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

TUAC

Briefing #3

Mettre en œuvre les principes directeurs de l'OCDE pour une reprise mondiale

Paris, 10 février 2022

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.

Le troisième briefing «Mettre en œuvre les principes directeurs de l'OCDE pour une reprise mondiale» analyse le niveau de résilience des marchés du travail face aux crises climatiques, sanitaires et économiques mondiales.

Le coût économique de la crise actuelle et son impact sur les niveaux d'emploi sont impossibles à prédire dans un avenir proche. Les gouvernements de l'OCDE seront mis à l'épreuve tout au long de la crise actuelle, quelle que soit sa durée. Pour assurer un redressement linéaire de l'activité économique, les gouvernements doivent impérativement évaluer tous les facteurs de stress potentiels et les risques opérationnels qui y sont liés. À cet égard, ces risques opérationnels associés à une chaîne d'approvisionnement tributaire de négociations au niveau individuel supposent une main-d'œuvre en grande partie non syndicalisée. Ce modèle doit être évalué en profondeur dans la mesure où il représente une source potentielle de conflit social et de facteurs perturbateurs susceptibles d'entraver la résilience économique et une reprise fluide des niveaux de production.

Les gouvernements face à des défis opérationnels sans précédent

Jamais les gouvernements n'ont tenté de relancer simultanément des segments entiers et si différents de l'économie, au lendemain de «lock-down» mondiaux. Pour permettre la relance des économies, l'ensemble des partenaires sociaux doivent coopérer en vue d'atteindre cet objectif commun de manière coordonnée et complémentaire. Toutefois, l'effritement progressif de la représentation des travailleurs, la compression des salaires et la détérioration de la qualité des emplois – phénomènes déjà observés bien avant la pandémie de COVID-19 – représentent une lourde menace pour la relance économique attendue. Cette incertitude extrême accroît le risque de conflits entre employeurs et employés sur le marché du travail. Le faible taux de syndicalisation, associé aux inconnues concernant le coût de la relance, représente un immense défi opérationnel au sein des chaînes d'approvisionnement.

Fortes variations en termes de capacité et de la résilience

La TUAC définit la résilience des marchés du travail en se basant sur le niveau du dialogue social institutionnalisé dans les différents pays. Les problèmes résultant de désaccords au sein de l'entreprise risquent davantage de survenir là où les systèmes de négociation sont fragmentés et désorganisés, ce qui tend principalement à être associé à une qualité d'emploi plus faible se traduisant par un risque d'insatisfaction des travailleurs, y compris en dehors des périodes de crise. Face à cette situation, nous prévoyons qu'une augmentation du taux de syndicalisation et une négociation collective plus large permettront de renforcer la capacité à éviter des perturbations uniques et multiples au niveau des entreprises.

Le rapport de l'OCDE «Negotiating our way up[1]», publié fin 2019, présente un cadre anticipatif des crises futures, définissant la négociation collective comme une institution essentielle pour promouvoir les droits au travail qui, associée à la voix des travailleurs, offre un instrument unique pour trouver des solutions équilibrées et adaptées aux défis rencontrés sur les marchés du travail de l'OCDE.

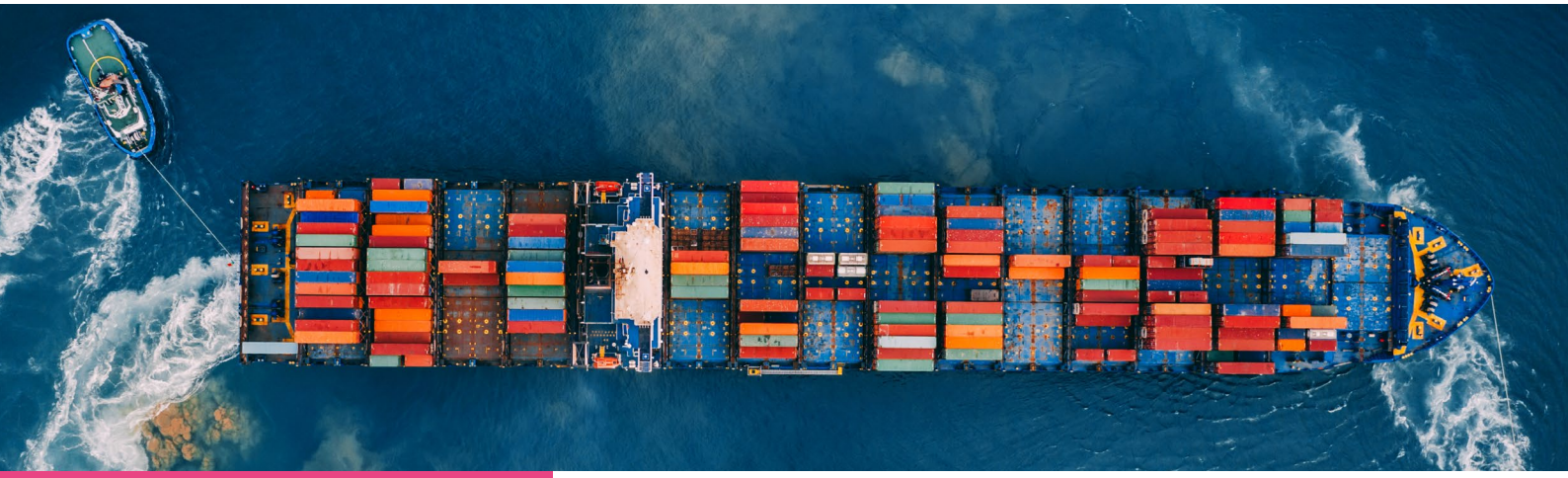
Ce rapport met en avant deux caractéristiques essentielles des systèmes de négociation collective et de la main-d'œuvre: primo, le principal niveau où se déroulent les négociations collectives et, secundo, le nombre de travailleurs couverts par ces dernières (pour autant qu'elles soient prises en compte).

