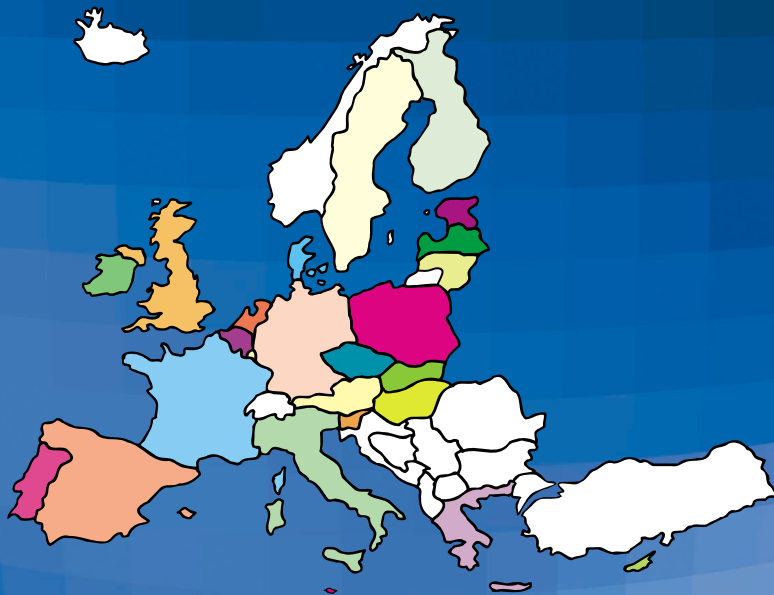


COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE
Trade Union Advisory Committee
(TUAC)

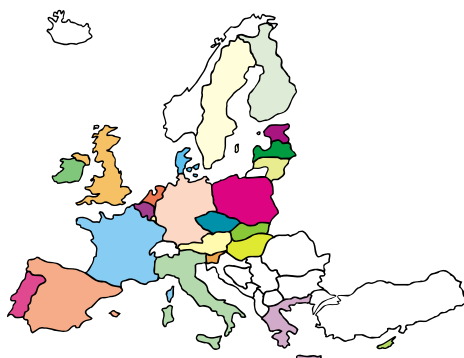
Auprès de
L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES
(OCDE)

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ET PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES



TUAC
Commission syndicale
consultative auprès de
l'Organisation de Coopération
et de Développement
Économiques





COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ET PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES



La réalisation de ces documents a bénéficié
du soutien de la Commission européenne

Ces documents sont réalisés sous l'entière responsabilité du TUAC
et ne sont pas destinés à refléter les positions de la Commission

■ REMERCIEMENTS

LES DOCUMENTS DE CE PROGRAMME ONT ÉTÉ CONÇUS ET PRÉPARÉS PAR :

- John Stirling, Directeur de la Division de sociologie et de criminologie à l'Université de Northumbria, Newcastle sur Tyne, Royaume-Uni.
- Barbara Tully, Directrice du Centre d'étude de la langue anglaise à l'Université de Northumbria, Newcastle sur Tyne, Royaume-Uni.

ILS SOUHAITENT ÉGALEMENT REMERCIER :

- Veronica Nilsson (TUAC) pour son concours inestimable, son aide et ses conseils tout au long du projet.
- Les participants à la réunion préparatoire du TUAC, qui s'est tenue à Paris en septembre 2004, pour leurs conseils et leurs contributions.
- Les organisateurs et participants au premier atelier, qui s'est déroulé en Suède en janvier 2005, pour affiner et recentrer le matériel de formation.

■ TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Programme	6
Outils de formation premier jour	7
Outils de formation deuxième jour	12
Guide du formateur	22
Présentation premier jour	25
Présentation deuxième jour	29
Documentation	33
Comités d'entreprise européens	35
Organisations syndicales internationales	37
Règles mondiales pour les entreprises multinationales	41
Présentations et commentaires	43

■ INTRODUCTION

Ce programme de formation a été conçu pour sensibiliser et encourager l'utilisation des *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales par les membres des Comités d'entreprise européens (CEE).

Les CEE se sont très rapidement développés depuis leur création suite à la directive européenne sur l'information et la consultation de 1994. Ils conçoivent déjà des normes de bonne pratique et favorisent une activité efficace par l'échange d'informations et le développement de la consultation avec leurs entreprises. Les *Principes directeurs* de l'OCDE apportent une dimension supplémentaire importante au travail des membres des CEE, grâce aux recommandations de bonnes pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, à l'appui des gouvernements des pays membres de l'OCDE et à leurs procédures de mises en œuvre.

Depuis leur révision en 2000, qui comprend le renforcement des procédures de mise en œuvre, les *Principes directeurs* sont devenus un véhicule important pour mettre en place ce que le Secrétaire général de l'OCDE appelle « une structure de mondialisation fondée sur des règles et des valeurs ». Les membres des CEE sont les agents clés du développement des entreprises multinationales de leur pays. Et ce programme de formation est destiné à les sensibiliser aux « règles » et aux « valeurs » des *Principes directeurs* et à les aider dans leur tâche.

Nous espérons que vous trouverez ce programme de formation intéressant et utile, mais surtout, nous espérons que les *Principes directeurs* eux-mêmes constitueront une structure d'aide et donneront une impulsion à des actions qui renforceront votre travail au sein de vos CEE.

■ PROGRAMME

PREMIER JOUR	THÈME ET ACTIVITÉ
10.00 – 10.30	<i>Introductions</i>
10.30 – 11.30	<i>Session 1: Comparaison des CEE</i> Activité de groupe pour un échange d'informations sur les CEE présents à ce séminaire
11.30 – 12.00	Pause-café
12.00 – 13.00	<i>Session 2: Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</i> Présentation
13.00 – 14.30	Déjeuner
14.30 – 15.30	<i>Session 3: Identification des questions clés</i> Introduction et activité de groupe pour identifier les principales méthodes d'utilisation des Principes directeurs
15.30 – 16.00	Pause-café
16.00 – 17.30	<i>Session 4: Méthodes d'utilisation des Principes directeurs</i> Activité de groupe et rapport répertoriant les priorités d'action pour l'utilisation des Principes directeurs
DEUXIÈME JOUR	
09.00 – 10.00	<i>Session 5: Les Principes directeurs dans le contexte général de la responsabilité sociale d'entreprise et des accords-cadres internationaux</i> Présentation
10.00 – 10.30	Pause-café
10.30 – 11.00	<i>Session 6: Le Point de contact national (PCN)</i> Présentation et discussion
11.00 – 12.30	<i>Session 7: Procédures du PCN</i> Activité de groupe
12.30 – 14.00	Déjeuner
14.00 – 15.00	<i>Session 8: Étude de cas</i> Discussion d'une étude de cas
15.00 – 15.30	Pause-café
15.30 – 16.30	<i>Session 9: Plan d'action</i> Session plénière
16.30 – 17.00	<i>Session 10: Évaluation</i>

OUTILS DE FORMATION

premier jour

SESSION 1

COMPARAISON DES CEE

■ OBJECTIF

- Approfondir les connaissances des CEE représentés lors de la session de formation.

■ ACTIVITÉ

En groupes de travail représentant les différents CEE

1. Complétez les informations sur votre propre CEE.
2. Partagez ces informations avec les autres personnes du groupe.
3. Exposez au groupe entier les points intéressants de votre discussion.

	Votre CEE	Noms des autres entreprises de votre groupe de travail		
Nom de l'entreprise				
Quelle est l'activité principale de votre entreprise ?				
Nombre de représentants au CEE				
Quels sont les pays représentés ?				
Quels sont les syndicats représentés ?				
Quelle est la fréquence des réunions ?				
Avez-vous un comité restreint (ou un secrétariat) ?				
Quelle est la fréquence des réunions de ce comité ?				
Quelles ont été les principales réalisations de ce comité ?				
Quels ont été les principaux défis ?				

SESSION 2

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

■ OBJECTIF

- Développer la connaissance des *Principes directeurs* de l'OCDE.

■ ACTIVITÉ

L'ensemble du groupe

1. Présentation.
2. Questions et débat.

SESSION 3

IDENTIFIER LES QUESTIONS CLÉS

■ OBJECTIF

- Sensibiliser aux dispositions des Principes directeurs et à la manière dont on peut les utiliser.
- Explorer les méthodes d'utilisation des Principes directeurs pour résoudre les problèmes pratiques que votre CEE peut rencontrer.
- Utiliser les Principes directeurs pour étayer vos discussions avec la direction.

■ ACTIVITÉ

En groupes représentant les différents CEE

Vous trouverez ci-dessous quelques sujets où les *Principes directeurs* peuvent être utilisés.

