

Non classifié

TD/TC/CSO/RD(2004)2



Organisation de Coopération et de Développement Economiques
Organisation for Economic Co-operation and Development

18-Oct-2004

Français - Or. Anglais

**DIRECTION DES ECHANGES
COMITE DES ECHANGES**

**TD/TC/CSO/RD(2004)2
Non classifié**

**SIXIEME CONSULTATION INFORMELLE ENTRE LE COMITE DES ECHANGES DE L'OCDE ET
LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE**

Soumission par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

**ECHANGES, DELOCALISATION DES EMPLOIS ET AJUSTEMENT STRUCTUREL : LES
POUVOIRS PUBLICS DOIVENT REAGIR**

Paris, 19 octobre 2004

Ce document a été soumis par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. Les opinions exprimées ci-dessus sont celles de l'auteur et ne sont pas nécessairement partagées par les pays membres de l'OCDE.

JT00171886

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Complete document available on OLIS in its original format

Français - Or. Anglais

ÉCHANGES, DÉLOCALISATION DES EMPLOIS ET AJUSTEMENT STRUCTUREL : LES POUVOIRS PUBLICS DOIVENT RÉAGIR

Document soumis au Comité des Echanges de l'OCDE par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

Octobre 2004

Résumé

1. L'accélération des délocalisations internationales et de la relocalisation des activités industrielles et du secteur des services ont intensifié le sentiment de précarité de l'emploi pour une multitude de travailleurs. La délocalisation n'est qu'un des facteurs parmi beaucoup d'autres qui expliquent l'absence de croissance de l'emploi ou la perte des emplois dans certaines régions de l'OCDE. En outre, par suite de l'absence de données fiables, il est difficile de faire une analyse sérieuse. Mais la menace brandie par les employeurs de relocaliser leurs activités dans d'autres pays, ainsi que le battage de nombreux commentateurs du monde des affaires à propos de l'ampleur des changements en cours, sont en train de détériorer la confiance dans le cadre de la relation à long terme entre les entreprises et leurs salariés. De plus, le *laissez-faire* dont font preuve certains gouvernements face à la sous-traitance de travaux à l'étranger, menace d'affaiblir le soutien du système multilatéral d'échanges et d'investissement.

2. Face à cette situation, le mouvement syndical international n'a pas demandé que les frontières nationales soient fermées en permanence aux flux de capital physique ou de marchandises. Il n'a pas non plus accepté de subir passivement ce que les économistes appellent les « effets des prix relatifs » du travail qui conduit à un nivellement par le bas des normes d'emploi.

3. Au lieu de cela, les syndicats ont déclaré que la solution appropriée consisterait, pour les pouvoirs publics, à adopter une approche interministérielle cohérente avec le concours des institutions internationales. Les gouvernements doivent garantir les droits fondamentaux des travailleurs à l'échelle mondiale. Il faut s'employer en particulier à arrêter la prolifération des violations des droits des travailleurs dans les zones franches d'exportation et à veiller au respect des droits des travailleurs en Chine, pays qui agit maintenant comme un aimant sur l'investissement étranger. Les gouvernements de l'OCDE doivent favoriser la mise en place d'un espace de dialogue et de négociations entre syndicats et entreprises, étayé par des politiques régionales et industrielles ciblées ainsi que des politiques actives du marché du travail destinées à aider les communautés dont les emplois peuvent être touchés par le changement. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales devraient être respectés et servir de référence de bonne pratique en matière de gestion du changement. Les syndicats et les employeurs clairvoyants sont en train de négocier ces questions tant au niveau national qu'international par l'intermédiaire des Fédérations syndicales internationales sectorielles. Ces accords cadres internationaux doivent avoir comme principal objectif d'aboutir à des négociations rapides afin de maintenir la stabilité de l'emploi, d'éviter des licenciements obligatoires et de favoriser le reclassement à l'intérieur de l'entreprise et l'amélioration des compétences tout en veillant parallèlement à ce que les droits des travailleurs soient partout respectés et développés et à ce que les entreprises reconnaissent les syndicats et négocient avec eux dans leurs différentes implantations. Les gouvernements ont un rôle à jouer pour soutenir le résultat des

négociations. Il faut prévoir suffisamment de temps pour gérer le changement d'une manière acceptable pour la collectivité. Pour ce faire, il faudrait utiliser convenablement les sauvegardes commerciales tel qu'elles sont énoncées dans l'Accord de l'OMC sur les sauvegardes.

