politiques de l'UE

1. Étant donné que les secteurs des services constituent l'épine dorsale de l'économie européenne, représentant 65 % de sa production économique et de l'emploi, UNI Europa peut, en tant que partenaire social représentatif de ce secteur, jouer un rôle important dans le processus d'élaboration des politiques de l'Union européenne. UNI Europa va donc amplifier la voix de 7 millions de membres dans l'élaboration des politiques de l'UE et renforcer encore sa visibilité vis-à-vis des institutions européennes.
2. La négociation collective est un élément primordial pour enraciner la démocratie, pour rendre la société plus juste, plus inclusive et pour combattre les inégalités. La négociation collective, lorsqu'elle n'est pas entravée, peut générer un contexte économique et de travail dans lequel toutes les parties – les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble – sont gagnantes.
3. UNI Europa travaillera en toute solidarité pour renforcer la négociation collective au niveau sectoriel et s'opposera aux politiques nationales et européennes qui visent à affaiblir la négociation collective. La négociation collective au niveau sectoriel est le moyen le plus efficace de défendre et de promouvoir les intérêts des travailleurs. Afin d'assurer une couverture de négociation collective aussi large que possible, il convient de promouvoir la négociation collective aux niveaux intersectoriel, national, sectoriel et/ou de l'entreprise quand celle-ci enrichit les droits et les protections des travailleurs conformément aux approches syndicales nationales.
4. **1 Renforcer la négociation collective par le biais des politiques de l'UE**

5. Ensemble, nous devons veiller à ce que les législations et les politiques de l'UE, y compris les accords commerciaux, soutiennent la négociation collective au sein de nos pays. Les instruments juridiques et les politiques de l'UE doivent respecter les structures nationales de négociation collective et ne doivent pas limiter l'autonomie des partenaires sociaux dans leur possibilités d'engager des négociations collectives. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :
 6. **1.1** à faire campagne pour que l'UE promeuve des partenaires sociaux forts, la participation des travailleurs, la négociation collective, et le dialogue social aux niveaux européen et national ainsi qu'une plus grande démocratie au travail à tous les niveaux et partout en Europe ;
 7. **1.2** à promouvoir la négociation collective en tant qu'instrument essentiel pour parvenir à une répartition équitable de la valeur ajoutée aux travailleurs, ce qui contribue également à réduire l'inégalité. En tant que mouvement syndical, nous refusons de permettre aux États membres d'interférer avec les droits individuels et collectifs. Aucun état d'urgence ne peut être une excuse pour suspendre, restreindre ou même démanteler les droits fondamentaux, les droits des travailleurs et des syndicats et les conventions collectives. Ce sont précisément les travailleurs couverts par les dispositions de protection les plus faibles qui sont les plus touchés par ces interventions ;

8. **1.3** à supprimer les obstacles (juridiques) à la mise en place de représentations des travailleurs, spécialement au niveau de l'entreprise. Cela nécessite un droit d'accès des syndicats aux entreprises, applicable à l'échelle européenne. En outre, la mise en place de représentations des travailleurs au niveau de l'entreprise ne doit pas échouer en raison d'exigences de représentativité élevées, telles qu'un seuil de densité syndicale. Les salariés qui mettent en place une représentation d'intérêts ont besoin d'une bonne protection juridique contre le licenciement ;
9. **1.4** À faire pression en faveur d'une réforme des règles budgétaires européennes et du Semestre européen. Cette réforme doit également aider les Etats membres à atteindre leurs objectifs de plein emploi et d'amélioration de l'emploi, à développer leurs droits sociaux. Elle doit aussi pourvoir plus de flexibilité aux Etats membres à financer leurs investissements publics, notamment dans la santé, l'éducation et la reconversion écologique. À cet égard, nous nous opposons également à la création d'instruments au sein du Semestre européen qui lient l'octroi de fonds de l'UE pour les investissements publics au bénéfice des États membres à l'acceptation par ces derniers des réformes néolibérales (comme dans "l'instrument budgétaire pour la convergence et la compétitivité") ; au contraire, ces instruments doivent être liés au respect de la négociation collective et à des modèles d'entreprise durables ;
10. **1.5** à faire pression pour que la Commission respecte pleinement les termes des articles 155/152 (dialogue social européen) du Traité sur le Fonctionnement de l'Union et mette en œuvre les accords de dialogue social conclus par les partenaires sociaux de l'UE ; il s'agit d'empêcher le programme " Mieux légiférer " d'interférer avec l'autonomie des partenaires sociaux ; il s'agit également de s'assurer que les mesures " REFIT " n'introduisent pas la moindre réduction des obligations des PME ;
11. **1.6** à faire pression en faveur d'un plan d'action ambitieux de l'UE qui mette en œuvre le socle européen des droits sociaux ; ceci inclut le renforcement de la négociation collective au niveau sectoriel ainsi qu'au niveau national et au niveau de l'entreprise, ce qui contribuera à son tour au respect des 20 principes du socle européen des droits sociaux ;
12. **1.7** à promouvoir des règles régissant les marchés publics qui soutiennent la négociation collective en fixant des conditions contraignantes obligatoires, notamment le respect du droit des travailleurs à la négociation collective et à la mise en œuvre intégrale des conventions collectives ; à plaider pour l'insertion de clauses sociales dans les marchés publics ;
13. **1.8** à renforcer la collaboration au niveau de l'UE pour promouvoir, améliorer et faire avancer la négociation collective, notamment par le biais du Partenariat européen pour la promotion de la négociation collective qui, outre les syndicats, devrait inclure les institutions de l'UE, y compris la Commission européenne et les formations de Conseil de ministres, le Parlement européen ainsi que les associations d'employeurs aux niveaux européen et national. Le partenariat s'efforcera d'obtenir le soutien financier de l'UE pour le renforcement des capacités des partenaires sociaux. La capacité à canaliser le financement par l'intermédiaire des partenaires sociaux au niveau de l'UE est une priorité politique essentielle d'UNI Europa et du mouvement syndical européen ;
14. **1.9** à faire pression en faveur d'un programme d'action social européen exhaustif et juridiquement contraignant qui promeuve la négociation collective et se concentre sur la manière de façonner l'économie européenne des services en pleine phase de numérisation, dans l'intérêt des travailleurs du secteur des services ;

15. **1.10** à combattre toutes politiques et législations antisyndicales, qu'elles émanent de l'UE ou des gouvernements nationaux, qui tentent de raboter les droits syndicaux et les droits acquis des travailleurs et de leurs représentants ; à lutter pour le principe " à travail égal, salaire égal, au même endroit où le travail est effectué " et contre le dumping salarial et social opéré entre autres par le contournement des conventions collectives ;
16. **1.11** UNI Europa fera campagne pour promouvoir la ratification pleine et entière de la Convention 190 de l'OIT dans tous les pays européens ;
17. **1.12** à faire pression pour une législation européenne qui renforcerait l'application et la mise en œuvre de la directive sur le détachement de travailleurs, contrairement à la tendance actuelle préjudiciable des arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne. Le dumping salarial et social affaiblit les conventions collectives et permet de les éluder ;
18. **1.13** à demander une législation de l'UE sur le devoir de vigilance protégeant de manière proactive les droits humains et les droits du travail entre une entreprise, ses filiales et sa chaîne de sous-traitants, où que se situent leurs infrastructures et où que s'exercent leurs activités. La législation doit être élaborée en se basant sur les cadres et principes de l'OCDE et des Nations Unies. La législation doit prévoir la participation des représentants des travailleurs et des syndicats dans le processus du devoir de vigilance à tous les niveaux. La législation de l'UE sur le devoir de vigilance doit obliger les entreprises à s'assurer que leurs activités au sein et en dehors du marché unique européen respectent les droits humains et syndicaux fondamentaux. Cela doit s'appliquer de la même manière à toutes les filiales et à tous les sous-traitants afin de créer des conditions de concurrence équitables pour les entreprises afin de sauvegarder et de renforcer les conventions collectives.

19. **2 Renforcer les travailleurs du secteur des services par le biais des politiques de l'UE**

20. Avec l'avènement de la numérisation et du Nouveau Monde du Travail, il est urgent de revoir et de réorganiser les structures de représentation des travailleurs pour aborder les nouvelles relations de travail. Il est nécessaire que les partenaires sociaux soient investis d'un rôle renouvelé et renforcé pour façonner ces structures cadres par le biais de politiques de l'UE promouvant de bonnes conditions de travail et permettant la négociation collective ainsi que la représentation des travailleurs au niveau sectoriel, ainsi qu'aux niveaux de l'entreprise, national, et transnational, et au niveau multi-entreprises. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :
21. **2.1** à exiger l'inclusion du Protocole de Progrès Social dans le Traité de l'UE le plus rapidement possible. Dans l'intervalle, l'UE doit prendre des mesures immédiates pour garantir que les droits et les principes contenus dans le Protocole soient respectés au niveau européen et par les États membres de l'UE ;
22. **2.2** Contrer le déséquilibre constaté dans le marché unique européen entre la législation économique au niveau de l'UE, d'une part, et la réglementation sociale et du travail ainsi que les politiques de développement durable au niveau national dans les différents pays, d'autre part ;
23. **2.3** à plaider en faveur d'une gouvernance économique européenne réformée dans le sens d'un instrument qui promeuve la négociation collective au niveau sectoriel ainsi qu'au niveau national et de l'entreprise, notamment en améliorant la couverture des

conventions collectives et en mettant en œuvre le Socle Européen des Droits Sociaux et le tableau de bord de l'Agenda social. Cela nécessite la pleine participation des partenaires sociaux dans une approche partant de la base, en particulier au niveau sectoriel ; à lutter pour une stratégie européenne exhaustive de l'emploi, visant à créer des emplois de qualité et bien rémunérés, car les relations de travail précaires sapent les structures et les acquis syndicaux ;

24. **2.4** à garantir que les droits fondamentaux du travail et les droits sociaux et syndicaux s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, dans toutes les formes de travail et dans le nouveau monde du travail. Cela comprend l'amélioration des conditions de travail, un salaire égal pour un travail égal, l'accès à la protection sociale et aux droits du travail pour tous les travailleurs atypiques, y compris tous les free-lances et les indépendants travaillant pour un établissement unique, et en particulier pour les travailleurs de l'économie de plateforme. UNI Europa plaidera pour un accès général et obligatoire à la sécurité sociale, afin d'offrir aux free-lances et aux travailleurs indépendants une meilleure protection sociale ;
25. **2.5** à demander une législation européenne pour une relation de travail standard à l'ère de la numérisation. Les éléments indispensables à cet effet sont des salaires et des conditions de travail décentes et transparents ainsi que le droit à la négociation collective et le droit d'être représenté par un syndicat. Les règles de concurrence ne doivent pas empiéter sur la négociation collective. Cela comprend de faire pression pour que l'initiative de la Commission concernant l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plate-forme couvre tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants et les travailleurs à contrat précaire ;
26. **2.6** à lutter pour la reconnaissance d'une relation de travail entre l'indépendant et l'entreprise, dans laquelle la charge de la preuve incombe à l'employeur, qu'il s'agisse d'une structure d'entreprise traditionnelle ou d'une structure de plateforme ;
27. **2.7** à faire campagne pour la liberté d'association de tous les travailleurs dans toutes les formes de travail et le droit des syndicats à négocier collectivement au nom de ces travailleurs. Nous demandons que les législations de l'UE et l'interprétation de ces lois qui sont utilisées pour empêcher les travailleurs d'exercer leurs droits fondamentaux soient rectifiées. Il s'agit notamment de contester le champ d'application du droit européen de la concurrence et son interprétation à l'échelle nationale afin que tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants travaillant pour un établissement unique, puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective, tels que reconnus par les conventions de l'OIT. UNI Europa fera également pression afin d'obtenir la pleine application des principes du socle européen des droits sociaux en protégeant et en étendant les droits du travail et des relations industrielles aux free-lances et aux travailleurs indépendants ;
28. **2.8** à lutter contre la propagation du faux travail indépendant. Il s'agit notamment de promouvoir une nouvelle approche à l'échelle de l'UE afin de lutter contre la classification erronée des travailleurs, sur la base de la jurisprudence récente visant à limiter le faux travail indépendant ainsi que de veiller à ce que la législation qui appuie une telle approche soit appliquée et contrôlée. Cette lutte implique également de soutenir les affiliés qui font campagne et se mobilisent pour la reclassification de ces travailleurs ;
29. **2.9** à faire pression en faveur d'une législation de l'UE qui améliore le marché intérieur des services en renforçant des emplois de qualité pour des services de qualité tout en garantissant des conditions de concurrence équitables pour tous les acteurs du marché, garantissant également les droits des travailleurs, indépendamment du fait que les

entreprises opèrent dans l'économie traditionnelle ou dans l'économie numérique. Une telle législation doit également tenir compte de la proposition concernant une loi sur les services numériques (Digital Services Act) ;

