



Lignes directrices d'IndustriALL Global Union en matière d'Accords-Cadres Mondiaux (ACM)

Contexte

Le Plan d'action d'IndustriALL Global Union adopté lors de son Congrès fondateur en juin 2012 à Copenhague, Danemark, a identifié les stratégies politiques générales suivantes eu égard aux accords-cadres mondiaux (ACM) :

- Développer des campagnes de recrutement et de syndicalisation transfrontalières en se servant des réseaux syndicaux dans les EMN et des accords-cadres mondiaux (ACM)
- Rechercher des accords avec des EMN pour établir des mécanismes de dialogue social régulier au niveau mondial et/ou régional et parvenir à des relations sociales constructives menant à des négociations au niveau mondial
- Instaurer les procédures organisationnelles nécessaires afin de conclure des accords dépassant le cadre des ACM avec les EMN
- Utiliser tous les moyens disponibles, notamment les ACM et les principes directeurs de l'OCDE

En outre, la Conférence organisée par IndustriALL Global Union les 17 et 18 octobre 2012 à Francfort, Allemagne, sur le thème des ACM a été marquée par des discussions approfondies au sujet des expériences acquises par les affiliés dans le domaine des ACM et des réseaux syndicaux, ainsi que par des recommandations à l'attention du Comité exécutif, renvoyant aux principes qui avaient été auparavant approuvés par les trois organisations fondatrices.

C'est sur cette toile de fond que le Comité exécutif a pris le parti de créer un Groupe de travail permanent mandaté afin de réviser les ACM en cours ainsi que ceux qui ont été proposés ; ce Groupe de travail a également vocation à présenter au Comité exécutif un compte-rendu annuel sur le statut des ACM signés par IndustriALL, incluant une synthèse des réalisations fructueuses, des difficultés rencontrées et des autres développements connexes, de même qu'à soumettre au Secrétariat ainsi qu'au Comité exécutif l'ensemble des commentaires et recommandations relatifs aux ACM proposés.

Principaux contenus des ACM

Un Accord-Cadre Mondial doit explicitement faire référence à et reconnaître les droits définis à travers les Conventions et la jurisprudence de l'OIT, ainsi que les droits inclus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Ces Conventions incluent :

- La liberté syndicale et le droit de négociation collective (Conventions n^{os} 87 et 98) ;
- Un engagement à ne pas pratiquer la discrimination (Conventions n^{os} 100 et 111) ;
- Un engagement à ne pas recourir au travail forcé (Conventions n^{os} 29 et 105) ;
- Un engagement à ne pas recourir au travail des enfants (Conventions n^{os} 138 et 182) ;

Les normes fondamentales du travail et la jurisprudence pertinente de l'OIT doivent supplanter la législation nationale lorsque cette dernière est moins favorable que les conventions respectives de l'OIT.

Il est important pour IndustriALL Global Union de viser la reconnaissance des normes internationales fondamentales du travail et des droits humains fondamentaux, à l'instar de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU et du Pacte Mondial des Nations Unies.

Les ACM doivent répondre aux obligations suivantes :

- Couvrir l'ensemble des opérations menées par les entreprises à travers le globe sans exception ;
- Inclure un engagement ferme et sans équivoque de la multinationale concernée à assurer que ses fournisseurs et sous-traitants adoptent ces normes au profit de leurs travailleurs ;
- Garantir un engagement de l'entreprise à traiter les syndicats de manière positive, à s'interdire toute pratique antisyndicale et à respecter une stricte neutralité quant au choix des employés de s'adhérer, continuer d'adhérer à une organisation syndicale, de se tourner vers une nouvelle organisation ou de cesser toute relation avec une organisation de ce type ;
- Assurer l'accès raisonnable des représentants syndicaux au sein du lieu de travail ;
- Prévoir un mécanisme efficace de mise en œuvre et d'application ainsi qu'un processus contraignant de résolution des litiges.

La multinationale concernée est tenue de veiller à ce que l'ACM soit diffusé dans les langues correspondantes à l'échelle locale auprès des travailleurs, des responsables, des fournisseurs et des sous-traitants, et à ce que des initiatives d'éducation et de formation quant à son contenu et à sa mise en œuvre soient organisées pour l'ensemble de ces groupes.

Les accords-cadres mondiaux doivent prévoir des mécanismes concertés de mise en œuvre, en ce compris l'établissement de structures mondiales conjointes entreprise-syndicat.

La mise en œuvre des ACM sera supervisée par les organisations affiliées en étroite coordination et communication avec le Secrétaire général.

En cas de plainte ou de violation des dispositions d'un accord-cadre mondial, la Charte de Solidarité d'IndustriALL Global Union dans le cadre de l'opposition aux violations des droits fondamentaux par les entreprises sera appliquée, parallèlement aux mécanismes déterminés.

Procédure

Le Président et le Secrétaire général sont les représentants d'IndustriALL dûment habilités à initier, négocier, conclure et signer les accords-cadres mondiaux, en communication étroite avec les syndicats ayant des membres, et plus particulièrement le(s) syndicat(s) organisant et représentant les travailleurs dans le pays où est basé le siège de l'EMN, eu égard à toutes les opérations/installations de la multinationale concernée et en étroite relation avec les coprésidents des secteurs visés, avec les membres du Comité exécutif et avec le Groupe de travail.

Le Secrétaire général informe les affiliés concernés et le Groupe de travail du lancement ou de la planification des négociations avec une EMN dans les plus brefs délais suivant un exercice préliminaire de cartographie des syndicats et en amont de toute discussion de fond organisée avec l'EMN. Les toutes premières informations incluent un projet de texte d'ACM soumis aux commentaires des organisations affiliées et du Groupe de travail. Une fois ces commentaires examinés, le Secrétaire général adresse un projet de texte officiel à la direction de l'EMN concernée.

Dans le cadre de la négociation des ACM, le Secrétaire général conduit un processus démocratique, inclusif et transparent, en veillant à informer et consulter en temps opportun les affiliés comptant des membres au sein de l'EMN ainsi que le Groupe de travail. Le Secrétaire général informe les affiliés concernés et le Groupe de travail de l'avancée des négociations, en les invitant à faire part de leurs points de vue et de leurs propositions.

Le Secrétaire général s'efforce d'assurer des négociations conjointes avec d'autres syndicats mondiaux si nécessaire, et d'informer les Comités d'entreprise européens (CEE) et/ou les réseaux syndicaux, s'ils existent.

Avant de signer un accord-cadre mondial, le Secrétaire général soumet le projet de texte final aux affiliés concernés pour information et approbation. Le Secrétaire général consulte également le Groupe de travail. Les membres du Comité exécutif sont eux aussi informés en temps opportun.

Le Président et/ou le Secrétaire général signe(nt) un accord-cadre mondial lorsque la majorité des syndicats affiliés, qui représente la majorité des travailleurs syndiqués impliqués dans les opérations de la multinationale concernée, a fait part de son accord au nom d'IndustriALL Global Union.

Une fois l'ACM signé, il est traduit dans les langues décidées entre les signataires puis publié sur le site Web d'IndustriALL Global Union, et diffusé auprès des organisations affiliées concernées