4. Le projet horizontal du Comité des échanges de l'OCDE sur les échanges et l'ajustement structurel est également essentiel pour recenser les disparités et les besoins de réforme au sein de l'architecture du système mondial d'échanges et d'investissements et pour promouvoir, au niveau national, des politiques d'accompagnement qui n'excluent personne et attribuent un rôle actif aux partenaires sociaux. L'OCDE et l'OIT doivent renforcer leur coopération sur ces questions et transformer le projet en un processus permanent d'échange de bonnes pratiques, à l'issue de son échéance de 2005.

5. L'OCDE devrait mettre sur pied un bureau d'échange d'informations afin d'améliorer la situation actuelle en matière de données, d'informations et d'analyses relatives aux conséquences de l'évolution des caractéristiques des réseaux de production dans les industries de transformation et les services. Celui-ci devrait en particulier surveiller dans quelle mesure les changements et les changements futurs des réseaux de production et des chaînes logistiques ont une incidence sur l'emploi, les revenus et les relations professionnelles.

L'ampleur des délocalisations au niveau mondial

6. Depuis la chute du Mur de Berlin et l'émergence de la Chine et de l'Inde en tant que principaux producteurs sur les marchés mondiaux, le nombre de participants potentiels dans le système mondial d'échanges et d'investissement a doublé, passant de trois à six milliards de personnes. La main d'œuvre mondiale potentielle a aussi doublé. Cela a tout d'abord touché les secteurs de production à faibles coûts ainsi que les travailleurs qui y sont employés – les conséquences sur l'emploi dans certaines parties des secteurs du textile et de l'habillement sont apparues clairement dans les pays de l'OCDE au cours des vingt dernières années mais avec l'expiration de l'AMF, de nombreux pays producteurs en développement s'y trouvent maintenant confrontés. Toutefois, la technologie permet de plus en plus la sous-traitance et la délocalisation dans le secteur des services et dans des emplois de bureau qui étaient auparavant considérés à l'abri de la relocalisation internationale. Pour la première fois, les pressions exercées sur les normes de l'emploi ont eu de ce fait un effet plus généralisé dans différentes catégories d'emplois. De plus, l'investissement étranger agit maintenant en liaison avec les échanges - les travailleurs sont confrontés aux mêmes entreprises, soit directement en tant qu'employeurs ou indirectement par le biais des chaînes logistiques.

7. L'absence de données fiables sur l'évolution de l'emploi empêche d'analyser sérieusement l'ampleur des délocalisations d'emplois possibles. Le Rapport de l'OIT sur l'emploi, de 2001, estimait qu'entre 1 et 5 pour cent des emplois du secteur des services aux États-Unis et en Europe occidentale (2-10 millions) étaient susceptibles d'être délocalisés vers des économies à bas salaires. Le ministre des Finances britannique a déclaré récemment que jusqu'à 5 millions d'emplois du secteur des services aux États-Unis et en Europe occidentale (2-3%) pourraient être délocalisés d'ici 2015. Un rapport de Forrester Research, souvent cité, estimait en novembre 2002 qu'aux États-Unis, 3,3 millions d'emplois du secteur des services seraient délocalisés d'ici 2015. L'impact sectoriel pourrait être beaucoup plus vaste et une récente étude sur les entreprises de services financiers, réalisée par Deloitte Research, prévoit que 20% de la base des coûts des services financiers seront délocalisés d'ici 2010.

8. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie publie maintenant chaque trimestre le *European Restructuring Monitor (ERM)* qui suit les cas de restructuration industrielle dans 18 pays de l'UE ; d'après les données du deuxième trimestre de 2004, on apprend que 163 cas de restructuration d'entreprises ont entraîné la perte de presque 60.000 emplois par comparaison avec la création d'un peu plus de 16.000 nouveaux emplois. Il est reconnu que ceci est dû en partie à un transfert

vers les nouveaux Etats membres. (*ERM Quarterly Issue 2*, été 2004). Ces chiffres sont partiels et dépourvus de perspective historique et de plus, la délocalisation n'est qu'un des nombreux facteurs qui expliquent l'absence de croissance des emplois ou les pertes d'emplois dans certaines régions de l'OCDE. Il ne sont pourtant pas négligeables et exigent des mesures sérieuses de la part des pouvoirs publics.