30. **2.10** à lutter pour un cadre réglementaire et politique exhaustif pour la mise à jour continue des compétences et des qualifications de tous les travailleurs dans un contexte d'évolution numérique rapide et à contribuer à combler le fossé entre ceux qui sont capables de suivre les transitions actuelles et ceux qui sont laissés pour compte dans la transformation numérique de nos entreprises. Ce cadre devrait favoriser un cadre de dialogue social efficace et respectueux de la négociation collective ;
31. **2.11** à faire pression pour un cadre réglementaire et politique exhaustif visant à actualiser en permanence les compétences et les qualifications de tous les travailleurs dans le contexte de l'évolution numérique rapide. Cela inclut un droit applicable à l'apprentissage tout au long de la vie (par exemple, le droit à l'orientation professionnelle, l'acquisition de compétences de base, la formation de rattrapage et la reformation, le maintien des compétences par la formation en entreprise) et le congé de formation rémunéré ainsi qu'une obligation pour le Fonds social européen de soutenir l'employabilité des travailleurs en cas de restructuration. Ce cadre devrait placer les partenaires sociaux au cœur du processus, avec le soutien d'autres parties prenantes, telles que les pouvoirs publics et les établissements de formation. Les diplômes étrangers devraient être reconnus ;
32. **2.12** à faire pression pour une amélioration juridique substantielle de la directive CEE.

33. **3 Négociations collectives et accords de libre-échange**

34. **3.1** à veiller à ce que, lors de négociations d'accords de libre-échange, les conventions collectives, y compris les accords tripartites et/ou généralisés (erga omnes), soient explicitement exclues et ne soient pas interprétées comme des violations des attentes supposément légitimes d'un investisseur ;
35. **3.2** à faire pression pour que les accords de libre-échange n'entraient pas la capacité des entités adjudicatrices à faire respecter les obligations de se conformer aux conventions collectives dans la passation des marchés;
36. **3.3** à faire pression pour une politique commerciale et d'investissement progressiste, avec l'obligation d'intégrer des dispositions contraignantes en matière de droit du travail et de réglementation sociale et environnementale et dans le respect des normes environnementales de l'UE. UNI Europa fera également pression pour que les accords de libre-échange et d'investissement respectent et promeuvent pleinement les principes de la législation UE qui améliore le marché intérieur des services en favorisant des emplois de qualité dans des services de qualité tout en assurant des conditions de concurrence égales pour tous les acteurs du marché et en garantissant les droits individuels et collectifs des travailleurs, et ce, que les entreprises exercent leurs activités dans l'économie traditionnelle ou dans l'économie numérique. En même temps, les services publics, y compris les marchés publics, doivent être exclus du champ d'application des accords de libre-échange.

Motion 1D : Avancer par la négociation collective – Entreprises multinationales

1. Les entreprises multinationales (EMN) organisent leurs activités commerciales indépendamment des frontières nationales ; elles ne se sentent en aucune façon limitées par les traditions et obligations nationales. Souvent, et particulièrement lorsqu'elles s'engagent en dehors de leur pays d'origine, elles mènent des politiques antisyndicales et sapent les négociations collectives sectorielles.
2. Les syndicats des services s'efforceront à ce que les multinationales respectent nos droits collectifs et qu'elles s'engagent dans des négociations collectives sectorielles au travers d'associations patronales nationales. UNI Europa œuvre à l'élaboration d'un cadre général transnational pour les relations industrielles pour chaque entreprise multinationale et pour les sous-groupes d'entreprises, cadre qui ne remplace pas les relations industrielles nationales mais qui établit un lien entre elles. Les activités d'UNI Europa dans le cadre des multinationales s'inscrivent dans une approche mondiale intégrée à l'égard des entreprises multinationales. Elles permettent aux syndicats des services de rencontrer les multinationales sur un pied d'égalité et de rééquilibrer les relations industrielles afin que les travailleurs et les travailleuses bénéficient de conditions d'emploi équitables.
3. Afin de relever les défis tels que la transformation numérique ou la cupidité des entreprises, nous avons besoin d'une forte participation des travailleurs au niveau de l'entreprise, du secteur et du pays ainsi qu'une forte coordination syndicale pour renforcer le pouvoir de négociation vis-à-vis des employeurs des multinationales ; c'est pourquoi il est essentiel qu'UNI Europa et ses affiliés collaborent étroitement à travers les alliances syndicales et les comités d'entreprise européens.

4. **1 Les alliances syndicales**

5. Les entreprises multinationales (EMN) mettent en place des chaînes de valeurs mondiales modifiables, tandis que les syndicats se fondent principalement sur les compétences nationales en matière de négociation collective. Par conséquent, les syndicats des services doivent établir un contre-pouvoir au niveau transnational en mettant en commun leurs ressources et en coordonnant leurs actions envers les entreprises multinationales. Les alliances syndicales permettent aux syndicats d'élaborer des stratégies globales et de réagir rapidement. Ces stratégies sont non seulement pertinentes pour le travail syndical au sein des multinationales, mais peuvent également enrichir les politiques sectorielles et intersectorielles d'UNI Europa. UNI Europa, ses affiliés et secteurs s'engagent :
6. **1.1** à soutenir davantage les affiliés et UNI Global Union dans l'établissement et le développement d'alliances syndicales (AS) efficaces dans les principales entreprises multinationales afin de promouvoir les intérêts des travailleurs. Les affiliés membres des alliances syndicales doivent partager l'information et se soutenir mutuellement dans la construction d'alliances fortes et solides. UNI Europa doit, en cas de besoin, soutenir les syndicats membres des alliances syndicales par le biais d'alliances syndicales régionales ;

7. **1.2** à construire et à maintenir des alliances syndicales qui couvrent les principales multinationales de chaque secteur, soit pour les grandes entreprises individuellement, soit pour des sous-groupes de celles-ci conjointement ;
8. **1.3** à poursuivre les activités sectorielles et à développer davantage les activités intersectorielles, y compris la campagne Amazon, dans le but d'accroître le pouvoir syndical dans les entreprises multinationales en étroite collaboration avec nos alliances et réseaux syndicaux ainsi qu'avec les comités d'entreprise européens et autres structures de représentation des travailleurs au niveau européen ;
9. **1.4** à travailler en étroite collaboration avec les affiliés et UNI Global Union pour cibler les principales entreprises multinationales et développer des alliances syndicales. Grâce à ces alliances, nous pouvons cartographier la présence des multinationales dans différents pays. Ces alliances créent de précieux réseaux au sein même des secteurs et entre les secteurs – et permettent de coordonner les exigences communes avec les employeurs. Ces alliances sont des outils d'une valeur inestimable pour le travail sur les entreprises multinationales et sont particulièrement importantes pour soutenir les syndicats nouvellement créés. En outre, la communication entre les syndicats au sein d'une Alliance syndicale est essentielle. Un dialogue renforcé entre les membres des alliances syndicales ouvre la porte vers des réseaux plus larges, ce qui augmente la capacité de soutenir les syndicats nouvellement établis ;
10. **1.5** à renforcer davantage la visibilité des réalisations des alliances syndicales. UNI Europa et les affiliés membres d'alliances syndicales devraient accroître la communication externe et faire campagne pour mieux faire connaître les alliances syndicales. UNI Europa doit également communiquer les résultats et les succès engrangés au sein des alliances syndicales ;
11. **1.6** à faire pression pour promouvoir des processus exhaustifs de devoir de vigilance au sein des multinationales, qui protègent de manière proactive les droits humains et les droits du travail au niveau de l'entreprise, de ses filiales et de sa chaîne de sous-traitants dans toutes les opérations et activités, où qu'elles s'effectuent. Dans un tel processus, UNI Global Union, les représentants des travailleurs et les syndicats doivent jouer un rôle de premier plan à tous les niveaux et être en mesure d'influencer les résultats ;
12. **1.7** à envisager l'utilisation d'accords d'entreprise transnationaux entre syndicats et employeurs, en ce qui concerne les conditions générales d'emploi des travailleurs et leurs salaires, ainsi que sur les droits et responsabilités des syndicats, des employeurs et des représentants des travailleurs. Nos activités s'inscrivent dans le cadre de la Résolution sur les accords d'entreprise transnationaux adoptée par la 4^e Conférence d'UNI Europa ;
13. **1.8** à lutter contre les pratiques de démantèlement syndical en engageant des poursuites judiciaires ainsi qu'en multipliant les campagnes médiatiques et les activités transfrontalières (de solidarité) au sein d'une multinationale ;
14. **1.9** à inclure dans les accords-cadres mondiaux des clauses contraignantes visant à réduire l'empreinte carbone des multinationales tout au long de leur chaîne d'approvisionnement ;
15. **1.10** à soutenir la négociation de politiques de lutte contre les abus et la violence domestiques dans les entreprises, y compris au sein des multinationales, par le biais des stratégies d'UNI EMN et d'ATE. La violence domestique, qui de toute évidence a un impact négatif sur le bien-être physique et mental des travailleurs, demeure un sujet tabou.

Les entreprises doivent élaborer des politiques et des procédures pour soutenir leurs employés qui peuvent être victimes de violence domestique.

