

**COMMUNICATION DU TUAC
À LA RÉUNION ANNUELLE DE L'OCDE POUR LES POINTS DE CONTACT
NATIONAUX (PCN)**

Paris, 15-16 juin 2005

Introduction

Le TUAC estime que plus de 60 cas ont été soumis par les syndicats au cours des cinq années qui se sont écoulées depuis la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Plus de la moitié d'entre eux n'ont pas encore été résolus et le sérieux avec lequel les Points de contact nationaux (PCN) traitent ces cas varie beaucoup. Etant donné cette situation, le TUAC considère que l'amélioration du fonctionnement des PCN et de leur traitement des cas est la question que les gouvernements doivent examiner en priorité à la réunion annuelle de 2005 des PCN.

Pour évaluer les résultats des PCN, le TUAC a réalisé une enquête sur le fonctionnement des PCN, auprès de ses affiliés membres de l'OCDE et des organisations syndicales dans les autres pays ayant souscrit aux Principes. Le questionnaire est joint en annexe I. Le présent document s'appuie sur les réponses et les commentaires des organisations syndicales en Argentine (CGT), en Belgique (CSC et FGTB), au Brésil (CUT), au Danemark (LO), en Allemagne (DGB), en Irlande (ICTU), en Italie (CGIL et UIL), aux Pays-Bas (FNV), en Nouvelle-Zélande (NZCTU), en Norvège (LO), en Espagne (CC.OO), en Suède (LO et SACO), en Suisse (USS), au Royaume-Uni (TUC) et aux États-Unis (AFL-CIO).

Information sur les Principes directeurs et promotion

Parmi ceux qui ont répondu à l'enquête, un nombre important ont signalé qu'ils entretenaient une relation satisfaisante avec le PCN de leur pays, comme par exemple l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, la Suède et la Suisse. Cependant un grand nombre de syndicats ont qualifié la relation d'inexistante ou purement superficielle. Le PCN italien a été établi en juillet 2004 et sans consultation préalable avec les syndicats en dépit de leurs demandes. Il a pourtant mis en place un organe consultatif mais ce groupe ne s'est pas encore réuni. En Espagne, aux États-Unis et en Irlande, les syndicats ont l'impression que les PCN sont pratiquement invisibles. Ils n'ont eu connaissance d'aucune activité de sensibilisation aux Principes directeurs. Le PCN espagnol tient habituellement une réunion chaque année avec les parties prenantes mais celle-ci est perçue comme un moyen pour le PCN de faire face à ses obligations au titre des Principes directeurs et non pas comme un véritable engagement en faveur de leur mise en œuvre et de leur promotion. Aux États-Unis et en Irlande, les syndicats n'ont même pas été invités à une réunion annuelle.

Egalement inquiétant est le fait qu'un seul syndicat ait signalé des améliorations dans le fonctionnement du PCN au cours de 2004/2005. Le PCN argentin a participé à un séminaire organisé par des ONG en décembre 2004 et est en train d'enquêter sur un cas soumis par un affilié de la CGT et a donc été présenté comme légèrement plus actif. Mais en principe, les

PCN qui sont considérés inactifs ou inopérants n'ont guère accompli de grands progrès. En dépit des efforts qui ont été déployés pour mieux faire connaître les Principes directeurs, les syndicats restent préoccupés car les Principes directeurs ne sont pas encore suffisamment connus. Bien que le DGB en Allemagne continue d'organiser des séminaires et vienne juste de terminer la version allemande du Guide de l'utilisateur rédigé par le TUAC, il a constaté que les Principes directeurs ne sont pas très connus en Allemagne.

Le Guide de l'utilisateur est maintenant disponible en 22 langues : allemand, anglais, bahasa Indonesia, bulgare, chinois, coréen, croate, espagnol, estonien, français, géorgien, hongrois, italien, japonais, letton, lituanien, macédonien, portugais, roumain, russe, tchèque et turc.

Le TUAC est actuellement engagé dans un projet avec le soutien de la Commission européenne pour développer l'usage des Principes directeurs par les Comités d'entreprise européens (EWC), à l'aide principalement de quatre séminaires de formation. Jusqu'à présent, deux séminaires se sont tenus pour les Conseillers de ces Comités, en collaboration avec les membres affiliés – un séminaire à Stockholm pour les pays nordiques, en janvier 2005 et un autre au Royaume-Uni essentiellement pour les participants britanniques et néerlandais, en mai 2005. Les deux autres se dérouleront plus tard dans l'année, en Allemagne et en France. Le projet a également conduit à des présentations des Principes directeurs aux membres des EWC dans le secteur des textiles, le secteur public et le secteur de la construction et de la menuiserie. Les membres affiliés en Belgique, au Danemark et en Suisse assurent également la promotion des Principes directeurs parmi les Comités d'entreprise européens.