9. Les grands mots de nombreux journalistes et commentateurs du monde des affaires vont bien au-delà des données. La déclaration suivante : « Il n'y a jamais eu de discontinuité économique de cette ampleur dans l'histoire du monde – ces forces puissantes permettent aux entreprises de repenser leurs stratégies d'approvisionnement dans l'ensemble de la chaîne de valeur » (Mark Gottfredson, Bain & Co. cité dans le *New York Times* du 19 août 2004) est représentative d'une certaine façon de penser dans le monde des affaires. Certaines de ces informations tapageuses marquent aussi l'apparition d'opérations de marketing de l'ensemble du secteur des services aux entreprises, pour faciliter la sous-traitance.

10. Les informations tapageuses à propos de la sous-traitance ont conduit aussi à une importante détérioration des relations quotidiennes entre les syndicats et les employeurs. L'attitude des employeurs envers les syndicats en général, notamment leurs positions en matière de reconnaissance des syndicats, leur politique relative aux coûts de la main-d'œuvre et leur attitude face à l'évolution technologique et à l'organisation du travail sont de plus en plus dictées par la compétitivité internationale et les « modes » internationales. La menace de délocalisation à l'étranger est maintenant le stratagème classique utilisé dans les négociations ou les campagnes anti-syndicales et dans certains cas, elle est devenue une réalité.

11. Une étude réalisée en 2000 par l'université Cornell a montré qu'en dépit de la période d'expansion économique la plus longue de l'histoire des États-Unis, les travailleurs se sentent plus inquiets qu'ils ne l'ont jamais été. Face à un mouvement syndical, plus de la moitié des entreprises étudiées avaient menacé de fermer l'établissement et d'aller s'installer dans un autre pays. Dans certains secteurs, le chiffre s'élevait à 68%. Le fait que seulement 5% des entreprises aient réellement déménagé n'atténue pas le risque perçu de menace, ce qui accroît le déséquilibre de pouvoir relatif des syndicats et des employeurs sur le marché du travail. (*Uneasy terrain: The impact of Capital Mobility on Workers, Wages and Union Organizing, US Deficit Review Commission, 2000*).

12. L'emploi de menaces est une violation évidente des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales qui stipulent que les entreprises doivent « 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 ... » (*Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, chapitre IV, paragraphe 7, OCDE 2000*).

13. Les pressions exercées sur les normes du travail à la suite de ces développements sont les plus fortes le long des trois « frontières » géographiques Nord/Sud, Est/Ouest où il existe des écarts importants dans les coûts salariaux et des frais relativement faibles de transport – Mexique/États-Unis, Europe centrale/Europe de l'Est, et Chine/Asie de l'Est. Mais la délocalisation des activités de services est rendue possible également par le fait que les technologies de l'information suppriment la question de la proximité géographique. Par ailleurs, la question du transfert des sites industriels n'est pas simplement un problème Nord-Sud ; elle touche aussi bien les pays industrialisés que les pays en développement. La rapide émergence de la Chine – principale destination de l'IDE et membre de l'OMC - en raison des faibles salaires dans de nombreux secteurs par suite de la suppression des libertés syndicales et des droits des travailleurs, jette un froid sur l'amélioration des normes du travail en Asie de l'Est et ailleurs. En Malaisie, aux Philippines et en Indonésie, les syndicats ont présenté au cours des deux dernières années, une série de cas de violations, par des investisseurs étrangers, des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les représsailles et les licenciements de représentants et de membres syndicaux,

la suppression de la reconnaissance des syndicats et les campagnes anti-syndicales menées par certains employeurs ont été motivées par la menace de relocalisation en Chine.

14. C'est dans les zones franches d'exportation (EPZ) où des produits semi-manufacturés ou des matières premières sont transformés en marchandises d'exportation par des entreprises étrangères qui exercent leurs activités en dehors des lois et règlements habituels du pays, que l'on trouve souvent les exemples les plus choquants de concurrence pour attirer les investissements. Les EPZ peuvent fonctionner de manière très différente dans les différentes parties du monde mais elles ont généralement une caractéristique commune prédominante : le droit qu'ont les travailleurs de se syndiquer leur est refusé soit par la législation ou la pratique. Le dernier rapport de l'OCDE sur les échanges et les normes du travail signale que le nombre de zones franches d'exportation dans le monde entier a augmenté et passé de quelques 500 en 1996 à environ 850 en 2000, sans compter les zones économiques spéciales de la Chine. (*Commerce international et normes fondamentales du travail, OCDE, 2000*) Les zones franches d'exportation sont devenues courantes dans un grand nombre de régions d'Asie et d'Amérique centrale et maintenant en Afrique comme modèle de développement – mais elles attirent essentiellement l'investissement libre. De plus, dans certains cas, les effets négatifs se trouvent aggravés par la concurrence négative au niveau des mesures prises par les gouvernements pour attirer l'investissement étranger.