1. Regardez dans votre exemplaire des *Principes directeurs* et notez les points spécifiques qui correspondent à chaque thème.
2. Une brève discussion suivra.

Sujet	Point des <i>Principes directeurs</i>
1. Information et consultation	
2. Restructuration	
3. Hygiène et sécurité	
4. Fournisseurs et sous-traitants	
5. Non-reconnaissance des syndicats	

SESSION 4

MÉTHODES D'UTILISATION DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE

■ OBJECTIF

- Développer une stratégie pour l'utilisation des Principes directeurs.
- Identifier des moyens pratiques pour soutenir leur utilisation.

Au sein de votre CEE, les Principes directeurs de l'OCDE peuvent aider de différentes manières :

1. Apporter un soutien en lien avec les thèmes abordés par votre CEE, comme « information et consultation », « hygiène et sécurité », etc.
2. Élargir la portée des thèmes abordés.
3. Fournir des repères pour le comportement des entreprises.

■ ACTIVITÉ

En petits groupes

1. Discutez des mesures pratiques que vous pourriez adopter dans votre CEE pour aborder ces trois thèmes.
2. Inscrivez-les dans le tableau ci-dessous.
3. Présentez vos idées en séance plénière.

Points de discussion	Étapes pratiques (<i>Chaque point peut être numéroté</i>)
1. Apporter un soutien sur différents thèmes	
2. Élargir la portée des thèmes	
3. Fournir des repères pour le comportement des entreprises	

OUTILS DE FORMATION

deuxième jour

SESSION 5

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE DANS LE CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE ET DES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX

■ OBJECTIF

- Sensibiliser davantage les organisations syndicales au niveau européen et international.
- Identifier et distinguer les différentes caractéristiques des normes internationales portant sur les entreprises multinationales, les Codes de conduite des entreprises et les accords-cadres négociés avec les syndicats.

■ ACTIVITÉ

L'ensemble du groupe

1. Présentation.
2. Questions et discussion.

SESSION 6

LE POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN)

■ OBJECTIF

- Comprendre le rôle du PCN.

■ ACTIVITÉ

L'ensemble du groupe

1. Présentation par un PCN ou un formateur.
2. Questions pendant et après la présentation.
3. Prise de note sur les points essentiels.

SESSION 7

PROCÉDURES DU POINT DE CONTACT NATIONAL

■ OBJECTIF

- Comprendre le fonctionnement des PCN.

■ ACTIVITÉ

En petits groupes

En utilisant les informations et vos notes de la présentation ainsi que des chapitres 3 et 4 du Guide de l'utilisateur, notez les réponses de votre groupe aux questions suivantes :

- Quelle est, selon vous, la fonction principale du PCN ?
- Quels sont les moyens que le PCN peut utiliser pour aider les parties à résoudre une affaire ?
- Quelles sont les principales étapes de la procédure de mise en œuvre des *Principes directeurs* ?

SESSION 8

ÉTUDE DE CAS

■ OBJECTIF

- Apprendre à soumettre un cas au PCN.

■ ACTIVITÉ

En petits groupes

1. Travaillez sur l'un des deux cas donnés en exemple.

PREMIER CAS

Votre CEE réside en Allemagne et le représentant polonais a attiré votre attention sur un cas de non-reconnaissance syndicale sur son site de travail.

Quel serait le PCN le plus approprié pour recevoir la saisine ?

Quel(s) paragraphe(s) des Principes directeurs est/sont pertinent(s) ?

En utilisant les Principes directeurs, développez une stratégie pour soumettre le cas à l'entreprise et au PCN.

SECOND CAS

Votre entreprise se situe en Belgique et décide de transférer ses activités en Chine sans en avoir préalablement informé les travailleurs.

Quel serait le PCN le plus approprié pour recevoir la saisine ?

Quel(s) paragraphe(s) des Principes directeurs est/sont pertinent(s) ?

En utilisant les Principes directeurs, développez une stratégie pour soumettre le cas à l'entreprise et au PCN.

2. Dressez un inventaire des actions et présentez le aux autres groupes.

Quatre exemples de cas vous sont fournis ci-dessous. Ils ont été traités par les PCN et décrivent les actions menées et la durée des procédures. Toute partie prenante peut soumettre un cas, mais ce sont habituellement les organisations syndicales ou les ONG qui le font. C'est pourquoi les CEE doivent rester en contact étroit avec les organisations syndicales lors de la soumission d'un cas.

>>>

Siemens: (2001, 6 mois)

Au début de juin 2001, la Confédération syndicale tchèque-morave (CMKOS) a soumis un cas au PCN tchèque impliquant une filiale tchèque de la multinationale allemande Siemens. Le différend est né à la suite d'une détérioration des conditions de travail à l'usine et du refus de la direction de négocier avec le syndicat. Il a fallu trois réunions extraordinaires avec le PCN pour régler ce différend. Le PCN en a également informé l'Ambassade allemande et a examiné l'affaire avec le PCN allemand. L'intervention de la société mère a par ailleurs contribué à résoudre le problème. Les parties sont parvenues à un accord relativement peu de temps après le début des négociations et après la déclaration des nouveaux « Principes de politique du personnel ». Les exigences syndicales ont été satisfaites dans ces principes qui sont actuellement respectés dans la pratique.

Cette affaire a réaffirmé l'importance d'une coopération positive entre les partenaires sociaux. La filiale de Siemens n'était affiliée à aucune des organisations patronales tchèques ce qui a compliqué la communication entre les parties. Le PCN tchèque a géré cette affaire de manière constructive. Il a ainsi été convenu de mettre en place de nouvelles activités pour approfondir et élargir le rôle du PCN et la coopération directe avec les partenaires sociaux. L'expérience de CMKOS avec le PCN s'est donc révélée positive.

British American Tobacco (BAT): (2004, 5 mois)

En septembre 2003, l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) a soumis au PCN du Royaume-Uni, le cas des activités de la British American Tobacco Company (BAT) en Birmanie. La BAT dirigeait une co-entreprise avec les militaires birmans ce qui l'empêchait de respecter plusieurs paragraphes du chapitre sur les Principes généraux. L'UITA prétendait que les activités de la BAT en Birmanie l'impliquaient forcément dans des activités politiques qui ont été condamnées à maintes reprises par des résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies, par l'Organisation internationale du travail (OIT) et d'autres organismes internationaux. Avant cette affaire, le gouvernement du Royaume-Uni avait déjà encouragé la BAT à quitter la Birmanie, mais sans résultat.

Au début de novembre 2003, la BAT a vendu sa participation en Birmanie à une société d'investissements implantée à Singapour, suite à une demande officielle du gouvernement britannique de se retirer de la Birmanie. Elle s'exécuta à regret en expliquant « qu'il est difficile d'ignorer la volonté politique de son gouvernement ». En conséquence, l'UITA a retiré le dossier en février 2004 à l'issue d'une réunion séparée avec la BAT. Bien que l'UITA ait réussi à atteindre son but qui était d'obliger la BAT à désinvestir, la BAT n'en reste pas moins présente en Birmanie par le biais de contrats de licences.

Il semble que cette question des Principes directeurs et, par voie de conséquence, l'échange de vues intervenu par l'intermédiaire du PCN, aient vraiment servi de point de convergence pour donner une certaine dynamique à la position de la société.

Pinault-Printemps-Redoute (PPR) : (2002/3, 7 mois)

Le cas du comportement de Brylane Inc., une filiale du groupe français Pinaud-Printemps-Redoute (PPR) a été présenté au PCN américain, au début de juillet 2002, par les organisations syndicales américaines UNITE et AFL-CIO. Par ailleurs, la CFDT, la CGT et FO ont soumis le cas à l'attention du PCN français. De plus, la FNV a porté le cas devant le PCN néerlandais au motif que PPR était aussi propriétaire de Gucci dont le siège se trouvait aux Pays-Bas. Enfin, ce cas a été présenté au PCN autrichien en octobre par la campagne autrichienne « Clean Clothes ».

Cette affaire résulte du non-respect, par Brylane, du droit des salariés de se syndiquer. En réaction aux efforts déployés par les travailleurs pour créer un syndicat, Brylane aurait entamé une campagne de harcèlement et d'intimidation. Le PCN américain a donc contacté le PCN français, tandis que le PCN néerlandais et le PCN autrichien ont répondu que cette affaire ne les concernait pas. N'ayant toujours pas reçu de réponse, l'UNITE a réitéré sa demande auprès du PCN américain en novembre.