En partenariat avec les membres affiliés, d'autres organisations syndicales et la Fondation Friedrich Ebert (FES), le TUAC continue de faire connaître les Principes directeurs dans les pays adhérents et non adhérents. La FES et le TUAC ont organisé conjointement un séminaire régional à Montevideo à la fin de 2004 qui était destiné aux pays d'Amérique latine qui ont adopté les Principes directeurs. Les syndicats et les PCN d'Argentine, du Brésil, du Chili et du Mexique étaient représentés. Le séminaire a porté essentiellement sur les moyens d'améliorer la mise en œuvre et la promotion des Principes directeurs en Amérique latine, de partager les expériences et de tirer les enseignements des PCN qui fonctionnent le mieux. Le PCN brésilien a annoncé qu'il organiserait une conférence internationale sur les Principes directeurs en 2005 ce qui serait nécessaire étant donné que ce PCN n'a réalisé aucune activité de promotion en 2004.

Parmi les autres activités syndicales signalées dans l'enquête, figuraient, outre divers séminaires et programmes de formation, les activités de l'USS (Suisse) destinées à élargir la connaissance des Principes directeurs en Europe de l'Est. La conférence la plus récente s'est tenue en Macédoine en mai 2005. LO Norvège a fait campagne en faveur des Principes directeurs en Russie notamment.

La majorité des PCN mentionnés dans l'enquête n'avaient organisé aucune activité de promotion des Principes directeurs en 2004/2005, tout au moins à la connaissance des syndicats des pays concernés. Etant donné que les Principes directeurs restent relativement inconnus en dehors de la « communauté » RSE et des groupes d'intérêt, le TUAC encourage les gouvernements à accroître leurs efforts pour informer toutes les parties concernées y compris les syndicats, à propos des Principes directeurs.

Il existe en outre un déséquilibre essentiel entre les PCN et les différentes régions de la zone OCDE. Alors que certains PCN réalisent régulièrement des activités de promotion, cinq ans

après la révision des Principes, d'autres n'ont même pas organisé d'activités pour les syndicats. Il appartient donc au Comité de l'investissement de l'OCDE, de veiller à ce que même les PCN les plus passifs, organisent au moins une conférence ou activité similaire dans le but d'informer les syndicats et autres personnes concernées, au sujet des Principes directeurs.

Les réunions régionales des PCN, comme la réunion annuelle entre les PCN nordiques, devraient également être encouragées. Ces réunions pourraient contribuer à améliorer les relations entre les PCN et activer les PCN les plus passifs. Ils pourraient apprendre les uns des autres en partageant leurs expériences et les PCN les plus efficaces pourraient servir de référence pour les autres.

Traitement des cas par les PCN

Depuis la révision des Principes directeurs en 2000, une soixantaine de cas ont été soumis aux PCN par les syndicats. Plus de la moitié de cas n'ont pas encore été résolus. Les plus anciens remontent à 2002. Un très grand nombre de cas soumis en 2003 ne sont pas encore réglés. Le manque de ponctualité dans le traitement des cas reste l'un des principaux inconvénients du processus de suivi des Principes directeurs.

En premier lieu, nous demandons aux PCN d'accuser réception du dossier de présentation des cas ce qui éviterait de la confusion et des malentendus inutiles comme cela s'est passé dans certains cas. Nous estimons aussi que cet accusé de réception devrait se faire dans les semaines et non pas les mois suivant la réception du dossier. Il semble cependant que le syndicat canadien qui a soumis un cas au PCN canadien en novembre 2004 concernant UMP Kymmene n'avait pas encore reçu de réponse du PCN à la fin de mai 2005.

Dans le cadre de l'enquête, un seul syndicat était satisfait de la manière dont le PCN traitait les cas. Plusieurs syndicats ont fait état de graves problèmes au niveau de la gestion des cas par les PCN. Plusieurs PCN ne tiennent pas compte des Lignes directrices de procédure et n'offrent pas aux parties impliquées la possibilité d'examiner le problème posé pour aider à le résoudre. D'après la CUT, au Brésil le PCN n'a pas essayé une seule fois de faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux pour aider à résoudre les problèmes. Il est de ce fait très difficile, voire impossible, de parvenir à un accord entre les parties concernées. Le PCN américain a été présenté comme sans réaction et n'est pas intervenu efficacement dans un seul cas. Aux Pays-Bas, le traitement des cas s'est détérioré. La FNV a fait observer que le PCN néerlandais avait restreint l'applicabilité des Principes directeurs en citant l'éclaircissement du CIME au sujet du « lien avec l'investissement » et l'introduction de nouvelles obligations qui limitent la recevabilité des cas.