15. La nécessité d'une stratégie de « l'ensemble des administrations publiques » pour gérer l'évolution mondiale de l'emploi

16. Le mouvement syndical international n'a pas réagi en demandant que les frontières nationales soient fermées aux flux de capital physique ou de marchandises. Mais il n'a pas non plus accepté de subir passivement ce que les économistes appellent les « effets des prix relatifs » du travail qui conduit à un nivellement par le bas des normes d'emploi. Nous avons besoin d'une quadruple approche au niveau de « l'ensemble des administrations publiques » :

17. Premièrement, l'application de règles aux marchés mondiaux du travail pour faire en sorte que certains droits fondamentaux du travail soient retirés de la concurrence et que le développement économique déclenche une « course à l'excellence » en matière de normes d'emploi ;

18. Deuxièmement, l'instauration de réglementations intergouvernementales applicables portant sur la responsabilité des entreprises et leurs pratiques en matière d'emploi ainsi que la mise en place d'un espace de négociation dans les réglementations professionnelles internationales moyennant la conclusion d'accords cadres mondiaux entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales.

19. Troisièmement, l'adoption de politiques d'ajustement beaucoup plus actives étayées par des politiques régionales et industrielles ciblées ainsi que des politiques actives du marché du travail destinées à aider les communautés dont les emplois peuvent être touchés ;

20. Quatrièmement, l'utilisation, le cas échéant, de sauvegardes commerciales telles qu'elles sont énoncées dans l'Accord de l'OMC sur les sauvegardes de manière à laisser suffisamment de temps pour gérer le changement d'une manière acceptable pour la collectivité.

Garantir les droits fondamentaux de l'homme au travail

21. L'importance accordée à la délocalisation et la relocalisation des activités a attiré énormément l'attention sur la nécessité de garantir les droits fondamentaux des travailleurs au niveau mondial. L'accord de l'OIT en 1998 sur la Déclaration relative aux « Principes et droits fondamentaux au travail » qui met l'accent sur les droits fondamentaux (à savoir : liberté d'association, droit de négociation collective, élimination du travail forcé ou en milieu carcéral, abolition du travail des enfants et élimination de la

discrimination en matière d'emploi et de profession) a servi de minimum à la réglementation en matière d'emploi dans l'économie mondiale et de norme qui devrait être appliquée dans l'ensemble du système international de gouvernance. Ces droits essentiels pour la dignité humaine et le respect de soi, doivent être appliqués sur le lieu de travail. Il s'agit d'obligations fondamentales qui doivent s'appliquer avant de pouvoir mettre en place des réglementations plus complètes en matière d'emploi. Sans le respect de la liberté d'association, il est difficile d'appliquer même les lois essentielles relatives au travail ou à la santé et la sécurité, ou bien d'effectuer l'inspection efficace d'une usine. Les droits fondamentaux du travail ont également été adoptés par la grande majorité des pays intervenant dans l'économie mondiale – les 177 membres de l'OIT – et on ne peut pas prétendre qu'ils portent atteinte à la souveraineté nationale. La question est de savoir s'ils sont ou non appliqués dans la pratique.

22. Depuis longtemps, le mouvement syndical international a préconisé l'insertion de « clauses relatives aux droits des travailleurs » dans les accords d'échanges et d'investissement et dans la constitution de l'OMC. L'objet d'une clause relative aux droits des travailleurs est d'assurer que les droits fondamentaux des travailleurs énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et droits fondamentaux au travail fassent partie intégrante des accords commerciaux. Ceci exigerait une étroite coopération entre l'OMC et l'OIT pour la mise en œuvre. A l'heure actuelle, il y a un manque de cohérence entre les différentes parties du système international de gouvernance. Les mêmes gouvernements peuvent prétendre soutenir les droits des travailleurs à l'OIT tout en leur portant atteinte dans le cadre de leurs activités à l'OMC. Une clause relative aux droits des travailleurs pourrait permettre plus facilement aux travailleurs de créer des syndicats et ferait en sorte que tous les gouvernements prennent des mesures sérieuses pour lutter contre les violations des droits fondamentaux des travailleurs. Elle constituerait un contrepoids partiel aux pressions négatives exercées sur les bonnes relations professionnelles dans l'économie mondiale et pourrait influencer le comportement des entreprises.