16. **2 Comités d'entreprise européens**

17. Les comités d'entreprise européens (CEE) sont essentiels pour assurer la démocratie au travail – aux niveaux local, national et transnational. UNI Europa reconnaît leur importance et met tout en œuvre pour renforcer le pouvoir syndical au sein et à travers les CEE. UNI Europa, ses affiliés et secteurs s'engagent :
18. **2.1** à renforcer le lien entre les CEE des secteurs d'UNI et le mouvement syndical aux niveaux national et européen. L'objectif est que chaque GSN/CEE soit coordonné par un syndicaliste des secteurs d'UNI et/ou d'un affilié compétent ;
19. **2.2** à utiliser le pouvoir syndical et les moyens légaux pour assurer le respect des règles. L'application des droits existants des CEE est vitale. Il est essentiel de procéder à un échange intersectoriel de bonnes pratiques dans ce domaine pour améliorer nos outils syndicaux ;
20. **2.3** à mettre en place une structure pour améliorer les activités syndicales au sein des CEE/GSN, et soutenir les coordinateurs syndicaux et étudier comment les CEE peuvent s'associer aux plans de syndicalisation ;
21. **2.4** à faciliter et à développer davantage la coordination entre les affiliés en ce qui concerne les CEE. Pour ce faire, il est essentiel de mettre en place une base de données SNB/CEE/SE qui rassemble les informations pertinentes (par exemple : accord, coordinateurs syndicaux). Une telle base de données permet également d'avoir une meilleure vue d'ensemble de la force syndicale ;
22. **2.5** à élargir les outils et les offres pour les organes et les membres des CEE. Par le biais de projets et de programmes de qualification, les membres des CEE pourront échanger au sujet de leurs stratégies au niveau intersectoriel sur des sujets spécifiques (tels que la restructuration et la transformation numérique) ;
23. **2.6** à mettre en place un processus – au sein des secteurs ainsi qu'avec les experts des CEE des affiliés et avec les membres des CEE – pour définir des sujets à traiter qui soient spécifiques aux services et qui soient pertinents dans le cadre de l'information et de la consultation des travailleurs. Cela permettra d'améliorer les accords de CEE dans le secteur des services, en élargissant la liste des sujets d'information et de consultation spécifiques aux entreprises de services et améliorera également l'efficacité des réunions CEE ;
24. **2.7** à augmenter et à allouer des ressources pour répondre aux engagements mentionnés ci-dessus et renforcer notre stratégie en matière de CEE, y compris la mise en œuvre d'accords visant à facturer aux entreprises multinationales les prestations d'experts syndicaux au service des CEE ;
25. **2.8** à travailler en étroite collaboration avec les autres FSEs et la CES sur les questions relatives aux CEE et aux multinationales, en particulier pour renforcer le cadre juridique européen (révision de la directive CEE sur la base des 10 demandes figurant dans le document de position de la CES de 2017), et à nommer une personne en particulier, au sein du secrétariat d'UNI Europa, pour s'acquitter de cette responsabilité ;

26. **2.9** à travailler à une amélioration juridique substantielle de la directive CEE, notamment en ce qui concerne les sanctions et l'élargissement des sujets traités par le biais de "l'information et consultation" afin d'améliorer la base juridique pour les secteurs des services, ainsi qu'en ce qui concerne les restructurations et l'externalisation ;
27. **2.10** à veiller à ce que la législation européenne ne porte jamais atteinte aux droits d'information, de consultation et de participation. Cela exige que les concepts de salariés et d'employeurs soit davantage précisés dans les règles régissant la cogestion au niveau européen et dans les différents États membres de l'UE ;
28. **2.11** à renforcer les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs dans toute l'Europe, et à continuer à se battre pour la participation et les droits des représentants britanniques aux CEE et aux SE, quelle que soit l'issue du Brexit ;
29. **2.12** à coordonner et à collaborer aux activités conjointes de surveillance des processus numériques et aux commissions bilatérales sur l'automatisation afin d'étendre les droits d'information et de consultation et d'anticiper les changements et les nouveaux besoins en compétences au sein des entreprises et du secteur en général ;
30. **2.13** à utiliser d'autres canaux d'influence de l'UE, notamment le Règlement Européen sur les fusions d'entreprises, pour renforcer la voix des travailleurs vis-à-vis des EMN afin de protéger l'emploi et les intérêts environnementaux.

Motion 2 : Les questions de pointe dans la négociation collective

1. La numérisation et la mondialisation des secteurs des services modifient le monde du travail à une vitesse sans cesse croissante. Grâce à la négociation collective dans nos secteurs, nous disposons d'un outil efficace pour relever les défis du moment, basé sur les meilleures stratégies et pratiques des affiliés d'UNI Europa au niveau national et de nos secteurs, à l'échelle européenne. En outre, UNI Europa utilise le lobbying et les campagnes politiques pour faire pression en faveur de politiques publiques et de législations qui mettent les travailleurs au centre des préoccupations.
2. Cette résolution définit une plate-forme politique tournée vers l'avenir pour des cadres communs de demandes en négociations collectives portant sur quatre questions clés : la numérisation et l'intelligence artificielle, la restructuration des entreprises, les travailleurs indépendants ainsi que les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.
3. Considérant que les salaires et les conditions de travail sont principalement déterminés par les différents cadres juridiques et institutionnels nationaux, les politiques d'UNI Europa doivent être adaptées aux spécificités de chaque pays. La négociation collective est fondamentalement une question qui est du ressort des syndicats nationaux. Avec cette résolution, UNI Europa et ses affiliés travaillant ensemble en solidarité, s'efforcent de renforcer la capacité de ses syndicats à obtenir des conditions de travail et salariales équitables pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses par le biais de négociations collectives.

4. **1 Intelligence artificielle et numérisation**

5. UNI Europa reconnaît le potentiel novateur et bénéfique de l'intelligence artificielle (IA) et d'autres nouvelles technologies qui transforment notre économie mondiale. Les progrès scientifiques et technologiques doivent toujours améliorer la vie des gens, leurs conditions salariales et de travail, et – en ce moment critique de l'histoire de l'humanité – lutter contre le changement climatique. UNI Europa s'engage à participer au dialogue sur l'IA et à œuvrer pour une transition juste qui réponde aux besoins des travailleurs dans tous les emplois et secteurs. Une transition juste devrait apporter des solutions aux travailleurs menacés par des pertes d'emploi dues à la mise en œuvre de systèmes d'IA. UNI Europa s'est engagé à soutenir ses affiliés pour identifier et promouvoir des moyens de maintenir les travailleurs des services dans l'emploi, par exemple au travers d'initiatives de développement des compétences.
6. Les nouvelles technologies ouvrent de nouvelles perspectives mais s'accompagnent aussi de nouveaux défis. Dans le cas de l'IA, les défis portent sur la qualité et la quantité du travail, les compétences et la formation, l'éthique, l'égalité, la santé et la sécurité ainsi que sur l'impact environnemental. En termes d'opportunités, l'IA a le potentiel d'améliorer les conditions de travail, d'accroître la satisfaction des clients, de créer de nouveaux emplois et d'aider les gens – par exemple les travailleurs et leurs représentants – à entrer davantage en relation les uns avec les autres et à communiquer au-delà des frontières. De plus, la question du lien entre l'IA et la démocratie doit également être clarifiée, comme l'ont démontré les récents scandales (Cambridge Analytica, etc.). La prise de décision démocratique repose sur des discussions collectives entre les citoyens. Elle ne peut être court-circuitée par des décisions automatisées basées sur l'IA.

7. Sans dialogue social, nous ne pouvons pas élaborer la meilleure stratégie pour tirer le meilleur parti de l'IA. Les outils essentiels pour une participation active des travailleurs à l'avenir sont la sensibilisation par le renforcement des droits à l'information et à la consultation ainsi que par la négociation collective, en particulier à l'échelle sectorielle. Les syndicats européens et les organisations d'employeurs en tant que partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la résolution de questions complexes concernant l'emploi, la formation, la nature du travail, les inégalités et les systèmes de protection sociale.
8. Il est essentiel de traiter les opportunités et les défis qu'entraîne l'IA, en ce qui concerne notamment les questions relatives à une transition juste et équitable, à la collecte et à la gestion des données, aux compétences et à la formation (cf. section 4). Bien que les résultats des négociations diffèrent selon le contexte de chaque pays, secteur ou entreprise, cette motion présente des exigences claires pour que l'IA soutienne les travailleurs des services dans leur emploi :
9. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes, ont l'intention d'aider tous les membres du secteur des services à entrer dans le nouveau monde du travail dans les prochaines années, ainsi que de les sensibiliser aux opportunités et aux défis que présente l'IA.
10. **Assurer une transition juste et équitable vers l'ère de l'IA**
11. Les partenaires sociaux, en particulier les syndicats, ont un rôle clé à jouer au cours des prochaines années, à mesure que le marché du travail de l'avenir prend forme. Les travailleurs du secteur des services lutteront pour une transition juste et équitable vers une société dans laquelle les systèmes d'IA profitent à tous, où personne n'est laissé pour compte, et où les aptitudes et les compétences des différents travailleurs sont respectées, appréciées et où elles sont adaptées aux nouvelles réalités quand et où cela s'avère nécessaire. L'IA doit avoir un sens et être utile pour le plus grand nombre de personnes possible. Elle doit améliorer les conditions de vie et de travail, par exemple, en protégeant la santé et en promouvant le développement personnel et la cohésion sociale. Les syndicats façonneront cette vision de manière proactive, et nous devons commencer par aborder les questions relatives à l'IA dans les négociations collectives dès maintenant. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes, s'engagent à œuvrer en faveur de la participation des travailleurs et des syndicats dans tous les aspects d'une transition juste et équitable :
12. **1.1** Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent être associés à la conception, au développement et à la mise en œuvre des systèmes d'IA dans les entreprises avant que les décisions finales ne soient prises. Ils devraient également être pleinement intégrés dans les phases de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la mise en œuvre des systèmes d'IA, en intégrant le point de vue du travailleur tout au long du processus. Compte tenu de la rapidité des changements liés à l'IA, l'information et la consultation doivent devenir une pratique plus intensive, systématique et cohérente dans les entreprises et les secteurs ;
13. **1.2** Les partenaires sociaux doivent promouvoir la sensibilisation aux défis et aux opportunités qu'entraînent les nouvelles technologies et à l'importance primordiale de la négociation collective pour les gérer. Les partenaires sociaux devraient également créer des forums de discussion efficaces sur l'IA et l'éthique. Les partenaires sociaux doivent encourager et faciliter l'accès et la participation active des femmes aux métiers de l'intelligence artificielle et à leur développement ;
14. **1.3** La participation des travailleurs et des syndicats doit avoir lieu à l'échelle de l'entreprise ainsi qu'aux niveaux sectoriel, régional, national et transnational ;

15. **1.4** Les partenaires sociaux doivent s'efforcer de trouver un équilibre entre les secteurs qui perdront des emplois et ceux qui en créeront. Il convient d'envisager cette situation à la lumière de la fragmentation et de la polarisation probables des emplois, en séparant ceux qui peuvent être facilement remplacés par l'IA – observés de plus en plus pour les emplois qui requièrent un niveau de compétences intermédiaires –, et ceux qui nécessitent encore une importante contribution et créativité humaines. En outre, UNI Europa a l'intention de favoriser l'équilibre de la société dans son ensemble, où les avantages de la technologie sont réinvestis vers les travailleurs, l'éducation, les soins de santé, le bien-être et d'autres aspects du bien commun ;
16. **1.5** Les efforts visant à trouver des moyens de répartir le travail de manière égale et à permettre à chacun de mieux concilier vie professionnelle et vie privée sont impératifs et doivent être renforcés. La transition juste et équitable est par ailleurs étroitement liée aux débats sur les nouveaux modèles de temps de travail, tels que la réduction de la semaine à temps plein à quatre jours de travail et un jour de formation avec salaire complet, ou toute autre réduction collective du temps de travail sans perte de salaire. La question à laquelle ces modèles visent à répondre est de savoir comment nous pouvons réorganiser le travail restant après que l'automatisation et l'IA auront pris en charge la plupart des tâches répétitives et banales tout en garantissant une vie décente aux travailleurs et aux travailleuses. La question de la transition se pose également en ce qui concerne la consommation d'énergie et l'empreinte écologique des installations techniques qui font fonctionner l'IA.
17. **Garantir aux travailleurs la possibilité de se faire entendre en ce qui concerne la collecte et la gestion des données**
18. Les défis relatifs à la collecte et à la gestion des données ont des dimensions éthiques, pratiques et juridiques. La conception et la mise en œuvre des systèmes d'IA doivent respecter le droit à la vie privée de toutes les personnes concernées, en particulier les travailleurs participant au développement et à l'utilisation des systèmes. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent à promouvoir les négociations entre partenaires sociaux, notamment dans le cadre des négociations collectives relatives à la collecte et à la gestion des données :
19. **1.6** La gestion des données doit respecter la législation et la réglementation en vigueur, y compris le règlement général sur la protection des données (RGPD). Toute direction doit rendre des comptes et faire l'objet d'un audit en ce qui concerne la gestion de données incluant des données à caractère personnel. Il faut s'assurer que les données soient utilisées uniquement à des fins bien précises. Bien que la responsabilité soit une exigence du RGPD, les entreprises ne sont actuellement pas obligées de faire l'objet d'un audit en ce qui concerne leur gestion des données relatives aux travailleurs ;
20. **1.7** Les travailleurs ont le droit de savoir comment et où leurs données sont stockées et à quoi elles sont utilisées. Ceci inclut le droit de savoir quand et où les données sont déplacées et qui y a accès, ainsi que le droit de pouvoir influencer sur les décisions prises à ce sujet ;
21. **1.8** Les décisions prises au moyen d'algorithmes peuvent rendre les lieux de travail moins démocratiques lorsqu'elles se fondent uniquement sur des principes de prise de décision existants (c'est-à-dire pour la plupart discriminatoires) et si elles ne sont pas suivies d'une supervision adéquate fondée sur des considérations éthiques et de droits humains. C'est d'autant plus vrai si les algorithmes mêmes ne sont pas régulièrement contrôlés et améliorés par l'être humain. La transparence dans la manière dont les décisions sont prises est cruciale, et les travailleurs doivent avoir le droit de faire appel des décisions algorithmiques. Les employeurs doivent s'assurer que les données

utilisées par les algorithmes sont impartiales, par exemple en ce qui concerne l'âge, le sexe, l'origine ethnique et la position politique. Les négociations doivent être axées sur l'introduction, l'application et la gouvernance ouvertes, adaptées et équitables des outils de gestion algorithmique, ainsi que sur la nécessité de prévoir des examens réguliers et transparents par les partenaires sociaux ;

