



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

Briefing #2

Mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE: partie II

Pour des relations syndicales constructives avec les points de contact nationaux (PCN)

Paris, 1^{er} décembre 2021

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 deuxième Briefing «Mise en œuvre des *Principes directeurs de l'OCDE: partie II – Pour des relations constructives avec les PCN*» fait le point sur les expériences des travailleurs concernant les PCN et passe en revue les difficultés rencontrées pour maintenir la confiance et les relations avec les syndicats.



Ce deuxième volet des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (ci-après les «*Principes directeurs de l'OCDE*») décrit la structure et les fonctions des points de contact nationaux (PCN) au sein des gouvernements nationaux qui adhèrent aux *Principes directeurs de l'OCDE*.

Les PCN ont pour principale fonction de promouvoir l'incidence positive des *Principes directeurs de l'OCDE* et d'aider les parties à faire face aux problèmes et aux conséquences dans le cadre de leurs activités. À cet égard, les PCN représentent l'unique autorité gouvernementale permettant d'obtenir des résultats positifs sur le plan environnemental et social, qui soient alignés sur les *Principes directeurs de l'OCDE*. Ce mécanisme constitue potentiellement une ressource pour les travailleurs et les syndicats nationaux ou mondiaux. Il offre également un point de référence fiable pour les investisseurs responsables.

Toutefois, au cours de leurs 20 ans d'existence, les PCN ont été entachés par un manque de confiance de la part des syndicats et n'ont pas toujours entretenus de relations avec ces derniers. Plus de deux millions de travailleurs des EMN cités dans des affaires syndicales ont vu les PCN confirmer ce qu'ils savaient déjà: le refus des EMN d'engager le dialogue avec les syndicats.

Les dispositions institutionnelles des PCN sont essentielles au maintien des relations syndicales

En vertu de ces dispositions, les PCN sont censés maintenir la confiance des partenaires sociaux et les relations avec les parties. Les gouvernements peuvent s'appuyer sur un large éventail de dispositions institutionnelles pour rencontrer cet objectif. Les PCN peuvent avoir une structure qui inclut ou non les relations syndicales.

Les relations plus inclusives ont tendance à être observées en Europe, les moins inclusives dans les pays tiers. Il va de soi que les PCN prévoyant des dispositions plus inclusives auront davantage tendance à pouvoir maintenir la confiance et à entretenir des relations avec les syndicats, en comparaison de ceux dont les dispositions sont moins inclusives. Dans les PCN où les syndicats font partie d'un comité consultatif officiel, les réunions n'ont pas lieu (figure 1).

Graphique 1:

Mesurer l'efficacité des PCN

Si l'on ne respecte pas les PCN en tant qu'autorités gouvernementales chargées de l'application des normes pour la conduite responsable des entreprises, il sera difficile pour les membres de l'OCDE de promouvoir l'incidence positive des *Principes directeurs* et d'aider les parties à apporter des solutions aux problèmes qui y sont associés.

Par exemple, lorsqu'une entreprise refuse de participer à un processus de médiation, il n'y a que peu ou pas de retombées positives. Peu de PCN publient leurs conclusions concernant le bien-fondé des réclamations et, lorsque c'est le cas, elles ne donnent lieu à aucune suite pour non-respect des recommandations, ni à aucune modification de comportement.

Officiel/ Opérationnel (10)	Tripartite (4)	Comité consultatif externe (21)	Non inclus (14)
Belgique	Estonie	Argentine	Brésil
République tchèque	Allemagne	Australie	Canada
Danemark	Islande	Autriche	Égypte
Finlande	Roumanie	Chili	Grèce
France		Colombie*	Irlande
Lettonie		Costa Rica	Jordanie
Pays-Bas		Croatie	Kazakhstan
Norvège		Israël	Lituanie
République slovaque		Italie	Mexique
Suède		Japon*	Maroc
		Corée*	Pérou
		Luxembourg	Portugal
		Nouvelle-Zélande	Tunisie
		Pologne	Hongrie
		Slovénie	
		Espagne	
		Suisse	
		Turquie*	
		Royaume-Uni	
		Uruguay	
		Ukraine	
		Etats-Unis*	
◀ Plus inclusif			Moins inclusif ▶

* Les syndicats signalent qu'aucune réunion consultative des PCN n'a eu lieu au cours de la dernière année civile.

Ejemplos

Inclusion active – Deutsche Post, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et UNI Global Union, PCN allemand. En 2016, 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.

VEON, UNI Global Union, point de contact néerlandais. Même lorsque les dispositions des PCN prévoient l'inclusion des syndicats, 33 % des EMN rejettent leur aide. Après le refus de VEON de participer à une médiation assistée par le PCN néerlandais, ce dernier a conclu que la conduite de l'entreprise n'était pas conforme aux Principes directeurs de l'OCDE.