23. Cependant, cette question est restée bloquée à l'OMC. Pour que le système multilatéral regagne un large soutien de l'opinion publique, les membres de l'OMC doivent reconnaître que le commerce n'est qu'un des éléments des trois piliers du développement durable et accorder toute leur attention à la dimension sociale du développement, notamment le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

24. D'autres institutions intergouvernementales doivent aussi considérer les droits fondamentaux des travailleurs comme des critères qu'ils appliquent dans leurs propres activités. Tant les ministres du Travail du G8, qui se sont réunis à Stuttgart en décembre 2003, que la Commission mondiale de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation, ont largement plaidé pour que l'on accorde beaucoup plus d'attention à la dimension sociale de la mondialisation. Les uns comme les autres ont lancé un appel pour instaurer la cohérence dans le système multilatéral afin de veiller au respect, par toutes les institutions internationales, des droits des travailleurs, notamment au niveau des politiques de prêt et de conditionnalité du FMI et de la Banque mondiale, ainsi que par l'OMC. La Commission de l'OIT a recommandé aux différentes institutions de mettre en œuvre des Initiatives visant à rendre les politiques plus cohérentes et a préconisé la création d'un Forum sur les politiques de la mondialisation pour introduire la cohérence.

25. Mais ces initiatives doivent aller au-delà du renforcement du dialogue et de la cohérence pour :

- continuer à renforcer les procédures de l'OIT pour la ratification et la surveillance des normes fondamentales du travail ;
- continuer à utiliser les dispositions relatives aux droits des travailleurs dans les accords commerciaux préférentiels ;

- incorporer des obligations relatives aux normes fondamentales du travail dans toutes les politiques de prêt de la Banque mondiale ainsi que dans les politiques bilatérales de prêt des pays du CAD ;
- inclure des clauses relatives aux normes du travail dans les accords commerciaux hémisphériques et régionaux ;
- créer un forum pour travailler sur la question de la cohérence entre l'OIT et l'OMC ;
- prendre en compte le développement durable (et notamment les normes fondamentales du travail) dans les examens des politiques commerciales de l'OMC ;
- moderniser l'article XX du GATT afin d'exclure des disciplines de l'OMC les marchandises fabriquées non seulement par la main-d'œuvre carcérale – mais par toute main-d'œuvre dont l'activité porte atteinte aux normes fondamentales du travail.

26. Aucune de ces propositions n'a un caractère révolutionnaire, pourtant elles sont toutes réalisables et auraient des effets positifs. Avec le temps et grâce à l'accroissement de la productivité, cela permettrait aux syndicats de s'assurer que les travailleurs disposent des revenus pour racheter et consommer les biens qu'ils produisent.

27. L'accord États-Unis-Cambodge sur les textiles au titre duquel les droits des travailleurs des usines cambodgiennes exportatrices de vêtements sont surveillés par des inspecteurs de l'OIT et leurs résultats publiés, a contribué à améliorer les normes du travail et à augmenter les échanges. Il témoigne de ce que l'on peut obtenir par le biais de la coopération dans le domaine des normes du travail. (*Sandra Polaski, Carnegie Papers N° 51, octobre 2004*).

Dialogue social international et règlements efficaces pour les entreprises multinationales

28. Il est également indispensable d'avoir des règlements que l'on peut faire respecter et qui s'appliquent aux procédures employées par les entreprises multinationales pour gérer le processus de changement. Des règles intergouvernementales existent pour les entreprises multinationales sous la forme des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et de la Déclaration tripartite de l'OIT sur les principes relatifs aux entreprises multinationales et à la politique sociale. En attendant, plusieurs ONG font campagne en faveur de l'adoption, par les Nations Unies, d'un code sur les droits de l'homme, ayant force obligatoire et le Pacte mondial lancé par le Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, est en cours de réforme.

29. Depuis la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en 2000, le TUAC et ses partenaires de Global Unions se sont employés à faire des Principes directeurs un instrument plus opérationnel, mieux utilisable qui pourrait être un outil important permettant de gérer le changement au niveau de l'emploi dans les multinationales, d'une manière acceptable pour la collectivité.