L'UNITE a retiré l'affaire en janvier 2003 après avoir conclu un accord avec Brylane pour procéder à un vote de vérification sur carte afin de déterminer si les salariés voulaient ou non être représentés par l'UNITE. L'UNITE a remporté ce scrutin le 29 janvier et une convention collective a été signée ultérieurement. Malgré la passivité du PCN américain, cette affaire a permis à PPR d'obliger Brylane à se conformer aux Principes directeurs. Des dispositions ont été prises par les syndicats français et le PCN français, contribuant ainsi à l'obtention d'un résultat positif.

Aspocomp : (2002/3, 19 mois)

En avril 2002, Force Ouvrière (FO) a soumis au PCN français le cas de la multinationale finlandaise de télécommunications Aspocomp. En annonçant la fermeture de son usine d'Evreux, l'entreprise n'a pas respecté les dispositions du Chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles. Elle refusa aussi de participer aux consultations tripartites menées par le PCN. Le PCN a donc pris contact avec le PCN finlandais en décembre 2002 pour l'aider à exercer des pressions sur l'entreprise afin qu'elle participe à ces consultations.

Dans sa déclaration finale de novembre 2003, le PCN français faisait observer que l'entreprise n'avait pas agi dans le respect des Principes directeurs (annexe III). Aspocomp avait non seulement violé le paragraphe cité par FO, mais elle avait aussi manqué à ses obligations au titre du paragraphe 3 du même chapitre. Pourtant, le MEDEF (Organisation patronale française) ne partageait pas cette conclusion.

Si FO a été satisfaite du résultat, la décision du PCN avait peu d'effet étant donné qu'Aspocomp n'avait plus d'activités en France. De plus, les procédures étaient extrêmement tardives en partie à cause de la lenteur de la réaction du PCN finlandais et parce que l'entreprise avait refusé de rencontrer le PCN.

SESSION 9

PLAN D'ACTION

■ OBJECTIF

- Encourager à planifier la façon d'aller au-delà de cette formation.

■ ACTIVITÉ

Par groupe pour chaque CEE

1. Dressez une liste d'actions et d'activités que vous envisagez de faire à la suite de ce programme.

Liste d'actions « Utiliser les Principes directeurs avec mon CEE »
1.
2.
3.
4.
5.

2. Partagez votre liste d'action avec les autres membres de votre groupe et corrigez si nécessaire.
3. Discutez des implications de votre liste et anticipez chacun des problèmes que vous pourriez rencontrer.
4. Faites un compte-rendu en plénière.

SESSION 10

EVALUATION

■ OBJECTIF

- Évaluer le programme.

■ ACTIVITÉ

Individuellement

1. Remplissez les formulaires d'évaluation en vue de les rassembler.

Collectivement

2. Évaluez après-coup les forces et les faiblesses du programme.

EVALUATION DE LA FORMATION

Veillez remplir les éléments suivants :

1. Quelles ont été les forces du stage ?

2. Quelles ont été les faiblesses de la formation ?

3. Quels seraient les changements à apporter ?

4. Qu'aimeriez-vous voir dans le prochain programme de stage ?

Continuez si vous le souhaitez au verso de cette feuille et ajoutez tout autre commentaire.

GUIDE DU FORMATEUR

■ CONTEXTE

Ce programme de formation a été développé par la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), avec le soutien de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Ses objectifs sont les suivants :

- Faire mieux connaître aux représentants des Comités d'entreprise européens (CEE) les Principes directeurs révisés à l'intention des entreprises multinationales ;
- Encourager les représentants des CEE à utiliser les Principes directeurs pour renforcer la position des CEE ;
- Partager les bonnes pratiques en matière d'utilisation des Principes directeurs parmi un certain nombre de CEE ;
- Informer les représentants des CEE des diverses institutions susceptibles de les soutenir dans l'utilisation des Principes directeurs, notamment les Points de contact nationaux (PCN) ; et
- Informer les représentants des CEE des procédures, s'ils décident d'exposer un cas.

■ PRÉPARATION

L'objectif de ce guide du formateur est d'étayer les matériels pédagogiques conçus pour fournir un programme de formation sur un ou deux jours à l'intention des représentants siégeant dans les CEE.

Étant donné que la formation est en partie conçue pour donner aux représentants des CEE une occasion de se familiariser avec le texte révisé, ***les participants auront également besoin d'une copie des Principes directeurs de l'OCDE***, afin de pouvoir réaliser une partie des exercices de la formation. Les Principes directeurs sont présentés accompagnés d'un commentaire très utile, dans une publication du TUAC intitulée :

« Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Guide de l'utilisateur »

Cette publication est disponible en version papier dans plusieurs langues et sur le site Internet du TUAC, à l'adresse suivante : www.tuac.org.

Il serait donc souhaitable qu'avant de lancer le programme, les formateurs aient :

- vérifié les dernières informations sur les Principes directeurs accessibles sur les sites Internet du TUAC et de l'OCDE ;
- téléchargé des copies de la liste des cas présentés par les organisations syndicales aux PCN ; et
- évalué la possibilité d'inviter un PCN à participer à la formation pour présenter le rôle de cette instance.

■ ORGANISATION DES MATÉRIELS

Les matériels peuvent être utilisés tels qu'ils ont été conçus, ou bien comme cadre pour un programme de formation plus personnalisé. Si ces documents sont détaillés, les formateurs devront répondre aux attentes des participants, et le point central d'une activité ou le créneau suggéré peut donc être modifié.

La formation est conçue pour être interactive et centrée sur les stagiaires. Ainsi, l'expertise et l'expérience des différents participants devront être au cœur de toutes les activités.

Si les participants proviennent de différents CEE, cette formation sera une excellente occasion de partager les bonnes pratiques et l'expérience. Si les participants dépendent du même CEE, le contexte est alors primordial et les activités devront vraiment mettre à profit le temps de formation pour un maximum de développement concret du groupe.

Le programme peut être exécuté soit, en une seule fois sur deux jours, soit en deux sessions d'une journée de formation (voir le programme page 5). Le **premier jour**, la formation sensibilise aux Principes directeurs eux-mêmes et sur la manière dont ils peuvent être utilisés au profit du CEE.

Le **deuxième jour**, cette formation porte sur les institutions extérieures et les contacts utiles pour le CEE, ainsi que sur l'information nécessaire pour présenter un cas. Les deux jours incluent un élément d'action-planification.

■ QUESTIONS DE LANGUES POUR LES GROUPES PLURILINGUES

Il est probable que l'interprétation facilitera le travail en séances plénières. Mais une grande partie de la formation est conçue pour être réalisée en petits groupes. Il est donc *essentiel* que les formateurs discutent au préalable avec les interprètes des possibilités de chuchotement, afin qu'ils évaluent exactement ce qui sera nécessaire. Il est également important que les formateurs tiennent compte de cette réalité lors de la composition des groupes de travail.

Il est conseillé de combiner les groupes autant que possible, afin d'optimiser le partage des bonnes pratiques et de créer une réelle dynamique de groupe. Cependant, des contraintes de langue peuvent survenir et imposer certaines limites.

■ RESTITUTION

Il est conseillé de procéder à une restitution du travail de groupe pour un certain nombre d'activités. Ceci peut s'effectuer de différentes manières, notamment sous la forme d'une présentation par cartes, pour que tous les participants soient en mesure de se déplacer et de lire les résultats de la discussion, ou bien d'une simple présentation orale.

PRÉSENTATION

premier jour

SESSION 1

COMPARAISON DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE)

L'un des buts principaux de cette activité, pour les formateurs comme pour les participants, est d'établir une photographie rapide des différents CEE représentés dans le groupe, en particulier ceux qui sont solidement établis par des accords et des procédures de travail, contrairement à ceux qui se sont constitués récemment et qui sont donc probablement confrontés à des questions fondamentales, telles que la communication et la création d'une identité de groupe.

Il est également important que cette activité se fasse en petits groupes pour « briser la glace » et établir le caractère participatif du programme de formation.

Un travail de préparation sera indispensable pour s'assurer que les membres du groupe ne sont pas du même CEE.

Si le groupe appartient à un même CEE, une introduction « brise-glace » alternative et plus courte sera nécessaire.

SESSION 2

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

C'est une présentation formelle des *Principes directeurs*.

Une présentation en power point est disponible dans la section « documentation ».

Il est possible d'organiser la participation d'un expert au cours de cette session. Le formateur qui effectue la présentation devra connaître les principales caractéristiques des *Principes directeurs* pour faciliter la discussion.

Il faut insister sur le fait que si les *Principes directeurs* ne sont pas juridiquement contraignants, ils ne sont pas facultatifs pour les entreprises. De plus, ils sont obligatoires pour les gouvernements.

