



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

# Mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE pour des relations professionnelles constructives

Paris, 22 septembre 2021

## Briefing #1

Entreprises et syndicats ont un intérêt commun à promouvoir des relations professionnelles harmonieuses, un objectif pouvant être atteint lorsqu'ils travaillent ensemble à la mise en œuvre des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (EMN)* et qu'ils respectent les bons offices des Points de contact nationaux («PCN»).

Lorsque les entreprises et les syndicats collaborent dans le cadre de la mise en œuvre de ces Principes directeurs, ils peuvent établir des bonnes pratiques pour garantir des environnements professionnels inclusifs, des activités industrielles résilientes et le bien-être individuel.

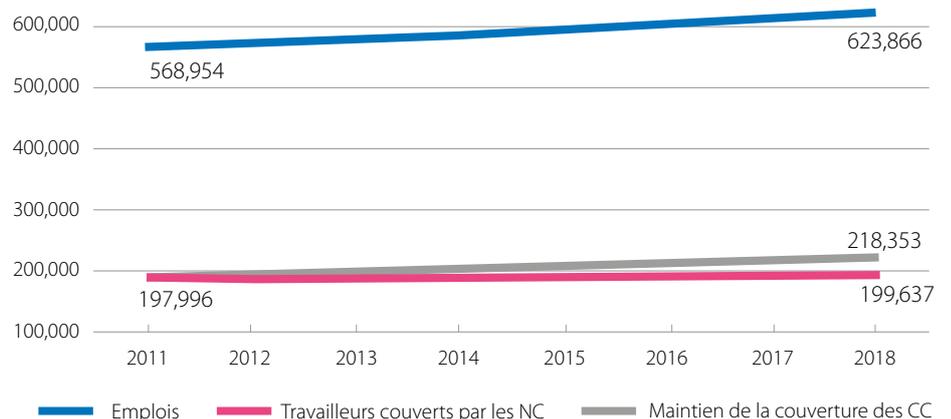
Ce premier Briefing «Mise en œuvre des Principes directeurs pour des relations professionnelles constructives» fait le point sur les expériences des travailleurs concernant les Principes directeurs de l'OCDE et les procédures des PCN et analyse les changements nécessaires pour s'assurer qu'ils auront un impact positif.<sup>1</sup>



### Mise en œuvre des mesures pour la couverture des négociations collectives

Les Principes directeurs de l'OCDE ont vocation à promouvoir les effets positifs de la liberté d'association et des négociations collectives. Toutefois, au cours des quarante ans d'histoire des Principes directeurs, les travailleurs ont connu une diminution du taux de couverture des négociations collectives et moins de succès aux PCN. Le taux de couverture des négociations collectives est passé de 35 à 32 %, soit 19 millions de travailleurs qui ne sont plus couverts par les conventions collectives en 2018 par rapport à 2011 (graphique 1).

Graphique 1:



OECD Stats

## Le dialogue avec les PCN mesure le degré de respect des entreprises pour l'autorité en matière de CRE

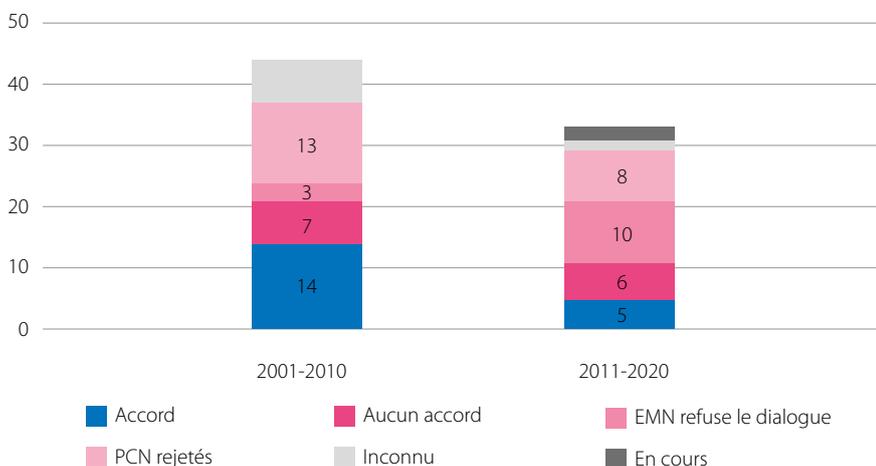
Les PCN ne peuvent pas aider les parties à aboutir à un accord sur les relations professionnelles sans une participation de bonne foi et sans un respect de leur autorité en matière de conduite raisonnable des entreprises («CRE»). Depuis 2011, seules cinq cas liés à la liberté d'association ont abouti à un accord avec le syndicat, ce qui représente une chute de 50 % de la performance des

PCN dans ce domaine par rapport à la décennie précédente (graphique 2).