Rôle consultatif – British American Tobacco, Farm Labor Organizing Committee (FLOC) et IUTA, PCN britannique. L'EMN a refusé la médiation malgré les réunions du comité consultatif organisées régulièrement par le PCN britannique et la participation active des syndicats. Les problèmes liés à la déclaration finale ont été examinés par le Comité de l'investissement de l'OCDE, qui a publié officiellement une clarification rappelant le rôle important des syndicats pour faire appliquer le devoir de diligence.¹

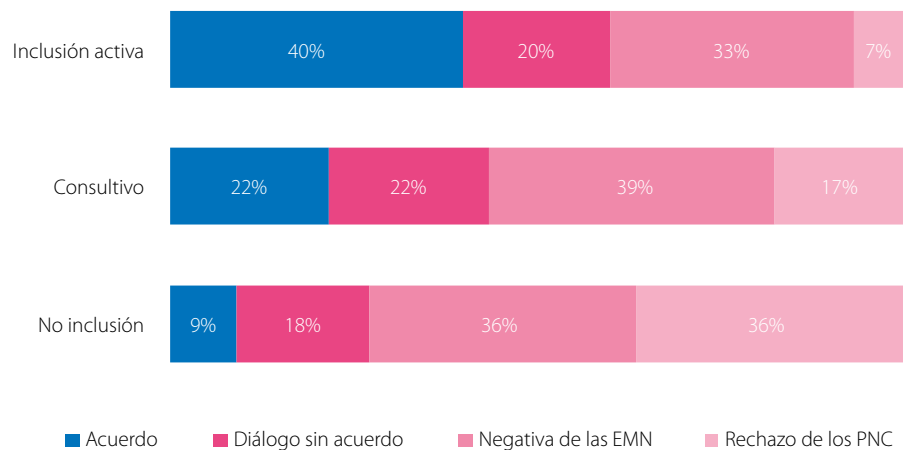
Non-inclusion – Exemple parmi les plus extrêmes, le PCN mexicain a refusé de traiter une circonstance spécifique soumise par les syndicats. Cinq ont été rejetées. La seule circonstance spécifique jugée recevable s'est soldée par un refus de l'EMN de participer au dialogue.

¹ Principes directeurs de l'OCDE: partie II – Dispositions 10 et 12.

L'inclusion ou l'exclusion des syndicats est déterminante pour l'efficacité des PCN

Le degré d'inclusion des syndicats dans un PCN détermine directement sa capacité à aider les parties à résoudre les problèmes associés aux relations professionnelles. Une étude des circonstances spécifiques soumises par les syndicats entre 2011 et 2020 révèle que les PCN qui intègrent activement les syndicats dans leurs structures sont deux fois plus efficaces pour amener le dialogue et 4,4 fois plus efficaces pour aboutir à des accords, que ceux qui ne les intègrent pas. Les syndicats ont moins d'une chance sur dix de voir les PCN résoudre leurs affaires liées aux relations professionnelles lorsqu'ils ne sont pas inclus dans leurs dispositions institutionnelles.

Graphique 2:
Résultats des circonstances spécifiques soumises par les syndicats, en fonction de leur rôle dans les PCN





Les mises à jour de 2011 ont diminué l'efficacité des PCN pour amener le dialogue et des solutions

Entre 2000 et 2010, 102 plaintes ont été soumises par les syndicats, dont 48 jugées recevables ont fait l'objet d'une médiation (47 %), grâce aux bons offices des PCN. Parmi les cas ayant bénéficié d'une assistance des PCN, 27 ont abouti à une forme ou l'autre d'accord entre les EMN et les syndicats (56 %). Pour les 21 autres cas (44 %), l'assistance des PCN n'a pas permis d'aider les parties à apporter une solution au problème mis sur la table.

Depuis la mise à jour des *Principes directeurs* en 2011, 63 affaires syndicales au total ont été traitées, 28 ont été acceptées et ont fait l'objet d'une médiation (44 %) et 15 ont abouti à un accord (54 %). Ceci indique un déclin de 3 % dans le dialogue social. D'autre part, des PCN moins efficaces pour aboutir à des accords se traduisent par une hausse de 2 % des affaires non résolues sur les lieux de travail depuis la mise à jour de 2011.

Les PCN sont inefficaces pour aider les parties à résoudre les problèmes liés à la liberté syndicale

Le droit de s'affilier à un syndicat est la question la plus souvent soulevée par les syndicats et donc le principal indicateur de l'efficacité des PCN. Les relations avec les syndicats sont conditionnées par la capacité des PCN à aider les parties à résoudre les problèmes liés à la liberté syndicale.

Les syndicats ont soumis 31 circonstances spécifiques liées à la liberté syndicale. Les PCN ont assisté les parties pour résoudre 6 de ces cas depuis la mise à jour des *Principes directeurs de l'OCDE* en 2011. Les entreprises ont rejeté l'aide des PCN pour la liberté syndicale dans 16 cas.

Exemples de difficultés rencontrées par les PCN pour aider les parties dans le cadre des relations professionnelles

L'analyse de la TUAC confirme que seules 6 affaires syndicales ont permis d'aborder et de clarifier des questions liées au chapitre V, tandis que 25 autres ne l'ont pas fait. Il importe de souligner que les cas suivants cités par l'OCDE dans son bilan des *Principes directeurs* n'ont pas permis de résoudre des problèmes de relations professionnelles:

- Concernant Drummond Ltd (Colombie), le PCN a refusé d'aborder la question des relations professionnelles.
- Maersk Container (Chili) n'a pas participé au dialogue avec le PCN.
- British American Tobacco (Royaume-Uni) a rejeté le dialogue avec le PCN et les problèmes ont pu être résolus uniquement après examen officiel de l'interprétation des *Principes directeurs* par le Comité de l'investissement de l'OCDE.
- BHP Billiton, SAMARCO et Vale (Brésil) ont rejeté l'aide et le dialogue proposés par le PCN. Aucune solution n'a pu être trouvée et plusieurs recommandations du PCN ne semblent pas avoir été respectées en ce qui concerne les problèmes de relations professionnelles soulevés à propos de la sécurité des barrages et du devoir de diligence.

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
@TUACOEDC

Soutenu par

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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