1 OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en.

S'appuyant sur ces constats, la TUAC détermine trois niveaux de résilience systémique des négociations collectives, basés sur les approches déclarées des négociations collectives et de la voix des travailleurs sur les marchés du travail de l'OCDE (Graphique 1):

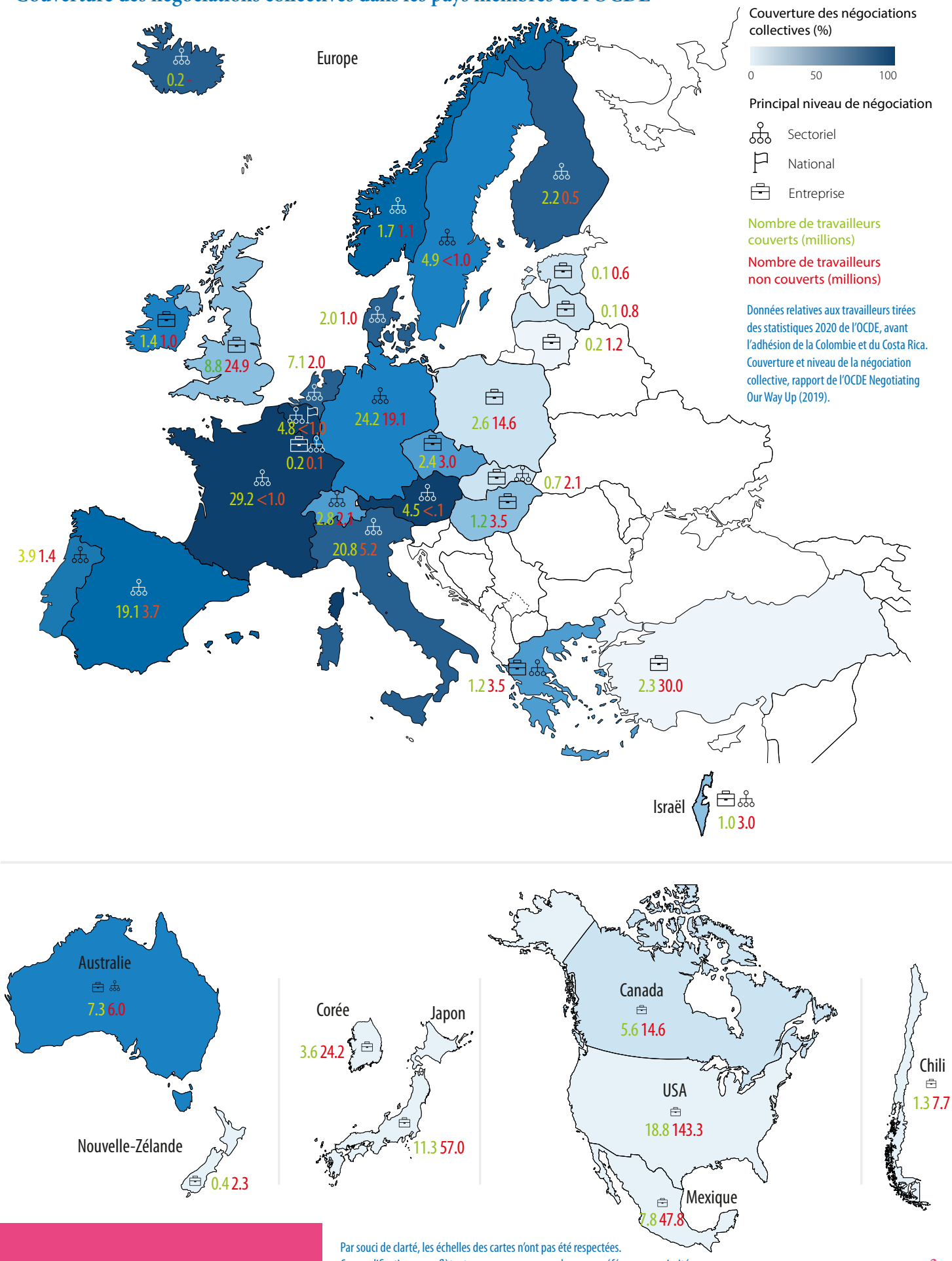
- **Les plus résilients:** les pays où la négociation collective a une couverture élevée et se déroule principalement au niveau sectoriel ou national;
- **Les moyennement résilients:** les pays où la négociation se déroule au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise et dont le degré de couverture est moyen;
- **Les moins résilients:** les pays où les négociations se déroulent uniquement au niveau de l'entreprise, avec une capacité limitée à mettre en place des *parcours équilibrés et adaptés à un monde en transition*.