22. **1.9** Personne ne devrait être soumise à des décisions automatisées et à des scores de réputation algorithmiques qui ont des répercussions juridiques ou autres, lourdes de conséquences pour les personnes. Les conventions collectives doivent :
- préciser de manière spécifique ce qui relève du terme "décision automatisée" dans le RGPD ;
 - préciser que la prise de décision humaine est prioritaire dans le monde du travail ;
 - préciser que les systèmes d'IA doivent être développés de telle sorte que la marge de manœuvre des travailleurs pour agir et prendre des décisions soit étendue et non réduite ;
 - préciser que les systèmes d'IA doivent être mis au point en parallèle avec un ensemble de vérifications sévères et fiables faites par l'être humain ainsi qu'un cadre d'assurance de qualité (négocié collectivement) ;
 - préciser que le droit à l'information et à la consultation des travailleurs doit être le principe directeur.
23. **1.10** Les travailleurs ont le droit au respect de leur vie privée ainsi qu'à "une sphère de vie privée" sur le lieu de travail. Les politiques de surveillance et de suivi doivent être clairement justifiées, discutées et évaluées au cas par cas, par les travailleurs et les syndicats. Cela doit être lié au droit de chaque travailleur de se déconnecter ;
24. **1.11** Lorsqu'une entreprise envisage d'introduire l'IA, elle doit donner aux travailleurs les moyens de se faire conseiller par des experts en IA de leur choix ;
25. **1.12** Les partenaires sociaux doivent coopérer pour identifier les besoins de formation, pour concevoir de nouveaux parcours éducatifs. L'instruction autour de l'IA devrait compléter la requalification technique. En tant que syndicats, nous devons veiller à ce que les coûts de ce travail et des parcours de formation et d'éducation liés à l'entreprise soient répartis équitablement. Il faut éviter de faire peser ces coûts sur les travailleurs individuels. Les conventions collectives constituent le meilleur outil pour aborder l'IA, la robotique et la numérisation. Elles pourraient par exemple comprendre des clauses relatives à la surveillance, au profilage comportemental, à la géolocalisation, à la vérification humaine dans les processus utilisant l'IA, et au chevauchement des domaines de responsabilité entre l'humain et l'IA. Utiliser la négociation collective de cette façon devrait garantir que la participation des travailleurs, les protections et l'acceptation de la responsabilité organisationnelle pour les dommages potentiels infligés par les systèmes d'IA puissent être adaptés à chaque secteur et à chaque entreprise. Des accords d'entreprise sur la question de qualité des emplois numériques sont déjà en place dans de nombreuses entreprises. Il faut négocier pour la participation des travailleurs dans l'IA sur le lieu de travail afin d'introduire des changements bénéfiques, notamment :
- veiller à ce que les établissements d'enseignement et les entreprises dispensent des formations visant l'acquisition de compétences numériques et technologiques de qualité ;
 - préciser clairement que l'employabilité doit être promue par des programmes de reconversion et de renforcement des compétences, et que l'investissement des entreprises dans l'apprentissage formel, informel et tout au long de la vie, est essentiel ;

- exiger que les employeurs financent la formation et le temps nécessaire à la formation des employés, y compris la formation sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, établissant ainsi un droit à la formation ;
- exiger que l'IA donne aux travailleurs la possibilité de mettre en œuvre pleinement leurs qualifications et leurs compétences tout en leur permettant de garder le contrôle du processus de production ;
- veiller à ce que les personnes participant au développement et à la commercialisation de l'IA (chercheurs, ingénieurs, concepteurs et autres) agissent conformément à des critères d'éthique et de responsabilité sociale ;
- faire pression sur les entreprises pour qu'elles investissent des ressources dans les défis éthiques et juridiques. L'intelligence artificielle responsable est extrêmement interdisciplinaire et complexe, et donc coûteuse. Il est donc important que les entreprises commencent par les questions éthiques et juridiques. L'histoire nous a appris qu'il est impossible de séparer les outils de leur utilisation éventuelle (ou plutôt d'un éventuel abus).

26. **2 Restructuration d'entreprises**

27. Les nouvelles technologies numériques et de communication permettent aux entreprises d'introduire un mode de travail multifonctionnel souple dans l'ensemble de l'entreprise, d'acquiescer des entreprises actives dans le numérique et de renforcer par là même leurs talents et leurs capacités numériques (F&A) ; de créer de nouvelles entreprises numériques en marge de l'entreprise existante pour renforcer et tirer parti de leurs compétences de base ; de créer des centres numériques au sein de l'organisation existante et de numériser les chaînes d'approvisionnement et de repenser radicalement les processus.
28. Indépendamment de la santé d'une entreprise, la restructuration des entreprises et des marchés est un processus "continu", qui équivaut à un "état permanent de restructuration". Les restructurations ne se produisent pas seulement au sein de l'entreprise, mais tout au long des chaînes d'approvisionnement, par-delà les frontières et surtout au-delà des frontières sectorielles traditionnelles.
29. Dans de nombreux secteurs de l'économie, les entreprises de plateformes ont bouleversé les modèles commerciaux traditionnels et, dans certains cas, les ont même remplacés. Dans nos secteurs, on peut observer que les multinationales sont en train de connaître un processus de "plateformisation", caractérisé par le lancement de plateformes internes visant à affecter et à gérer leurs effectifs de base.
30. De nouveaux emplois apparaissent en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement des services, souvent dans des conditions de travail plus difficiles et avec des salaires plus bas. Les travailleurs finissent par occuper ces emplois nouvellement créés dans la chaîne d'approvisionnement des services sans avoir accès à la représentation syndicale et/ou aux droits de négociation collective.
31. En raison des réductions de personnel et de restructurations permanentes, les travailleurs souffrent d'un stress accru ainsi que d'une détérioration de la santé et de la sécurité au travail.

32. **Garantir aux travailleurs la possibilité de se faire entendre dans les processus de restructuration**

33. Les syndicats nécessitent des approches plus proactives afin de relever le défi de la restructuration permanente. Cela implique de se battre pour sauver les emplois des travailleurs, préserver leurs droits et étendre les droits des travailleurs qui se retrouvent dans de nouvelles entreprises. Le meilleur outil à cet égard est la négociation collective, en particulier à l'échelle sectorielle.

34. La solidarité est essentielle à cet égard. Les restructurations d'entreprises touchent de manière disproportionnée les travailleurs âgés, les femmes et les personnes ayant des contrats précaires et atypiques. Les syndicats ont pour rôle essentiel de permettre la solidarité entre les travailleurs au sein d'une même entreprise. Les syndicats devraient coopérer lorsque ces processus de restructuration transcendent les frontières sectorielles. UNI Europa insufflera un esprit de solidarité internationale parmi ses membres affiliés. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :

35. **2.1** à créer des alliances syndicales et des réseaux syndicaux en vue d'établir de nouvelles conventions collectives coordonnées et cohérentes à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement et d'instaurer ainsi un esprit de solidarité ainsi qu'un échange de connaissances entre affiliés. Les CEE ainsi que les représentants nationaux des travailleurs doivent être pleinement informés, consultés et impliqués par les employeurs. Leurs connaissances spécifiques de toutes les procédures respectives de représentation des travailleurs sont précieuses pour les stratégies de négociation collective ;

36. **2.2** à faciliter l'échange de connaissances concernant l'élargissement du champ d'application des conventions collectives, le renouvellement des anciennes stratégies de négociation collective et l'établissement de nouvelles conventions collectives adaptées aux défis de la nouvelle décennie ;

37. **2.3** à faciliter les stratégies de syndicalisation, de négociation collective et de grève dans le contexte de la restructuration, au travers d'échange de connaissances et de bonnes pratiques entre autres, et à nouer ainsi le dialogue avec les travailleurs non syndiqués ayant des contrats atypiques et à s'implanter dans des secteurs qui ne sont pas couverts en permanence par un syndicat ou une convention collective sectorielle ;

38. **2.4** à engager de la recherche stratégique sur les entreprises afin d'identifier comment les syndicats peuvent faire pression sur les entreprises financiarisées¹ et numérisées ;

39. **2.5** à soutenir un processus de relocalisation transfrontalier approprié en impliquant les travailleurs tout au long du processus pour assurer le transfert de connaissances et éviter le stress.

40. **3 Travailleurs ayant une relation de travail atypique et les indépendants**

41. Les droits et les moyens de subsistance de tous les travailleurs des secteurs européens des services dépendront de la capacité du mouvement syndical à relever avec succès les défis actuels. Parmi ceux-ci, citons l'augmentation des nouvelles formes d'organisation du travail et de relations d'emploi, les nouveaux types d'emplois ainsi que les nouvelles méthodes d'exploitation et d'externalisation du travail, notamment – et non des moindres – le travail sur les plateformes numériques et le travail collaboratif.

42. Le travail d'indépendant basé sur différents statuts d'emploi atypiques ou non-conformes, y compris le travail de faux-indépendant ou bien le travail d'indépendant, auxiliaire d'une entité unique, ainsi que le travail d'indépendant lié à une seule entreprise, existe dans plusieurs secteurs de services depuis des décennies. La plupart des secteurs des services ont toutefois connu ces dernières années une augmentation considérable de l'externalisation des risques opérationnels vers les travailleurs individuels par le biais de formes de travail dites "nouvelles", "atypiques" ou "non standard".
43. Le statut de ces travailleurs est souvent peu clair ; beaucoup d'entre eux se trouvent forcés, obligatoirement classifié en tant que fournisseurs de services indépendants. Ceci, par conséquent a d'énormes répercussions sur les droits de ces travailleurs à des salaires/rémunérations adéquats, à l'accès à la sécurité sociale, à la formation et au développement des compétences, à la couverture des législations sociales et du travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité. En outre, en Europe, la liberté d'association et le droit à la négociation collective, tels qu'ils sont proscrits par les conventions de l'OIT, ne sont pas garantis dans la pratique pour beaucoup d'indépendants ainsi que pour beaucoup de salariés occupant un emploi atypique.
44. Dans de nombreux secteurs des services, on constate une classification erronée des travailleurs en tant que contractants indépendants, avec un taux élevé de faux travail indépendant, notamment parmi les travailleurs de plateformes ou de l'économie dite des petits boulots. Il est urgent que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics mettent un terme à ce statut de faux-indépendant sous quelque forme que ce soit.
45. **Garantir les droits sociaux et fondamentaux de tous les travailleurs dans toutes les formes de travail**
46. UNI Europa luttera pour un mouvement syndical fort axé sur l'avenir, capable de changer les politiques économiques et du marché du travail existantes et de renforcer la négociation collective. En particulier, nous nous faisons les défenseurs de ceux qui sont actuellement exclus des droits et des protections et qui ne sont pas traités de manière égale : les femmes, les jeunes travailleurs qui ont un travail précaire, les indépendants et les travailleurs de plateforme. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :
47. **3.1** à favoriser et soutenir le renforcement des capacités et à faciliter les échanges de bonnes pratiques des affiliés d'UNI Europa afin d'affilier les travailleurs free-lance, les indépendants travaillant pour un établissement unique et les travailleurs de plateformes, et de négocier collectivement au nom de tous ces travailleurs.

