



Une étrange affaire

Violations de la liberté syndicale des travailleurs aux États-Unis par des entreprises multinationales européennes

I. Résumé

Nous vous informons par la présente que nous avons l'intention de commencer à accepter le 21 décembre 2005 les demandes d'embauche à titre permanent de personnels de remplacement, afin de pourvoir les postes vacants de production à New Richmond. [...]. Si vous souhaitez retourner au travail, veuillez contacter [la société] avant le 19 décembre 2005.¹

Le 12 décembre 2005, la direction de l'usine de production de machines d'emballage Bosch Doboy à Richmond, dans le Wisconsin, a envoyé cette lettre à ses ouvriers grévistes, leur donnant une semaine pour retourner à leur poste ou voir l'entreprise embaucher des briseurs de grève pour les remplacer de façon permanente. Les ouvriers exerçaient leur droit de grève depuis le 1^{er} novembre 2005. Menacés de perdre leur emploi, les ouvriers ont repris le travail le 19 décembre.²

Aux États-Unis, s'il n'est pas contraire à la loi de menacer d'embaucher de façon permanente du personnel de remplacement, le comité de la liberté syndicale de l'Organisation mondiale du travail (OIT), source d'interprétation officielle du droit international en vigueur, a clairement indiqué que la pratique est incompatible avec la liberté syndicale des travailleurs. Comme le rappelle le Comité, « *le droit de grève est l'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels. [C]e droit fondamental n'est pas*

¹ Lettre du directeur de l'usine M. Mark Hanson aux salariés de Bosch Doboy, 12 décembre 2005 (archives de Human Rights Watch).

² John Brewer, « Strike ends at Bosch Doboy; 90-plus workers agree to concessions », *Saint Paul Pioneer Press*, 20 décembre 2005, p. 1B.

véritablement garanti lorsqu'un travailleur qui l'exerce légalement risque de voir son emploi occupé de façon permanente [...] par un autre travailleur[...]. »³

L'usine de New Richmond appartient à la multinationale allemande Robert Bosch GmbH, qui emploie plus de 270 000 salariés dans 60 pays. Avec un chiffre d'affaires d'environ 50 milliards de dollars en 2010, Robert Bosch arrive en 129^e position sur la liste Fortune Global 500 la plus récente.⁴ Robert Bosch déclare respecter les normes internationales du travail au rang desquelles figurent les décisions de l'OIT sur la liberté syndicale et le recours à des travailleurs de remplacement à titre permanent, tel qu'évoqué plus haut. Bosch a d'ailleurs pris cet engagement par écrit :

Relations avec les représentants associés et leurs institutions

Dans le cadre des réglementations juridiques considérées, lorsque celles-ci sont en harmonie avec la convention n° 98 de l'OIT, nous respectons le droit de négociation collective pour le règlement des conflits sur les conditions de travail et nous efforçons, avec nos partenaires, de travailler dans un esprit constructif marqué par la confiance et le respect mutuels.

Les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies contiennent des recommandations supplémentaires. Nous nous sommes associés à cette initiative en 2004 [...].

Bosch exclut de travailler avec des fournisseurs qui ne respectent manifestement pas les normes fondamentales du travail de l'OIT.⁵

La décision de la direction de Bosch de menacer d'embaucher à titre permanent du personnel de remplacement dans le Wisconsin constitue une violation directe de cet engagement envers les normes de l'OIT et se situe à l'opposé des pratiques de l'entreprise dans son propre pays, l'Allemagne.

³ Organisation internationale du travail, Comité de la liberté syndicale, *Complaint against the Government of the United States presented by the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)*, para. 92, Rapport n° 278, Cas n° 1543 (1991).

⁴ Fortune, « Global 500 », sur <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html> (au 27 août 2010).

⁵ Voir la page Bosch « Corporate Social Responsibility » sur <http://www.bosch.com/content/language2/html/2275.htm> (au 9 septembre 2009). Le 3^e principe du Pacte mondial de l'ONU stipule : « *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.* »

Comme le montre ce rapport, cette décision de Robert Bosch n'est pas un cas isolé. Les entreprises européennes qui proclament respecter les principes et les règles du droit international du travail que leur propre droit national consacre et que, pour la plupart, elles respectent, oublient trop souvent leurs engagements lorsqu'elles poursuivent leurs activités aux États-Unis où la liberté syndicale des travailleurs est moins bien protégée par la loi.

Dans certains cas, les entreprises européennes méconnaissent manifestement les conventions de l'OIT ainsi que d'autres actes internationaux, en adoptant des pratiques répandues aux États-Unis mais proscrites en Europe. Dans d'autres cas, ces entreprises ont recours à la menace, à l'intimidation et à la coercition, sous des formes diverses qui sont contraires non seulement aux normes internationales mais également au droit américain du travail.