Les gouvernements, en particulier ceux qui s'appuient essentiellement sur des systèmes de négociation au niveau de l'entreprise, ont la capacité de compenser une résilience plus faible des marchés du travail en utilisant leurs investissements, leurs passations de marchés et leurs crédits à l'exportation pour mettre en œuvre les normes de l'OCDE, de l'OIT et des Nations unies relatives aux entreprises responsables. Ceci permettrait d'inscrire les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* dans un cadre public-privé pour des relations industrielles constructives, capables de proposer des perspectives politiques pour sortir de la crise et relancer l'économie, et qui soient à la fois viables, inclusives et socialement cohérentes.



Graphique 1:

Couverture des négociations collectives dans les pays membres de l'OCDE



Par souci de clarté, les échelles des cartes n'ont pas été respectées.
Ces modifications ne reflètent en aucun cas une quelconque préférence ou priorité.

Exemples de mesures gouvernementales visant à inciter les entreprises à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE et les PCN et à équilibrer les intérêts des parties prenantes.

Les impacts des accords de commerce sur les marchés du travail ne se produisent pas en vase clos. Les accords internationaux en matière de commerce, de fiscalité et d'investissements se traduisent par des effets et des compromis importants qui conditionnent les décisions des entreprises relatives aux travailleurs, que ce soit dans le pays bénéficiaire ou le pays d'origine. Sur le plan international, garantir le respect des droits humains et des normes du travail peut devenir une condition obligatoire dans toutes les négociations commerciales, accompagnée de dispositions exécutoires attestant la conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Guide OCDE sur le devoir de diligence correspondant.

Exemples:

Europe et Amérique du Sud

L'accord de commerce avec le Mercosur contient un article 11 portant sur le commerce et la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement, où les gouvernements reconnaissent l'importance d'une gestion responsable des chaînes d'approvisionnement au travers d'une conduite raisonnable des activités et de pratiques de responsabilité sociale des entreprises, basées sur des principes directeurs reconnus au niveau international. Ils s'engagent également à promouvoir la diffusion et l'utilisation des instruments internationaux pertinents adoptés ou soutenus, comme la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, le Pacte mondial des Nations unies, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**. Ils s'engagent en outre à encourager **l'application volontaire de la responsabilité sociale** ou des pratiques responsables des entreprises, conformément aux principes directeurs susmentionnés, tout en prévoyant un **cadre politique pour soutenir leur mise en œuvre efficace**, *notamment le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective.*

Amérique du Nord

Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM)

Les volets consacrés au travail dans les accords d'investissement devraient bénéficier de mécanismes adéquats pour le règlement des différends entre les États, notamment des mécanismes d'alerte rapide, l'accès des victimes et, point important, des sanctions pouvant, par exemple, prendre la forme de pénalités progressives. L'ACEUM comprend une clause d'application rapide en lien avec la liberté syndicale et les droits de négociation.

Politiques des gouvernements locaux et régionaux

Les gouvernements étatiques, provinciaux et municipaux des États-Unis ont souvent introduit des législations dans le cadre de l'attribution de projets de construction majeurs et de droits de développement communautaire. Les dispositions relatives à la dite «paix sociale» apparaissent souvent dans les accords de développement urbain pour les hôtels, les centres de conférences, les aéroports et les stades de sport professionnels. Ce type de dispositions apparaît aussi dans les marchés de services, comme les opérations de vente au détail et de restauration pour les structures gouvernementales. Utilisées à bon escient, elles se sont souvent traduites par des relations industrielles constructives, un élargissement de la couverture de la négociation collective, une sécurité d'emploi, des salaires décents et des systèmes de protection sociale, qui n'existeraient pas si le gouvernement ne faisait pas valoir son rôle de propriétaire comme moyen de les assurer.

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 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

TUAC

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

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

59 organisations nationales sont affiliées dans 31 pays membres de l'OCDE.
Retrouvez nos affiliés ici.