30. Bien que les Principes directeurs ne soient pas juridiquement contraignants au sens officiel du droit international, ils n'en énoncent pas moins ce que les gouvernements attendent du comportement que devraient adopter leurs entreprises (c'est-à-dire des entreprises qui sont implantées et ont leurs origines dans les 38 pays signataires) partout où elles exercent leurs activités. Ces entreprises représentent 85% de l'investissement étranger direct mondial. Ces Principes ne sont donc pas facultatifs ; il s'agit d'engagements politiques des gouvernements sur ce qu'ils attendent du comportement des entreprises de leur pays partout où elles exercent leurs activités. Il y a une grande différence entre le fait de considérer

qu'un instrument est facultatif et que cela n'a pas d'importance si vous ne le respectez pas et celui de dire qu'il représente ce qui devrait se faire pour répondre à l'attente des gouvernements.

31. Les Principes directeurs stipulent qu'il est indispensable de respecter les droits de l'homme et les normes fondamentales de l'OIT ; mais ils vont bien au-delà en termes de ce que les entreprises devraient faire dans l'exercice de leurs activités et ils recommandent certains comportements en matière de reconnaissance des syndicats, de conditions d'emploi relatives, de procédures pour les fermetures d'usines et de questions de santé et de sécurité, pour n'en citer que quelques-uns. Les Principes directeurs précisent que la procédure à suivre en cas de changements dans les activités de l'entreprise doit inclure une consultation préalable et des négociations. Les entreprises doivent « Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés ... en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés ... il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. (*Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, chapitre IV, paragraphe 6, OCDE, 2000*) ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation --- en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser. » (*Chapitre IV, paragraphe 7*). Comme nous l'avons vu ci-dessus, si elle était mise en œuvre, cette recommandation contribuerait largement à mettre fin aux menaces négatives liées à la relocalisation.

32. Au cours des trois premières années qui ont suivi le réexamen de 2000, quelques cinquante cas ont été soumis par les syndicats aux Points de contact nationaux. Ces cas portent sur des questions comme les droits des travailleurs dans les pays en développement et les pays industrialisés, les fermetures d'usines, le manque d'informations ou l'absence de consultation avant la fermeture effective. Début 2004, sur les 50 cas présentés par les syndicats, une douzaine environ avaient été réglés. Il est prioritaire de pouvoir régler un plus grand nombre de cas de manière positive. Certains ont été réglés grâce à la participation active des Points de contact nationaux, d'autres parce qu'une entreprise ne voulait pas d'une publicité pouvant lui nuire mais certains n'ont pas été réglés et ne pouvaient pas l'être parce que les gouvernements ne prennent pas leurs responsabilités au sérieux. Il faut, au premier rang des priorités, que les PCN soient plus nombreux à traiter les cas de manière efficace si l'on veut que les Principes directeurs demeurent un instrument vivant.

33. Il est essentiel aussi que l'octroi futur de subventions publiques et de garanties de crédits à l'exportation soit subordonné au respect des Principes directeurs de l'OCDE. Sept pays de l'OCDE exigent maintenant d'une entreprise, lorsqu'elle reçoit des crédits à l'exportation ou des garanties d'investissement, de notifier au gouvernement qu'elle a connaissance des Principes directeurs. Il est nécessaire de progresser davantage sur la question de la conditionnalité.

34. Les Principes directeurs ne représentent pas une alternative à la réglementation juridique des entreprises mais ils peuvent constituer un complément important et les gouvernements des pays de l'OCDE doivent prendre leur mise en œuvre au sérieux.

35. Un dialogue social international limité a déjà été amorcé notamment avec certaines entreprises sur certaines questions liées à la délocalisation. Du côté des syndicats, des structures existent déjà – les Fédérations syndicales internationales (FSI) – qui peuvent faire partie des éléments essentiels à l'établissement de relations professionnelles internationales tant aux niveaux de l'industrie que de l'entreprise. Nombreuses sont les FSI qui ont déjà mis en place des structures qui traitent avec certaines entreprises multinationales, habituellement des conseils d'entreprise. En Europe, la loi exige aussi une structure plus officielle de consultation via les Conseils d'entreprise européens.

36. Une trentaine d'accords cadres mondiaux – accords formels signés entre une FSI et une entreprise multinationale – ont été conclus depuis 1998. A la différence des initiatives unilatérales prises par les

entreprises, les accords permettent de régler des conflits ou des problèmes avant qu'ils ne s'aggravent ou ne créent un préjudice, en se fondant sur l'accord, le dialogue et l'instauration d'une certaine confiance au sein de la relation. L'intention est de mettre en œuvre des principes communs ayant fait l'objet d'un accord, de manière à aboutir au règlement des conflits ou même à les anticiper. L'adoption d'accords cadres peut être considérée comme l'ouverture de négociations collectives internationales. Le mouvement syndical doit aussi acquérir une portée mondiale en vertu de laquelle l'aide au renforcement des capacités ainsi que les interventions en matière de droits syndicaux et dans les différentes entreprises multinationales ne sont pas considérées simplement comme une forme de « solidarité » mais plutôt comme une partie de l'activité quotidienne normale des syndicats.