Les questions et la discussion doivent être centrées sur la façon la plus efficace d'utiliser les *Principes directeurs*.

SESSION 3

IDENTIFICATION DES QUESTIONS CLÉS

Le but de cette session est d'apporter un plus à la présentation en incitant les participants à lire les *Principes directeurs* et à discuter sur la façon de les utiliser.

Il est important que les participants aient le temps de travailler sur les *Principes directeurs* et de se familiariser avec le texte.

L'objectif principal de cette activité est de lancer un débat actif entre les membres du groupe, plutôt que de « connaître la bonne réponse »,

Guide pour les réponses:

Thèmes	Point des Principes directeurs
<i>Information et consultation</i>	Section 3: 1, 2, 3, 4, 5 Section 4: 2b, 2c, 3
<i>Restructuration</i>	Section 4: 6
<i>Hygiène et sécurité</i>	Section 2: 5 Section 4: 4b Section 5: 1a, 1c, 2a, 2b, 3,4,7 Section 7: 1, 2, 6
<i>Fournisseurs et sous-traitants</i>	Section 2: 10
<i>Non-reconnaissance des syndicats</i>	Section 4: 1a, 2a, 7,8

SESSION 4

MÉTHODES D'UTILISATION DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE

Cette séance peut commencer par une courte présentation en plénière portant sur les trois principales méthodes que les CEE peuvent employer pour utiliser les Principes directeurs. La présentation se concentrera sur une activité et les méthodes pratiques de leur mise en œuvre dans le cadre d'un CEE spécifique.

Certaines démarches concrètes peuvent être suggérées (à distribuer si besoin est) :

■ LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE PEUVENT PERMETTRE :

1. D'étayer et de renforcer les thèmes débattus dans votre CEE (par exemple, « information et consultation », « hygiène et sécurité », etc.).
2. D'étendre la portée des thèmes discutés.
3. De fournir une base de bonnes pratiques entre votre CEE et la direction.

■ QUELLES SONT LES MESURES PRATIQUES À PRENDRE ?

- Faire en sorte que la question des Principes directeurs soit intégrée dans votre programme ;
- S'assurer que les membres ont une copie des Principes directeurs (ils existent dans plusieurs langues ;
- Demander une formation à l'utilisation des Principes directeurs ;
- S'assurer que les membres ont connaissance de leur Point de contact national (PCN ;
- S'assurer que le comité de coordination aborde les questions avec la direction et qu'il a connaissance de l'aide que peuvent apporter les Principes directeurs ;
- Constituer des groupes de travail pour réunir des informations sur les questions clés contenues dans les Principes directeurs ;
- Demander un rapport écrit à l'entreprise sur les progrès réalisés en ce qui concerne ces questions clés et poser les questions pertinentes pour les CE ;
- S'assurer qu'il existe réellement une procédure pour vérifier que l'entreprise observe bien les Principes directeur ;
- Dans la négative, encourager les centrales syndicales nationales à informer leur PCN ;
- Engager des experts, s'ils sont autorisés par votre accord, afin de préparer des rapports indépendants sur les questions clés des Principes directeurs ;
- Sélectionner des thèmes stratégiques (au risque d'un excès d'informations si vous tentez d'en couvrir trop). Choisir un programme de roulement des thèmes pour l'utilisation des Principes directeurs sur une certaine période de temps.

PRÉSENTATION

deuxième jour

SESSION 5

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE DANS LE CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE ET DES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX

Si le deuxième jour de formation a lieu séparément du premier, il serait important de commencer par une activité de rappel.

Il s'agit d'une présentation formelle des organisations syndicales internationales et du cadre plus large de la responsabilité sociale et de la reddition des comptes de l'entreprise.

Une présentation sous forme de transparents/diapositives, accompagnée de commentaires, est disponible dans la section « ressources ».

Les questions et la discussion devraient davantage insister sur le soutien qu'offrent les organisations syndicales internationales aux CEE pour les aider à utiliser les Principes directeurs dans la pratique, plutôt que sur le principe de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

Les formateurs devraient néanmoins être au fait de la distinction globale entre les normes internationales – qui fixent les attentes des gouvernements quant au comportement des entreprises multinationales là où elles opèrent (comme les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT) –, les accords-cadres internationaux négociés entre les syndicats et les entreprises, et d'autres instruments comme les codes de conduite des entreprises. Le mouvement syndical soutient largement les deux premières approches, mais il reste souvent sceptique face aux codes de conduite unilatéraux des entreprises. Les formateurs devraient également insister sur l'importance pour les CEE de collaborer avec les syndicats dans ce domaine, notamment lorsqu'ils traitent des activités des entreprises en dehors de l'Europe.

Les formateurs trouveront des supports pédagogiques supplémentaires sur les sites des Fédérations syndicales internationales. Il leur serait aussi très utile de visiter les sites des fédérations dont émanent les participants au programme. La publication de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), le « Guide syndical sur la mondialisation », est également très précieuse.

SESSION 6

LE POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN)

Il s'agit d'une présentation du rôle du PCN. Les participants sont invités à poser des questions et à se préparer pour le cours suivant.

Pour certains pays, il serait intéressant que le PCN fasse une présentation. Dans ce cas, le PCN doit être informé à l'avance sur les participants et sur ce qui serait judicieux d'évoquer pour les membres des CEE. Le PCN pourrait avoir besoin d'informations sur le développement et le rôle des CEE, sur la signification de certains points des principes comme la formation et la consultation, ainsi que sur les cas relatifs aux droits syndicaux auxquels ils sont susceptibles d'avoir été confrontés.

Il est suggéré aux participants de convenir à l'avance des domaines pertinents dont ils souhaitent discuter avec le PCN et des questions qu'ils veulent aborder en priorité.

SESSION 7

LES PROCÉDURES DU POINT DE CONTACT NATIONAL

Cette partie vise à s'assurer que les participants ont compris comment les PCN traitent les problèmes relatifs aux Principes directeurs.

La **première question** invite les participants à identifier le rôle consultatif du PCN, ainsi que celui des procédures favorisant la discussion et l'accord entre les parties intéressées.

La **deuxième question** incite les participants à réviser la partie concernant la résolution des problèmes, ainsi que les paragraphes a-d de la page 6 du Guide de l'utilisateur.

La **troisième question** attire l'attention sur les démarches détaillées dans le chapitre iv du Guide de l'utilisateur.

SESSION 8

ÉTUDE DE CAS

Cette session doit être menée avec soin. L'activité proposée est un cas d'école, mais il soulève des questions sensibles pour le CEE, qui doivent être traitées comme telles. Cette session est importante pour démontrer comment les Principes directeurs peuvent être utilisés avec succès, et les études de cas le prouvent.

Les formateurs devront en particulier encourager les participants à élaborer soigneusement des listes de pointage qui témoigneront d'une bonne compréhension du besoin de conseil, de soutien et d'activité commune. Il faut souligner que les CEE devront impliquer les organisations syndicales pertinentes, telles que les centres nationaux, les fédérations industrielles européennes, les fédérations syndicales mondiales, le TUAC et la CISL.

La liste de pointage pour l'action consistera à :

- Collecter le plus d'informations possibles sur le cas avant de le soulever ;
- Indiquer au préalable à l'entreprise que le cas doit être mis à l'ordre du jour du CEE pour leur permettre de réagir ; et
- Tenter de résoudre le problème avec l'entreprise.

Si le problème reste sans solution, une stratégie appropriée sera alors nécessaire pour les syndicats dont les participants des CEE sont membres, ce qui consisterait le plus souvent à :

- Soumettre la question aux syndicats nationaux et aux confédérations ;
- Poursuivre l'action avec les Fédérations syndicales européennes (FSE) ou les Fédérations syndicales internationales (FSI) appropriées ;
- Travailler avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) si nécessaire ; et
- Solliciter l'avis et le soutien du TUAC.

Le rôle d'un CEE tend davantage à soutenir l'action prise par d'autres et à fournir un lieu de débat supplémentaire pour influencer la politique de l'entreprise.

SESSION 9

PLAN D'ACTION

Cette session permet aux participants de renforcer l'argumentation d'un Plan d'action à mettre en œuvre avec leur CEE. Une fois les Plans d'action individuels mis au point, il faudra disposer d'un temps suffisant pour échanger des idées dans les groupes et pour revoir leurs Plans à la lumière d'un débat sur les problèmes prévisibles lors de leur mise en œuvre.

SESSION 10

ÉVALUATION

Cette session offre à chacun l'occasion de réfléchir au programme, de partager ses vues et de donner son opinion aux formateurs pour les programmes à venir.

DOCUMENTATION

■ INTRODUCTION

Ces documents peuvent être utilisés séparément et distribués aux participants pour faciliter la présentation.