48. **4 Compétences et apprentissage tout au long de la vie**

49. On observe un sous-investissement chronique dans la préparation pour l'avenir, des travailleurs des services en Europe, alors que les emplois évoluent constamment. Les besoins en compétences dans la 4^e révolution industrielle ne requièrent pas uniquement des compétences techniques dans le domaine des TIC, mais également des compétences cognitives, personnelles, sociales et interdisciplinaires. Pour suivre le rythme des défis en matière de numérisation, pour soutenir la sécurité de l'emploi et stimuler la mobilité sur le marché du travail et l'employabilité des travailleurs, tous les travailleurs, quelle que soit leur forme de travail, doivent bénéficier de droit et de l'accès à la formation et au développement des compétences de façon régulière sans perte de salaire. La formation doit être garantie à tous les travailleurs, indépendamment de la taille de leur entreprise, de leur secteur, de leur niveau de formation, des exigences de leur travail et de leur situation géographique. Il s'agit

notamment de souligner la nécessité d'accroître le financement de l'éducation et de la formation professionnelle initiale et continue.

50. Les secteurs des services et leurs travailleurs requièrent une approche holistique selon laquelle la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie sont progressifs et intégrés dans la vie professionnelle quotidienne. Parallèlement, nous devons éviter les compétences et les qualifications propres à l'entreprise et non transférables. Les aptitudes et compétences humaines comme la résolution de problèmes et la créativité doivent être encouragées car elles sont demandées, elles sont transférables et ne peuvent être remplacées par l'intelligence artificielle. Les entreprises doivent disposer d'un processus permettant d'identifier, de documenter et de reconnaître comme telles, les compétences acquises sur le lieu de travail, afin qu'elles puissent être utilisées efficacement et qu'elles favorisent l'autonomisation des travailleurs et des travailleuses.
51. Le développement complet et systématique des compétences doit avoir lieu dans la vie professionnelle, et l'apprentissage sur le lieu de travail est essentiel à cet égard, afin que chaque employé puisse gérer et perfectionner ses compétences afin qu'elles répondent aux besoins en matière de compétences, en constante évolution, de son employeur.
52. Les partenaires sociaux doivent participer à l'établissement des compétences et de la formation nécessaires à la transition vers un lieu de travail équitable à l'avenir. Les syndicats disposent d'une expérience inégalée dans l'identification des besoins en matière de formation et de main-d'œuvre. L'évolution technologique, les nouvelles interactions entre les hommes et les machines et l'évolution des compétences ne déboucheront sur une augmentation de la productivité et sur une satisfaction professionnelle que si les employeurs et les syndicats sont impliqués.
53. **Garantir l'accès de tous les travailleurs à l'apprentissage tout au long de la vie**
54. La tâche principale des partenaires sociaux est de façonner le travail en tant que tel, car ils sont les plus proches du lieu de travail. Les travailleurs tout particulièrement, ainsi que les syndicats, occupent une position unique pour répondre aux besoins en matière de compétences et de méthode d'apprentissage des travailleurs. Au travers de conventions collectives sur les processus d'adaptation et sur des programmes de requalification au niveau de l'entreprise, du secteur et nationaux, les besoins futurs en matière de compétences peuvent être évalués et traités. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :
55. **4.1** à veiller à ce que les systèmes de formation et de développement professionnel soient établis avec un rôle clair pour les partenaires sociaux, tout particulièrement les syndicats, notamment en renforçant et en encourageant le rôle structurel des syndicats dans la gestion conjointe du processus de formation, y compris l'identification des besoins futurs en matière de compétences ;
56. **4.2** à revoir et à élargir les politiques actives du marché du travail afin d'y inclure tous les travailleurs dans toutes les formes de travail ;
57. **4.3** à veiller à ce que toutes les entreprises prennent leurs responsabilités en matière de formation, de ré-formation et de perfectionnement des compétences au moyen de programmes élargis qui confèrent aux travailleurs des compétences pour des métiers actuels et futurs ;
58. **4.4** à promouvoir la formation des travailleurs de toutes catégories et de tous âges à un vaste ensemble de compétences interdisciplinaires comprenant les nouvelles technologies et méthodes de travail afin de garantir l'employabilité des travailleurs dans un marché du travail dynamique et changeant et ainsi éviter l'exclusion de travailleurs

en raison d'une prétendue incapacité d'adaptation. De plus, ils feront pression pour l'établissement de mesures et procédures de reconnaissance officielle et de certification des compétences et des qualifications acquises de manière informelle ;

59. **4.5** à faire pression sur les entreprises pour qu'elles établissent un plan stratégique à long terme sur la manière dont le perfectionnement et la requalification sont mis en œuvre, couvrant l'ensemble de leur chaîne de valeur. Il est inacceptable que les entreprises n'investissent que dans la technologie. Les syndicats doivent y être associés par le biais de la négociation collective et du dialogue social ;
60. **4.6** à garantir la disponibilité et l'accessibilité adéquates de cours appropriés et le financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Motion 3 : Défendre et renforcer la démocratie

1. Alors que l'Europe est une mosaïque de cultures diverses, nous partageons des valeurs communes, notamment le respect des droits humains, la liberté et l'égalité, et nos sociétés sont régies par des principes démocratiques. Les législations réglementations nationales et européennes aident à renforcer ces valeurs fondamentales communes. Malgré ses imperfections, l'Europe reste l'un des meilleurs endroits au monde où vivre et travailler. Les syndicats ont été à l'avant-garde dans les nombreuses étapes de la lutte pour la démocratisation politique, économique et sociale dans le passé et le resteront à l'avenir. Nous devons veiller à préserver les acquis et nous battre pour encore améliorer les choses. Cependant, les changements sociétaux et les politiques néolibérales telles que l'austérité et l'inégalité, combinés au sentiment d'être de plus en plus désemparés et privés de droits dans un monde en mutation, ont amenés certains citoyens à chercher des réponses en dehors de la sphère démocratique. L'extrême droite et d'autres forces réactionnaires et antidémocratiques se nourrissent de ces puissants courants émotionnels et les exploitent pour servir leurs propres ambitions. Il est urgent de mettre en place des politiques équitables, sociales et économiques afin de parvenir à une Europe plus inclusive qui offre des opportunités, des emplois et des protections garantissant le bien-être à tous, et qui prévienne et réduise les inégalités, la haine, la discrimination et les clivages. L'épidémie de Covid-19 a accentué la nécessité de s'attaquer à ces points faibles de nos sociétés : la capacité à contenir l'après-crise du coronavirus en Europe, dépendra largement de sa capacité à traiter et à protéger les groupes de population les plus vulnérables, y compris les travailleurs précaires et les migrants, d'une manière inclusive et universelle.

2. **1 Les droits syndicaux sont des droits humains**

3. La liberté d'association et la négociation collective sont des *"droits fondamentaux, précisément parce qu'ils sont essentiels à la dignité humaine, à l'autonomisation économique, au développement durable et à la démocratie. Ils sont la porte d'entrée de tous les autres droits ; sans eux, tous les autres droits humains et civils sont en danger"* ⁱⁱ. Certaines des conséquences négatives de la mondialisation ont été une concentration croissante du pouvoir des entreprises et des chaînes d'approvisionnement mondiales complexes, qui ont fragmenté les lieux de travail, décentralisé les responsabilités des employeurs et privé les travailleurs de leurs droits syndicaux et des droits du travail. Bien que les pays européens soient tenus, en vertu du droit international, de respecter et de promouvoir les droits des travailleurs, la force/le pouvoir des entreprises multinationales signifie que ce n'est pas toujours le cas. L'augmentation des tentatives de saper les conventions collectives et des pratiques antisyndicales sont le résultat de cette évolution, avec les manifestations syndicales et les grèves faisant de plus en plus souvent l'objet d'une répression croissante.

4. Dans toute l'Europe, la nécessité pour les entreprises d'assumer leurs responsabilités gagne du terrain. Si la responsabilité sociale des entreprises a profité à l'image publique des entreprises, elle semble avoir eu peu d'impact mesurable sur la promotion des droits des travailleurs. Bien que les initiatives de responsabilité sociale des entreprises puissent apporter des changements positifs, elles ne pourront jamais remplacer l'application juridiquement contraignante des droits syndicaux et humains. UNI Europa proposera des solutions fondées sur la reconnaissance des droits humains. UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés s'engagent :

5. **1.1** à continuer à améliorer le travail de l'UE en tant que communauté promouvant la paix, la démocratie, les droits humains fondamentaux et les droits du travail dans l'intérêt des travailleurs des services ;
6. **1.2** à défendre et à promouvoir les valeurs européennes de la démocratie, y compris le principe selon lequel les droits syndicaux sont des droits humains, comme fondements de nos stratégies et de notre travail ;
7. **1.3** à veiller à ce que les droits syndicaux et les droits humains puissent être exercés sur le lieu de travail en tant que condition préalable pour que les travailleurs puissent jouir d'un large éventail d'autres droits, notamment économiques, sociaux, culturels, civils et politiques ;
8. **1.4** à veiller à ce que les travailleurs et les syndicalistes puissent exercer leur droit de participer à des manifestations et à des actions de grève, sans crainte de répression et de poursuites judiciaires.

9. **2 Réponse syndicale face à l'autoritarisme**

10. Le nombre d'Européens votant pour des partis d'extrême droite a fortement augmenté au cours des vingt dernières années, en partie en raison des inégalités sociales croissantes et de l'augmentation du nombre d'emplois précaires. Après l'expansion de la démocratie à la fin du XXe siècle, l'autoritarisme est en train de renverser la démocratie dans le monde entier, y compris en Europe. Les dirigeants autoritaristes d'aujourd'hui utilisent la répression, l'intimidation et la corruption pour consolider leur pouvoir. Parmi les tactiques classiques, on retrouve notamment les attaques contre la presse libre, les accusations envers les étrangers d'être la cause de la contestation, la critique des minorités et des groupes vulnérables qui deviennent des boucs émissaires, l'affaiblissement des contrôles sur le pouvoir et, de manière générale, la tentative de réduire la politique à une question de "c'est nous contre eux". L'autoritarisme, l'homophobie, la misogynie et la xénophobie sont étroitement liés à l'antisyndicalisme et ont des conséquences dévastatrices sur la démocratie sur le lieu de travail, sur les intérêts des travailleurs et sur la démocratie dans son ensemble. En tenant compte de ces évolutions, UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés s'engagent :
 11. **2.1** à soutenir les mesures démocratiques, y compris les pétitions, les boycotts, les grèves et autres méthodes non violentes pour contrer l'autoritarisme ;
 12. **2.2** à être à l'avant-garde dans la lutte pour les droits humains tels que les droits des minorités et les droits syndicaux ;
 13. **2.3** à formuler une stratégie syndicale commune à multiples facettes pour lutter contre les tendances autoritaires, y compris l'échange des meilleures pratiques sur les mesures visant à lutter contre les pratiques d'exclusion et à renforcer les pratiques inclusives ;
 14. **2.4** à promouvoir des cultures participatives sur les lieux de travail et dans les syndicats pour répondre au désir d'émancipation et de responsabilisation des travailleurs et à celui d'être mû par un sentiment d'appartenance ;
 15. **2.5** à encourager des politiques dans les négociations collectives qui promeuvent et facilitent la diversité, l'inclusion et l'égalité, y compris des politiques de lutte contre la haine aux niveaux national et européen, et par le biais du dialogue social à tous les niveaux ;

16. **2.6** à faire preuve de solidarité avec les syndicats dans les pays qui souffrent d'un énorme recul démocratique.