L'attitude des PCN vis-à-vis des actions en justice entamées parallèlement a été considérée comme un obstacle important au règlement des problèmes puisque certains PCN ont refusé de prendre des mesures tant que les procédures judiciaires étaient en cours. Cela pose un problème en particulier pour les cas soulevés dans les pays n'ayant pas souscrit aux Principes car la voie du recours judiciaire est souvent empruntée avant de soumettre un cas au PCN. C'est ainsi qu'il n'y a pas eu de progrès dans le cas soumis par le Congrès des syndicats malais (MTUC) en mai 2003 au sujet des violations des Principes directeurs commises par l'entreprise coréenne Kiswire. De même, il n'y a eu aucune évolution dans le cas concernant les activités de Top Thermo Manufacturers en Malaisie, soumis au PCN du Japon en mars 2003 par le MTUC ou le cas de Toyota aux Philippines soumis en mars 2004.

En raison des insuffisances des appareils judiciaires de certains pays n'ayant pas souscrit aux Principes, par exemple en ce qui concerne l'application de la loi, il est indispensable que les PCN s'efforcent de régler les cas en dépit d'éventuelles poursuites judiciaires au niveau national. Cependant, certains PCN font valoir qu'ils ne veulent pas s'ingérer dans l'appareil judiciaire des pays hôtes. Pourtant, ce risque est pratiquement inexistant. Les PCN ne rendent pas des jugements sur la question de savoir si le droit national fait l'objet de violation. Leur tâche consiste simplement à veiller au respect de l'application des Principes directeurs. Le danger n'est pas que les PCN puissent essayer d'influencer l'issue des actions entamées devant les tribunaux nationaux mais qu'ils soient tellement inquiets de ne pas signaler des cas de comportement d'entreprises incompatibles avec les Principes directeurs que les procédures de mise en œuvre risquent de perdre de leur importance.

Il y a lieu de rappeler que les Principes directeurs se situent au-delà du droit national et qu'ils ne devraient pas être confondus avec les procédures juridiques. Au contraire, les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs permettent d'obtenir des règlements à l'amiable. En outre, les procédures judiciaires ou autres n'excluent pas les procédures par le biais des PCN. Ceci a déjà été confirmé dans le traitement d'un certain nombre de cas. En s'écartant de ce principe, on s'écarte aussi de la révision de 2000 des Principes directeurs.

Responsabilité des PCN

Les gouvernements ont maintenant disposé de cinq ans pour établir des PCN et mettre au point des procédures pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Malgré cela, un certain nombre de PCN ne fonctionnent pas encore convenablement. De plus, il existe des différences énormes dans les modes de fonctionnement des PCN, notamment en ce qui concerne le traitement des cas.

Les PCN de la Corée, des États-Unis et du Japon en particulier ont constamment négligé « d'offrir une possibilité d'examiner ces questions » et « d'aider les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées à régler ces questions efficacement et promptement ». Dans la pratique, le PCN américain n'a pas contribué au règlement d'un seul cas. En Italie, le PCN n'a vu le jour qu'en juillet 2004. Les PCN espagnol et irlandais sont d'autres exemples de PCN dépourvus d'engagement et d'intérêt pour les Principes directeurs. Même les PCN qui n'ont pas eu à intervenir dans des circonstances spécifiques peuvent jouer un rôle actif dans leur promotion. L'absence de cas n'est pas une raison pour rester passif.

Pour que tous les PCN deviennent totalement opérants, il faut les rendre responsables. Mais à cet égard, il est manifeste que le Comité de l'investissement de l'OCDE n'a pas réussi. Actuellement la pression sur les pairs est insuffisante au sein du Comité.

Les rapports annuels des PCN étaient destinés à accroître la responsabilité, à donner les moyens de partager les expériences, d'encourager les meilleures pratiques et d'évaluer l'efficacité des PCN. Pourtant, ils font tout au plus une présentation des activités de promotion des PCN et un résumé des cas et au pire, se composent d'une demi-page contenant à peine plus que les coordonnées du PCN et le nom de la personne à contacter.

Les rapports annuels devraient plutôt rendre correctement compte des activités des PCN et notamment des efforts déployés pour résoudre les problèmes. Par ailleurs, le Comité de l'investissement devrait évaluer les résultats des PCN, recenser les problèmes et les faiblesses

et formuler des recommandations de manière à améliorer leur efficacité comme il est mentionné dans les Lignes directrices de procédure.