37. Dans des secteurs comme l'habillement et les textiles, les syndicats coopèrent activement aux initiatives de certification telles que « Social Accountability 8000 » qui inclut des programmes de certification en Chine car il n'existe pas d'autre moyen, pour les syndicats indépendants, de pénétrer dans les usines en Chine. Les organismes de certification influencent les acheteurs qui peuvent alors être disposés ou non à acheter les produits de certaines usines. Les syndicats doivent participer à ce processus. Par ailleurs, certains programmes de certification peuvent être de nature à induire en erreur lorsque l'information ne peut pas être validée et vérifiée correctement. Les inspecteurs peuvent être présents un jour par an mais ils ne peuvent pas vérifier ce qui se passe dans l'usine les 364 autres jours. Chaque instrument doit faire l'objet d'un jugement indépendant pour être sûr qu'il ne s'agit pas simplement d'une opération de relations publiques.

38. La pression du marché en faveur de normes d'emploi décentes est venue aussi de l'inquiétude des investisseurs face au risque possible de résultats non viables, sur le plan social et de l'environnement, des entreprises dans lesquelles ils investissent. La faillite d'ENRON et les autres scandales dans le domaine du gouvernement d'entreprise ont rendu les investisseurs extrêmement vigilants sur la qualité du gouvernement d'entreprise. Le lieu des décisions dans les structures de gouvernement d'entreprise ainsi que la diversité des profils des membres du conseil et leur responsabilité peuvent faire en sorte que les entreprises prennent des décisions à long terme plus équilibrées.

39. Une importante campagne s'est mise en place dans le mouvement syndical pour mobiliser la pression commerciale qui existe potentiellement dans les fonds de pension des travailleurs. La CISL, le TUAC et les FSI ont créé un réseau international pour faciliter la coopération en matière de stratégies relatives au capital des travailleurs. L'investissement responsable – et en particulier le comportement des entreprises à propos des droits des travailleurs – est l'une des principales préoccupations du Comité. Les entreprises sont de plus en plus vulnérables aux actions menées directement par les actionnaires et elles sont donc de plus en plus inquiètes de leur réputation. Au cours de ces quelques dernières années, les syndicats se sont employés très activement à amorcer ces actions menées par les actionnaires. Le Comité recueille le soutien au niveau international pour ces campagnes. Il y a aussi des initiatives destinées à améliorer les outils d'information auxquels les syndicats participent. Il s'agit, entre autres, du travail de la Global Reporting Initiative (GRI) pour appliquer et faire appliquer les normes internationales communes pour l'établissement des rapports des entreprises sur la viabilité sociale et écologique. Le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne exigent maintenant que leurs fonds de pension révèlent leur politique en matière d'investissement responsable. La difficulté consiste à établir le lien entre l'investissement responsable et les procédures au moyen desquelles les problèmes de relocalisation sont traités.

40. Le processus d'intégration régionale européenne a exigé la mise en place de procédures transfrontalières de consultation et d'information pour aller bien au-delà de celles qui existent au niveau international. Nombreux sont ceux qui pensent en Europe que la « Dimension sociale » de l'Union européenne est la réponse à la mondialisation. Le mouvement syndical européen a cherché : (i) à mettre en place un ensemble de normes pour arrêter le « dumping social » ; (ii) à réaliser des progrès dans l'harmonisation des normes sociales par le biais de la législation européenne et d'accords entre partenaires

sociaux ; (iii) à instaurer des droits de consultation, d'information et de négociation avec les entreprises multinationales, au niveau européen ; (iv) à développer les fonds structurels de la Communauté européenne. Un fait important de ce processus a été la création de plus de sept cents Conseils d'entreprise européens dans les entreprises multinationales qui exercent leurs activités dans toute l'UE. Les travaux des Conseils d'entreprise européens avec les syndicats sont en première ligne à la CES et le TUAC a mis au point un projet conjoint avec le soutien de la Commission européenne pour encourager l'utilisation des Principes directeurs de l'OCDE par les Conseils d'entreprise européens.

