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

TUAC

Briefing #6

Appliquer les normes de l'OCDE pour une économie mondiale responsable

Présenté à la réunion ministérielle 2023 de l'OCDE portant sur la conduite responsable des entreprises

Paris, 8 février 2023

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.

À l'occasion de la réunion des États membres de l'OCDE dédiée pour la toute première fois à l'avenir de la conduite responsable des entreprises, la TUAC salue les progrès réalisés par le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises pour actualiser son cadre prévu à cet effet: Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs à l'intention des EMN), points de contact nationaux, nouvelle recommandation concernant le rôle de l'État dans le devoir de diligence pour la CRE et Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE. Si les révisions proposées par l'OCDE en janvier sont finalement adoptées, l'OCDE aura amélioré le paysage des entreprises responsables.

Le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises a soigneusement préparé ces révisions de manière à ce qu'elles puissent répondre aux contributions des parties prenantes et être conformes aux bonnes pratiques.

Porte-parole de 58 organisations syndicales affiliées, représentant 50 millions de travailleurs au sein de l'OCDE, la TUAC appelle les ministres à soutenir les révisions ciblées proposées par l'OCDE dans le projet de la consultation publique du 13 janvier 2023:

- **Devoir de diligence pour la chaîne de valeur:** faire en sorte que toutes les entreprises puissent contribuer à la mise en œuvre de la CRE (chapitre II.15, ancien chapitre II.13).
- **Emploi et relations industrielles:** renforcer le droit des travailleurs de former des syndicats et de s'y affilier sans ingérence des entreprises (chapitre V.1a et conventions de l'OIT).
- **Relations industrielles constructives:** soutien de la part de tous les types d'entreprises, y compris les nouvelles, afin d'amener les États à assurer un avenir du travail qui soit inclusif (chapitres V.1b, IX et conventions de l'OIT).
- **Protection de l'environnement:** engagement des travailleurs dans la perspective d'une transition juste (chapitre VI.3).
- **Fournir des moyens aux PCN:** soutien pour surmonter les obstacles et mettre en œuvre les objectifs de l'OCDE pour la CRE (partie II).

La mise en œuvre de ces normes actualisées pour la CRE nécessite une approche «intégrée» de la part des États, des entreprises et des syndicats, afin de pouvoir utiliser l'ensemble des ressources disponibles pour répondre à l'objectif central de cette réunion ministérielle, à savoir «Promouvoir et favoriser une conduite responsable des entreprises dans l'économie mondiale».

Questions centrales de la réunion ministérielle dédiée à la CRE

Les ministres sont invités à examiner les questions suivantes:

- Comment les États adhérents peuvent-ils travailler en collaboration pour renforcer le rôle de la CRE et faire en sorte que celle-ci contribue à une économie mondiale résiliente, durable et inclusive?
- Quelles actions immédiates pourraient être prises pour accélérer l'alignement et la mise en œuvre effective et à grande échelle des instruments pratiques pour la CRE, en regard des évolutions importantes que nous connaissons actuellement?
- Comment les États adhérents peuvent-ils tirer davantage parti de la CRE à moyen et long terme pour garantir une croissance inclusive qui profite aux groupes particulièrement vulnérables tels que les femmes, les enfants, les peuples autochtones, les jeunes et les personnes handicapées, tout en réduisant les obstacles auxquels ils sont confrontés?
- Quelles politiques pourraient être mises en place pour s'assurer que les engagements en faveur de la CRE seront suivis d'actions?

