

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

ANALYSE INTERNE, PAR LE TUAC, DU TRAITEMENT DES CAS SOUMIS AUX
POINTS DE CONTACT NATIONAUX
FÉVRIER 2001 – MAI 2005

Les informations contenues dans la présente analyse proviennent essentiellement des membres affiliés du TUAC et de ses partenaires ou, lorsqu'elles sont disponibles, des commentaires publics des PCN et des sociétés. Cependant, en raison du manque de transparence au niveau du fonctionnement de certains PCN, des informations complémentaires peuvent être disponibles, que le TUAC serait heureux de recevoir afin de compléter ou de modifier la présente analyse.

I AFFAIRES QUI NE SONT PLUS EN INSTANCE DEVANT LES PCN

Trico Marines Services : février 2001 – décembre 2002 (22 mois)

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et cinq syndicats américains ont pris contact avec le PCN américain en février 2001 pour faciliter le règlement d'un différend avec Trico. Le problème soulevé par le syndicat provenait du fait que Trico, en menant une campagne antisyndicale par le biais notamment du harcèlement et de l'intimidation des travailleurs, avait violé les dispositions de plusieurs paragraphes des Principes directeurs sur l'Emploi et les relations professionnelles¹ ainsi que la Loi nationale américaine sur les relations du travail.

En réaction à cette campagne antisyndicale, le syndicat norvégien des travailleurs du pétrole et de la pétrochimie, NOPEF a commencé de boycotter Trico. NOPEF a également persuadé la compagnie pétrolière Norsk Hydro d'interrompre les négociations avec Trico concernant l'affrètement de navires. De plus, des poursuites judiciaires ont été entamées en Norvège qui faisaient référence aux Principes directeurs. En novembre 2002, NOPEF et Trico Norway ont

¹ « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

1. a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi ;
4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil ;
7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser. »

signé un jugement convenu permettant aux salariés de Trico USA de se syndiquer. Trico a accepté également d'envoyer une lettre à tous les salariés en les assurant que l'entreprise reconnaissait leur droit de se syndiquer et que les travailleurs pro-syndicaux ne feraient pas l'objet de discrimination ni de harcèlement.

Le point de contact américain a été très long à répondre aux syndicats et étant donné que le problème avait été soulevé par le Conseil national des relations du travail (National Labor Relations Board (NLRB)), le PCN n'a pas fait preuve d'empressement pour traiter cette affaire. En décembre 2002, le PCN est arrivé à la conclusion que rien ne justifiait la poursuite de l'intervention dans cette affaire. Il s'est référé à la possibilité, pour le NLRB « d'examiner l'affaire en s'appuyant sur le droit américain du travail » et à l'accord passé entre NOPEF et Trico. Le PCN américain n'a pas joué un rôle actif dans sa tentative de résolution du problème. Cependant, les Principes directeurs ont renforcé la pression exercée sur l'entreprise pour qu'elle mette fin à sa campagne antisyndicale et commence à reconnaître les droits des travailleurs à se faire représenter par des syndicats.

Sociétés françaises ayant des activités en Birmanie : mars 2001 – mars 2002 (12 mois)

En mars 2001, les syndicats français CFDT et FO (et plus tard l'UNSA) ont demandé au PCN français de mener une enquête pour savoir si les entreprises françaises travaillant en Birmanie respectaient les Principes directeurs. Dans le cadre de cette enquête, un certain nombre de réunions ont eu lieu au PCN avec la compagnie pétrolière TotalFinaElf et la chaîne hôtelière Accor afin d'examiner leurs activités en Birmanie. En décembre, le PCN a préparé la première version d'une série de recommandations aux entreprises investissant en Birmanie. Celles-ci ont été ensuite mises au point définitivement et sont jointes en annexe I. Alors que les recommandations mettent en évidence le fait que le PCN français prend les Principes directeurs et les problèmes soulevés au sérieux, elles ne sont cependant pas satisfaisantes car elles ne posent pas aux entreprises multinationales la question du désinvestissement en Birmanie.

Accor a annoncé en octobre 2002 qu'elle se retirerait de la Birmanie mais TotalFinaElf est encore présente.

Marks and Spencer : avril-décembre 2001 (8 mois)

En avril 2001, la CFDT et FO (et plus tard l'UNSA) ont soumis au PCN français le cas de la fermeture de Marks and Spencer. L'annonce de la fermeture avait été faite sans aucune consultation préalable avec les employés et constituait par conséquent une violation du chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles.² En outre, la décision de Marks and

² « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

- 3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.
- 4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil ;
- 6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la

Spencer était également contraire au droit français et à la Directive sur les Comités d'entreprise européens. En conséquence, le 9 avril, les tribunaux français ont ordonné à Marks and Spencer de suspendre la mise en œuvre de ses plans de fermeture, d'effectuer une consultation et de lancer un processus d'information. Les syndicats belges FGTB et CSC ont soulevé le même problème auprès du PCN belge en mai 2001 étant donné que les salariés belges n'avaient pas été informés non plus au préalable de la fermeture de Marks and Spencer en Belgique.

Les deux PCN ont convoqué un certain nombre de réunions avec les syndicats et la société et ont également consulté le PCN du Royaume-Uni en tant que PCN du pays d'origine. Marks and Spencer a prétendu que la réglementation boursière britannique l'empêchait d'informer d'abord les salariés. Cependant, d'après le PCN du Royaume-Uni, les sociétés cotées pouvaient gérer la question des licenciements par le biais de consultations confidentielles préalables et d'annonces simultanées aux salariés et aux marchés.

Les PCN français et belge ont préparé un projet de déclaration commune mais ils ont fini par aboutir à des conclusions différentes. En décembre 2001, le PCN français a déclaré publiquement que Marks and Spencer n'avait pas consulté convenablement les salariés et dans une lettre adressée à l'entreprise, le PCN a également fait observer que M&S avait violé les Principes directeurs. Le communiqué de presse est joint en annexe II. Toutefois, le PCN belge n'a pas trouvé suffisamment d'éléments de preuve permettant de conclure que Marks and Spencer avait enfreint les Principes directeurs. Il était évidemment regrettable que les PCN aient abouti à des conclusions différentes, rendant nécessaire d'améliorer la coordination entre les PCN.

Les magasins de Marks and Spencer en France ont été rachetés par les Galeries Lafayette et les salariés ont pu choisir entre un nouvel emploi ou une indemnité de licenciement. Nos membres affiliés français estiment que les Principes directeurs ont effectivement joué un certain rôle en permettant d'aboutir à un accord acceptable.

Birmanie : mai 2001

En mai 2001, la Fédération américaine du Travail et le Congrès des Organisations professionnelles (AFL-CIO) ont demandé par écrit au PCN américain d'examiner la question des entreprises américaines ayant des activités commerciales avec le régime birman. L'AFL-CIO n'a pas reçu de réponse du PCN.

Siemens : juin-novembre 2001 (6 mois)

Au début de juin 2001, la Confédération syndicale tchèque-morave (CMKOS) a soumis un cas au PCN tchèque se rapportant à une filiale tchèque de la multinationale allemande Siemens. Le différend était 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 le différend. Le PCN a également informé l'ambassade allemande et a examiné l'affaire avec le PCN allemand. L'intervention de la société mère a contribué par ailleurs à la solution du problème. Les parties sont parvenues à un accord relativement peu de

décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions. »

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 rendu plus compliquée la communication entre les parties. Dans la gestion de cette affaire le PCN tchèque a joué un rôle constructif. En conséquence il a 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 a donc été positive.

Bosch : juin 2001 – avril 2002 (11 mois)

Ce cas a été soumis au PCN tchèque par la CMKOS en même temps que celui de Siemens et concernait également le droit de se syndiquer. Une filiale de l'entreprise allemande Bosch empêchait les travailleurs de créer un syndicat. La direction locale a même fait usage de la force pour empêcher les travailleurs d'exercer leur droit de se syndiquer. L'affaire a été examinée au cours de quatre réunions extraordinaires du PCN. Là aussi, le PCN a informé le PCN allemand ainsi que l'ambassade allemande. Le PCN s'est proposé comme espace de rencontre pour les négociations et il y a eu des moments de tensions considérables avant que les parties ne parviennent progressivement à un consensus. Bien que la direction ait finalement accepté la mise en place d'une représentation syndicale, il a fallu un changement de direction par la maison mère pour que des négociations constructives puissent commencer. A la quatrième réunion organisée par le PCN, la nouvelle direction a déclaré qu'il n'y avait pas d'obstacles au développement du syndicat nouvellement créé et à la négociation d'une convention collective.

Dans ce cas également, les objectifs des syndicats ont été atteints. Le comportement de la direction locale a changé et s'est adapté aux stratégies de la société mère (clairement énoncées dans les documents exposant la politique de l'entreprise). L'efficacité du PCN a par ailleurs été démontrée.

Bata : juin 2001-2002 ??

En juin 2001, la CFDT, avec l'aide de la CGT, a soumis au PCN français le cas de la fermeture de l'établissement de Bata en Lorraine (usine d'Hellocourt). La raison invoquée était que les informations données aux travailleurs ne reflétaient pas la situation réelle ce qui constituait une violation des Principes directeurs (chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles). Le siège de BATA se trouvant au Canada, le PCN français a contacté le PCN canadien afin d'obtenir plus d'informations directement de la société mère. Mais BATA n'était pas disposée à fournir plus d'informations et il semble que le PCN canadien a fait peu d'efforts pour essayer de trouver une solution. Le PCN français a clos le dossier au moment de la reprise de l'usine d'Hellocourt en dépit du fait que l'affaire n'avait pas été réglée. D'après le PCN, il aurait écrit à BATA et au PCN canadien pour leur expliquer cette situation.

Dans un communiqué de presse de février 2003, la CGT a contesté la décision du PCN. Sur les 800 salariés de l'usine d'Hellocourt, 268 seulement ont été réengagés par l'entreprise qui a repris l'usine. Le cas de BATA montre qu'il est difficile d'utiliser les Principes directeurs lorsqu'une entreprise a déjà fermé une usine.

IHC Caland : juillet 2001 – juillet 2004 (36 mois)

En juillet 2001, les syndicats néerlandais FNV et CNV ont demandé au PCN néerlandais d'examiner le lien existant entre l'entreprise néerlandaise de dragage IHC Caland et l'utilisation du travail forcé en Birmanie. Ils ont également demandé au PCN de prendre contact avec le PCN français. Etant donné que IHC Caland était un sous-traitant de Premier Oil, le Trades Union Congress a prié le PCN du Royaume-Uni d'examiner le rôle de Premier Oil et de coopérer avec le PCN néerlandais.

Une réunion tripartite s'est tenue en mars 2002, plus de six mois après la soumission du cas. Elle a donné lieu à une réunion séparée entre les partenaires sociaux en juillet 2002. IHC Caland a déclaré ensuite qu'elle se retirerait de la Birmanie à l'expiration de son contrat en 2013. Les syndicats néerlandais et IHC Caland ont également eu une réunion à l'ambassade birmane pour protester contre l'emploi du travail forcé. En septembre 2002, Premier Oil a annoncé son retrait de Birmanie. La société a été reprise par Petronas, une entreprise malaise. En novembre 2003, IHC Caland a écrit à Petronas en lui demandant de respecter les Principes directeurs.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord en juillet 2003. Un projet de déclaration a été présenté six mois plus tard par le PCN mais n'a pas été approuvé par les syndicats. Ce n'est qu'en juillet 2004 que la déclaration tripartite a été publiée par le PCN.