Les entreprises ont accepté l'aide proposée par les gouvernements pour résoudre des problèmes liés aux Principes directeurs pour les relations professionnelles dans 24 des 41 circonstances spécifiques soumises par les syndicats entre 2011 et 2019.

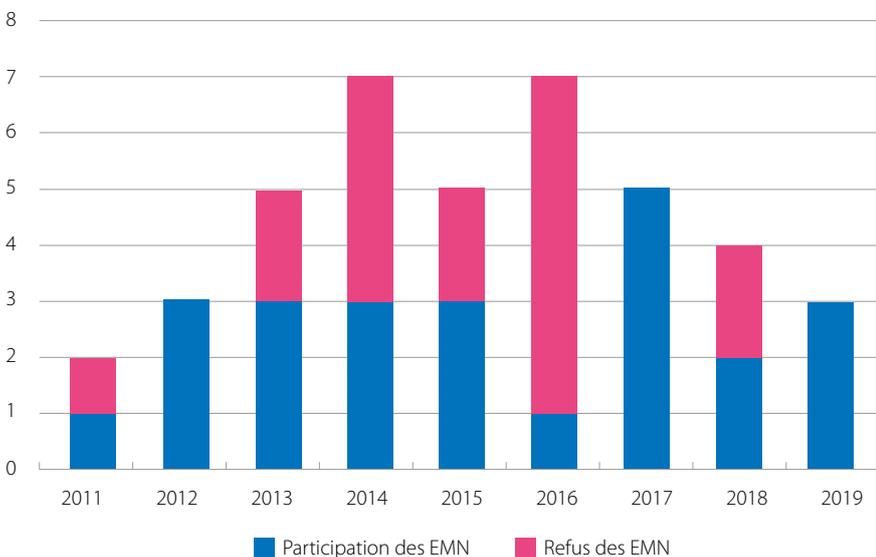
Entre 2011 et 2019, seules trois années ont vu la participation de toutes les EMN citées dans le cadre des circonstances spécifiques soumises par les syndicats. En 2016, les entreprises ont refusé de participer à toutes les circonstances spécifiques soumises par les syndicats, sauf une (graphique 3).

**Graphique 2:**  
Performance des PCN pour la liberté d'association



Source : base de données de l'OCDE pour les circonstances spécifiques

**Graphique 3:**  
Taux de participation des entreprises à la médiation offerte par les PCN de 2011 à 2020



Source : base de données de l'OCDE pour les circonstances spécifiques

## Déclaration conjointe des organisations patronales et syndicales pour l'édition 2021 du G7

Les organisations représentant les entreprises et les travailleurs ont formulé et publié conjointement leurs réponses économiques à la COVID-19 dans les sept pays du G7. L'expertise de leurs membres, leurs réseaux et leurs canaux de communication, ainsi que les accords politiques sur la santé et la sécurité au travail, la couverture des programmes de maintien de l'emploi, le marché du travail actif et la formation ont été une bouée de sauvetage pour les travailleurs et les chefs d'entreprise à un moment d'incertitude sans précédent. Les membres du G7 doivent soutenir les organisations syndicales et patronales fortes et leur permettre de participer à l'élaboration des politiques, tout en reconnaissant que les travailleurs et les employeurs jouissent du droit à la liberté d'association et de participer aux négociations collectives.



## Fixer un nouveau cap pour garantir un impact positif des Principes directeurs

Si l'on souhaite inverser plusieurs décennies de tendances négatives, il importe de s'engager davantage dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Les parties aux conventions collectives ont déjà mis ces derniers en œuvre pour les relations professionnelles.<sup>2</sup> Pourtant, pour chaque travailleur employé dans une entreprise qui applique ces principes, il en existe deux qui travaillent dans une entreprise qui ne les applique pas.