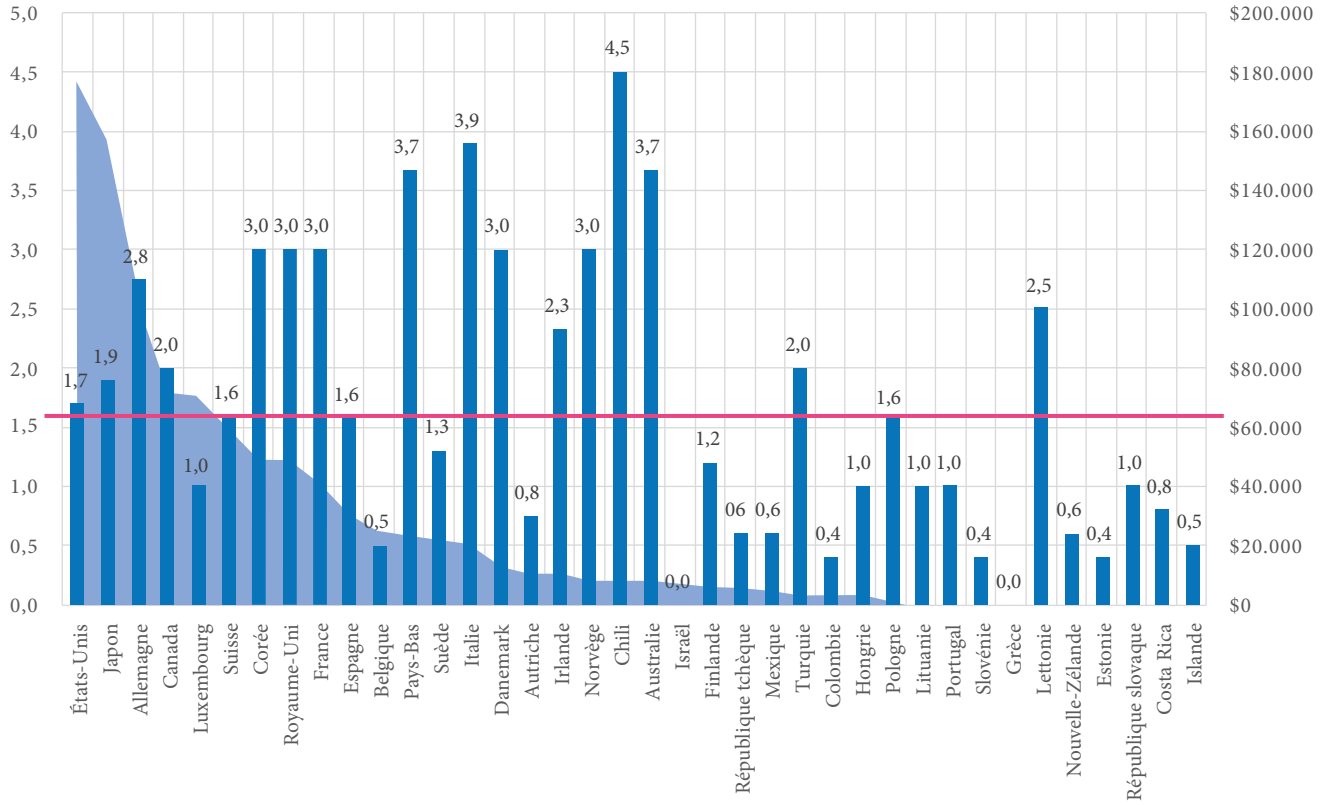
Les États doivent envoyer des signaux clairs en matière de CRE par l'entremise de leurs PCN.

Le réseau de PCN constitue l'autorité mondiale pour faire progresser la CRE. Les États doivent accorder pleinement leur confiance aux PCN pour la mise en œuvre des normes en matière de responsabilité des entreprises.

Le personnel actuel des PCN s'est avéré insuffisant pour contribuer au développement de la CRE. En 2021, le nombre moyen d'équivalents temps plein (ETP) par PCN était de 1,6. Les PCN aux États-Unis et en Pologne comptent un nombre comparable d'employés travaillant à temps plein (1,7 et 1,6 respectivement) pour faire face aux différences évidentes dans le niveau d'activités et les IDE des entreprises multinationales (figure 1). Ces écarts se révèlent plus importants encore en raison d'une différence considérable dans le nombre de circonstances spécifiques reçues, les États-Unis devant en gérer cinq fois plus que la Pologne depuis 2011.

Figure 1:

Personnel (ETP) des NCP et flux moyens des IDE (1 000 USD). Le nombre médian d'employés à temps plein dans les PCN est de 1,6.



Source: statistiques de l'OCDE, IDE, moyenne sur 5 ans 2017-2021; rapports des PCN 2021 à l'OCDE.

Les PCN sont politiquement dépendants et manquent souvent de fonds propres.