Le document sur les **Comités d'entreprise européens (CEE)** présente des informations avec lesquelles les participants sont déjà familiers. Cependant, il serait utile de mettre tout le monde au même niveau, surtout lorsque des participants ne sont pas membres d'un CEE.

Le document sur les Organisations syndicales internationales et les Accords internationaux permettra d'étayer la session 5. Il fournit une information complémentaire aux diapositives de présentation pour cette session.

■ LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

La Directive sur les CEE a été adoptée en 1994 avec une période de deux ans pour négocier des accords sur une base volontaire (Article 13). La Directive a d'abord couvert tous les pays de la Zone économique européenne (la ZEE comprend les États membres de l'Union européenne (UE), le Liechtenstein, l'Islande et la Norvège, à l'exception du Royaume-Uni qui a adopté la Directive en 2000 après l'arrivée du gouvernement travailliste au pouvoir). La Directive s'étend aujourd'hui aux pays qui accèdent à l'UE; et des États non membres de la ZEE, tels que la Suisse, peuvent être couverts par certains accords d'entreprise.

Selon l'Institut syndical européen, plus de 2150 entreprises sont concernées par la Directive, et 1033 accords ont été signés. D'après d'autres estimations, les CEE comporteraient 20 000 représentants, et près de 10 % des travailleurs européens seraient employés par des entreprises couvertes par la Directive.

La Directive concerne des entreprises de 1 000 salariés et plus, avec un minimum de 150 dans deux États membres de la ZEE ou de l'UE. Les employeurs peuvent prendre l'initiative d'instaurer un CEE, mais les salariés ou leurs représentants sont aussi en droit de le faire. Un Comité de négociation spécial est alors mis en place pour réunir les salariés des pays couverts par la Directive dans lesquels l'entreprise possède des filiales avec des experts appropriés. Les syndicats sont généralement impliqués dans le processus et dans leur représentation au sein des CEE, mais la Directive n'y fait aucune référence.

Les « exigences subsidiaires » de la Directive sont désormais le fondement des accords signés après 1996 (Article 6). Toutefois, certaines entreprises les avaient adoptées comme normes de base pour les accords volontaires.

Les points essentiels de ces exigences sont les suivants :

- Au minimum trois et au maximum 30 délégués du personnel sont élus selon les procédures nationales;
- Un comité restreint est mis en place dans les entreprises dont la taille l'exige ;
- Une réunion annuelle avec la direction centrale ou d'autres dans les circonstances exceptionnelles doivent être organisées;
- Les salariés doivent se réunir en absence de la direction;
- Les coûts sont à la charge de la direction.

Dans des termes plus larges, les CEE ont le droit d'information et de consultation sur les questions qui concernent plus d'un pays et liées à :

- La structure de l'industrie;
- La situation économique et financière;
- L'évolution de l'entreprise;
- L'emploi et les licenciements;
- Les restructurations, y compris les transferts de production;
- L'introduction de nouvelles méthodes de travail.

L'expérience de dix ans de travail des CEE est difficile à résumer, et les commentateurs sont partagés entre un point de vue « optimiste » et « pessimiste » sur ce que peut apporter le CEE. Le point de vue optimiste souligne l'importance des réunions des travailleurs organisées au niveau transnational, pour échanger des informations, développer un réseau de communication efficace et renforcer la solidarité. Une fois ce processus lancé, les représentants des salariés auprès des CEE peuvent élaborer leurs

propres politiques et propositions en vue d'engager un dialogue efficace avec la direction. Cet objectif doit être celui de tous les CEE. Ils peuvent y parvenir d'autant plus qu'il existe une présence syndicale puissante capable d'utiliser toutes les ressources et la formation de la Confédération européenne des syndicats et des Fédérations professionnelles européennes. Le point de vue le plus pessimiste s'appuie sur la forte opposition de la part de la direction dans certaines entreprises qui encouragent la représentation non syndicale et qui n'appliquent que les exigences minimales de la Directive.

Quel que soit le point de vue, un nombre d'obstacles persiste et empêche le fonctionnement efficace d'un CEE. Toutefois; ces obstacles pourraient être levés dans le cadre d'une révision de la Directive. Ils incluent:

- La consultation anticipée pour qu'elle soit susceptible d'influencer une décision;
- La confidentialité des informations;
- La relation entre les CEE et les systèmes nationaux d'information et de consultation;
- Le nombre de réunions;
- Le soutien aux membres des CEE à travers les décharges et le financement de la formation;
- La nature et le niveau des sanctions à l'encontre d'une entreprise qui manque à son obligation d'information et de consultation.

Dans chacun de ces cas, un désaccord existe entre les employeurs et les représentants des travailleurs. Celui-ci est traité au niveau de l'entreprise. Plusieurs accords satisfaisants étendent la portée des termes de base de la Directive. Les syndicats ont un rôle particulièrement important qui consiste à soutenir et à conseiller les représentants des travailleurs, ainsi qu'à négocier des accords qui lèvent ces obstacles. Il existe aujourd'hui une documentation importante sur les bonnes pratiques.

Enfin, certains CEE étendent leurs structures d'information et de consultation au-delà de l'Europe. Il est important que toutes les évolutions soient fondées sur les structures syndicales en présence et qu'elles impliquent la Fédération professionnelle concernée.

■ ORGANISATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES

Les organisations nationales sont organisées de deux façons.

Les syndicats individuels qui représentent un métier, une industrie, une profession ou un groupe de travailleurs quelconque.

Les confédérations syndicales qui rassemblent les organisations précédentes en tant qu'adhérents. Il peut y avoir une seule organisation couvrant tous les syndicats ou des confédérations séparées en secteurs ou en scissions historiques.

Ces deux différents types d'organisations nationales adhèrent à des organisations syndicales internationales qui opèrent au niveau régional (Europe, par exemple) ou mondial.

1. LES SYNDICATS INDIVIDUELS

● La Fédération syndicale européenne (FSE)

Au niveau européen un syndicat individuel peut adhérer à une ou plusieurs FSE en fonction des travailleurs qu'elles représentent. Il existe 11 FSE :

EEA	Alliance européenne des médias et du spectacle
EFBWW/FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment
EFFAT	Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
EFJ/FEJ	Fédération européenne des journalistes
EMCEF	Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
EMF/FEM	Fédération européenne des métallurgistes
EPSU	Fédération syndicale européenne des services publics
ETF	Fédération européenne du transport
ETUCE/CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
ETUF-TCL/FSE-THC	Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir
UNI-EUROPA	Fédération des services et de la communication

Les FSE jouent trois rôles clés, qui peuvent varier entre elles :

- **Représentation**

Les FSE représentent leurs syndicats adhérents pour le développement de politiques au niveau européen. Elles peuvent par exemple discuter des directives proposées ou contribuer à l'élaboration de politiques économiques et sociales en rapport avec leur secteur.

- **Coordination**

Les FSE travaillent en collaboration avec les syndicats nationaux pour des campagnes coordonnées. Elles ont par exemple mené à travers toute l'Europe les campagnes pour la réduction du temps de travail et contre le racisme.

- **Négociation**

Les FSE ont joué un rôle clé dans la conclusion d'accords des CEE sur la mise en œuvre de lignes directrices et dans les Institutions spéciales de négociations au travers de leurs activités en tant qu'experts. Elles peuvent aussi négocier avec les employeurs européens dans les secteurs qui acceptent les négociations collectives au travers du dialogue social.

Un syndicat national peut avertir les membres de la FSE concernée pour représenter les travailleurs et les syndicats représentés dans un CEE. Les sites Internet répertorient aussi les FSE adhérentes et représentatives. Ils fournissent également des informations sur les points de contacts, les ressources et les campagnes.

● La Fédération syndicale internationale (FSI)

Au niveau global un syndicat individuel peut adhérer à une ou plusieurs FSI, selon les travailleurs représentés. Il existe dix FSI :

EI/IE	Internationale de l'éducation
ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IFBWW/FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
IFJ/FIJ	Fédération internationale des journalistes
IMF/FIOM	Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
ITGLWF/FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
IUF/UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
PSI/ISP	Internationale des services publics
UNI	Réseau international des syndicats

Comme les FSE, les FSI peuvent avoir trois rôles :

● Représentation

Les FSI rassemblent à l'échelon international les syndicats nationaux. Elles représentent les syndicats de travailleurs d'un secteur, d'une industrie ou d'une profession spécifique. Les FSI veillent aux intérêts de leurs membres affiliés en utilisant différentes méthodes, dont l'information et la recherche.