Les entreprises dites «inclusives» sont celles qui prennent des mesures pour appliquer ces principes régissant les relations professionnelles et qui, à tout le moins, s'engagent publiquement à respecter les conventions fondamentales de l'OIT dans le cadre de leurs propres activités et celles des entreprises avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales.

Les «syndicats» et les «représentants des travailleurs» se réfèrent aux organisations syndicales fiables et de bonne foi que choisissent librement les travailleurs pour être représentés et participer aux négociations.

Les entreprises inclusives et les représentants des travailleurs/syndicats étudient les moyens de respecter ces principes sans contrevenir à leur législation nationale<sup>3</sup> et s'abstiennent de chercher à obtenir des exemptions non prévues dans les dispositifs législatifs nationaux qui permettent ces pratiques.<sup>4</sup>

Les entreprises inclusives appliquent le principe d'une diligence raisonnable en matière d'emploi et de relations professionnelles en consultation avec les représentants des travailleurs/syndicats.<sup>5</sup>

## Renforcer les impacts positifs des Principes directeurs de l'OCDE et de la Déclaration de l'OIT sur les EMN

Si l'on souhaite mettre en place des relations professionnelles constructives, il est essentiel de prévoir un processus de reconnaissance équitable des représentants des travailleurs/syndicats pour l'élaboration des conventions collectives.<sup>6</sup> Ce processus de reconnaissance varie selon les lois et pratiques nationales. Une entreprise implantée dans un pays où cette représentation n'est pas obligatoire doit tout d'abord reconnaître un syndicat avant de pouvoir s'engager dans des négociations collectives. Comme l'a démontré l'exemple de la société Amazon à Bessemer (États-Unis), ce processus peut s'avérer hautement litigieux pour toutes les parties en présence.

Un processus équitable signifie que les entreprises adoptent une approche neutre vis-à-vis des travailleurs qui créent des syndicats. Les travailleurs doivent avoir la certitude que leur entreprise s'abstiendra de prendre des mesures ou de faire des déclarations contraires à leur choix de former un syndicat ou de désigner un représentant.<sup>7</sup>

Créer un processus de reconnaissance équitable consiste également à intégrer le concept de « négociations de bonne foi », pratiquées et comprises dans le contexte des relations professionnelles<sup>8</sup> – volet crucial d'une médiation des PCN efficace lorsqu'elle est proposée.<sup>9</sup>

Le processus commence par un accord définissant un accès aux installations dont ont besoin les représentants des travailleurs/syndicats pour discuter avec les employés de leur représentation et mettre au point des conventions collectives.<sup>10</sup>

## Soutenir les PCN pour contribuer à la mise en œuvre des Principes directeurs pour les relations professionnelles

Les Principes directeurs ne peuvent empêcher les entreprises, les représentants des travailleurs et les syndicats d'exercer leur droit de recours judiciaire. Cependant, soucieux de promouvoir les bonnes pratiques, les entreprises et les représentants des travailleurs/syndicats ont adopté des formes progressives du mode alternatif de résolution des conflits (« MARC »), notamment la participation à la médiation si celle-ci est demandée par un PCN. Les dispositions régissant un MARC s'accompagnent souvent d'une phase d'arbitrage dans les cas où la médiation se révèle infructueuse.<sup>11</sup>





## Mise en œuvre de la science et de la technologie

Les entreprises inclusives sont celles qui, en temps opportun, notifient et offrent aux travailleurs et à leur représentant ou syndicat la possibilité de les consulter de bonne foi concernant l'introduction, l'utilisation ou l'actualisation de nouvelles technologies ayant une incidence sur leurs activités économiques.

<sup>1</sup> Build Back Better: Inclusive Recovery and Labour Markets Fit For 2030, Joint B7-L7 statement to the G7 on actions to promote job opportunities, decent work, skills and entrepreneurship. Business at OECD, TUAC, IOE and ITUC. 2021

<sup>2</sup> Les chapitres IV et V des Principes directeurs de l'OCDE intègrent les Principes directeurs des Nations unies et la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, qui reprennent les conventions fondamentales de l'OIT relatives aux relations professionnelles.