Les budgets alloués aux PCN reflètent le niveau d'appui politique dont ils bénéficient. Vingt-cinq PCN ont déclaré n'avoir reçu aucun budget en 2021.[1]

Figure 2:

NCP Budgeting

Budget spécifique		Aucun budget spécifique	
Australie	Luxembourg	Argentine	Irlande
Autriche	Maroc	Belgique	Israël
Chili	Pays-Bas	Brésil	Lettonie
Costa Rica	Norvège	Canada	Mexique
Danemark	Pérou	Colombie	Nouvelle-Zélande
Allemagne	Roumanie	Croatie	Pologne
Hongrie	Slovénie	République tchèque	Portugal
Italie	Suisse	Estonie	République slovaque
Japon	Turquie	Finlande	Espagne
Kazakhstan	Royaume-Uni	France	Suède
Corée	États-Unis	Grèce	Tunisie
Lituanie		Islande	Ukraine
			Uruguay

[1] Rapport annuel des PCN 2021. La Jordanie et l'Égypte n'ont pas remis de rapport. La Bulgarie a adhéré en 2022.

Dix-sept dispositions institutionnelles des PCN ne prévoient pas de relations formelles avec les parties prenantes.

En vertu de ces dispositions, les PCN sont censés maintenir la confiance des partenaires sociaux et les relations avec les parties prenantes.[2] Les PCN ayant des dispositions plus inclusives sont plus susceptibles de maintenir la confiance des syndicats. Les États adhérents divergent dans les dispositions institutionnelles pour atteindre cet objectif (figure 3).

Figure 3:
«Inclusion» des syndicats dans les dispositions institutionnelles des PCN.

Opérationnel et/ou conseil (14)		Comité consultatif externe (20)	Non inclus ou non spécifié (17)
Belgique	Canada	Argentine	Brésil
Danemark	République tchèque*	Australie	Bulgarie
Finlande	Estonie	Autriche	Égypte
France	Allemagne	Chili	Grèce
Lettonie	Islande	Colombie*	Hongrie
Pays-Bas	République slovaque	Costa Rica	Irlande
Norvège		Croatie*	Jordanie
Suède		Israël	Kazakhstan
		Italie	Corée
		Japon*	Lituanie
		Luxembourg*	Mexique
		Nouvelle-Zélande	Maroc**
		Pologne	Pérou
		Slovénie*	Portugal
		Espagne	Roumanie
		Suisse	Tunisie
		Turquie*	États-Unis
		Royaume-Uni	
		Ukraine	
		Uruguay	
◀ Plus inclusif			Moins inclusif ▶

* Les syndicats indiquent que, dans plusieurs PCN, aucune réunion consultative n'a eu lieu en 2021.

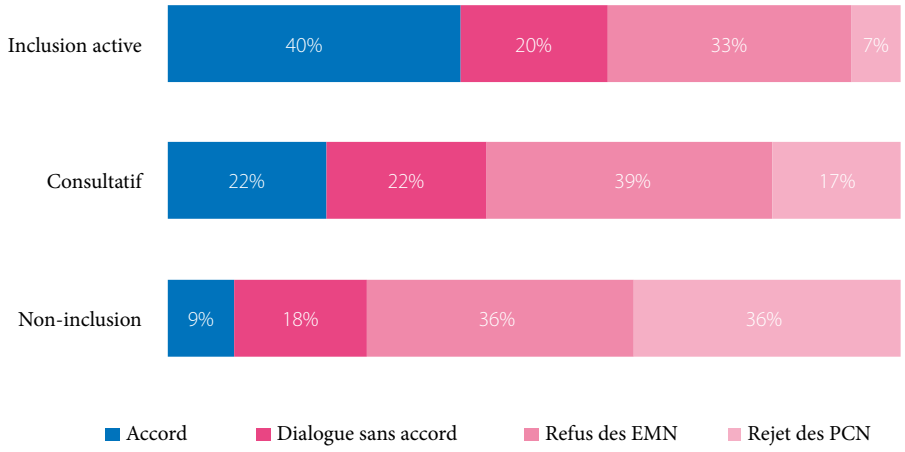
** Le Maroc développe actuellement une structure consultative qui inclut les syndicats.

[2] Principes directeurs de l'OCDE : partie II – Dispositions institutionnelles 10 et 12.

L'inclusion ou la non-inclusion des syndicats dépend de leur capacité à contribuer à la remédiation.