● Coordination

Les FSI travaillent avec les organisations nationales pour des campagnes coordonnées. Elles ont par exemple fait campagne pour les droits syndicaux et pour la suppression des substances chimiques dangereuses.

● Négociation

Les FSI s'impliquent de plus en plus dans les négociations d'accords intersectoriels ou d'accords-cadres dans les entreprises individuelles.

2. LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

Comme pour les syndicats individuels, deux entités principales représentent les confédérations syndicales aux niveaux européen et mondial.

● La Confédération européenne des syndicats (CES)

Créée en 1973, la CES représente actuellement 76 confédérations nationales issues de 34 pays et compte 60 millions de membres.

La CES a trois objectifs :

Influencer la prise de décision européenne, en particulier à travers ses représentations dans les institutions de l'UE.

Mettre en œuvre le dialogue social avec les organisations d'employeurs pour développer les relations industrielles au niveau européen et pour négocier des accords-cadres intersectoriels en coopération avec les FSE.

Coordonner l'action en Europe pour soutenir des campagnes telles que celle « pour une Europe sociale ».

● **La Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Créée en 1949 pour représenter les fédérations syndicales nationales, la CISL est actuellement la confédération syndicale internationale la plus importante : elle compte 234 affiliés répartis dans 145 pays et 148 millions de membres.

Le travail de la CISL vise à :

Représenter les intérêts des travailleurs dans des organisations internationales telles que l'Organisation des nations unies, l'Organisation mondiale du commerce et les Institutions financières internationales.

Engager le dialogue notamment avec l'Organisation internationale du travail, où elle joue un rôle clé dans le groupe des travailleurs. Elle coopère ainsi à l'instauration et à l'utilisation de réglementations internationales du travail.

Coordonner l'action sur des questions telles que l'égalité des droits, la réglementation du travail, l'environnement et le travail des enfants.

● **La Confédération mondiale du travail (CMT)**

Créée en 1920 dans la tradition syndicale chrétienne, la CMT a étendu son champ d'action, et représente désormais 26 millions de travailleurs – majoritairement situés dans les pays en développement. Elle poursuit des objectifs semblables à ceux de la CISL, et organise aussi des activités sectorielles autour de neuf fédérations du commerce.

Depuis 2004, la CISL et la CMT travaillent ensemble pour créer une nouvelle organisation syndicale internationale. Celle-ci intégrera probablement aussi certaines organisations syndicales nationales qui n'ont actuellement aucune affiliation internationale. La nouvelle organisation unifiée sera certainement créée courant 2006.

● **La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)**

Le TUAC est une commission consultative auprès de l'OCDE qui représente des confédérations syndicales affiliées. Le TUAC compte 66 millions de travailleurs adhérant à 56 confédérations nationales dans les 30 pays membres de l'OCDE.

Le TUAC représente des syndicats des pays industrialisés et a pour rôle d'influencer le développement de politiques à l'OCDE. Il manifeste un intérêt de longue date envers le rôle des sociétés multinationales et les premiers Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales conclus en 1976. Après l'adoption d'une version révisée, un système de mise en œuvre de ces Principes à travers les Points de contact nationaux a été instauré en 2000.

Le TUAC travaille en étroite collaboration avec les partenaires syndicaux mondiaux – la CISL, les FSI, ainsi que la CMT et la CES.

● **Autres ressources**

Les organisations mentionnées ci-dessus ont leur propre site Internet. Vous pouvez recueillir des informations sur leurs activités et sur ce qui vous concerne. Par exemple, le site Internet de la Fédération européenne des métallurgistes contient des pages distinctes qui traitent des CEE et de leurs politiques. Les sites de la CES (www.etuc.org) et du Collège syndical européen (ETUCO) disposent aussi de ressources en informations et des outils de formation sur les CEE. Le site du TUAC présente des informations sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et sur leur mise en œuvre (www.tuac.org). Pour se connecter facilement à tous ces sites, rendez-vous sur le site Internet de la CES ou du TUAC et cliquez sur les différents liens. Le « Guide syndical de la mondialisation » de la CISL (www.ifctu.org) est une ressource en ligne particulièrement utile pour cette session.

■ LES RÈGLES MONDIALES POUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les sociétés multinationales sont de plus en plus puissantes et prépondérantes dans l'économie mondialisée; des règles mondiales efficaces doivent donc régir leurs activités pour qu'elles soient socialement et écologiquement durables. Un certain nombre d'approches différentes sont apparues, souvent référencées comme responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou responsabilité financière.

● Les réglementations gouvernementales

Les entreprises domiciliées dans les 30 pays membres de l'OCDE réalisent 80 % de l'investissement direct étranger; mais la croissance du pouvoir économique de la Chine fait chuter ce pourcentage. L'attitude des gouvernements des pays de l'OCDE concernant la mise en place de règles gouvernementales plus efficaces varie. Certains voient la nécessité d'une régulation efficace et réalisent qu'au niveau national ou même européen, il est difficile d'appliquer des réglementations couvrant les activités internationales des sociétés. Pour ces gouvernements, la RES constitue donc un moyen d'atteindre des buts publics lorsque des formes de réglementation plus formelles s'avèrent difficiles. D'autres cependant se cachent derrière un volontarisme en prétextant que si les sociétés promettent qu'elles se conduiront de façon responsable, une action de l'État sera moins nécessaire. Cette dernière approche semble encourager des initiatives poussées par des objectifs de relations publiques et sans beaucoup d'efficacité, plutôt qu'à des réglementations efficaces. Les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT sur les principes concernant les entreprises multinationales représentent des tentatives d'instauration de critères gouvernementaux. Ils détiennent une légitimité politique dans la mesure où ils sont établis par des gouvernements plutôt que par les entreprises elles-mêmes. Si les Principes directeurs n'ont pas force juridique, ils ne sont pas facultatifs. Ils représentent plutôt l'engagement des gouvernements quant à la conduite qu'ils attendent de leurs entreprises opérant dans tout pays.

● Les accords-cadres

Les premiers syndicats et les premiers accords collectifs ont précédé un cadre juridique national. De même, les relations industrielles internationales évoluent alors que les multinationales s'engagent dans différentes formes de négociation avec les organisations syndicales internationales.

Si certaines sociétés individuelles ou industries ne sont pas juridiquement obligées de reconnaître des organisations syndicales, ni d'engager des négociations au niveau international, un dialogue social international s'amorce, notamment avec des sociétés privées. Beaucoup de FSI ont déjà instauré des structures qui traitent avec des sociétés multinationales particulières, généralement des comités d'entreprises. En Europe, la loi exige aussi une structure plus formelle de consultation à travers les CEE.

Des accords-cadres internationaux – accords formels signés entre une FSI et une entreprise multinationale – constituent l'étape suivante. Une quarantaine d'accords a été conclue depuis 1998. À la différence des initiatives unilatérales des sociétés, les accords sont une façon de résoudre les conflits ou les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent ou qu'ils ne causent des dommages, grâce à l'entente, au dialogue et à l'instauration d'un certain climat de confiance au sein de la relation. À la différence des campagnes et d'autres actions publiques, l'objectif est de mettre en œuvre des principes agréés, communs; pour que les conflits soient résolus voire même anticipés. Tandis que la plupart des exercices de la RSE sont dus à des efforts volontaires – des promesses ou des exigences –, l'adoption d'accords-cadres peut être considérée comme le début de la négociation collective internationale.

● **L'autorégulation**

De nombreuses multinationales, voire la plupart, ont aussi développé leurs propres stratégies de RES. Il peut s'agir de politiques de grande envergure, mais elles incluent souvent les codes de conduite de leurs travailleurs et des employés de leurs fournisseurs. La qualité des codes et la mesure dans laquelle ils sont appliqués varient énormément. Certains codes ont été contestés parce qu'ils ne présentaient qu'une efficacité apparente. Il est d'ailleurs inquiétant que ces mêmes entreprises, qui professent la responsabilité sociale, adoptent une attitude hostile à l'organisation syndicale dans tout ou partie de leur société.

L'acuité du débat sur la RSE et l'investissement socialement responsable provient en partie des pressions du marché exercées par les consommateurs qui refusaient d'acheter les produits ou les services des entreprises considérées comme ayant des pratiques sociales ou environnementales préjudiciables. Une entreprise a même été créée dans le domaine de l'évaluation sociale, de la certification, de la vérification et de la notation. Certaines de ces initiatives sont soutenues par des syndicats et des Organisations non gouvernementales (ONG). Elles peuvent être utiles, mais elles comportent aussi des risques.

● **L'implication des Organisations non gouvernementales**

La pression exercée en vue d'une application efficace des codes a conduit certaines sociétés multinationales à travailler avec les ONG pour développer des politiques et diriger leur mise en œuvre. Ce comportement peut être bénéfique, et ces codes de conduite ont meilleure réputation que l'autorégulation.