Bien que l'issue de cette affaire ait été satisfaisante dans la mesure où l'entreprise a décidé de se retirer de la Birmanie, le fait qu'il a fallu trois ans au PCN pour clore ce dossier témoigne d'un manque d'efficacité et de promptitude au niveau des procédures engagées pour traiter les cas. Il semble y avoir eu des retards considérables dans l'organisation des réunions et la négociation de la déclaration finale.

Cosmos Mack Industries Ltd. : novembre 2001- ??

Le Syndicat des travailleurs de la zone de libre-échange (FTZWU) au Sri Lanka a pris contact avec le PCN coréen, en novembre 2001, au sujet du comportement antisyndical de Cosmos Mack Industries Ltd. L'entreprise avait refusé de reconnaître le syndicat. On a prétendu par ailleurs que la société aurait intimidé les travailleurs et renvoyé les principaux syndicalistes. Le PCN coréen a déclaré dans son rapport annuel 2003 qu'il avait étudié le dossier et que l'entreprise était une co-entreprise entre une entreprise coréenne et une entreprise sri lankaise. Il a prétendu que c'était l'entreprise sri lankaise qui était responsable de ces problèmes et non pas l'entreprise coréenne. Le PCN a estimé néanmoins que les responsabilités devaient être partagées entre les partenaires de la co-entreprise et il a recommandé à l'entreprise de se conformer aux Principes directeurs.

Le TUAC n'a pas été en mesure d'obtenir davantage d'informations au sujet de l'issue ultérieure de cette affaire.

Registre international libérien d'immatriculation des navires et des sociétés (LISCR) : novembre 2001 – octobre 2002 (11 mois)

En novembre 2001, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) demandé au PCN américain d'enquêter sur le comportement du Registre international libérien d'immatriculation des navires et des sociétés (LISCR), société immatriculée aux États-Unis. D'après un rapport du Conseil de sécurité des Nations Unies, il apparaissait que le LISCR avait servi à transférer des fonds pour acheter des armes pour le gouvernement libérien ce qui constituait une violation de l'embargo des Nations Unies sur les armes. Il s'agissait aussi

d'une violation d'un certain nombre de dispositions des chapitres relatifs aux principes généraux, à la publication d'informations et à la lutte contre la corruption³. Fin 2001, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté la résolution 1343 (2001) concernant le Libéria et les activités du LISCR, qui recommandait la création d'un compte spécial (vérifié par le Fonds monétaire international) pour s'assurer que les recettes étaient utilisées aux fins de développement.

En mai 2002, le PCN américain a répondu que le gouvernement des Etats-Unis s'attaquait au problème par le biais de contacts directs avec le LISCR et qu'il approuvait la nouvelle résolution 1408 (2002) des Nations Unies qui demandait au Libéria de mettre en place un régime de contrôle transparent et vérifiable au niveau international pour garantir que les recettes étaient utilisées à des fins légitimes. L'ITF a renouvelé sa demande au PCN afin qu'il enquête sur le comportement du LISCR. Une réunion entre le PCN et l'ITF a finalement eu lieu en juillet 2002. Le PCN a tenu une réunion séparée avec le LISCR.

³ « II. Principes généraux

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard, les entreprises devraient :

2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.

III. Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiquées de façon régulière et en temps voulu. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par secteur d'activité ou zone géographique. Les politiques de diffusion d'informations des entreprises devraient être adaptées à la nature, à la taille et au lieu d'implantation de l'entreprise, compte tenu du coût, de la confidentialité des affaires et des autres considérations de concurrence.

VI. Lutte contre la corruption

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime. On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement. Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.
2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.
5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité "hors livres" ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent. »

A la fin du mois d'octobre 2002, le PCN est arrivé à la conclusion que la poursuite de l'intervention n'était plus justifiée puisque le problème « est effectivement pris en compte par d'autres moyens appropriés ». Le PCN a également mentionné l'audit qui allait être réalisé par l'entreprise d'audit Deloitte & Touche. Cependant, en novembre 2002, l'ITF et Global Witness, ONG de défense des droits de l'homme, ont révélé que Deloitte & Touche n'avait pas réalisé l'audit du LISCR de manière transparente. En outre, un accord secret avait été signé entre le gouvernement du Libéria et la filiale de Deloitte implantée au Ghana. En décembre 2002, Deloitte du Ghana s'est retirée du contrat d'audit.

Là encore, le PCN américain a manifesté de la réticence à prendre en charge ce dossier. Il n'est pas encore parvenu à une conclusion sur la question de savoir si les paragraphes des Principes directeurs présentés par l'ITF avaient été violés. Il s'est limité à dire que d'autres moyens étaient utilisés pour régler le problème du comportement du LISCR.

Wärtsilä : décembre 2001 - ???

Le cas de la fermeture d'une filiale de Wärtsilä, entreprise finlandaise qui produit des moteurs de bateaux aux Pays-Bas, a été soumis par la Fédération des syndicats néerlandais (FNV) au PCN néerlandais, à la fin de décembre 2001. L'entreprise a décidé de déménager l'usine à Trieste, en Italie, sans en informer ou consulter au préalable le syndicat afin d'atténuer les effets négatifs comme cela est stipulé dans le chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles. Compte tenu des montants importants de fonds publics qui avaient été transférés à l'entreprise, la FNV s'est référée aussi au 1^{er} paragraphe du chapitre concernant les principes généraux⁴. La FNV a demandé en outre au PCN de s'adresser aux PCN finlandais et italien.

Lors des négociations finales avec Wärtsilä, les syndicats ont accepté de retirer au PCN la partie du dossier relatif au chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles. En échange, 440 emplois ont été sauvés. Cependant, la question concernant les fonds publics transférés à l'entreprise n'a jamais été tranchée. Le PCN a affirmé que les autorités locales disposaient d'autres moyens pour traiter cette question. Il a donc considéré que l'affaire était terminée en 2001 lorsqu'elle a été en partie retirée par la FNV.

ChoiShin/Cimatextiles : février 2002 – juillet 2003 (17 mois)

En février 2002, la Fédération internationale des ouvriers du textile, de la confection et de la maroquinerie (ITGLWF), en collaboration avec le TUAC, et ses deux membres affiliés coréens, la FKTU et la KCTU, a soumis au PCN coréen un cas concernant le comportement de ChoiShin et Cimatextiles (deux filiales guatémaltèques de ChoiShin Co. Ltd., qui produisent essentiellement des vêtements pour le détaillant américain Liz Claiborne. Les deux usines avaient mené une campagne agressive de lutte contre les syndicats consistant à harceler et menacer les travailleurs.

⁴ « II. Principes généraux

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable. »

Le cas a été soumis également au PCN américain en raison du lien avec Liz Claiborne. La FNV a soumis aussi le cas au PCN néerlandais puisque des fonds publics avaient été utilisés pour le Programme d'Amérique centrale pour l'organisation de la 'maquila' qui comprenait des ouvriers des deux usines concernées. Le 20 mai le PCN américain a fait savoir qu'il avait contacté le PCN coréen « pour demander des informations sur le traitement de cette affaire ». Le lendemain, le PCN coréen a écrit au TUAC pour demander conseil quant aux mesures à prendre. Le PCN néerlandais a tout d'abord trouvé qu'il n'y avait pas lieu de prendre ce cas en considération. Mais en mars 2003, le PCN a eu une réunion avec le Secrétaire général de l'ITGLWF. En avril 2003, à l'occasion de la réunion du CIME, le TUAC a organisé une réunion entre le PCN coréen, le président du syndicat guatémaltèque concerné, FESTRAS et le Secrétaire général de l'ITGLWF.

Le cas a également été soumis au Comité de l'OIT sur la liberté syndicale qui, en février 2003, a insisté auprès du gouvernement guatémaltèque pour qu'il « fasse en sorte que l'enquête tienne compte de toutes les allégations de cette affaire relatives à des actes graves de violence et autres actes antisyndicaux commis dans les entreprises ChoiShin et Cimatextiles de la zone de libre échange de Villanueva afin d'éclaircir les faits, de déterminer la responsabilité et de punir les responsables ». Au printemps 2003, le gouvernement guatémaltèque a menacé d'annuler la licence d'exportation de l'entreprise si elle ne parvenait pas à un accord avec les syndicats. En juillet 2003, ChoiShin a signé une première convention collective avec les deux syndicats Sitracima et Sitrachoi. L'entreprise a également commencé de réintégrer les syndicalistes qui avaient été licenciés.

Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure le PCN coréen a contribué à résoudre le problème. Ce qui est clair, c'est que le problème a finalement été résolu à cause de la menace de suppression de la licence d'exportation. D'après le PCN, celui-ci a recommandé à l'entreprise de « conserver la culture et les pratiques locales en matière d'emploi et de favoriser un environnement sans danger pour les travailleurs ». Le PCN a rencontré plusieurs fois la direction coréenne et a effectivement pris des mesures pour essayer de résoudre le problème. Mais il n'a pas suivi les procédures présentées dans les Lignes directrices de procédure. Premièrement, il n'a pas répondu directement à la partie qui a soulevé le problème, l'ITGLWF. Au lieu de cela, il a pris contact avec un affilié coréen de l'ITGLWF ce qui a créé de la confusion. Deuxièmement, il a invité l'entreprise et les ONG à une réunion d'arbitrage mais pas l'ITGLWF ce qui a posé la question de savoir comment conduire une réunion d'arbitrage si l'une des parties au litige n'est pas présente ! En outre, le PCN a prétendu que l'ITGLWF n'avait pas prouvé que les syndicats représentaient au moins 25 pour cent des salariés ce qui est prévu par la loi pour négocier une convention collective. Mais il appartenait au PCN de tenir compte du fait que l'entreprise empêchait les travailleurs de se syndiquer ce qui rend normalement impossible d'entamer des négociations collectives. Même si ce cas a permis en quelque sorte de faire mieux connaître ce différend auprès du gouvernement coréen, le problème a finalement été résolu à l'aide du droit national et le PCN a manqué une occasion de parvenir beaucoup plus rapidement à une solution et de jouer lui-même un rôle constructif.

Maersk Medical Inc : février 2002

En février 2002, le Forum international du mouvement syndical danois, AIF, une ONG en relation avec les syndicats, a soumis un cas au PCN danois concernant Maersk Medical Inc, une filiale malaise du groupe Maersk, la plus grosse société du Danemark ayant une gamme d'activités très large, en particulier dans les secteurs maritime et industriel. La direction de la filiale refusait d'accepter la négociation d'une convention collective avec le syndicat (Rubber

Products) en dépit du fait que la majorité des salariés s'étaient engagés à adhérer au syndicat. La société s'est référée aux obligations de la loi malaise sur les syndicats qui stipule que le syndicat doit être reconnu compétent dans la société par le Département des Syndicats du ministère du Travail. Après plusieurs refus, Rubbers a finalement été reconnu compétent en 1988 ce que Maersk Medical Inc. a contesté. De ce fait, l'affaire est restée en instance dans l'appareil judiciaire malais pendant plusieurs années en raison des appels interjetés tout d'abord par l'employeur, puis par le syndicat.

En novembre 2003, la cour d'appel a rendu un arrêt en vertu duquel le syndicat devait être reconnu, arrêt qui a été contesté par la société. En août 2004, la Cour fédérale a rejeté la requête de l'entreprise et maintenu l'arrêt de la cour d'appel. En conséquence, la Cour fédérale réaffirmait l'Ordonnance de reconnaissance du ministre enjoignant la société de reconnaître que le syndicat était valable et légal. Pourtant le PCN n'a pas voulu prendre d'autres mesures tant que cette reconnaissance n'avait pas été confirmée.