Le degré d'inclusion des syndicats dans un PCN est associé au degré d'efficacité avec lequel un PCN remplit son mandat en contribuant à la résolution des problèmes en lien avec les *Principes directeurs*, mis sur la table par les syndicats. L'examen des circonstances spécifiques introduites par les syndicats entre 2011 et 2020 montre que les PCN qui intègrent activement les syndicats dans leurs dispositions institutionnelles sont **1,4 fois plus efficaces lorsqu'il s'agit d'engager le dialogue et 4,4 fois plus efficaces lorsqu'il s'agit de conclure des accords** entre les entreprises et les syndicats (figure 4).

Figure 4:
Résultats des circonstances spécifiques soumises par les syndicats, en fonction de leur rôle dans les PCN.



Des structures de négociation collective allant au-delà de l'entreprise contribuent à promouvoir les normes en matière de CRE pour tous les travailleurs

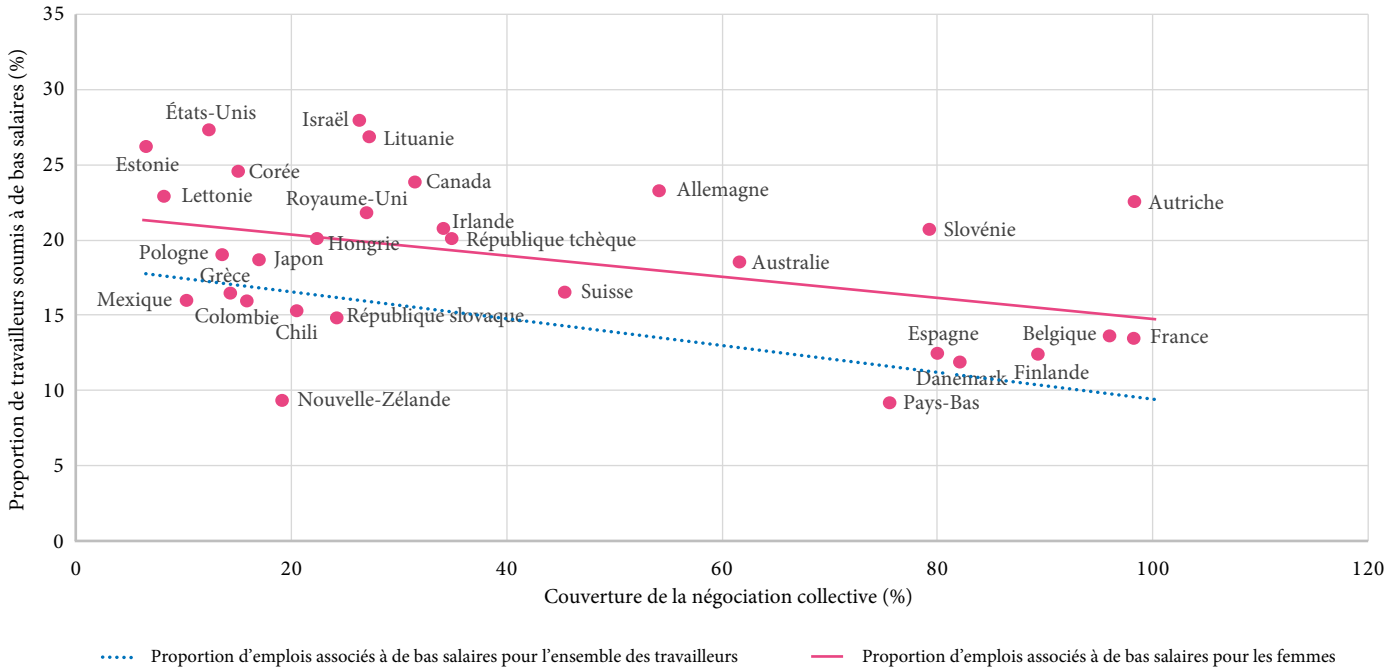
Deux tiers du travail produit sur les marchés de l'OCDE ne sont pas couverts par la négociation collective. Cette situation est principalement la conséquence de pratiques allant à l'encontre des normes en matière de CRE, amenant à une externalisation et à une fragmentation des systèmes de négociation au niveau de l'entreprise.