Les syndicats travaillent parfois avec les ONG là où ils ont des objectifs communs. Par exemple, la CISL et la Fédération mondiale des travailleurs du vêtement ont travaillé avec des ONG sur des campagnes au moment des Jeux olympiques de 2004 pour dénoncer les réglementations du travail préjudiciables dans certaines entreprises de vêtements de sport.

Cependant les syndicats restent sceptiques puisque les codes négligent parfois d'importantes réglementations du travail. Des syndicats ont également fait remarquer que les personnes les mieux placées pour piloter la mise en œuvre de ces codes sont les travailleurs eux-mêmes.

● **Autres ressources**

Pour en savoir plus sur les accords-cadres mondiaux dans votre secteur, rendez-vous sur le site Internet de la fédération mondiale concernée. Le site de la CISL fournit de plus amples informations. Le site Internet des syndicats mondiaux : www.global-unions.org présente une liste des accords qui ont été signés. Enfin, vous trouverez les réglementations et les principes sur les conditions du travail de l'OIT sur son site Internet : www.ilo.org.

PRESENTATIONS ET COMMENTAIRES

Présentation pour la session 2

DIAPOSITIVE 1

Cette présentation accompagne la session 2.

Elle est élaborée pour donner une introduction de base aux *Principes directeurs* et doit être utilisée en même temps que les *Principes directeurs* eux-mêmes.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

DIAPOSITIVE 2

Développement historique des *Principes directeurs*

Il est important de mettre l'accent sur le fait que, si les *Principes directeurs* ne sont pas obligatoires, les gouvernements nationaux et les entreprises encouragent le respect de ces Principes. Ils incarnent les bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise, et certains cas peuvent être portés à l'attention des Points de contact nationaux.

LES PRINCIPES DIRECTEURS

- Adoptés pour la première fois en 1976 ;
- Révisés et renforcés en 2000 ;
- Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants, mais ils ne sont pas facultatifs pour les entreprises ;
- Les pays qui ont adopté les Principes directeurs « doivent encourager les entreprises qui exercent sur leur territoire à observer les Principes directeurs où qu'elles opèrent ».

DIAPOSITIVE 3

Points importants de la section 2 des *Principes directeurs* en matière de principes généraux.

Ils représentent l'ensemble des principes inclus dans les *Principes directeurs*.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Contribuer à un progrès durable dans les domaines économique, social et environnemental ;
- Respecter les droits de l'homme ;
- Encourager les compétences en lien avec les communautés locales ;
- Favoriser le bon gouvernement d'entreprise ;
- Promouvoir la sensibilité des salariés aux politiques de l'entreprise.

DIAPOSITIVE 4

Les points clés de la section 3 des *Principes directeurs* concernant la publication d'informations.

Ces points sont essentiels pour les représentants des CEE et montrent comment les *Principes directeurs* peuvent les aider dans leur travail.

PUBLICATION D'INFORMATIONS

- Les entreprises doivent s'assurer que des informations régulières, fiables et pertinentes sont divulguées en temps utile ;
- L'information doit couvrir des données de base concernant les activités, la structure, la situation financière et les résultats de l'entreprise ;
- Une information complémentaire couvre, par exemple le reporting social et/ou environnemental.

DIAPOSITIVE 5

Points clés de la section 4 des *Principes directeurs* sur l'emploi et les relations professionnelles.

Ils intègrent les normes principales de l'OIT et l'engagement de travailler de manière non discriminatoire avec les communautés locales.

EMPLOI

- Abolition du travail des enfants ;
- Élimination du travail forcé ;
- Non-discrimination pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité d'origine ou l'origine sociale, sauf pour corriger des inégalités ;
- Respect des normes aussi favorables que celles observées par des employeurs comparables ;
- Formation du personnel local.

DIAPOSITIVE 6

Autres points importants de la section 4 des *Principes directeurs* sur l'emploi et les relations professionnelles.

Ils incorporent les conventions de l'OIT sur les syndicats, et le dernier point sur les transferts est particulièrement important pour les CEE.

SYNDICATS ET NÉGOCIATION

- Respect du droit à la représentation syndicale ;
- Respect du droit à des « *négociations constructives* » ;
- Mise à disposition de moyens pour soutenir ces droits ;
- Mise à disposition de l'information nécessaire pour des négociations sérieuses ;
- Refus de la menace de transfert pour exercer une influence déloyale sur les négociations ou pour faire obstacle à l'exercice du droit à s'organiser.

DIAPOSITIVE 7

Autres points importants de la section 4 des *Principes directeurs* sur l'emploi et les relations professionnelles.

Ces *Principes directeurs* renforcent et corroborent ceux de la Directive « Information et Consultation ».

CONSULTATION

- Promouvoir la consultation et la coopération ;
- Fournir aux salariés l'information leur permettant d'avoir une « *vue claire et juste des résultats* » de l'entité ou de l'entreprise dans son ensemble ;
- Permettre des consultations avec des représentants de la direction ayant un pouvoir décisionnaire.

DIAPOSITIVE 8

Points clés de la section 5 des *Principes directeurs* sur l'environnement.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

- « *Prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité au travail* » ;
- « *Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement* » ;
- « *Offrir au public et aux salariés une information adéquate et en temps utile sur les conséquences des activités de l'entreprise en matière de santé et de sécurité de l'environnement* ».

DIAPOSITIVE 9

Cette diapositive rappelle l'importance des *Principes directeurs* et la manière dont les CEE peuvent les utiliser et s'aider dans leur travail.

Cette dernière diapositive nous amène à l'activité suivante qui incite à une étude plus détaillée des *Principes directeurs* et qui montre la façon de les utiliser.

LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES CEE

Les Principes directeurs peuvent être utilisés pour :

- aider et renforcer les CEE ;
- servir de base à l'amélioration de l'information et de la consultation ;
- aider les CEE lorsque des désaccords particuliers surviennent, par exemple en matière de droit syndical.

Présentation pour la session 5

DIAPOSITIVE 1

Ces diapositives accompagnent la session 5.

Elles sont conçues pour sensibiliser les participants aux organisations syndicales transnationales.

Elles font la distinction entre différents types de mécanismes de RSE.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE & LES CEE

TRAVAILLER AVEC D'AUTRES ORGANISATIONS

DIAPOSITIVE 2

Cette diapositive s'appuie sur le commentaire contenu dans la section « Documentation ».

ORGANISATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

Fédérations syndicales européennes

- 11 FSE représentant les organisations syndicales nationales affiliées ;
- Représentent/coordonnent/négocient.

Confédération européenne des syndicats

- Fondée en 1973, elle représente aujourd'hui 76 confédérations nationales dans 34 pays, avec 60 millions d'adhérents.

DIAPOSITIVE 3

Cette diapositive s'appuie sur le commentaire contenu dans la section « Documentation »

ORGANISATIONS SYNDICALES MONDIALES

Fédérations syndicales internationales (FSI)

- 10 FSI représentant des syndicats nationaux par branche d'activité ;
- Représentent/coordonnent/négocient.

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

- Fondée en 1949 pour représenter les confédérations syndicales nationales, elle compte aujourd'hui 234 affiliés dans 152 pays, avec 148 millions d'adhérents.

Confédération mondiale du travail (CMT)

- Fondée en 1920 dans la tradition du syndicalisme chrétien, elle représente 26 millions de salariés.

DIAPOSITIVE 4

Cette diapositive s'appuie sur le commentaire contenu dans la section « Documentation ».

TUAC

- **Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE**, fondée en 1948, elle représente 56 confédérations nationales des 30 pays membres de l'OCDE, recouvrant 66 millions de salariés.
- Représente le point de vue des syndicats auprès de l'OCDE et de ses gouvernements membres.

DIAPOSITIVE 5

Cette diapositive s'appuie sur le commentaire contenu dans la section « Documentation ».

La présentation devrait se conclure après avoir rappelé aux participants l'importance de la coopération avec et entre les syndicats, pour développer des stratégies efficaces. Leur rappeler également que d'autres organisations sont des sources précieuses d'information et de conseil.

RÈGLES POUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

- **Normes gouvernementales internationales**, comme les *Principes directeurs* de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT;
- **Codes de conduites des entreprises**, instaurés par les entreprises sans négociation ou accord, et non-contraignants;
- **Codes de conduite** avec vérification externe;
- **Accords-cadres**, négociés et signés avec les syndicats.

Présentation pour la session 6

DIAPOSITIVE 1

Ces diapositives accompagnent la session 6.