<sup>3</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre I.

<sup>4</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre II.

<sup>5</sup> Voir également OCDE (2021), Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives: Clarification by the OECD Investment.

<sup>6</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre V. 1a-1b.

<sup>7</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre V. 1a, 1b et 7; voir également chapitre II.A.4.

<sup>8</sup> La liberté syndicale: compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale. Bureau international du Travail. Genève: OIT, 6e édition, 2018, p. 247, §1327 et suivants.

<sup>9</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre V et partie II, commentaires sur les lignes directrices de procédure.

<sup>10</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre V.2a et 3.

<sup>11</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre I.10.

<sup>12</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre II. A.1, A.13 et B.2.

<sup>13</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre II.4 et chapitre V.

<sup>14</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre III.3.

<sup>15</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre VI.2, VI.7 et VI.8.

<sup>16</sup> Principes directeurs de l'OCDE, chapitre VI.7 et VI.8.

## Étendre les bonnes pratiques aux relations commerciales

Toutes ces pratiques peuvent aboutir à la mise en place de chaînes d'approvisionnement résilientes. Les entreprises et les organisations syndicales sont de plus en plus nombreuses à intégrer les Principes directeurs sous la forme de dispositions contractuelles dans les relations commerciales, notamment dans le cadre des sous-traitances, des partenariats entre entreprises et des accords de services avec les sociétés de recrutement.<sup>12</sup>

Lorsque la loi ne l'exige pas, les entreprises inclusives peuvent utiliser des dispositions contractuelles basées sur les normes relatives aux relations industrielles énoncées dans les Principes directeurs lors de la vente ou du transfert d'une entreprise. Il peut être demandé aux repreneurs de fournir une déclaration écrite où ils s'engagent à maintenir le personnel de l'entreprise acquise et à respecter l'ensemble des conventions collectives existantes, le cas échéant.

## Divulgaration et fixation d'objectifs pour les impacts

La fixation d'objectifs reste l'une des lacunes majeures des Principes directeurs pour les relations professionnelles. Les entreprises devraient définir des plans accompagnés d'objectifs et de calendriers pour la mise en œuvre de leurs engagements.<sup>13</sup>

Les autorités compétentes et les investisseurs institutionnels pourraient dès lors disposer de données comparables par année, indiquant le nombre de travailleurs couverts par les négociations collectives, le nombre de demandes de reconnaissance par un syndicat ou un représentant des travailleurs, ainsi que le niveau de participation au MARC.<sup>14</sup>

## Les relations professionnelles au service des objectifs environnementaux

Dans le cadre des conventions collectives, les entreprises et les représentants des travailleurs/syndicats collaborent pour développer des structures crédibles sur le lieu de travail, en adhérant aux processus, systèmes et contrôle liés à l'environnement, la santé et la sécurité.<sup>15</sup>

Les parties aux conventions collectives adoptent au minimum des processus opérationnels qui servent les objectifs climatiques de l'Accord de Paris et respectent les principes d'une transition juste. Il s'agit là de processus essentiels pour appréhender la COVID-19 en tant que problème de santé et de sécurité dans l'environnement professionnel.<sup>16</sup>

## Encourager des relations professionnelles harmonieuses

En contrepartie des accords conclus entre une entreprise et un représentant des travailleurs ou un syndicat pour la mise en œuvre de ces Principes, les syndicats ont accepté de suspendre leurs activités de campagne liées à cette entreprise, soucieux d'agir en toute bonne foi tel que convenu dans le cadre des relations professionnelles.

Les entreprises et les syndicats connaissent parfaitement les pratiques fondamentales nécessaires à la mise en œuvre des Principes directeurs pour les relations professionnelles énoncés au chapitre V et dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.

En 2012, un protocole a été conclu entre UNI Global Union, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et la multinationale allemande Deutsche Post DHL, avec l'intervention du PCN allemand.

Ce protocole a été renouvelé en 2019 et est considéré comme une démarche innovante du PCN allemand pour encourager le dialogue et promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE. Le protocole étend le dialogue entourant les relations professionnelles à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement, à la fois dans les pays membres et non membres de l'OCDE.