Dans son Briefing # 5, la TUAC a démontré qu'une faible couverture de la négociation collective se traduit par une proportion plus importante d'emplois associés à de bas salaires pour tous les travailleurs et que dans l'ensemble des marchés de l'OCDE sauf deux, de faibles niveaux de négociation collective se traduisent par une proportion d'emplois associés à de bas salaires plus importante encore pour les femmes (figure 5).

Les États adhérents qui cherchent à accroître les avantages de la CRE pour les femmes et les travailleurs migrants devraient commencer par examiner les obstacles présents dans les politiques et les réglementations qui entravent la négociation collective et compromettent les avantages qui en résultent. Dans un deuxième temps, il conviendrait d'exiger la publication d'informations concernant les travailleurs, accompagnées de précisions concernant la négociation collective et la situation des femmes, conformément aux Principes directeurs à l'intention des EMN et aux Principes de gouvernance d'entreprise.

Figure 5:

Une couverture plus importante de la négociation collective se traduit par une proportion plus faible d'emplois associés à de bas salaires pour les femmes.



La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE formule les recommandations suivantes pour répondre aux questions centrales présentées à la réunion ministérielle consacrée à la CRE:

Comment les États adhérents peuvent-ils travailler en collaboration pour renforcer le rôle de la CRE et faire en sorte que celle-ci contribue à une économie mondiale résiliente, durable et inclusive?

Les États adhérents devraient:

- Aligner les effectifs et les ressources financières des points de contact nationaux pour renforcer systématiquement l'efficacité de la CRE.
- Rendre prioritaires les relations formelles avec les syndicats dans les dispositions institutionnelles des PCN.
- Allouer à leurs PCN des ressources proportionnelles au niveau des flux d'IDE sortants et aux impacts des EMN.

Comment les États peuvent-ils tirer davantage parti de la CRE pour garantir une croissance inclusive qui profite aux groupes particulièrement vulnérables tels que les femmes, les enfants, les peuples autochtones, tout en réduisant les obstacles auxquels ils sont confrontés?

Les États adhérents devraient:

- Se déclarer favorables au projet du 13 janvier portant sur la révision des Principes directeurs à l'intention des EMN.
- Appliquer les recommandations de l'OCDE concernant le rôle de l'État dans le devoir de diligence pour la CRE.
- Opter pour des structures de négociation collective allant au-delà de l'entreprise.

Quelles actions immédiates pourraient être prises pour accélérer l'alignement et la mise en œuvre effective et à grande échelle des instruments pratiques pour la CRE, en regard des évolutions importantes que nous connaissons actuellement?

Les États adhérents devraient exiger des entreprises qu'elles démontrent leur application de la CRE dans le cadre des contrats gouvernementaux, du financement de projets et des attributions de développement, en vue de:

- Vérifier leurs engagements à respecter le droit des travailleurs de former des syndicats et de participer aux négociations collectives.
- Assurer la mise en œuvre des six étapes de la recommandation concernant le devoir de diligence pour la CRE, par le biais des chaînes de valeur et d'approvisionnement.
- Confirmer la compréhension et le consentement des travailleurs en ce qui concerne les nouvelles technologies, avant leur déploiement et dans la perspective d'une transition juste.

Quelles politiques pourraient être mises en place pour s'assurer que les engagements en faveur de la CRE seront suivis d'actions?

Les États adhérents et les investisseurs institutionnels peuvent:

- Exiger la résolution des problèmes liés à la CRE en participant de bonne foi à une médiation assistée par le PCN.
- Élargir les réglementations et les attentes en matière de rétention des travailleurs, afin d'assurer la continuité des activités, que ce soit au travers de la vente, de la fusion, de l'acquisition, de la sous-traitance ou de la transformation numérique.
- Renforcer les exigences en matière d'information concernant les travailleurs, afin d'inclure des données annuelles sur la situation des femmes et la négociation collective.

TUAC

Trade Union Advisory Committee
to the OECD
1, rue Viala
75015 PARIS – FRANCE
Tél: (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
Tél: (49) 30 26935-7458
https://www.fes.de/lnk/transform
@FESonline

58 organisations nationales sont affiliées dans 30 pays membres de l'OCDE.
Retrouvez nos affiliés ici.

www.heartsnminds.eu