Le PCN a eu des difficultés pour découvrir les détails et les facettes juridiques de l'affaire ainsi que son évolution au sein du système malais. En outre, au début de la procédure, l'organisation patronale danoise ne communiquait pas volontiers des informations. De plus, en 2003, Maersk Medical Inc. a été reprise par Nordic Capital, l'une des principales sociétés nordiques à capitaux privés et elle exerce ses activités sous le nom de Unomedical. La société-mère a toujours son siège au Danemark. Là encore, dans cette affaire, la société et le PCN semblent avoir utilisé la procédure judiciaire dans un pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs comme un prétexte pour éviter d'avoir à régler le problème.

Le PCN a finalement clos le dossier de cette affaire en mai 2005, par une lettre à l'AIF, après que la Cour suprême de Malaisie eut statué en faveur du syndicat. Le PCN a informé l'AIF que l'entreprise avait entamé des négociations avec le syndicat pour parvenir à mettre en place une convention collective. Par ailleurs, lors d'une réunion qui a eu lieu le 11 mai, le PCN a demandé à l'entreprise de respecter les Principes directeurs.

Gard : avril-décembre 2002 (8 mois)

En avril 2002, l'ITF a soumis un cas au PCN norvégien, relatif au comportement de la compagnie d'assurances norvégienne Gard. La compagnie avait refusé de payer les indemnités contractuelles aux marins et à leurs familles dans des cas de dommages corporels et de décès. En outre, Gard ne respectait pas l'obligation qu'ont les armateurs de donner aux marins blessés des indemnités pour les soins médicaux de base. Cette situation a été considérée principalement comme une infraction au chapitre sur les principes généraux⁵ mais

⁵ « Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

le chapitre sur les intérêts des consommateurs⁶ a également été invoqué étant donné que Gard proposait une assurance pour les risques devant être couverts par les armateurs. Le PCN a cependant adopté un point de vue différent. Il estimait que le chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles serait plus pertinent et faisait valoir que le problème concernait une relation employeur-salariés et non pas une relation avec un client même s'il s'agissait d'un problème entre la compagnie d'assurance de l'employeur et ses salariés.

En décembre 2002, le PCN est cependant arrivé à la conclusion que Gard n'avait pas enfreint les Principes directeurs. La décision s'appuyait sur le fait que l'arrangement mis en cause était conforme au droit philippin. Il existait des accords entre les organisations de travailleurs et les organisations patronales/compagnies maritimes à propos de cet arrangement et selon l'ambassade de Norvège, la Cour suprême avait jugé que cela était « légal ». L'ambassade a déclaré également que ces arrangements sont des pratiques normales en matière d'assurance dans ce genre d'activité, aux Philippines.

Le PCN norvégien est tripartite et la conclusion du PCN a été adoptée avec les partenaires sociaux. Selon la Confédération norvégienne des syndicats (LO), le choix de l'autorité officielle pour se prononcer sur cette plainte aurait peut-être pu être discuté. Par ailleurs, LO considérait comme un problème le fait que l'ITF n'ait pas examiné l'affaire avec l'organisation concernée (le syndicat norvégien des marins) avant de saisir le PCN. Il faut peut-être en tirer comme leçon qu'il est nécessaire d'améliorer la coordination du côté syndical.

ASPOCOMP : avril 2002 – novembre 2003 (19 mois)

En avril 2002, Force Ouvrière (FO) a soumis au PCN français le cas de la multinationale finlandaise de télécommunications Aspocomp. L'entreprise, en annonçant la fermeture de son usine d'Evreux, n'a pas respecté les dispositions du chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles.⁷ Elle refusa aussi de participer aux consultations tripartites menées par le

6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.

7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités. »

⁶ « Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent. Elles devraient en particulier :

3. Prévoir des procédures transparentes et efficaces prenant en compte les réclamations des consommateurs et contribuant au règlement juste et rapide des litiges avec les consommateurs, sans frais ou formalités excessifs.

4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou pratique trompeuses, fallacieuses, frauduleuses ou déloyales. »

⁷ « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres

PCN. Le PCN a donc pris contact avec le PCN finlandais en décembre 2002 en vue de demander de l'aide pour 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). Non seulement Aspocomp avait violé le paragraphe cité par FO mais elle avait aussi manqué à ses obligations au titre du paragraphe 3 du même chapitre.⁸ Pourtant, le MEDEF (Organisation patronale française) ne partageait pas cette conclusion.

Bien que FO ait 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 du fait que l'entreprise avait refusé de rencontrer le PCN.

Continental : Mai 2002 – janvier 2005 (32 mois)

Les deux ONG Germanwatch et FIAN ont soumis un cas au PCN allemand pour le compte du syndicat mexicain SNRTE à propos de la fermeture d'une filiale de Continental (Euzkadi) au Mexique en mai 2002. La fermeture a eu lieu sans que les travailleurs aient été informés au préalable. Dans le cadre de la prise en charge de cette affaire, le PCN a rencontré une délégation syndicale du Mexique. Cependant, le dossier a été transféré au PCN mexicain qui en avait la principale responsabilité étant donné que le problème avait pris naissance au Mexique et non pas en Allemagne. Grâce à un accord intervenu en janvier 2005, le syndicat a pu rouvrir l'usine sous forme d'une coopérative dans le cadre d'une co-entreprise avec le groupe investisseur mexicain Llanti Systems. Le PCN mexicain a été critiqué pour ne pas avoir joué un rôle constructif dans le règlement du problème.

Hôtel Marriott : printemps 2002

Au printemps 2002, le PCN polonais avait été contacté par la Confédération syndicale polonaise Solidarnosc au sujet de l'Hôtel Marriott de Varsovie qui appartient aux Américains. Des militants syndicaux avaient été menacés et harcelés par la direction et un syndicaliste avait même été battu par des agents du service de sécurité de l'hôtel. Le TUAC n'est pas au courant des mesures qui ont été prises par le PCN pour traiter cette affaire. Il semble qu'elle n'ait jamais donné lieu à une enquête.

Pinault-Printemps-Redoute (PPR) : juillet 2002 – janvier 2003 (7 mois)

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

moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions. »

⁸ « 3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble. »

Cette affaire découle du non-respect, par Brylane, du droit qu'ont les 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 contacté le PCN français au sujet de cette affaire alors que le PCN néerlandais a répondu qu'elle ne concernait pas le PCN néerlandais. De même, le PCN autrichien a trouvé que cette affaire n'était pas recevable par le PCN autrichien. En novembre, n'ayant pas reçu de réponse, l'UNITE a réitéré sa demande au PCN américain.

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 ce qui a contribué à l'obtention d'un résultat positif.

Parmalat : septembre 2002 – avril 2003 (7 mois)

A la fin du mois de septembre 2002, la Confédération syndicale du Brésil (CUT) a soumis au PCN brésilien le cas de l'entreprise alimentaire italienne Parmalat. Les syndicats italiens ont également porté le cas à l'attention du PCN italien en demandant aux deux PCN de collaborer. Parmalat avait décidé, en juin 2002, de transférer la production dans une usine de Porto Alegre et de congédier la moitié des effectifs sans consultation préalable avec le syndicat ce qui était considéré comme un manquement aux Principes directeurs.

En octobre, la CUT a été invitée à une première réunion avec le PCN. Il a été décidé que le PCN convoquerait une autre réunion avec la CUT et Parmalat. Cette réunion a eu lieu en mars 2003. Parmalat a prétendu que les ouvriers avaient été avisés au préalable et qu'une convention collective avait été signée avec le syndicat alors que la CUT a soutenu que les ouvriers n'avaient pas été informés avant la décision finale.

Le PCN a conclu en avril 2003 que Parmalat n'avait pas essayé, en concertation avec les travailleurs et les autorités gouvernementales, de trouver une solution alternative à la fermeture de l'usine comme il est stipulé dans les Principes directeurs. Le PCN a donc recommandé à Parmalat, dans des cas similaires à l'avenir, de parfaire ses procédures (annexe IV). La conclusion étayait les faits avancés par la CUT mais la formulation aurait pu être plus ferme. Le premier projet de conclusion du PCN était même moins convaincant mais la CUT a insisté pour faire modifier le texte. Au moment de la conclusion, le PCN travaillait encore sur sa structure et ses procédures. Il a été décidé par ailleurs d'établir un organe consultatif auprès du PCN, représentant la société civile.

Sanmina-SCI/Hewlett Packard : septembre 2002

Au début de septembre 2002, la FNV a pris contact avec le PCN néerlandais au sujet du comportement de Sanmina-SCI, entreprise d'assemblage informatique et filiale de Hewlett Packard. L'usine de Sanmina avait été créée avec des fonds publics et a été fermée sans que les salariés en aient été préalablement informés. En outre, les représentants des travailleurs n'avaient pas été autorisés à négocier avec la vraie direction.

La FNV a retiré une partie de l'affaire en décembre 2002 après avoir réussi à négocier avec Sanmina-SCI au sujet d'un plan social. Mais la FNV a soutenu que l'inobservation, par la société, des dispositions des Principes directeurs au paragraphe six du chapitre sur l'Emploi et

les relations professionnelles, relatives aux autorités publiques (« ... en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable » devrait être examinée par le PCN.

Le PCN n'a pas répondu officiellement à cette demande mais semble ne pas être disposé à traiter ce problème. En janvier 2004, la FNV a été informée que le PCN n'allait pas donner suite à cette affaire.

Sees Corporation : novembre – décembre 2002 (1 mois)

En novembre 2002, le syndicat 'Progress' du Sri Lanka a pris contact avec le PCN coréen au sujet de l'entreprise coréenne Sees Corporation. Sees Lanka Limited, un fabricant d'articles de sport appartenant à l'entreprise coréenne Sees Corporation était sur le point de fermer sa section de fabrication de sacs. Contrairement à la législation du Sri Lanka, elle a aussi cessé de payer les salaires. D'après la loi, l'entreprise aurait dû continuer de payer les salaires tant que l'enquête du gouvernement n'était pas terminée. Toutefois, début décembre, le syndicat Progress est parvenu à un accord avec la direction de Sees Lanka par lequel tous les travailleurs ont été indemnisés. Le PCN a donc été dessaisi de cette affaire.

Agences de voyage néerlandaises : novembre 2002

A la fin du mois de novembre 2002, les syndicats néerlandais FNV et CNV ont soumis au PCN néerlandais le cas de plusieurs agences de voyages. Etant donné que ces agences de voyages faisaient la promotion du tourisme en Birmanie, elles étaient inévitablement impliquées avec le régime et avaient implicitement manqué à l'obligation de contribuer à l'élimination du travail forcé. Le PCN a entendu les syndicats en janvier 2003. Une réunion tripartite avec les parties concernées a été organisée en juillet 2003. Le PCN a informé les partenaires sociaux qu'il ne pouvait pas traiter ce cas en raison de l'absence d'un lien avec l'investissement. Le cas a pourtant été soumis au PCN parce que le gouvernement néerlandais avait signalé que le PCN était l'organe adéquat pour traiter des problèmes concernant les activités des sociétés néerlandaises en Birmanie, qu'ils soient liés ou non au commerce ou à l'investissement.

En janvier 2004, le vice-ministre des Affaires économiques s'est adressé à l'Association générale des Agences de voyage néerlandaises en leur expliquant que le gouvernement préférerait qu'elles s'abstiennent d'avoir des activités commerciales en Birmanie. Si elles tenaient cependant à poursuivre leurs activités, elles devraient tout au moins suivre certaines recommandations.

En avril 2004, le PCN a publié un communiqué dans lequel il prétendait que les Principes directeurs n'étaient pas applicables au cas en question.