17. **3 Inclusion des migrants et des réfugiés**

18. Les politiques migratoires européennes et nationales sont souvent sélectives et répressives. La discrimination envers et l'exploitation des migrants sont une réalité qui perdure sur le marché du travail européen. Dans certains pays, le droit du travail crée une hiérarchie complexe parmi les travailleurs, rendant la syndicalisation plus difficile. Malgré l'afflux continu de réfugiés, l'UE et ses États Membres n'ont pas pris la responsabilité qu'on attendait d'eux et ont signé un accord avec la Turquie, qui est tout sauf un champion des droits humains, pour maintenir les réfugiés hors de ses frontières. Il persiste de sérieux manquements quant aux informations pourvus aux migrants en termes de droits humains fondamentaux, des services d'immigration et d'accès à la formation. Des informations et des conseils juridiques et généraux devraient être fournis aux migrants et aux réfugiés. À cette fin, UNI Europe encourage les initiatives de ses organisations membres pour lutter contre l'exploitation des migrants et pour favoriser leur intégration sur le marché du travail. UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :

19. **3.1** à inclure les droits des travailleurs pour tous les travailleurs, qu'ils soient migrants, réfugiés ou sans statut de résident, par exemple en promouvant des cours de langue ou des programmes de perfectionnement pour aider à la reconnaissance des compétences, en vue d'assurer l'égalité de traitement et d'empêcher les abus ;
20. **3.2** à encourager les affiliés qui élaborent une politique d'adhésion des travailleurs sans statut de résident au syndicat, notamment en syndicalisant et en recrutant des personnes sans statut de résident ;
21. **3.3** à promouvoir des mesures visant à intégrer les migrants et les réfugiés dans les marchés du travail européens afin de garantir la cohésion sociale et l'égalité ;
22. **3.4** à encourager les affiliés qui fournissent des informations et des conseils aux migrants et aux réfugiés pour éviter l'exploitation, quel que soit leur statut et leur appartenance syndicale ;
23. **3.5** à sensibiliser et à mobiliser le public sur les droits des travailleurs migrants quel que soit leur statut de résidence car la protection des droits de ces personnes est un élément essentiel du travail syndical. Cela inclut la promotion des droits humains, de l'égalité et des normes du travail pour tous les travailleurs, ainsi que la lutte contre le racisme et la xénophobie.

24. **4 Mettre fin au racisme et à la discrimination**

25. La mort de George Floyd et le mouvement "Black Lives Matter" ont mis en évidence les répercussions considérables du racisme systémique sur la société, non seulement en Amérique, mais aussi en Europe. Les manifestations qui s'organisent dans le monde entier, le retrait de monuments et les changements politiques indispensables pourraient faire la une des journaux.

Mais si nous voulons apporter de réels changements, il est essentiel de se concentrer davantage sur les expériences quotidiennes, et notamment sur ce qui se passe sur leur lieu

de travail. Nous connaissons depuis longtemps les avantages qu'offre la diversité, mais les syndicats et les entreprises ne peuvent plus remettre à plus tard les efforts que requiert la mise en place et le maintien d'une culture de travail activement antiraciste. Être antiraciste signifie bien plus que de se défendre discrètement de "ne pas être raciste", mais plutôt d'adopter et d'exprimer des opinions et des convictions résolument antiracistes. Le silence est synonyme de complicité. Le racisme engendre des inégalités et des disparités entre les personnes de races différentes dans tous les secteurs de la vie privée et publique, y compris dans l'emploi. Les entreprises, les organisations, les syndicats et les lieux de travail ne peuvent être véritablement antiracistes sans agir de manière concrète. Il est normal que les syndicats et les entreprises se demandent s'ils "agissent correctement" lorsqu'il s'agit d'aborder les questions de race et de racisme sur le lieu de travail. Cependant, pour éradiquer le racisme systémique, il est important que les syndicats et les entreprises donnent aux employés les moyens et les responsabilisent pour avoir des conversations productives sur la question des races. Il est préférable de fonder ces conversations sur des preuves et de bonnes intentions que d'éviter cette thématique. C'est pourquoi UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :

- 26. **4.1** à s'opposer au racisme sous toutes ses formes en tant qu'atteinte aux valeurs démocratiques ;
- 27. **4.2** à lutter contre la discrimination, le harcèlement et la violence racistes sur et autour du lieu de travail ;
- 28. **4.3** à promouvoir des outils pratiques et des cadres référentiels basés sur les compétences pour aider les syndicats à entamer des conversations sur les questions de race, de diversité, d'équité et d'inclusion sur le lieu de travail ;
- 29. **4.4** à encourager les entreprises, les syndicats et les représentants des travailleurs à utiliser leur position pour dénoncer ouvertement et modifier les idées, les croyances et les politiques racistes dans tous les milieux où elles existent – en particulier sur le lieu de travail ;
- 30. **4.5** à promouvoir les initiatives visant à améliorer les salaires, les conditions de travail et le droit à la négociation collective dans les secteurs et les professions où les minorités ethniques sont fortement représentées ;
- 31. **4.6** à faciliter les meilleures pratiques sur la manière d'améliorer la participation au marché du travail et l'intégration des minorités ethniques dans tous les secteurs et à tous les niveaux des hiérarchies professionnelles ;
- 32. **4.7** à plaider en faveur de politiques de l'UE de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, ainsi que de stratégies progressistes et de directives antidiscriminatoires établissant un cadre pour des politiques fondées sur les droits humains et participatives.

33. **5 Mettre fin à l'anti-féminisme**

- 34. Les politiques de l'Union européenne en matière de genre et d'égalité ont joué un rôle important. La stratégie d'harmonisation entre hommes et femmes et de nombreuses directives anti-discrimination définissent le cadre pour des politiques participatives et fondées sur les droits humains. Cependant, le populisme anti-féministe gagne du terrain dans de grandes parties de l'Europe, bien que son apparence diffère selon les endroits. Certains partis d'extrême droite prétendent être des défenseurs des droits des femmes et de la communauté LGBTQI+ afin de les instrumentaliser pour s'attaquer à leurs ennemis, tandis que d'autres

sont plus explicitement anti-féministes avec comme priorité absolue d'écraser "l'idéologie du genre" et de rétablir les rôles de genre traditionnels dans la société. Ces tendances anti-féministes ont des répercussions négatives sur l'ensemble du marché du travail, en particulier dans le secteur des services qui emploie un grand nombre de femmes et souvent dans des secteurs et des postes où les faibles salaires sont la règle. C'est pourquoi UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :

- 35. **5.1** à lutter contre l'anti-féminisme sous toutes ses formes car il s'agit d'une attaque contre les valeurs démocratiques ;
- 36. **5.2** à lutter contre toutes les formes de la violence basées sur le genre (physique, morale et économique) sur le lieu de travail, y compris le harcèlement ;
- 37. **5.3** à assurer un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à promouvoir l'égalité des chances dans toutes les politiques et activités ;
- 38. **5.4** à promouvoir des initiatives visant à améliorer la rémunération dans les secteurs et les professions où les femmes sont majoritaires, notamment en améliorant et en renforçant l'application de la législation sur l'égalité de rémunération et la transparence, et en contribuant activement aux campagnes et à l'application d'autres mesures visant à réduire les écarts de rémunération et de retraite entre les hommes et les femmes ;
- 39. **5.5** à promouvoir les meilleures pratiques sur la manière d'améliorer la participation au marché du travail en abordant d'une part la dimension horizontale en termes de réinsertion sur le marché du travail et de la formation professionnelle continue, et d'autre part la dimension verticale en encourageant davantage les organisations à promouvoir activement les femmes dans les postes à responsabilités et en soutenant celles qui souhaitent remplir ce poste ;
- 40. **5.6** à lutter contre la misogynie et le sexisme en encourageant l'échange de connaissances et de bonnes pratiques entre les organisations membres ainsi qu'en favorisant un débat permanent sur la question de genre et l'antisexisme dans toutes les activités sectorielles et statutaires d'UNI Europa.

41. **6 Les droits LGBTQI+ sont des droits syndicaux**

42. UNI Europa reconnaît les campagnes menées et les engagements pris dans la lutte pour les droits des personnes LGBTQI+ à travers l'Europe. Toutefois, il reste beaucoup à faire. L'homophobie et la transphobie ne sont encore que trop répandues sur nos lieux de travail et dans nos sociétés. C'est pourquoi UNI Europa, ses affiliés, secteurs et groupes s'engagent :
- 43. **6.1** à jouer un rôle fondamental dans la protection des droits des LGBTQI+ sur le lieu de travail et dans la société, ainsi qu'à jouer un rôle fondamental dans la protection des travailleurs et des travailleuses LGBTQI+ contre toute forme de discrimination ;
 - 44. **6.2** à soutenir la diffusion et l'utilisation de la publication d'UNI Global "Non-discrimination : Guide UNI pour les LGBTQI+" ;
 - 45. **6.3** à faire de la lutte pour les droits des LGBTQI+ à travers l'Europe un élément prépondérant du travail d'UNI Europa en matière d'égalité.

Motion 4 : L'avenir des services

1. Le secteur européen des services – qu'il s'agisse de services publics ou de services privés – est vital pour le développement d'une économie européenne fondée sur des emplois décents, des salaires équitables et l'égalité, et dans laquelle les intérêts de la société et des travailleurs sont prioritaires.

La 5^e Conférence d'UNI Europa réaffirme les politiques adoptées par sa 4^e Conférence en 2016. UNI Europa s'engage à jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de la stratégie d'UNI "Aller de l'avant" et des décisions prises par le 5^e Congrès mondial en 2018.

UNI Europa mène la lutte pour une transition équitable pour les industries de services de l'avenir afin d'assurer une base pour le modèle social européen. Les travailleurs européens des services sont confrontés à une série de défis importants, notamment les attaques contre les droits sociaux, la numérisation, le changement climatique et les accords commerciaux. La crise climatique ne connaît pas de frontières. C'est la destinée qui résulte de notre train de vie et doit être traitée conjointement par la mise en œuvre de directives et de mesures appropriées, mais pas au détriment des travailleurs du secteur des services en Europe. Ces derniers opèrent dans un monde du travail en rapide évolution, qui conduit trop souvent à une précarité, à une vulnérabilité et à une fragmentation accrue pour les travailleurs et les travailleuses qui évoluent dans des conditions de travail qui se détériorent et dans un contexte offrant moins de possibilités de solidarité. UNI Europa s'engage à utiliser sa force collective au nom des travailleurs européens des services pour défendre et assurer des emplois de qualité dans un environnement sain. La présente motion énonce nos exigences et objectifs pour l'avenir des services en Europe.