## 17 entreprises ont *rejeté* l'aide du gouvernement (PCN) pour les questions liées aux relations professionnelles:

EMN	Année de dépôt	Emplois dans le monde
Deutsche Telekom	2011	216,000
BHP & Vale	2018	205,000
Renault/Nissan	2014	183,000
Prosegur	2013	167,000
Hyundai	2014	120,000
Maersk	2018	83,000
Mondelēz	2013	80,000
Suzuki*	2016	67,000
British American Tobacco	2016	53,000
VEON	2016	46,400
ASAHI Glass	2015	29,300
Tower Semiconductor	2014	5,500
Grupo Mexico	2016	2,700
E Ink**	2015	2,400
DNO ASA	2016	1,200
Viessmann	2014	
ETEX	2016	

\* Suzuki a participé à des procédures judiciaires.

\*\* E Ink a abandonné la médiation après la première réunion.

## 25 entreprises ont *accepté* l'aide du gouvernement (PCN) pour les questions liées aux relations professionnelles:

EMN	Année de dépôt	Emplois dans le monde
Deutsche Post (DHL)	2012	550,000
Starbucks	2014	349,000
Vinci	2017	221,000
Starwood	2015	170,000
AB Inbev	2019	170,000
Unilever	2019	155,000
Itaú*	2011	94,000
Coca Cola*	2017	86,200
Mondelēz	2013	80,000
Teleperformance*	2020	80,000
Lafarge Holcim	2012 /2019	72,000
Heidelberg	2013	54,000
Corning Inc.	2017	49,500
Chedraui*	2015	38,000
Bekaert S.A.*	2018	27,000
Crown Holdings	2014	24,000
Ball Beverage*	2018	21,000
Vattenfall	2012	19,000
Perfetti Van Melle	2019	17,900
Ansell*	2013	13,500
Teck-Quebrada	2017	10,000
Diam*	2017	2,000
Metro Habib	2014	
FIFA	2015	
Natixis	2016	

\*Terminé sans accord.

## Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

La TUAC s'appuie sur les expériences en temps réel des syndicats nationaux et mondiaux qui, ensemble, représentent 300 millions de travailleurs engagés au quotidien à mettre en œuvre les Principes directeurs.

En vertu des Principes directeurs de l'OCDE, il est attendu des gouvernements qu'ils créent des points de contact nationaux pour promouvoir et défendre les entreprises responsables. Les entreprises sont également supposées faire preuve de diligence raisonnable en vue de pouvoir identifier, prévenir et atténuer les effets négatifs réels et potentiels, et rendre compte des moyens utilisés pour y répondre dans le cadre de leurs propres activités, leurs chaînes d'approvisionnement mondiales et leurs relations commerciales.

La mise en œuvre des Principes directeurs n'est pas une option facultative pour les entreprises si elles souhaitent:

- Défendre et non pas bafouer les droits fondamentaux du travail
- Élargir la couverture des négociations collectives
- Étendre les pratiques responsables à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement
- Garantir la sécurité d'emploi, la rétention et le réemploi.

## Ce que nous demandons



La TUAC recommande ce qui suit:  
**Les délégués de l'OCDE doivent veiller à ce que des améliorations soient apportées aux textes pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE et des procédures de travail des PCN afin de garantir des relations professionnelles constructives.**

La TUAC encourage **les gouvernements à moderniser les politiques en matière de commerce, d'investissement et d'approvisionnement, afin de promouvoir des relations professionnelles constructives et de respecter les PCN.**



La TUAC appelle **les entreprises, les gouvernements et les investisseurs institutionnels à reconnaître les Points de contact nationaux en tant qu'autorités pour les Principes directeurs**



Commission syndicale consultative  
auprès de l'OCDE  
1, rue Viala  
75015 PARIS – FRANCE  
Tel: (33) 01 55 37 37 37  
tuac@tuac.org - www.tuac.org  
@TUACOECD

Soutenu par



Friedrich-Ebert-Stiftung  
Hiroshimastraße 28  
10785 BERLIN - ALLEMAGNE  
Tel: (49) 30 26935-7458  
<https://www.fes.de/lnk/transform>  
@FESonline