On peut craindre d'après cette affaire que les PCN n'interprètent la notion de « lien avec l'investissement » selon ce qui a été évoqué au Comité de l'Investissement de l'OCDE afin de trop restreindre le sens des Principes directeurs et d'éviter ainsi d'avoir à traiter certains cas. Le TUAC estime que le lien avec l'investissement ne modifie pas l'esprit des Principes. Le Comité de l'Investissement a reconnu que la communauté internationale peut continuer de s'inspirer des valeurs qui sous-tendent les Principes dans d'autres contextes, ainsi que le fait que la Déclaration de l'OCDE ne prévoit pas de définitions précises de l'investissement international et que les entreprises multinationales permettent une certaine souplesse d'interprétation et d'adaptation à des circonstances particulières. Il est donc préoccupant de

constater que le PCN a jugé que le cas était recevable avant qu'il ne soit question du lien avec l'investissement mais pas après.

Chemie Pharmacie Holland : décembre 2002-mai 2004 (17 mois)

En décembre 2002, la FNV a demandé au PCN néerlandais d'examiner les allégations formulées à l'encontre de Chemie Pharmacie Holland. Cette entreprise et 84 autres multinationales ont été répertoriées en octobre 2002 par le Groupe d'experts des Nations Unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres formes de richesses de la République démocratique du Congo, comme violant les Principes directeurs.

En janvier 2003, la présidence du Comité OCDE de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) a demandé au Groupe d'experts des NU de fournir davantage d'informations au PCN pour lui permettre d'enquêter sur ces affaires. D'après le rapport final du Groupe d'experts en octobre 2003, la société n'avait pas réagi aux allégations contenues dans le rapport précédent.

Cette affaire a fait l'objet d'un débat au parlement néerlandais et des questions ont été posées au ministre des Affaires étrangères. On a prétendu que la société n'avait rien fait de mal.

Le cas a été officiellement présenté par des ONG néerlandaises en juillet 2003 pour faire suite au rapport des Nations Unies. Cependant, le PCN a refusé de traiter le problème eu égard à l'absence de lien avec l'investissement.

Lundin Group : janvier – décembre 2003 (11 mois)

En janvier 2003, à l'initiative des syndicats suédois LO et SACO, le PCN suédois a contacté Lundin Petroleum au sujet des conclusions du Groupe d'experts des Nations Unies sur la République démocratique du Congo (RDC). Le PCN a demandé à l'entreprise de fournir des informations concernant ses activités en RDC et de réagir aux conclusions du Groupe d'experts des Nations Unies. Lundin Petroleum a répondu que l'entreprise identifiée par les Nations Unies était en fait Lundin Group, une entreprise immatriculée aux Bermudes et qui n'est pas suédoise. Dans le rapport final du Groupe d'experts des Nations Unies, Lundin Group a été retiré de la liste, l'affaire ayant été considérée réglée au sens où « les problèmes initiaux qui ont conduit à répertorier le Lundin Group dans les annexes ont été résolus à la satisfaction du Groupe d'experts, des sociétés et des individus concernés ». Le PCN a donc clos le dossier lors de sa réunion de décembre.

Honda : février – août 2003 (6 mois)

En février 2003, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a soumis au PCN japonais le cas du comportement d'une filiale de Honda en Indonésie. Après la rupture des négociations salariales, les ouvriers de Honda Prospect Motor Indonesia ont fait légalement grève. En réaction, Honda a licencié 208 ouvriers et, ultérieurement, 160 autres ouvriers ont été renvoyés. Bien que la Commission indonésienne d'arbitrage des conflits du travail ait jugé que la grève avait été appelée légalement et ait ordonné à Honda de réintégrer les ouvriers, Honda n'a pas tenu compte de la décision de la Commission d'arbitrage.

Le PCN a rencontré séparément Honda d'une part et les organisations syndicales RENGO et FIOM-JC d'autre part pour examiner le dossier. Dans sa conclusion en date d'août 2003, le PCN a fait observer que Honda avait réaffirmé son intention de se conformer à la décision du tribunal et que la plupart des travailleurs concernés étaient parvenus à un accord avec Honda

pour se retirer avec une indemnité de licenciement. Il s'est avéré que le PCN a défendu la position de l'entreprise plutôt que d'essayer de jouer le rôle de médiateur dans le cadre de ce grave manquement aux Principes directeurs.

British American Tobacco : septembre 2003 – février 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 généraux⁹. 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'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 en raison d'une demande officielle qu'elle avait reçue 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 votre 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.

Locomotive Trading AG Hänibül : octobre 2003 – février 2004 (4,5 mois)

En octobre 2003, un membre affilié de la CMKOS, l'Association des syndicats des chemins de fer, a pris contact avec le PCN tchèque au sujet du comportement de la société suisse Locomotive Trading AG Hänibül qui est le propriétaire d'une usine de fabrication et de réparation de matériel ferroviaire. La société avait transféré des actifs à l'étranger ce qui la

⁹ « Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux *Principes directeurs*.
11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales. »

menaçait d'être en liquidation. Le principal objectif du syndicat était d'empêcher la liquidation de l'usine et de maintenir la fabrication et l'emploi.

Pendant ce temps, le syndicat a allégué que la société violait les droits syndicaux ainsi que la législation tchèque puisqu'elle ne payait pas les salaires ou en retardait le versement, menaçait et attaquait les représentants syndicaux dans l'organe de surveillance de l'usine, refusait de donner au syndicat la moindre information concernant l'entreprise et refusait de conclure une convention collective.

On estimait que le seul moyen de gérer la situation consistait, pour la société, à déposer son bilan et pour un nouveau propriétaire, à adopter une approche différente.

Lors de la première réunion du PCN en novembre 2003, il a été annoncé que l'entreprise avait déposé son bilan. Le dossier a été clos en février 2004 puisque la société devait être gérée par le syndic de faillite. Les relations entre le syndicat et le syndic de faillite étaient satisfaisantes et CMKOS estimait qu'il existait une possibilité de trouver un nouveau propriétaire ce qui permettait de sauver l'entreprise et de maintenir l'emploi. L'évolution de la situation devait faire l'objet d'une surveillance et le syndicat allait pouvoir soumettre à nouveau le problème au PCN.

II AFFAIRES EN COURS À COMPTE DE MAI 2005

Plaid Enterprises Inc : août 2002

Au début du mois d'août 2002, la Fédération des syndicats néerlandais (FNV) a soumis un cas au PCN néerlandais concernant Plaid, une entreprise américaine de commerce de gros. Quelques mois auparavant, la filiale néerlandaise avait déposé son bilan sans en informer à l'avance les salariés. La FNV a également saisi le tribunal et gagné en première instance mais perdu en seconde instance.

Après avoir estimé que le cas était recevable, le PCN a tenu une réunion avec la FNV en novembre 2002. Par la suite, la FNV n'a reçu aucune nouvelle et a donc envoyé plusieurs rappels. En octobre 2003, le PCN a répondu que toute trace de Plaid aux Pays-Bas avait disparu. Vu ce qui précède et le fait que le tribunal néerlandais avait constaté que Plaid n'avait pas informé les salariés de sa déclaration de cessation de paiements, la FNV estime que le PCN devrait avoir suffisamment d'informations pour conclure que Plaid a violé les Principes directeurs.

Ivanhoe Mines Ltd : novembre 2002

En novembre 2002, le Congrès du Travail du Canada (CTC) a demandé au PCN canadien d'enquêter sur les accusations portées contre Ivanhoe Mines Ltd. La société est en co-entreprise avec une entreprise gouvernementale de Birmanie pour exploiter la mine de cuivre S&K. Cette co-entreprise aurait été impliquée dans l'utilisation du travail forcé, entre autres pour la construction d'une voie ferrée destinée à desservir la mine. De plus, la mine a occasionné de graves dégradations écologiques dans la région. Dans sa réponse au CTC, en janvier 2003, le PCN a demandé davantage d'informations sur les problèmes d'environnement. Le CTC a accepté de fournir plus d'informations au PCN mais l'a vivement encouragé à continuer à travailler sur les aspects du dossier relatifs au travail et aux travailleurs.

Metaleurop : février 2003

En février 2003, Force Ouvrière (FO) a demandé au PCN français d'enquêter sur le comportement de Metaleurop. Mais, étant donné que la multinationale suisse Glencore est le plus gros actionnaire de Metaleurop, ce cas a donc été porté aussi à l'attention du PCN suisse. En janvier 2003, Metaleurop SA a annoncé qu'elle cesserait de financer sa filiale Metaleurop Nord, la plus importante fonderie de plomb en Europe qui a été déclarée en faillite en mars 2003. Au moment de la fermeture de l'entreprise, Metaleurop ne s'est pas souciee de mettre en place un plan social ni de nettoyer les dégâts qu'elle avait causés à l'environnement. Il y a donc eu violation du chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles et du chapitre sur l'Environnement.

Technip-Coflexip : mars 2003

En mars 2003, le syndicat français CGT a soumis au PCN français le cas de Technip-Coflexip. Il s'agissait d'un salarié de Technip-Coflexip auquel on avait suspendu le paiement d'une partie de son salaire pour avoir été en mission syndicale aux États-Unis. Ceci était considéré comme un manquement aux Principes directeurs puisque d'après les éclaircissements apportés aux Principes directeurs « la direction devrait adopter une attitude coopérative en ce qui concerne la participation de salariés à des réunions internationales pour se consulter et échanger leurs points de vues ».

Top Thermo Manufacturers : mars 2003

En mars 2003, le cas des activités antisyndicales de l'entreprise japonaise Top Thermo Manufacturers a été soumis par le Congrès des syndicats malais (MTUC) au PCN japonais. Depuis plusieurs années, cette entreprise a refusé de reconnaître le syndicat des employés de la métallurgie (MIEU). De plus, elle a licencié les responsables syndicaux et a fait preuve de discrimination à l'encontre des membres syndiqués. En janvier 2002, le ministre des Ressources humaines de Malaisie a ordonné à la société de reconnaître le MIEU. Mais Top Thermo s'est opposée à cette décision en introduisant une requête auprès de la Haute Cour de Kuala Lumpur en août 2002. La Haute Cour s'est prononcée en faveur de la société en mars 2003 et le MTUC a donc interjeté appel auprès de la Cour suprême. Le PCN a accusé réception de la soumission du cas.

Kiswire Sdn Bhd : mai 2003

En mai 2003, le MTUC a soumis au PCN coréen un cas concernant le comportement antisyndical de la société Kiswire Sdn Bhd implantée en Corée. Elle avait, entre autres, refusé de reconnaître le syndicat élu, licencié les organisateurs syndicaux et adopté des pratiques discriminatoires à l'encontre des membres du syndicat.

En avril 2004, le PCN a prétendu ne pas avoir reçu le dossier de soumission du cas qui avait été envoyé par courrier électronique et par courrier postal ordinaire à l'adresse officielle du PCN. Le dossier a donc été renvoyé en demandant à ce que l'on s'occupe de l'affaire dans les meilleurs délais. Ceci montre qu'il est important que les PCN notifient à la partie concernée que son dossier a bien été reçu.

Saint-Gobain : juin 2003

En juin 2003, la Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et les syndicats américains AFL-CIO et UAW ont demandé au PCN américain d'examiner les manquements aux Principes directeurs commis par la société française Saint-Gobain. Il s'agit entre autres de violations du droit de se syndiquer (remise en cause de l'élection gagnée par le syndicat, menace et intimidation des

travailleurs qui soutiennent le syndicat), du droit à l'information pour des négociations constructives et du droit à la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Il a été demandé au PCN de porter l'affaire à l'attention du PCN français. Les dispositions prises par Saint-Gobain ont également entraîné des plaintes de la part du Comité national pour les relations de travail (National Labor Relations Board - NLRB) ainsi que des citations et des amendes par l'Administration de la sécurité et de la santé professionnelles (Occupational Safety and Health Administration).