2. **1 Politique des services**

3. UNI Europa a une vision claire sur la manière dont les relations sociales et la politique publique peuvent soutenir le développement d'un secteur européen des services équitable et viable pour l'avenir. Ensemble, nous utiliserons nos connaissances et notre expérience pour influencer l'élaboration de politiques des institutions européennes et nationales au nom des travailleurs des services. UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés s'engagent :
4. **1.1** à assurer des emplois de haute qualité et hautement rémunérés dans les secteurs des services, notamment garantis par le biais de la négociation collective ;
5. **1.2** à œuvrer pour garantir que, notamment par le biais de négociations collectives, les jeunes travailleurs et travailleuses qui entrent sur le marché du travail soient protégé(e)s contre les diverses formes de travail précaire, notamment les contrats zéro heure et les contrats de seconde classe ;
6. **1.3** à veiller à ce que "Mieux légiférer" signifie réellement mieux légiférer en ce qui concerne les aspects sanitaires, sociaux et de l'emploi dans la réglementation de l'UE plutôt que de promouvoir un programme de déréglementation ;
7. **1.4** à communiquer notre vision pour les services pour laquelle UNI Europa mettra en place une plateforme politique commune à tous nos secteurs, groupes et affiliés, afin de défendre des politiques pour des emplois de qualité ;

8. **1.5** Développer une vision syndicale claire sur le leadership qualitatif afin de permettre aux cadres et professionnels de devenir de véritables coachs pour les employés de leurs équipes, vers lesquels les employés peuvent se tourner, qui osent prendre des décisions, qui motivent et responsabilisent, etc.

9. **2 Le marché intérieur des services**

10. Le secteur des services étant le secteur qui connaît la croissance la plus rapide en Europe, nécessite une stratégie politique industrielle ambitieuse pour assurer le développement continu d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et de haute qualité en Europe. Un secteur européen des services performant est vital pour promouvoir la prospérité et renforcer la cohésion sociale en Europe. L'élaboration d'une stratégie politique pour les services doit tenir compte de la voix des travailleurs et, par conséquent, nous influencerons les politiques du marché intérieur de l'UE, en visant la création d'emplois de qualité dans les principaux secteurs des services. UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés s'engagent :

11. **2.1** à faire pression pour l'élaboration de législations du travail efficaces et des mécanismes d'application solides, notamment en ce qui concerne la lutte contre le dumping social transfrontalier, les relations de travail à caractère transnational, les nouvelles formes de travail et le soutien à une évolution positive de la fixation du temps de travail, conformément aux conclusions de la déclaration de Vienne d'UNI Europa de 2018 ;

12. **2.2** à plaider pour un cadre stratégique de l'UE sur la santé et la sécurité au travail assorti de règles applicables, notamment en matière d'épuisement professionnel (burn-out), d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de pression sur les performances, des troubles musculosquelettiques (TMS), de droit à la déconnexion et de reconnaissance des dangers spécifiques aux secteurs à risques ;

13. **2.3** à faire campagne pour des politiques habilitant les lanceurs d'alertes à lutter contre les infractions aux règles et autres actes répréhensibles graves dans le secteur des services ;

14. **2.4** à exiger une meilleure prise en compte des services et du travail y afférent dans la recherche, l'innovation et les politiques structurelles financées par l'UE.

15. **3 Numérisation**

16. La numérisation, l'industrie 4.0, la croissance de l'utilisation des mégadonnées, ainsi que l'évolution de l'intelligence artificielle, ont toutes un impact fondamental sur la nature et la répartition du travail dans le secteur des services plus que toute autre industrie. Les données et l'accès aux données sont la clé du pouvoir. Les grandes entreprises technologiques ont un avantage concurrentiel sur les autres secteurs en ce qui concerne l'accès aux données. Ces évolutions peuvent poser d'immenses défis aux travailleurs, mais pourraient toutefois s'avérer être un avantage concurrentiel pour le secteur des services grâce à la valeur ajoutée de la cocréation générée entre l'homme et la machine. C'est pourquoi UNI Europa mènera le débat sur ces questions. Ensemble, nous lutterons pour façonner la révolution numérique afin qu'elle favorise le progrès social et des emplois de qualité pour tous. UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés s'engagent :

17. **3.1** à plaider pour que les mesures nécessaires soient prises en réponse à la numérisation qui entraîne l'inégalité croissante des revenus, l'augmentation du travail précaire et la polarisation de la main-d'œuvre. Cela inclut, l'amélioration des compétences numériques et la lutte contre les préjugés liés au sexe et à l'âge ;
18. **3.2** à garantir le respect de la vie privée et des droits des travailleurs et la protection des données ainsi que garantir la participation des travailleurs au développement et au déploiement de l'intelligence artificielle dans le respect de l'éthique (pour plus d'informations, voir la Motion 2) ;
19. **3.3** à développer notre vision de la numérisation qui devrait permettre aux travailleurs de travailler plus librement et ensemble et de donner aux travailleurs et aux citoyens une meilleure maîtrise et une meilleure protection de leurs données personnelles tout en garantissant des conditions d'accès aux données équitables pour tous les secteurs, et pas seulement pour le secteur de la Big Tech.

20. **4 Services équitables et durables**

21. La soutenabilité concerne essentiellement la bonne gouvernance, les facteurs environnementaux et sociaux, y compris les droits humains et les droits des travailleurs. Les conventions collectives conjuguées à la participation des travailleurs sont les outils les plus efficaces pour assurer un avenir durable à l'Europe. Une carrière professionnelle durable inclut, entre autres, la reconversion et l'amélioration continue des compétences, la promotion de l'égalité en général et de l'égalité de rémunération, un environnement de travail qualitatif, la promotion de la santé et du bien-être au travail, la lutte contre les discriminations ainsi que la promotion de la diversité par le biais du dialogue social. Ensemble, nous contribuerons à l'avènement d'un secteur des services européen durable et équitable par le biais des relations sociales et des politiques publiques. L'un des plus grands défis que l'humanité devra relever dans les décennies à venir est la lutte contre le changement climatique et la surexploitation des ressources naturelles. L'UE et différents pays à titre individuel se sont fixés des objectifs ambitieux pour parvenir à la neutralité climatique. Pour l'atteindre, une transformation socio-écologique de grande envergure est nécessaire. UNI Europa contribuera à façonner ce processus et à faire en sorte que la transformation s'opère d'une manière équitable pour tous les travailleurs. UNI Europa s'engagera à cet égard en encourageant des négociations collectives "vertes" à tous les niveaux, qui intègrent les revendications respectueuses de l'environnement devenues indissociables des questions sociales et de travail. Il pourrait s'agir, entre autres, d'aborder la transition verte des entreprises au sein de la chaîne d'approvisionnement et tout au long de celle-ci, de s'engager dans le Pacte vert pour l'Europe qui fait partie intégrante de la stratégie de l'UE pour atteindre les objectifs de développement durable définis par les Nations Unies ou encore d'encourager les navetteurs à se déplacer en empruntant des moyens de transport à faibles émissions. Parallèlement à l'aspect environnemental, UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés s'engagent :
22. **4.1** à élaborer une stratégie de transition équitable, avec la participation active des syndicats. Celle-ci impliquera la protection des droits des travailleurs, la création d'emplois et la garantie d'un travail décent, dans un contexte où les pays industrialisés et les multinationales sont des acteurs prépondérants dans la transition vers des industries plus durables. La justice fiscale est un élément essentiel de cette stratégie. A cet égard, des investissements substantiels dans la décarbonisation et le renouvellement écologique sont nécessaires, si l'on veut réaliser une transition juste pour les travailleurs. Toutes les branches du secteur des services doivent contribuer à la réalisation de cette stratégie ;

23. **4.2** à faciliter le partage des meilleures pratiques et à permettre le renforcement des capacités en matière de négociations collectives qui incluent la dimension environnement et climat ("négociations collectives vertes") et qui prennent également en compte les facteurs sociaux et de gouvernance sur le lieu de travail, tout en offrant des possibilités de formation aux affiliés ;
24. **4.3** à influencer les politiques de recherche en mettant l'accent sur la gouvernance et sur les dimensions sociales, professionnelles et environnementales du secteur des services afin que la composante sociale transparaisse davantage dans le cadre des travaux sur la soutenabilité ;
25. **4.4** à s'informer et établir une base de connaissances sur les évolutions économiques, sociales, et climatiques et de la gouvernance du secteur européen des services et à identifier les aspects présentant un intérêt commun pour les secteurs, groupes et affiliés d'UNI Europa ;
26. **4.5** à créer des coalitions et à travailler en étroite collaboration avec les autres partenaires sociaux ainsi qu'avec des universitaires, des décideurs politiques et d'autres groupes concernés, notamment des spécialistes du climat et de l'environnement ainsi que les mouvements de jeunes, afin d'obtenir des soutiens à notre cause commune ;
27. **4.6** à plaider pour des politiques et des investissements en faveur du perfectionnement des compétences spécifiques nécessaires dans le secteur des services et de possibilité de requalification tout au long de la carrière professionnelle d'un travailleur, y compris les compétences vertes liées à la durabilité, en particulier par le biais d'un cadre européen établissant un droit applicable à un congé de formation payé pendant les heures de travail ;
28. **4.7** à œuvrer pour une politique commerciale européenne qui soutienne le changement écologique tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE, par exemple en imposant des "droits de douane" fondés sur l'empreinte écologique des biens importés ;
29. **4.8** à combattre le déséquilibre observé dans le marché unique européen entre la législation économique au niveau de l'UE, d'une part, et la réglementation sociale et du travail et les politiques environnementales au niveau national, d'autre part. C'est pourquoi UNI Europa encouragera la création d'un marché unique européen durable et la mise en œuvre du socle social européen. UNI Europa doit également étudier comment l'UE peut promouvoir les modèles d'entreprises durables et inclusifs ;
30. **4.9** à garantir la mise en œuvre d'un programme d'investissement substantiel de l'UE, qui mettra l'accent sur une infrastructure de services moderne créant des emplois de qualité et favorisant une augmentation générale des salaires en Europe. Les investissements sociaux qui servent à améliorer la situation des groupes les plus vulnérables tels que les femmes, les jeunes, les migrants et les personnes handicapées doivent être accrus. Le plan d'investissement européen proposé pour le développement durable doit constituer un outil de transition juste, doté d'une perspective sociale distincte et axé sur les emplois verts de qualité dans le secteur des services ;
31. **4.10** à faire pression avec insistance sur les décideurs politiques de l'UE pour qu'ils veillent à ce que le plan de relance de l'UE soit correctement financé et qu'il bénéficie aux travailleurs et à l'environnement, et pas seulement aux entreprises. La relance doit continuer à atténuer à la fois l'impact immédiat de la crise de la Covid-19 sur les travailleurs et ses conséquences à long termes. UNI Europa continuera à œuvrer pour

que le plan de relance de l'UE soit à la hauteur des principales exigences énoncées dans la motion d'urgence sur la Covid-19 ;

32. **4.11** à prendre les mesures nécessaires, en tant que collectif d'affiliés, pour devenir une fédération syndicale européenne incontournable en matière de négociations collectives vertes à tous les niveaux.