Les participants doivent savoir que même s'il n'existe aucune sanction formelle contre les entreprises qui ne respectent pas les *Principes directeurs*, les gouvernements des PCN sont responsables de leur comportement. Par conséquent, la déclaration publique d'un PCN concernant une entreprise particulière peut être d'une importance considérable pour la partie qui soulève le cas.

Il faut encore insister sur la complexité potentielle des cas et le besoin de coopération, de conseils et d'orientation.

POINTS DE CONTACT NATIONAUX

DIAPOSITIVE 2

Cette diapositive fournit une définition de base. Pour plus de détails, les formateurs et les participants peuvent se référer au chapitre 3 du Guide de l'utilisateur des *Principes directeurs* publié par le TUAC.

QUE SONT LES PCN ?

- Les gouvernements qui ont souscrit aux Principes directeurs ont l'obligation légale de mettre en place des PCN afin de promouvoir ces Principes et de les faire respecter.

Ils peuvent être institués en tant que :

- Agences gouvernementales ;
- Agences mixtes intégrant les gouvernements, les employeurs et, dans certains cas, des ONG.

DIAPOSITIVE 3

Cette diapositive souligne l'importance de la coopération.

Pour plus de détails, les formateurs et les participants peuvent se référer aux chapitres 3 et 4 du Guide de l'utilisateur des *Principes directeurs* publié par le TUAC.

SOULEVER UN CAS

- Un syndicat (ou une autre partie) peut soumettre la violation des Principes directeurs auprès d'un PCN.
- Les PCN travailleront avec les parties pour résoudre les problèmes soulevés.
- Le résultat du cas sera rendu public.

DIAPOSITIVE 4

Cette diapositive souligne l'importance du travail avec l'entreprise pour essayer de résoudre les problèmes.

Pour plus de détails, les formateurs et les participants peuvent se référer aux chapitres 3 et 4 du Guide de l'utilisateur des *Principes directeurs* publié par le TUAC.

PRÉPARER UN CAS

- Le problème devrait être discuté en premier lieu avec l'entreprise.
- Si le cas doit être présenté au PCN, il est nécessaire de le préparer soigneusement.
- Les organisations concernées doivent être consultées, notamment les centrales syndicales, les FSE, les FSI ou le TUAC.

DIAPOSITIVE 5

Cette diapositive indique les étapes finales auxquelles pourraient aboutir le traitement du cas.

Pour plus de détails, les formateurs et les participants peuvent se référer au chapitre 3 du Guide de l'utilisateur des *Principes directeurs* publié par le TUAC.

RENDRE COMPTE

- Les PCN doivent présenter annuellement des rapports sur leurs activités au Comité de l'investissement de l'OCDE.
- Le Comité donne une orientation, aide les PCN et clarifie le sens des Principes directeurs.

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS
ET PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE
À L'INTENTION DES
ENTREPRISES MULTINATIONALES

DIAPPOSITIVES



Diapositives pour la session 2

**LES PRINCIPES DIRECTEURS
DE L'OCDE
À L'INTENTION
DES ENTREPRISES
MULTINATIONALES**

LES PRINCIPES DIRECTEURS

- **Adoptés pour la première fois en 1976 ;**
- **Révisés et renforcés en 2000 ;**
- **Les Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants, mais ils ne sont pas facultatifs pour les entreprises ;**
- **Les pays qui ont adopté les Principes directeurs «*doivent encourager les entreprises qui exercent sur leur territoire à observer les Principes directeurs où qu'elles opèrent*».**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- **Contribuer à un progrès durable dans les domaines économique, social et environnemental ;**
- **Respecter les droits de l'homme ;**
- **Encourager les compétences en lien avec les communautés locales ;**
- **Favoriser le bon gouvernement d'entreprise ;**
- **Promouvoir la sensibilité des salariés aux politiques de l'entreprise.**

PUBLICATION D'INFORMATIONS

- **Les entreprises doivent s'assurer que des informations régulières, fiables et pertinentes sont divulguées en temps utile ;**
- **L'information doit couvrir des données de base concernant les activités, la structure, la situation financière et les résultats de l'entreprise ;**
- **Une information complémentaire couvre, par exemple le reporting social et/ou environnemental.**

EMPLOI

- **Abolition du travail des enfants ;**
- **Élimination du travail forcé ;**
- **Non-discriminationn pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité d'origine ou l'origine sociale, sauf pour corriger des inégalités ;**
- **Respect des normes aussi favorables que celles observées par des employeurs comparables ;**
- **Formation du personnel local.**

SYNDICATS ET NÉGOCIATION

- **Respect du droit à la représentation syndicale ;**
- **Respect du droit à des « *négociations constructives* » ;**
- **Mise à disposition de moyens pour soutenir ces droits ;**
- **Mise à disposition de l'information nécessaire pour des négociations sérieuses ;**
- **Refus de la menace de transfert pour exercer une influence déloyale sur les négociations ou pour faire obstacle à l'exercice du droit à s'organiser.**

CONSULTATION

- Promouvoir la consultation et la coopération ;
- Fournir aux salariés l'information leur permettant d'avoir une « *vue claire et juste des résultats* » de l'entité ou de l'entreprise dans son ensemble ;
- Permettre des consultations avec des représentants de la direction ayant un pouvoir décisionnaire.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

- ***« Prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité au travail » ;***
- ***« Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement » ;***
- ***« Offrir au public et aux salariés une information adéquate et en temps utile sur les conséquences des activités de l'entreprise en matière de santé et de sécurité de l'environnement ».***

LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES CEE

Les Principes directeurs peuvent être utilisés pour :

- **aider et renforcer les CEE ;**
- **servir de base à l'amélioration de l'information et de la consultation ;**
- **aider les CEE lorsque des désaccords particuliers surviennent, par exemple en matière de droit syndical.**



Diapositives pour la session 5

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE & LES CEE

TRAVAILLER AVEC D'AUTRES ORGANISATIONS

ORGANISATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

Fédérations syndicales européennes

- 11 FSE représentant les organisations syndicales nationales affiliées ;
- Représentent/coordonnent/négocient.

Confédération européenne des syndicats

- Fondée en 1973, elle représente aujourd'hui 76 confédérations nationales dans 34 pays, avec 60 millions d'adhérents.

ORGANISATIONS SYNDICALES MONDIALES

Fédérations syndicales internationales (FSI)

- 10 FSI représentant des syndicats nationaux par branche d'activité ;
- Représentent/coordonnent/négocient.

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

- Fondée en 1949 pour représenter les confédérations syndicales nationales, elle compte aujourd'hui 234 affiliés dans 152 pays, avec 148 millions d'adhérents.

Confédération mondiale du travail (CMT)

- Fondée en 1920 dans la tradition du syndicalisme chrétien, elle représente 26 millions de salariés.

TUAC

- **Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE**, fondée en 1948, elle représente 56 confédérations nationales des 30 pays membres de l'OCDE, recouvrant 66 millions de salariés.
- Représente le point de vue des syndicats auprès de l'OCDE et de ses gouvernements membres.

RÈGLES POUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

- **Normes gouvernementales internationales**, comme les *Principes directeurs* de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT;
- **Codes de conduites des entreprises**, instaurés par les entreprises sans négociation ou accord, et non-contraignants ;
- **Codes de conduite** avec vérification externe ;
- **Accords-cadres**, négociés et signés avec les syndicats.



Diapositives pour la session 6

POINTS DE CONTACT NATIONAUX

QUE SONT LES PCN ?

- **Les gouvernements qui ont souscrit aux Principes directeurs ont l'obligation légale de mettre en place des PCN afin de promouvoir ces Principes et de les faire respecter.**

Ils peuvent être institués en tant que :

- **Agences gouvernementales ;**
- **Agences mixtes intégrant les gouvernements, les employeurs et, dans certains cas, des ONG.**

SOULEVER UN CAS

- **Un syndicat (ou une autre partie) peut soumettre la violation des Principes directeurs auprès d'un PCN.**
- **Les PCN travailleront avec les parties pour résoudre les problèmes soulevés.**
- **Le résultat du cas sera rendu public.**

PRÉPARER UN CAS

- **Le problème devrait être discuté en premier lieu avec l'entreprise.**
- **Si le cas doit être présenté au PCN, il est nécessaire de le préparer soigneusement.**
- **Les organisations concernées doivent être consultées, notamment les centrales syndicales, les FSE, les FSI ou le TUAC.**

RENDRE COMPTE

- **Les PCN doivent présenter annuellement des rapports sur leurs activités au Comité de l'investissement de l'OCDE.**
- **Le Comité donne une orientation, aide les PCN et clarifie le sens des Principes directeurs.**