Le PCN français a été informé de l'affaire par le PCN américain et les syndicats français. Le PCN a contacté ensuite la direction de Saint-Gobain qui a affirmé que la question faisait partie de son processus de négociation. Dans une lettre au PCN américain, en octobre 2003, le PCN français déclarait qu'il était disposé à coopérer et désirait être informé de l'avancement des négociations aux États-Unis. L'affaire a été examinée lors de la réunion du PCN français en décembre 2003. Le syndicat français CGT a suggéré au PCN de convoquer une réunion avec la direction de Saint-Gobain et les responsables de l'UAW. Mais le PCN a déclaré qu'il incombait au PCN américain d'organiser cette réunion.

En février 2004, l'UAW a écrit de nouveau au PCN américain en réponse à une lettre adressée au PCN par Saint-Gobain en décembre 2003. La société prétendait que ces questions devraient être examinées par le National Labor Relations Board et non pas par le PCN. Là encore, le droit national sert d'argument pour ne pas prendre de mesures au titre des Principes directeurs. L'UAW a également réitéré sa demande de réunion avec la direction en France.

En janvier 2005, l'ICEM et des syndicats français ont rencontré la direction de Saint-Gobain en France. La direction a déclaré que la société n'était pas hostile à une représentation syndicale aux États-Unis mais a refusé d'intervenir dans le différend.

Le même mois, le NLRB a organisé un vote de décertification à l'usine américaine.

Bayer Philippines : juillet 2003

En juillet 2003, la Confédération allemande des syndicats (DGB) a adressé au PCN allemand le dossier présenté par le Syndicat des salariés de Bayer Philippines (EUBP). Elle demandait également au PCN de convoquer une réunion extraordinaire au début du mois de septembre pour examiner le cas. D'après l'EUBP, Bayer Philippines avait mis en place un syndicat d'entreprise pour remplacer l'EUBP et empêcher les travailleurs de se syndiquer. La société a prétendu que le problème concernait un conflit intra-syndical.

Après avoir examiné le cas, le PCN a convoqué une réunion en octobre 2004 pour étudier le problème avec les parties impliquées. Il a été convenu que les parties devaient fournir de plus amples informations avant de pouvoir parvenir à un règlement.

General motors do Brasil Ltda : septembre 2003

En septembre 2003, le PCN brésilien a été contacté par le Syndicat des travailleurs de la métallurgie, de la mécanique et du matériel électrique, de Porto Alegre, au sujet du comportement de General Motors Do Brasil Ltda. Depuis sa création en 1997, la société a fait obstacle au droit de se syndiquer dont disposent les salariés. En août 1997, GM a créé un syndicat d'entreprise lors d'une réunion qui s'est tenue à huis clos et qui était interdite aux membres syndicaux. Les travailleurs ont depuis lors été encouragés à adhérer au syndicat d'entreprise de manière à éviter les « conséquences négatives » et les travailleurs appartenant

au vrai syndicat ont été punis. En outre, le syndicat d'entreprise est financé par GM. Le cas a également été soumis au Comité de l'OIT sur la liberté syndicale.

Le PCN a invité les partenaires sociaux à participer à une réunion tripartite incluant le syndicat d'entreprise mais celui-ci n'a pas assisté à la réunion.

Nestlé : septembre 2003

A la fin de septembre 2003, la Confédération coréenne des syndicats (KTU), en collaboration avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a présenté un cas au PCN coréen. Le PCN suisse a également été informé puisque Nestlé a son siège en Suisse. Nestlé avait menacé de fermer son usine en Corée en raison d'un différend relatif à une négociation collective avec le syndicat de Nestlé en Corée. Le syndicat a entamé une grève après que la direction locale eut refusé d'inclure dans les négociations d'une nouvelle convention collective les problèmes de niveaux d'effectifs et de sous-traitance. En réaction, la direction a déclenché un lock-out et menacé d'arrêter ses activités en Corée. Dans une lettre aux salariés et dans la presse professionnelle coréenne et internationale, Nestlé annonçait qu'il envisageait de déplacer sa production dans d'autres pays et notamment en Chine. Il s'agissait d'une infraction au paragraphe 7 du chapitre sur l'Emploi et les relations professionnelles¹⁰.

En Corée, Nestlé a subi de fortes pressions et en particulier de la part de la société-mère, pour l'inciter à modifier son comportement. En outre, le 16 novembre, le Comité des Relations du travail de la province de Chungbook s'est prononcé en faveur du syndicat. A la fin du mois de novembre, un accord a été conclu entre le syndicat de Nestlé en Corée et la société. La nouvelle convention collective a mis en place un comité mixte syndicat-direction afin d'examiner toute proposition de changements en matière de niveaux d'effectifs, de conditions de travail et de classification des emplois. Elle prévoyait aussi une augmentation des salaires de 5,5%.

Le PCN suisse a joué un rôle constructif en essayant de résoudre le problème. Bien qu'il incombait essentiellement au PCN coréen de se charger de ce problème, le PCN suisse s'est réuni plusieurs fois avec les syndicats concernés et Nestlé. Il a rencontré également une délégation syndicale de Corée le 21 novembre (le communiqué de presse du PCN est joint en annexe V). A l'issue d'une réunion qui s'est tenue le 1^{er} décembre, il a été décidé que le PCN suisse devrait suggérer à nouveau avec insistance au PCN coréen de convoquer une réunion avec toutes les parties afin d'essayer de parvenir à un accord sur les questions soulevées. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord en Corée ou si le PCN coréen n'intervient pas, le PCN suisse consultera à nouveau l'UITA ainsi que Nestlé en Suisse. De toute façon, en Suisse, la procédure aboutira à un accord de toutes les parties ou, à défaut, à une déclaration du PCN suisse.

¹⁰ « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser. »

Unilever : décembre 2003

En décembre 2003, la question du transfert partiel d'une usine appartenant à Unilever, au Brésil, a été soumise par la CUT au PCN brésilien. La décision de transférer une partie de la chaîne de fabrication de Vinhedo – Sao Paulo à Ipojuca – Pernambouc a été prise sans aucune consultation préalable avec le Syndicat des ouvriers de la chimie de Vinhedo. En fait, c'est par la presse locale que les travailleurs ont eu des précisions au sujet de la fermeture. De plus, après que la décision eut été rendue publique, la direction a menacé de déplacer l'ensemble de l'usine si le syndicat ne mettait pas fin à ses activités.

Le Comité national des syndicats d'Unilever a tout d'abord essayé d'entamer un dialogue avec la société à propos des Principes directeurs mais Unilever Brésil a répondu de manière négative. Il a alors été décidé de soumettre le cas au PCN. Le siège d'Unilever se trouvant aux Pays-Bas, la CUT a demandé au PCN brésilien de collaborer avec le PCN néerlandais.

TGW International : février 2004

Au début du mois de février 2004, le PCN tchèque a été saisi par la Fédération syndicale tchèque-morave de la restauration publique, de l'hôtellerie et du tourisme, du cas d'une filiale de TGW International – American Chance Casinos. La société empêche les travailleurs de créer un syndicat et elle refuse les négociations collectives. Elle a également mis en place un « syndicat » placé sous le contrôle de la direction.

Michelin : février 2004

Le problème de la fermeture de deux usines d'Uniroyal appartenant à Michelin a été soumis au PCN mexicain par les syndicats mexicains, en février 2004. Les deux usines ont été fermées sans que les travailleurs en aient été informés. Lorsqu'ils se sont présentés au travail le 7 août 2000, ils n'ont pas été autorisés à pénétrer dans les usines. Les deux usines ont ensuite été rouvertes sous de nouveaux noms mais avec les mêmes structures et les mêmes propriétaires. Conformément au droit mexicain, les ouvriers licenciés ont demandé à être réembauchés ce qui leur a été refusé.

Les syndicats français ont soumis ce cas à l'attention du PCN français.

Groupe Swatch : février 2004

Le PCN suisse a été contacté en février 2004 par l'Union Syndicale Suisse (USS) au sujet des activités d'une filiale du groupe Swatch. Bien que cette filiale soient régie par une convention collective entre le groupe Swatch et l'organisation syndicale FTMH, elle n'a pas reconnu ladite convention.

Le PCN a répondu qu'il consulterait le Comité de l'Investissement de l'OCDE au sujet de la recevabilité de l'affaire. Bien que le PCN ait reconnu que les Principes directeurs traduisaient des pratiques recommandables pour toutes les entreprises, il a mis en doute leur applicabilité étant donné que l'entreprise était implantée en Suisse et non pas dans un pays étranger. Cependant les Principes directeurs n'établissent pas de distinction entre les entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger et les entreprises multinationales qui exercent leurs activités dans les pays d'origine.

En juillet 2004, le PCN a demandé officiellement un éclaircissement au Comité de l'Investissement de l'OCDE. Dans sa réponse datée d'avril 2005, le Comité a reconnu que les Principes directeurs étaient applicables aussi bien aux activités nationales et internationales des entreprises. Mais il a également souligné le fait que les procédures de mise en œuvre

avaient été mises au point pour traiter des problèmes survenant dans le cadre de l'investissement international. Finalement, il a encouragé le PCN à essayer de résoudre le problème dans une optique de recherche des moyens de renforcer l'efficacité des Principes directeurs.

Toyota Motor Corporation : mars 2004

Au début du mois de mars 2004, l'Association des travailleurs de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCWA) a pris contact avec le PCN japonais au sujet du comportement antisyndical de Toyota Motor Philippines Corporation, une filiale de Toyota Motor Corporation. La société ayant refusé depuis plusieurs années d'entamer des négociations collectives avec la TMPCWA, le syndicat a appelé à la grève. En réaction, la société a licencié illégalement 233 syndicalistes qui faisaient grève et engagé des poursuites pénales contre certains dirigeants syndicaux. La TMPCWA a donc porté plainte contre Toyota Motor Philippines Corporation en demandant l'annulation des licenciements illégaux. L'affaire est encore en instance. En septembre 2003, la Cour suprême des Philippines a ordonné à Toyota Motor Philippines Corporation d'entamer des négociations collectives avec la TMPCWA mais la société ignore cette décision de justice.

En outre le dossier de cette affaire a été envoyé à l'OIT en février 2003. Le Comité de l'OIT sur la liberté syndicale a fait les recommandations suivantes au gouvernement des Philippines, en novembre 2003 : 1) réintégrer les 233 syndicalistes ; 2) entamer immédiatement des négociations collectives afin d'instaurer de saines relations de travail ; 3) annuler les poursuites pénales ; 4) accepter de recevoir une délégation de l'OIT ; et 5) amender les dispositions législatives concernées du Code du Travail du pays.

En septembre 2004, la TMPCWA a récrit au PCN pour lui rappeler qu'il était important de traiter ce cas rapidement. Le syndicat était inquiet de constater qu'au bout de six mois on ne lui avait pas encore fait savoir si le cas méritait un examen approfondi. Il estimait que le PCN aurait déjà dû entamer la procédure de médiation.

Korean EPZ Corporation : mars 2004

Fin mars 2004, la Fédération internationale des ouvriers du textile, de la confection et de la maroquinerie (ITGLWF) a soumis un cas au PCN coréen concernant les tentatives des investisseurs coréens pour empêcher le gouvernement bangladais de mettre fin à l'interdiction de la liberté syndicale dans leurs Zones franches d'exportation (EPZ).