Il est urgent que les Principes directeurs réalisent pleinement leur potentiel en tant qu'instrument efficace pour influencer le comportement des entreprises. Le TUAC demande à l'OCDE d'entreprendre des examens par les pairs, de la mise en œuvre des Principes directeurs par les gouvernements y ayant souscrit et en particulier, des résultats des PCN.

Les examens par les pairs sont considérés comme l'un des atouts de l'OCDE et sont souvent cités comme un moyen efficace d'apprendre des autres et d'améliorer les résultats dans un certain domaine. L'examen fait pression sur les gouvernements pour qu'ils atteignent un certain niveau. Une partie des travaux réalisés par le Comité de l'investissement vise à introduire le modèle des examens par les pairs en Afrique par l'intermédiaire du NEPAD (Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique). Il conviendrait donc que le Comité de l'investissement applique les examens par les pairs aux travaux de ses propres membres sur les Principes directeurs.

Ces examens par les pairs devraient être réalisés par le Comité de l'investissement ou son Groupe de travail, en collaboration avec le BIAC, le TUAC et OECD Watch. Comme il est d'usage dans d'autres domaines de l'OCDE, à chaque examen, des examinateurs responsables devraient être désignés par les pays membres. Il faut les choisir avec discernement car ils sont censés être impartiaux et à l'abri de toute influence de groupes d'intérêt. Les examens par les pairs devraient donner lieu à un rapport évaluant les réalisations du gouvernement à propos de la mise en œuvre des Principes directeurs mais ils devraient aussi analyser les points faibles et formuler des recommandations au gouvernement concerné.

Les examens par les pairs permettraient un échange plus systématique d'informations que ce qui se passe actuellement. Ils accroîtraient la transparence et favoriseraient l'établissement d'un véritable dialogue sur la politique à suivre. A l'heure actuelle, les PCN qui ne souhaitent pas partager les informations avec leurs collègues peuvent facilement éviter leurs obligations. Les examens par les pairs contribueraient aussi au renforcement des capacités de règlement des problèmes ce qui ne devrait pas être sous-estimé compte tenu de la nature des Principes directeurs et des ressources limitées qui ont été consacrées à leur mise en œuvre.

Conclusions

- En dépit des efforts déployés par les gouvernements, les syndicats, les ONG et les entreprises pour faire mieux connaître les Principes directeurs, ceux-ci restent relativement inconnus. Cependant, les efforts des gouvernements sont inégalement répartis et il paraît indispensable, d'après l'enquête du TUAC, de réaliser des activités de promotion en particulier en Argentine, au Brésil, en Espagne, aux États-Unis, en Irlande et en Italie. Ailleurs, il faut aussi accroître les efforts de promotion.
- La gestion des PCN est le garant d'une mise en œuvre efficace des Principes directeurs. Il y a cependant beaucoup de lacunes en matière de traitement des cas : retards, manque de transparence, réticence à offrir aux parties impliquées la possibilité d'examiner les problèmes et notamment à proposer la conciliation ou la médiation, réticence à traiter les cas parallèlement aux actions en justice et manque général d'ouverture face aux problèmes soulevés auprès des PCN.

- Pour améliorer le fonctionnement des PCN, les gouvernements doivent être tenus responsables. Le TUAC estime que la situation justifie l'instauration d'examens par les pairs de la mise en œuvre des Principes directeurs par les gouvernements ayant souscrit aux Principes.

**QUESTIONNAIRE DU TUAC
SUR LE FONCTIONNEMENT DES POINTS DE CONTACT NATIONAUX (PCN)**

Avril 2005

A Questions d'ordre général

1. Quel est l'état de vos relations avec le PCN de votre pays ?
2. Pendant la période 2004/2005, le PCN a-t-il organisé des activités particulières ?
3. Y a-t-il eu des changements ou des améliorations dans le fonctionnement du PCN en 2004/2005 ?

B Cas soumis au titre des Principes directeurs

1. Veuillez donner des informations sur le/les cas soumis par votre organisation en 2004/2005. Quelles sont les mesures qui ont été prises par le PCN pour traiter le problème ? Quelles sont les dispositions qui ont été prises par votre organisation pour faire régler le problème ?
2. Veuillez donner des informations sur d'autres cas en cours dans lesquels votre organisation ou votre PCN est concerné.
3. Êtes-vous satisfait du traitement du/des cas ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

C Autres questions

1. Quelles sont les activités entreprises par votre organisation relativement aux Principes directeurs ?
2. Veuillez ajouter tout autre commentaire concernant votre expérience des Principes directeurs et/ou des PCN ?