La gestion du changement acceptable pour la collectivité

41. Il est simpliste de supposer que tous les pays et les régions profitent automatiquement de la libéralisation des échanges et des investissements. Il peut y avoir des perdants permanents comme l'a reconnu récemment Paul Samuelson (« *Where Ricardo and Mill Rebut and Confirm Arguments of Mainstream Economists Supporting Globalisation* », *Journal of Economic Perspectives*, été 2004).

42. Si globalement, le changement doit être perçu de manière positive, il faut démontrer qu'il est possible de gérer le changement dans les entreprises, les industries, les régions et les marchés du travail de manière équitable pour la collectivité. Il faut mettre au point un « modèle » d'organisation professionnelle qui soit à la fois compétitif et acceptable pour la collectivité. Les pays de l'OCDE doivent se restructurer sur la base d'un ensemble de normes du travail élevées et non pas sur la base d'un modèle de développement à bas salaires tandis que les pays en développement doivent veiller à ce que l'accroissement de productivité serve à augmenter les niveaux de vie, diminuer la pauvreté et contribuer au développement durable. Afin d'avoir suffisamment de temps pour gérer le changement d'une manière acceptable pour la collectivité, il faudrait le cas échéant, utiliser les sauvegardes commerciales telles qu'elles sont définies dans l'Accord de l'OMC sur les sauvegardes.

43. L'étude de l'OCDE sur la Croissance et les récents résultats sur le plan de la croissance et de l'emploi dans un certain nombre de pays européens – et en particulier ceux d'Europe du Nord qui ont adopté des réformes ambitieuses – montrent que l'on peut obtenir une amélioration du marché du travail et des taux d'emplois élevés moyennant la mise en œuvre de politiques adaptées et coordonnées dans les domaines du dialogue social, de la politique macroéconomique, du développement régional et de la politique du marché du travail.

44. Il est capital d'adapter et d'élever les niveaux de compétence. Les gouvernements de l'OCDE doivent tenir les engagements qu'ils ont pris par le passé d'investir dans la formation tout au long de la vie. Ils doivent :

- mettre en œuvre des mesures actives visant le marché du travail afin de permettre une restructuration acceptable pour la collectivité et la mise en place, dans les entreprises, de systèmes de congés d'études rémunérés ;
- assurer un financement convenable de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, en veillant à ce que les employeurs investissent également dans les compétences et à ce que tous les salariés soient motivés pour suivre une formation tout au long de la vie, surmontant ainsi la tendance bien connue des marchés au sous-investissement dans la formation professionnelle ;
- encourager et faciliter les accords entre employeurs et syndicats qui permettent concrètement la participation à la formation tout au long de la vie ;

- poursuivre des politiques visant à renforcer l'égalité des chances, à combler les écarts entre hommes et femmes et à supprimer toute autre forme de discrimination dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi ;
- poursuivre des politiques visant à promouvoir à la fois des systèmes de travail à hautes performances et l'utilisation effective du potentiel de compétences de la main d'œuvre, en particulier les connaissances et l'expérience des travailleurs.

45. Les syndicats sont prêts à s'investir plus en avant en tant que négociateurs de formation et de gestion du changement afin de soutenir une telle approche ambitieuse ; encore faudrait-il leur attribuer un rôle essentiel dans ce processus.

46. Dans un grand nombre de pays en développement les problèmes d'adaptation sont encore plus préoccupants. En raison de l'expiration de l'Accord sur les textiles et les vêtements (ATV), fin de 2004, les gouvernements de nombreux pays exportateurs de textiles sont profondément inquiets comme le montre leur demande (qui a été refusée) d'un débat urgent à l'OMC. Les pertes d'emplois dans les pays allant du Mexique et de l'Afrique du Sud aux Philippines et au Bangladesh, lorsque ces pays seront confrontés au libre jeu de la concurrence avec la Chine, risquent de se chiffrer à plusieurs millions. Ceci est un exemple de ce qui se produit en l'absence du maintien d'un niveau minimum pour les normes du travail. L'OMC devrait au moins entamer des discussions avec l'OIT, l'OCDE, la Banque mondiale, le FMI et les organes des Nations Unies concernés afin d'anticiper les conséquences sociales des événements dans le secteur des textiles et de proposer des contre-mesures, avec le soutien de l'aide internationale. Il y aurait lieu de soutenir l'exemple du Cambodge, mentionné ci-dessus, car ce pays espère s'adapter au contexte post-contingent en promouvant son industrie de la confection comme un modèle de normes du travail décentes certifiées par les inspecteurs de l'OIT.