Le gouvernement bangladais a annoncé au Journal officiel en 2001 que tous les travailleurs des EPZ verraient leurs droits restaurés à compter du 1^{er} janvier 2004. Cette décision a été contestée par Youngone Corporation (l'un des plus gros investisseurs étrangers en Corée) devant la Cour suprême du Bangladesh en 2003 au motif que le gouvernement avait unilatéralement modifié les règlements étant donné que les sociétés étrangères investissaient au Bangladesh persuadées que les syndicats n'étaient pas autorisés dans les EPZ.

Hormis la violation du droit syndical des salariés, on estime que la société a aussi violé plusieurs paragraphes du chapitre sur les Principes généraux.¹¹

¹¹ Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard, les entreprises devraient :

Life Uniform : juillet 2004

En juillet 2004, la question des conditions de travail dans deux usines au Mexique a été soulevée auprès du PCN américain par le syndicat américain UNITE HERE et l'organisme mexicain CATY. Les deux usines sont des fournisseurs de Life Uniform, un détaillant d'uniformes et de tenues pour les professions de santé. Au moment de la présentation du cas, Life Uniform était une division d'Angelica Corporation. Cependant, au mois d'août, Life Uniform a été vendue à Healthcare Uniform Co., une entreprise de Sun Capital Partners.

Life Uniform n'a pas réussi à faire en sorte que ses fournisseurs appliquent les principes de conduite des affaires compatibles avec les Principes directeurs. Les normes minimums d'emploi et les conditions d'hygiène et de sécurité n'ont pas été respectées aux deux usines mexicaines (MarkeyTex et CocoTex) ce qui s'est traduit par des lésions et des maladies professionnelles. Les travailleurs se voient refuser le salaire minimum comme le prévoit le droit du travail mexicain ; ils doivent travailler des heures supplémentaires qui ne sont pas rémunérées et ils ne reçoivent pas d'équipement protecteur tels que des masques respiratoires si bien qu'ils souffrent d'infections respiratoires.

Angelica Textile Services : août 2004

Au début d'août 2004, UNITE HERE a demandé à la fois au PCN américain et au PCN néerlandais d'enquêter sur les violations des Principes directeurs commises par Angelica Textile Services, un prestataire de services de blanchissage pour les professions de santé aux États-Unis. Pour développer ses activités, la société avait obtenu un financement de la banque LaSalle, une division de Dutch ABN Amro Bank. En tant que partenaire commercial, la banque était censée encourager Angelica Textile Services à appliquer les Principes directeurs ou des principes compatibles avec les Principes directeurs. Bien qu'Angelica Textile Services ne soit pas une entreprise multinationale, les syndicats ont rappelé que les Principes directeurs traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises et on attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement.¹²

L'entreprise Angelica Textile Services violait plusieurs chapitres des Principes directeurs. Elle n'assurait pas la formation de ses salariés. Les travailleurs ne recevaient aucune formation quant aux obligations de leurs emplois et aux précautions à prendre en matière de

-
1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
 2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
 5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

¹² « **Concepts et Principes**

4. Les *Principes directeurs* ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales ; ils traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les *Principes directeurs* s'appliquent aux unes et aux autres. »

santé et de sécurité. L'entreprise ne prenait pas non plus les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans le cadre de ses activités (chapitres sur les Principes généraux et l'Emploi et les Relations professionnelles). Par exemple, elle ne faisait pas vacciner les travailleurs contre l'hépatite B comme cela est obligatoire. En outre, elle ne respectait pas le droit de ses salariés à être représentés par des syndicats (chapitre sur l'Emploi et les Relations professionnelles). Enfin, elle n'a pas respecté les normes acceptées ou prescrites en matière de santé et de sécurité des consommateurs (chapitre sur les Intérêts des consommateurs). Elle avait, entre autres, négligé de respecter les normes de qualité en matière de blanchisserie hospitalière en ne séparant pas le linge propre du linge souillé.

Le PCN américain a répondu fin août qu'il ne serait pas indiqué de prendre « d'autres mesures » étant donné qu'Angelina Textile Services était une entreprise américaine et que le problème concernait ses activités aux États-Unis. Il s'est engagé cependant à informer l'entreprise du problème soulevé.

A la mi-septembre, les syndicats ont demandé au PCN de réexaminer la plainte en faisant valoir que les entreprises nationales et multinationales devaient avoir le même comportement. Ils ont également souligné le lien international qui l'unissait à l'ABN Amro Bank.

En réponse à un courrier de UNITE HERE, la banque LaSalle a rencontré la direction d'Angelica. D'après la banque LaSalle, son client « s'est engagé à avoir un comportement citoyen responsable ».

Wackenhut : août 2004

En août 2004, Union Network International (UNI) a soumis un cas au PCN américain concernant les activités antisyndicales de Wackenhut, une société privée de sécurité, aux États-Unis, appartenant à Group 4 Securicor dont le siège social est au Royaume-Uni (qui est née de la fusion du Britannique Securicor et du Danois Group 4 Falck). Ce cas a ensuite été soumis également au PCN du Royaume-Uni.

Wackenhut a fait obstacle à maintes reprises au droit des travailleurs de se syndiquer. En 2002, l'entreprise a informé ses salariés qu'ils allaient devoir se retirer du syndicat pour être admis au bénéfice de l'assurance maladie. Bien que Wackenhut soit revenue ultérieurement sur sa position, elle a continué d'interdire à ses salariés de se syndiquer auprès du SEIU (Service Employees' International Union) parce qu'il représente à la fois le personnel de la sécurité et les autres. En outre, Wackenhut n'a pas respecté les dispositions des Principes directeurs en matière de formation, qui n'existe pratiquement pas.

En décembre 2004, le PCN américain a répondu qu'il était encore en train de procéder à une première évaluation pour savoir si le cas méritait un examen approfondi. Tout en reconnaissant qu'il lui appartenait d'aider à résoudre les problèmes liés à la mise en œuvre des Principes directeurs, le PCN a prétendu qu'il ne pouvait pas régler les différends entre les travailleurs et les employeurs. Étant donné que les relations professionnelles représentent un chapitre important des Principes directeurs et prennent en considération les problèmes entre les travailleurs et les employeurs, l'UNI, dans une lettre datée de janvier 2005, a renouvelé sa demande au PCN, de traiter cette affaire.

Le cas a été soumis également au Comité de l'OIT sur la liberté syndicale, en novembre 2003.

Bridgestone : septembre 2004

Au début du mois de septembre 2004, le syndicat local de la Chimie, de l'Energie et des Mines de Bridgestone Tyre Indonesia a soumis un cas au PCN japonais concernant les violations des droits syndicaux commises par la société Bridgestone Tyre Indonesia, une filiale de Bridgestone Corporation. Le syndicat demandait à l'entreprise de réintégrer quatre responsables syndicaux qui avaient été renvoyés à cause de leurs activités syndicales. Ce cas a été précédemment soumis au Comité de l'OIT sur la liberté syndicale.

En avril 2005, le TUAC a été informé que le dossier de présentation du cas n'avait pas été reçu par le PCN et il a donc été procédé à un nouvel envoi.

Imerys Carbonates LLC : septembre 2004

En septembre 2004, le cas des violations des droits des travailleurs au sein d'Imerys Carbonates LLC, une filiale de la société française Imerys, a été soumis au PCN américain par le Syndicat international des travailleurs du papier, des industries connexes, de la chimie et de l'énergie (PACE). L'entreprise a notamment menacé, forcé et intimidé des salariés qui exerçaient leurs droits de se syndiquer. Le PACE a également soumis un certain nombre d'accusations de pratiques professionnelles abusives au Comité national des relations de travail (NLRB).

Etant donné qu'Imerys est une société française, le PACE a demandé au PCN américain de collaborer avec le PCN français pour résoudre le problème. Il a également suggéré que le PCN français intervienne auprès d'Imerys à Paris.

En novembre 2004, le PCN a répondu que l'affaire était encore à l'étude. Avant de déterminer si le problème méritait un examen approfondi, le PCN voulait l'avis du PACE sur la participation du PCN étant donné « qu'une action en justice est parallèlement intentée devant le NLRB ». Le PACE a fait valoir que les deux procédures n'étaient pas incompatibles, que les Principes directeurs étaient complémentaires au droit national et que le fait que les Principes directeurs avaient été violés exigeait l'intervention du PCN.

Smead Europe : octobre 2004

En octobre 2004, le cas du comportement de l'entreprise Smead Europe, entreprise de matériel de bureau implantée aux États-Unis, a été soumis au PCN néerlandais par la FNV. L'entreprise avait violé une convention collective et été sanctionnée de ce fait par un tribunal néerlandais. En dépit du fait que le problème avait été réglé, la FNV demandait au PCN d'enregistrer officiellement que l'entreprise avait violé les Principes directeurs.

Dans sa réponse de novembre 2004, le PCN a laissé entendre que les Principes directeurs ne devraient servir qu'à essayer de résoudre les problèmes qui dépassent la législation nationale. Bien que les PCN devraient examiner la pertinence des lois et procédures applicables lorsqu'ils décident si un cas mérite un examen approfondi, les Lignes directrices de procédure n'excluent pas les cas sous prétexte que le problème est pris en considération dans le droit national.

Ryanair : novembre 2004

En novembre 2004, la FNV et sa filiale FNV Bondgenoten ont présenté au PCN néerlandais le cas des violations, par Ryanair, du chapitre des Principes directeurs sur l'Emploi et les relations professionnelles.

Bien que Ryanair soit installée en Irlande, elle a du personnel aux Pays-Bas et ailleurs qui est touché par la politique antisyndicale de l'entreprise. C'est pourquoi il a été demandé au PCN de collaborer avec le PCN irlandais ainsi que d'autres PCN concernés.

Afin de décider si le cas est recevable, le PCN a demandé aux syndicats d'expliquer quels sont les paragraphes violés par Ryanair qui ne sont pas pris en considération par la législation néerlandaise. Là encore, le PCN semble adopter une approche trop restrictive des Principes directeurs.

UPM Kymmene : novembre 2004

A la fin du mois de novembre 2004, le PCN canadien a été saisi par le syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier pour examiner les violations des Principes directeurs commises par l'entreprise finlandaise UPM Kymmene. En septembre 2004, après avoir annoncé la fermeture de sa fabrique de pâte à papier kraft qui représente une partie de ses activités, elle a refusé de porter à la connaissance du syndicat toutes les informations importantes concernant cette fermeture, de négocier un renouvellement de la convention collective et de collaborer avec le syndicat et les autorités gouvernementales pour atténuer les effets négatifs. De plus, le président et le vice-président du syndicat ont été mis à pied par UPM Kymmene pour leurs activités syndicales.

UPC Cable TV : décembre 2004

Au début du mois de décembre 2004, la confédération syndicale polonaise Solidarnosc a saisi le PCN polonais à propos du cas d'UPC Cable TV, une société implantée aux États-Unis. UPC Cable TV a violé le droit des salariés à se syndiquer en congédiant un des représentants syndicaux du syndicat nouvellement établi.

Banca Nazionale del Lavoro SA : décembre 2004

En mars 2005, le syndicat argentin « Asociación Bancaria » a soumis un cas au PCN argentin concernant des prétendues violations des Principes directeurs par la Banca Nazionale del Lavoro SA qui est une filiale du groupe italien BNL. L'entreprise a, entre autres, refusé de donner des informations à ses salariés qui « leur permettent de se faire une idée juste et exacte des performances de l'entité ... ou de l'entreprise dans son ensemble ». ¹³ En outre, l'entreprise a menacé de mettre fin à ses activités en Argentine.