Motion 5 : Changements à apporter à l'article 9 des Statuts d'UNI Europa concernant la composition du Comité Exécutif

1. Les modifications de cette motion prennent effet immédiatement et s'appliquent aux élections des membres du Comité exécutif et des dirigeants lors de la 5^e Conférence d'UNI Europa en avril 2021.
2. Le Comité exécutif propose les modifications suivantes aux Statuts d'UNI Europa, Art. 9 :
3. (Les modifications sont indiquées comme suit : nouveau texte / ~~texte supprimé~~)
4. **Amendements 1 et 2** : Modifier l'article 9.2 a) comme suit :
5. Le/la Président(e), le premier/la première Vice-président(e) et les Vice-président(e)s d'UNI Europa, qui ont auparavant été élu(e)s membres du Comité exécutif, conformément au paragraphe 2 c) et 2d) du présent article,
6. **Amendement 3** : Modifier l'article 9.2 d) comme suit :
7. 8 sièges réservés à UNI Europa Graphique et 4 sièges réservés à UNI Europa MEI (médias & spectacles),
8. **Amendement 4** : Modifier l'article 9.2 f) comme suit :
9. Le/la Président(e) du Comité Régional des Jeunes et un(e) autre représentant(e) du Comité des Jeunes qui doivent être de sexe différent,
10. **Amendement 5** : Modifier l'article 9.2 g) comme suit :
11. Le/la président(e) du Comité régional des cadres et un(e) autre représentant(e) du Comité, qui doivent être de sexe différent,
12. **Amendement 6** : Modifier l'article 9.2 h) comme suit :
13. ~~Les président(e)s de secteurs qui n'occupent pas de poste de vice-président(e) ou, en l'absence du/de la vice-président(e), son/sa représentant(e), 2 sièges réservés pour chaque secteur autre que Graphique et MEI, c'est-à-dire le/la Président(e) et un(e) autre représentant(e) qui doivent être de sexe différent,~~
14. **Amendement 7** : supprimer l'article 9.2 j) et renuméroter l'article 9.2 k) en article 9.2 j)
15. ~~Un siège supplémentaire pour les femmes pour chaque zone en 9.3, ainsi que pour UNI Europa Secteur Graphique et UNI Europa MEI, jusqu'à ce que le Comité exécutif compte parmi ses membres effectifs 40% de femmes. Les nominations à ces sièges supplémentaires pour les femmes devraient être faites par les représentants des collèges électoraux concernés.~~
16. 9.2 j) Le Secrétaire général d'UNI.

17. **Amendement 8** : Nouveau paragraphe article 9.2a :
18. Le/la Présidente et le premier/la première Vice-président(e) doivent être de sexe différent. La différence entre le nombre d'hommes et de femmes parmi le/la Président(e), le premier/la première Vice-président(e) et les Vice-président(e)s ne peut dépasser un.
19. **Amendement 9** : Nouveau paragraphe article 9.2b :
20. Parmi les membres visés aux alinéas 2c) et 2d), il doit y avoir au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes parmi :
21. • les membres titulaires de chaque collège électoral et leurs suppléant(e)s ;
22. • les membres titulaires de chaque collège électoral.
23. **Amendement 10** : Modifier l'article 9.4 comme suit :
24. Le nombre de représentants pour chaque région est déterminé par les membres en ordre de paiement de leur cotisation conformément au barème suivant :
25. Zones comptant jusqu'à 50 000 membres = 3 représentants à l'Exécutif
26. Zones comptant de 50 001 à 150 000 membres = 4 représentants à l'Exécutif
27. Zones comptant de 150 001 à 250 000 membres = 5 représentants à l'Exécutif
28. Zones comptant de 250 001 à 450 000 membres = 6 représentants à l'Exécutif
29. Zones comptant de 450 001 à 650 000 membres = 7 représentants à l'Exécutif
30. Zones comptant de 650 001 à 850 000 membres = 8 représentants à l'Exécutif
31. Zones comptant de 850 001 à 1 050 000 membres = 9 représentants à l'Exécutif
32. Zones comptant de 1 050 000 à 2 000 000 membres = 10 représentants à l'Exécutif
33. ~~Zones comptant jusqu'à 150 000 membres = 1 représentant à l'Exécutif~~
34. ~~Zones comptant de 150 001 à 300 000 membres = 2 représentants à l'Exécutif~~
35. ~~Zones comptant de 300 001 à 500 000 membres = 3 représentants à l'Exécutif~~
36. ~~Zones comptant de 500 001 à 700 000 membres = 4 représentants à l'Exécutif~~
37. ~~Zones comptant de 700 001 à 900 000 membres = 5 représentants à l'Exécutif~~
38. ~~Zones comptant de 900 001 à 1 250 000 membres = 6 représentants à l'Exécutif~~
39. ~~Zones comptant de 1 250 001 à 1 500 000 membres = 7 représentants à l'Exécutif~~
40. ~~Zones comptant de 1 500 001 à 1 750 000 membres = 8 représentants à l'Exécutif~~
41. ~~Zones comptant de 1 750 001 à 2 000 000 membres = 9 représentants à l'Exécutif~~
42. ~~Zones comptant de 2 000 001 à 2 000 000 membres = 10 représentants à l'Exécutif~~
43. **Amendements 11** : Modifier l'article 9.6 comme suit :
44. Pour chaque membre titulaire visé aux points 9.2 c), d) et i), un premier/une première et un(e) deuxième suppléant(e)s sont élu(e)s. Les membres suppléants ne prennent part aux réunions du Comité exécutif régional qu'en l'absence du membre titulaire. Un membre titulaire visé aux alinéas 9.2 f) à h) est remplacé par son/sa représentant(e) s'il/si elle n'est pas en mesure d'y assister.
45. Les paragraphes de l'article 9 seront renumérotés dans l'ordre.

Motion 6 : Représentation égale dans les organes de décision d'UNI Europa

1. • les femmes constituent 50% de la main-d'œuvre mondiale et au niveau d'UNI Europa, elles représentent 51% de nos affiliés ;
2. • UNI Europa croit fermement que pour qu'il existe véritablement une égalité des genres, les femmes doivent avoir un accès égal aux postes de décision grâce auxquels les politiques peuvent être adoptées pour modifier les inégalités existantes ;
3. • la région européenne a toujours été le précurseur des autres régions dans la lutte pour l'égalité. En effet, en étant le pionnier de l'adoption et de la mise en œuvre de la règle des 40%, UNI Europa a suscité de réels changements dans les syndicats du monde entier ;
4. • la ségrégation horizontale et verticale sur la base du genre dans le domaine de l'emploi reste un défi pour les femmes.
5. La Conférence régionale 2021 d'UNI Europa s'engage fermement à faire entendre la voix de tous les travailleurs, afin d'assurer l'élimination de toute forme de discrimination et la mise en œuvre effective du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement pour tous. En tenant compte de ces éléments, UNI Europa, ses secteurs, groupes et affiliés :
6. **1.1** s'engagent à garantir la participation égale des femmes à tous les débats et décisions au sein de toutes les structures de l'organisation ;
7. **1.2** réaffirment que l'égalité des chances est un droit fondamental et réitère la nécessité impérative d'un accès complet et égal à tous les organes de décision. Afin de garantir pleinement ce principe, les structures d'UNI Europa viseront l'équilibre entre les genres ;
8. **1.3** s'engagent à élaborer des politiques plus inclusives et diversifiées visant à assurer la protection des droits des travailleurs intersexuels et transsexuels au sein d'UNI Europa.

Motion 7 : Les cotisations

1. Le Comité exécutif d'UNI Europa a conclu que pour développer notre action au cours des quatre prochaines années, une augmentation des cotisations d'affiliation est nécessaire.
2. Le Comité exécutif d'UNI Europa recommande que la Conférence d'UNI Europa :
 3. • augmente le montant des cotisations de 4 % par membre individuel pour 2021 ;
 4. • autorise le Comité exécutif à se prononcer sur le montant de la cotisation par membre pour 2022 et ce jusqu'à l'année de la 6^e Conférence d'UNI Europa (2025). L'augmentation annuelle possible du montant des cotisations pour ces années ne peut être supérieure à 2 %, sauf si l'indice belge du coût de la vie augmente de plus de 2 %. Dans ce dernier cas, l'augmentation maximale des frais ne peut être supérieure à celle de l'indice belge.

Motion 8 : Motion des affiliés – Palestine

1. **Motion présentée par ACCG-FGTB, soutenu par BTB (BE), SETCa (BE), ACOD Cultuur (BE), CGSLB (BE) et CNE (BE)**

2. Le cadre de la politique d'UNI Europa sur la Palestine est celui de la position d'UNI Global sur la question, en particulier, la résolution 5 sur la Palestine, adoptée au Congrès mondial d'UNI à Liverpool ainsi que la résolution 12 adoptée au Congrès mondial d'UNI à Cape Town, dénonçant l'occupation de la Palestine et demandant des actions pour mettre fin au soutien économique des colonies illégales.

3. UNI Europa réitère l'adhésion d'UNI à la déclaration de la CSI de 2013 : "*Nous dénonçons l'occupation de la Palestine par Israël, et nous nous mobiliserons pour une paix juste et durable entre Israël et la Palestine, conformément à la légitimité du droit international et en particulier des résolutions 242 et 338 du Conseil de sécurité de l'ONU.*

Nous demandons :

La fin de la construction des colonies israéliennes illégales et la suppression des colonies existantes ; le retrait d'Israël de toutes les terres palestiniennes, conformément aux frontières du 4 juin 1967 ; et le démantèlement du mur de séparation illégal.

Ces demandes soutiendront l'équité, la justice et la réalisation d'une paix globale confirmant le droit du peuple palestinien à l'autodétermination et l'établissement d'un État palestinien libre et indépendant avec Jérusalem-Est comme capitale".

UNI Europa condamne le projet d'annexion des territoires palestiniens par Israël tel qu'annoncé par les gouvernements Netanyahu successifs en 2019 et 2020 qu'il considère comme illégal ; UNI Europa appelle tous ses affiliés et le mouvement syndical au sens large à dénoncer cette annexion potentielle et s'engage à soutenir les sanctions internationales contre le gouvernement israélien s'il procède à de telles annexions.

4. UNI Europa se félicite de la publication de la base de données des Nations Unies sur les entreprises engagées dans des activités liées aux colonies israéliennes. UNI Europa réitère la position prise par le Congrès d'UNI en 2018, à savoir que "*UNI maintient son appel à l'action pour mettre fin au soutien économique aux colonies illégales, qui constituent un obstacle à la paix et mettent hors de portée la solution à deux États. UNI appliquera activement cette décision dans les secteurs pertinents d'UNI*". UNI Europa apportera donc son soutien :

5. • aux actions qui entravent l'expansion des colonies illégales et limitent leur accès au soutien financier pour la croissance et la construction, comme le désinvestissement des entreprises qui financent la construction et le développement des colonies illégales ;

6. • à l'appel à tous les employeurs et aux investisseurs, en particulier dans les secteurs des banques, de l'assurance, du tourisme, de la sécurité privée pour qu'ils s'abstiennent de fournir des services aux colonies illégales ou de faire des affaires avec elles, et à tous les consommateurs de boycotter les produits en provenance des colonies.

7. UNI Europa exigera de l'Union européenne que les instruments européens (traité d'association, conclusions à tirer de toute violation de l'article 2 sur les droits humains, marchés publics, etc.) soient effectivement utilisés afin de mettre fin aux violations des droits humains et sociaux résultant de l'occupation.

8. UNI Europa soutient les syndicats démocratiques en Israël et leur action efficace visant à promouvoir le programme des partisans de la paix en Israël.

9. UNI Europa se félicite de la création du réseau syndical européen pour la justice en Palestine (ETUN) et s'engage à informer ses affiliés sur le travail de l'ETUN.

ⁱ La financiarisation désigne à la fois [1] le rôle croissant joué par les marchés financiers et leurs acteurs dans le fonctionnement de l'économie et l'imposition progressive d'indicateurs et d'objectifs qui servent leurs intérêts dans la conduite des activités économiques ; et [2] des effets sur les activités quotidiennes des entreprises ont également été constatés : la financiarisation de la gestion apparaît dans la plupart des recherches comme le résultat des actions entreprises par les dirigeants pour atteindre des objectifs "financiarisés" généralement fixés par les actionnaires des marchés financiers institutionnalisés

ⁱⁱ Les *droits à la liberté de réunion pacifique et d'association*, Nations Unies, 14 septembre 2016, disponible sur http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_F.pdf