Bata : janvier 2005

Trois ans et demi après que les syndicats français aient soumis au PCN français le cas de la fermeture de Bata en France, l'entreprise a de nouveau négligé de respecter les Principes directeurs. En janvier 2005, l'ITGLWF a informé le PCN canadien qu'une filiale de Bata au Sri Lanka avait commis de graves infractions aux Principes directeurs.

En avril 2004, l'entreprise a licencié 146 salariés sans aucune information préalable ou consultation avec le syndicat ce qui constitue une violation du paragraphe 6 du chapitre sur les relations professionnelles. De plus, la filiale de Bata a empêché les travailleurs d'exercer leur droit de se syndiquer en licenciant le président du syndicat et en déposant des plaintes auprès de la police contre la direction du syndicat.

ABN Amro Bank : mars 2005

¹³ Paragraphe 3 du chapitre IV sur l'Emploi et les Relations professionnelles.

A la suite du cas soumis par UNITE HERE en août 2004 mettant en cause Angelica Textile Services, UNITE HERE a soumis un autre cas au PCN américain en mars 2005 concernant les activités de l'ABN Amro Bank. La Banque étant le principal créancier d'Angelica, il lui incombe d'encourager son partenaire commercial à « appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs ». ¹⁴ Bien qu'ayant été informée des violations des Principes directeurs commises par Angelica et en dépit d'un engagement unilatéral de ne pas participer à des transactions avec des partenaires commerciaux qui ne respectent pas les droits de l'homme, ABN Amro Bank a augmenté ses investissements dans Angelica et a refusé de rencontrer UNITE HERE pour examiner quels étaient les moyens d'encourager Angelica à respecter les Principes directeurs.

Imerys : avril 2005

En avril 2005, le PCN du Royaume-Uni a été saisi par le syndicat des ouvriers du transport (T&G – Transport and General Workers Union) du cas des activités d'Imerys au Royaume-Uni. L'entreprise a procédé à d'importants changements des conditions d'emploi et notamment de son système de retraite sans consulter les salariés ou négocier avec eux.

Groupe Lactalis : mai 2005

En mai 2005, le Syndicat des travailleurs agricoles unis (United Farmworkers Union – UFW) a demandé au PCN américain d'examiner le cas des violations alléguées des Principes directeurs commises par Threemile Canyon Farms, un important fournisseur de Sorrento Lactalis, la filiale américaine de l'entreprise française Groupe Lactalis. L'UFW a informé Sorrento Lactalis ainsi que Groupe Lactalis du non-respect des Principes directeurs par Threemile, mais sans résultat.

Threemile n'a pas respecté le droit des travailleurs à être représentés par des syndicats et a harcelé les travailleurs qui ont soutenu le syndicat. L'entreprise a en outre négligé de fournir un équipement de protection aux travailleurs utilisant des produits chimiques dangereux. Threemile a par ailleurs été accusée de discrimination sexuelle dans ses méthodes de recrutement.

III CAS PRÉPARÉS MAIS N'AYANT PAS ÉTÉ SOUMIS OFFICIELLEMENT

Caisse de Dépôts et Consignations

Au début de janvier 2003, le syndicat américain des salariés du secteur des services (American Service Employees International Union - SEIU) envisageait de soumettre au PCN américain le cas du comportement d'Accent, une entreprise de services dans le domaine de la construction. La société, implantée dans le comté de Westchester, New York, n'avait pas de syndicat et ne respectait pas les normes locales en matière d'emploi et de relations professionnelles. Elle avait également licencié des travailleurs pour leurs activités syndicales. Accent avait été engagée par AEW Capital Management, L.P. (l'un des plus gros investisseurs mondiaux de capitaux immobiliers et gérants de portefeuilles immobiliers), une filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations, banque d'investissement et établissement d'épargne appartenant à l'État français.

Les syndicats français et le TUAC ont été informés du problème qui a été réglé par le biais de contacts directs avec la Caisse des Dépôts. La Caisse des Dépôts a rencontré directement Accent et un accord a ensuite été conclu entre le SEIU et Accent, qui autorisait les travailleurs

¹⁴ Paragraphe 10 du chapitre II sur les Principes généraux.

à se syndiquer. Cette affaire montre que même sans soumettre officiellement un cas, les Principes directeurs peuvent être utiles pour obtenir un résultat positif.

BASF

Au Brésil, la CUT envisageait de soumettre au PCN brésilien le cas de la fermeture d'une usine de BASF au Brésil. A l'occasion d'un séminaire TUAC/FES sur les Principes directeurs, à Jakarta, en novembre 2003¹⁵, la BASF avait été invitée à parler de la responsabilité sociale des entreprises. Le TUAC a donc eu l'occasion de soulever le problème directement avec le représentant de BASF qui a accepté de l'examiner. Au début de décembre 2003, le représentant de BASF a rencontré la direction locale au Brésil et avec la CUT, ils ont réussi à résoudre le problème. Ils ont également fait une présentation conjointe du « cas » lors d'une réunion du Pacte mondial au Brésil.

RÉSUMÉ

L'analyse qui précède montre qu'une soixantaine de cas ont été soumis par les syndicats au cours des cinq années qui se sont écoulées depuis la Révision des Principes directeurs. Il s'avère que le chiffre réel est légèrement supérieur mais tous les cas n'ont pas été signalés au TUAC. Plus de la moitié n'ont pas encore été résolus et il est clair que certains PCN ne gèrent pas les cas convenablement. Bien que les PCN soient censés « régler ces questions efficacement et promptement » il n'est pas rare que des cas traînent pendant plus d'un an. Plusieurs PCN ne sont pas disposés non plus à traiter les cas lorsqu'il y a des procédures judiciaires en cours pour la même affaire. Il est également possible de soumettre les cas à d'autres instances. Ce qu'il est convenu d'appeler « le lien avec l'investissement » est apparu comme un autre prétexte pour ne pas traiter les cas de manière efficace.

Plusieurs cas démontrent qu'il est plus facile de trouver une solution à un problème lorsque les syndicats traitent avec des entreprises qui sont considérées comme responsables c'est-à-dire des entreprises qui ont des politiques de RSE bien développées ou lorsque les syndicats ont accès au siège de la société. Les filiales et les directions locales sont moins vulnérables et moins disposées à s'occuper des violations des Principes directeurs.

Mais même lorsque les Principes directeurs n'ont pas été l'élément principal ayant permis de résoudre un problème, ils ont à plusieurs reprises contribué à la solution. Souvent les syndicats soumettent des cas dans le cadre d'un large ensemble d'activités destinées à améliorer les relations professionnelles de la société dans le domaine des pratiques concernant l'emploi. Les Principes directeurs peuvent offrir un moyen de résoudre ces problèmes.

¹⁵ Organisé avec le soutien de la Commission européenne.

Jeudi 28 mars 2002
Recommandations du Point de contact national français
à l'intention des entreprises au sujet de la question du travail forcé en Birmanie

« Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales prévoient que "les entreprises devraient [...] contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire" (chapitre IV "emploi et relations professionnelles"). »

« Sur cette base, plusieurs syndicats ont saisi le Point de contact national (PCN) français au sujet de la question du travail forcé en Birmanie. Conformément aux lignes directrices de procédure prévues par les principes directeurs de l'OCDE, le PCN a procédé à des consultations avec plusieurs entreprises concernées, desquelles il ressort les éléments suivants. »

« Le PCN est d'avis que les entreprises opérant en Birmanie devraient tout mettre en œuvre afin d'éviter directement ou indirectement tout recours au travail forcé dans le cadre normal de leurs activités, dans leurs liens avec d'éventuels fournisseurs ou sous-traitants ou par des investissements futurs, tout particulièrement dans les zones à forte présence militaire et pour les activités contrôlées par l'armée. »

« À cet égard, les consultations effectuées par le PCN ont permis de mettre en évidence plusieurs pratiques des entreprises pouvant contribuer à lutter contre le travail forcé :

- l'élaboration d'actions concertées avec les instances internationales de représentants des salariés aux différents niveaux pertinents ;
- le recours à un contrôle externe ;
- la promotion de la législation contre le travail forcé ;
- la contribution à des projets de développement en particulier dans leurs secteurs d'intervention ;
- la vérification par la direction locale du comportement des sous-traitants ;
- la contribution à des opérations de formation.

D'autres pratiques des entreprises peuvent également y contribuer :

- le développement d'un dialogue social avec les organisations représentatives des salariés à l'échelon local et international ;
- une information régulière de leur Conseil d'administration au sujet des initiatives qu'elles auraient prises pour éviter tout recours au travail forcé.

De telles pratiques ne sauraient évidemment se substituer ni à la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires à la suppression du travail forcé par le gouvernement birman lui-même conformément aux recommandations de l'OIT, ni aux actions de ses États membres ».

Jeudi 13 décembre 2001
Communiqué du Point de contact national français
chargé du suivi des principes directeurs de l'OCDE
à l'intention des entreprises multinationales

« Le Point de contact national (PCN) français a été saisi par plusieurs syndicats suite à l'annonce de la fermeture des magasins Marks & Spencer faite le 29 mars dernier, au motif que cette fermeture n'avait fait l'objet d'aucune information préalable des employés, contrairement aux dispositions prévues par les principes directeurs de l'OCDE à cet égard ».

« D'après ces derniers, en effet, " lorsque [les entreprises] envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, [elles devraient] en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés ". Il est ajouté que " compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise " (chapitre IV " Emploi et relations professionnelles ", paragraphe 6) ».

« Conformément aux procédures prévues par les principes directeurs de l'OCDE, le PCN a procédé à des consultations avec l'ensemble des parties concernées. Suite à ces consultations, le PCN français a adressé un courrier à la direction de Marks & Spencer indiquant que les modalités d'information préalable des représentants des salariés sur les restructurations envisagées par l'entreprise n'ont pas été satisfaisantes au regard des principes directeurs ».

« A cet égard, le PCN souligne que l'information et la consultation recouvre l'évolution probable de l'activité et de l'emploi au sein de l'entreprise. L'information doit donc s'effectuer de façon à permettre aux représentants des salariés de procéder à un examen adéquat et de préparer la consultation ».

« Même si Marks & Spencer a déclaré officiellement son intention de consulter les employés des filiales touchées par la restructuration du groupe, le PCN regrette que cette consultation n'ait pas été, en tout état de cause, mieux préparée et organisée. Néanmoins, il note avec satisfaction la reprise des magasins ».

* *

*

« Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont constitués d'un ensemble de recommandations qui portent sur une très large part des domaines touchés par l'activité des entreprises " multinationales ". La publication d'informations, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la science et la technologie, la concurrence, la fiscalité y sont traités. La dernière révision des principes directeurs (juin 2000) a permis d'y rajouter la lutte contre la corruption et la protection des consommateurs, ainsi qu'une nouvelle recommandation sur les droits de l'homme ».

« Les principes directeurs de l'OCDE sont assortis d'un mécanisme de mise en œuvre qui a été renforcé lors de leur dernière révision en juin 2000. Ce mécanisme repose sur un réseau de Points de contact nationaux (PCN) chargés d'en suivre l'application à leur niveau et pouvant être saisis au sujet de cas spécifiques. En France, le PCN rassemble, outre l'administration, des représentants de plusieurs centrales syndicales ainsi que des représentants des entreprises. Des informations complémentaires peuvent être obtenues sur la page " web " consacrée aux [principes directeurs de l'OCDE et au PCN français](#) ».

Jeudi 13 novembre 2003

Saisine du PCN français

Le PCN français a été saisi par le syndicat français Force Ouvrière le 4 avril 2002 à la suite du dépôt de bilan d'une filiale basée à Evreux du groupe finlandais ASPOCOMP OYJ, malgré la signature d'un plan social le 18 janvier 2002. La saisine s'appuie sur l'article 6 du chapitre IV des principes directeurs, qui indique que *"lorsque les entreprises envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, elles [devraient] en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés"*.

Conformément aux procédures prévues par les principes directeurs, le PCN a procédé à des consultations avec l'ensemble des parties concernées. A la suite de ces consultations, le PCN a notamment coopéré avec le PCN finlandais afin d'obtenir des informations supplémentaires sur la connaissance par la maison-mère des difficultés financières de sa filiale au moment de la signature du plan social.

Sur la base de l'ensemble des éléments recueillis et au vu de la chronologie des faits, le PCN considère qu'il n'est pas exclu que la maison-mère ait laissé sa filiale s'engager dans un plan social alors qu'elle connaissait sa situation économique réelle, qui ne lui permettait pas de le mettre en œuvre effectivement. Dans cette hypothèse, cette situation ne serait pas compatible avec les termes de l'article 6 précité.

Par ailleurs, le PCN constate que la filiale n'a pas informé ses salariés du déclenchement d'une procédure d'alerte par son commissaire aux comptes alors que le plan social avait été signé 16 jours auparavant. Le PCN considère cette situation incompatible avec les devoirs d'information d'une entreprise vis-à-vis de ses salariés quant à sa situation économique, prévus à l'article 3 du chapitre IV des principes directeurs.

ANNEX IV

Brasília, le 20 avril 2003

PARMALAT - CUT :
Licenciements Collectifs à l'Usine
de Porto Alegre, Rio Grande do Sul - Brésil

Défendeur : Empresa Parmalat Brasil S/A Indústria de Alimentos - PARMALAT

Demandeur : Central Única dos Trabalhadores - CUT

Demande : On a pu observer ce qui fait l'objet de l'Article 6, Chapitre 4 des Principes Directeurs [de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales] dans le cas de la fermeture de l'unité de production de la société PARMALAT à Porto Alegre. Avant la prise de décision, les informations n'ont pas été fournies à l'instance représentative des employés, ou toute autre, au gouvernement.

Normes : Article 6 du Chapitre 4 des Principes Directeurs de l'OCDE pour les Entreprises Multinationales : "Fournir aux représentants des travailleurs et, quand cela sied, aux autorités publiques compétentes, suffisamment à l'avance, toutes les informations portant sur l'introduction prévisible de changements dans l'activité de l'entreprise, susceptibles d'affecter, de façon significative, le mode de vie des travailleurs, en particulier dans le cas de fermeture d'unités impliquant des licenciements collectifs ; de coopérer avec ces représentants et avec les autorités, au sens d'atténuer autant que faire se peut les effets adverses des mesures en question ; en fonction des circonstances propres à chaque cas et dans la mesure du possible, fournir ces informations avant même de prendre la décision finale ; d'autres moyens pourront être employés, pour permettre une coopération constructive visant à atténuer, de façon substantielle, les effets de telles décisions."

Compte-rendu :

Le 26 septembre 2002, la CUT - Central Única dos Trabalhadores /Centrale Unique des Travailleurs -, a envoyé au PCN - Point de Contact National - une communication concernant le cas de l'usine de la société PARMALAT à Porto Alegre.

D'après cette correspondance, la gérance de l'entreprise PARMALAT avait remis à tous les travailleurs de l'usine de yaourts de Porto Alegre, le 11 juin 2002, une lettre par laquelle elle leur faisait savoir que cette ligne de production allait être délocalisée, d'ici la mi-novembre de la même année". Jusque là, l'entreprise n'avait aucunement fait mention de cette décision.

La lettre aux employés, jointe à la correspondance de la CUT, prévoit la possibilité de mise à profit d'une partie du personnel dans d'autres unités ; l'intention de fournir une assistance médicale pendant trois mois à compter de la rupture ; une prime sous forme financière payée conjointement avec le solde de tout compte et proportionnelle à l'ancienneté de chaque employé ; un programme de soutien à la préparation d'un curriculum vitae pour chaque employé, avec diffusion dans les entreprises de la région de Porto Alegre ; enfin, une formation aux entretiens et notions d'économie domestique. Cette lettre mentionne également la raison de la fermeture de ladite unité : le principal marché consommateur, dans le sud-est

du pays, serait trop éloigné de l'unité productrice, située à l'extrême sud.

La CUT rapporte dans sa lettre que le STINPANPA - Syndicat des Travailleurs de l'Industrie des produits laitiers [...] - a rencontré l'entreprise PARMALAT entre les 17 et 24 juin 2002, et contesté l'explication mercadologique comme justifiant le licenciement des employés de l'usine de Porto Alegre.

La CUT a fait savoir que le Syndicat aurait saisi que la décision finale avait déjà été prise et décidé de négocier les conditions de départ des futurs licenciés. D'après la CUT, à l'usine travaillaient 410 employés et l'entreprise a licencié une moyenne de 50 travailleurs par mois, à compter du mois d'août 2002.

La correspondance de la société PARMALAT au STINPANPA - Syndicat des Travailleurs de l'Industrie des Produits Laitiers, de la Panification et du Chocolat de Porto Alegre -, a été remise le jour où les employés avaient reçu la lettre.

Le 7 novembre 2002 la société PARMALAT a envoyé une lettre au PCN, dans laquelle elle dit avoir reçu copie de la lettre envoyée par la CUT au PCN, et qu'il s'agit d'un "processus de transfert d'opérations de l'unité Industrielle de Porto Alegre (RS)". Elle justifie la fermeture de l'usine sur la base des changements de conjoncture des années 90, avec l'ouverture de l'économie ; de l'essor des opérations de l'entreprise ; de l'investissement dans des opérations industrielles, de la modernisation et de l'agrandissement de la capacité de production, avec rachat d'autres entreprises opérant dans ce secteur d'activité. L'unité de Porto Alegre fabriquait 9% de l'ensemble des yaourts consommés au Brésil, dix-huit pour cent de la production destinés au sud-est du pays, arrivaient donc sur les rayons ayant perdu de leur valeur, car proches de la date butoir d'autorisation de consommation. Cela se traduisait par une chute du prix final, et un préjudice pour l'opération.

Le 5 décembre 2002, le PCN a organisé une réunion d'évaluation de la réclamation de la CUT au sujet de l'affaire PARMALAT sus décrite. Il a été décidé d'y donner suite et de convoquer les parties concernées.

Le 21 mars 2003 se sont retrouvés le PCN, la société PARMALAT et la CUT. La demanderesse a réitéré ses arguments, affirmant que dans l'affaire de la fermeture de l'usine, la société PARMALAT n'avait pas agi en conformité avec les Principes Directeurs, et a rappelé qu'en septembre 2002, elle avait adressé au gouvernement brésilien un courrier traitant de l'affaire. Le Secrétaire aux Affaires Internationales de la CUT a lu l'Article figurant dans lesdits Principes Directeurs et souligné l'aspect social et économique que sous-tendent les licenciements pour la communauté locale. Il a rapporté qu'il avait informé des événements le PCN italien, rappelant l'intérêt pour le Brésil de mettre en application de façon effective le contenu de ce document.

Pour PARMALAT, le Directeur de la Communication a exposé le plan de l'entreprise visant à atténuer l'impact de sa décision et distribué une publication, contenant le résultat de la négociation entre l'entreprise et la direction du Syndicat, datée du 21 juin 2002, où "ont été fixés les montants des indemnités et les règles ayant trait aux licenciements". Dans ce document sont clarifiées les compensations proposées aux employés.

Le Syndicat local ne s'est pas présenté à la réunion et il n'y a pas eu de contestation de la part de la CUT quant au résultat de la négociation et aux compensations proposées. Pour ce qui est

de l'avenir du personnel licencié, PARMALAT a fait savoir que sur un nombre de 434 employés en 1993, 189 avaient été licenciés entre août 2002 et janvier 2003.

Conclusions :

Outre le fait de poser la nécessité de réduire l'impact des décisions prises par les entreprises sur les employés touchés, l'article des Principes Directeurs en question va bien au-delà, en cherchant à rendre viables pour l'entreprise des alternatives à ces décisions. En statuant que travailleurs et gouvernement soient impliqués avant même la prise de décision définitive pouvant affecter de façon substantielle la vie des employés, les Principes Directeurs montrent une voie participative à la recherche de solutions alternatives.

Quant au premier aspect dudit article, les informations obtenues montrent que la société PARMALAT a proposé un ensemble raisonnable de compensations aux employés touchés par la fermeture de l'unité, compensations supérieures à ce qu'exige la législation brésilienne, l'effort fait en ce sens devant être reconnu.

Néanmoins, l'entreprise a, d'un autre côté, omis d'explorer des solutions alternatives à la fermeture de l'unité, en n'impliquant pas les travailleurs et les trois sphères gouvernementales (au niveau municipal, de l'État fédéré et de l'État fédéral) dans la phase qui a précédé la décision, manquant donc de satisfaire à ce que prescrivent les Principes Directeurs.

Il ne fait aucun doute que la décision finale incombe à l'entreprise pour ce qui est des sujets de cet ordre, mais la participation des travailleurs et du gouvernement, dans l'évaluation et le débat autour de solutions alternatives, aurait pu mettre au jour des options viables au maintien de l'unité de production sur place. Si ce n'était pas possible, pour le moins aurait existé l'agrément que ces solutions alternatives avaient été recherchées et étudiées.

Le PCN recommande donc à la société PARMALAT de parfaire ses procédures dans les futures situations de cette nature, en cherchant à encourager la participation des autres parties concernées, avant de prendre des décisions sur des questions qui touchent de façon substantielle à la vie de la communauté à laquelle elle appartient.

Antonio Gustavo Rodrigues

Directeur

Ponto de Contato Nacional

ANNEX V

Swiss Contact Point welcomes Korean trade union delegation

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

The National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, which is based at the State Secretariat for Economic Affairs (seco), welcomed trade union representatives from South Korea on 21 November 2003. They discussed issues regarding the application of the guidelines to a labour dispute that began in July 2003 at the South Korean Nestlé subsidiary.

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, which have been in force since 2000 and have been accepted by 37 governments, give joint recommendations for responsible entrepreneurial conduct abroad in accordance with existing legislation. Specific issues concerning the application of the guidelines can be submitted to National Contact Points in all participating states. These are aimed at resolving disputes by offering good offices and facilitating consensual means of settlement. The Swiss Contact Point for the OECD Guidelines is based at seco.

The meeting gave the South Korean trade union delegation the opportunity to give their view of observance of the OECD guidelines in the labour dispute at Nestlé Korea, which began in July 2003. Specific application issues in connection with this dispute had already been submitted some weeks previously to both National Contact Points, i.e. at the South Korean Ministry of Trade as well as at seco. Result-oriented and confidential talks between the two Contact Points and the parties to the dispute are taking place in both countries. The Contact Points will announce the outcome in due course in accordance with the procedural principles of the OECD Guidelines or issue recommendations for the application of the Guidelines.

Bern, 21 November 2003

State Secretariat for Economic Affairs
Communication

Information:
Ivo Kaufmann
Head
National Contact Point
Tel. +41 (0)31 324 08 54

Antje Baertschi
communication delegate
Tel. +41 (0)31 323 52 75

Further information on the [OECD Guidelines](#) for multinational enterprises can be found on the [OECD website](#)