Le droit américain du travail n'empêche en rien les entreprises européennes de respecter le droit international lorsque celui-ci est plus protecteur que le droit américain, ni de respecter ce dernier lorsqu'il l'est tout autant. Il ne les empêche pas non plus d'adopter, à leur initiative, des codes de conduite préconisant des pratiques plus exigeantes que les normes juridiques minimales, ni de traiter les travailleurs et leurs syndicats aux États-Unis avec autant de respect que celui dont elles font preuve à leur égard dans leur propre pays. En d'autres termes, rien dans le droit américain du travail n'oblige les employeurs à s'opposer violemment aux efforts d'organisation des travailleurs, à briser les grèves par des remplacements permanents, et à bafouer non seulement les normes internationales du travail mais aussi leurs propres valeurs et codes de conduite auto-proclamés.

Les entreprises européennes sont libres de choisir la manière dont elles organisent les relations de travail aux États-Unis. Elles peuvent observer les valeurs et les pratiques européennes de respect des droits de s'organiser des travailleurs et accepter la négociation collective comme un moyen normal d'entamer le dialogue avec leurs salariés aux États-Unis. À l'inverse, elles peuvent se convertir à des formes de management portant atteinte aux tentatives d'organisation et de négociation des travailleurs qui, pour être très répandues aux États-Unis, n'existent quasiment pas en Europe.

Comme le montrent les cas évoqués en détail dans le présent rapport, certaines entreprises européennes, et non des moindres, choisissent trop souvent aux États-Unis la seconde option. Celles-ci semblent oublier leur sensibilité à la question de la responsabilité sociale, ainsi que leurs engagements publics sur les droits des travailleurs qu'elles évoquent pourtant abondamment. Elles s'écartent des politiques domestiques qui sont relativement respectueuses des efforts d'organisation des travailleurs et de la négociation collective et qui considèrent le « dialogue social » comme un élément fondamental des relations

industrielles. Elles exploitent les lacunes et les failles de la législation américaine qui méconnaissent les normes internationales sur les droits humains ou le droit américain conforme aux normes internationales, pour faire obstacle à l'exercice par les travailleurs de leur droit de liberté syndicale. En franchissant l'Atlantique, Dr Jekyll devient M. Hyde.⁶

De nombreuses multinationales européennes ont souscrit à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions des Nations Unies sur les droits humains. Elles proclament leur soutien aux déclarations et conventions de l'Organisation internationale du travail, aux directives sociales de l'Organisation de coopération et de développement économiques, aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à d'autres documents sur le droit international du travail.

De même, de nombreuses entreprises européennes présentes dans le monde entier ont souscrit aux principes de la responsabilité sociale des entreprises, et adoptent des politiques, des programmes ainsi que des codes de bonne conduite sur les droits des travailleurs. Elles participent au Pacte mondial des Nations Unies, à la *Global Reporting Initiative*, à *Corporate Social Responsibility (CSR) Europe*, et aux forums sur la responsabilité sociale des entreprises organisés dans leur propre pays. Elles négocient volontiers avec les représentants syndicaux du personnel et les comités professionnels en Europe, louant souvent le « dialogue social » qui caractérise les relations de travail en Europe.

Tous ces instruments et ces lieux de discussion reconnaissent la liberté syndicale, à savoir le droit de constituer un syndicat et de négocier collectivement, comme une pièce maîtresse des droits humains et des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises. Les entreprises européennes semblent très attachées aux droits humains des travailleurs, à en juger par leurs déclarations et leurs engagements publics en la matière.

Les investissements directs étrangers des firmes européennes aux États-Unis se sont multipliés au cours des dix dernières années. Le différentiel de taux de change entre le dollar et l'euro et d'autres devises européennes, qui rend les actifs américains bon marché pour les investisseurs européens, n'explique pas à lui seul cette situation. Ces investissements sont également motivés par la productivité de la main-d'œuvre américaine, par le gigantisme des marchés industriels et grand public outre-Atlantique, et par un régime juridique protecteur des droits de propriété et des contrats commerciaux, raisons au demeurant identiques à celles pour lesquelles l'Europe est aussi la plus grosse cible des investissements des entreprises américaines.

⁶ Le roman de Robert Louis Stevenson *L'étrange cas du docteur Jekyll et de M. Hyde* a inspiré le titre de ce rapport.

Sur le plan des droits humains, certaines caractéristiques du système juridique américain présentent des avantages moins avouables. Le droit américain du travail reste en-deçà des normes internationales sur plusieurs points importants en ne protégeant souvent pas les droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

Certaines dispositions du droit américain du travail vont à l'encontre des normes internationales sur les droits humains. Comme le montre le cas Bosch, le droit américain permet aux employeurs de remplacer de façon permanente des travailleurs qui exercent leur droit de grève pour exprimer des revendications économiques, en termes de salaires et d'avantages sociaux. Le droit américain permet également aux employeurs d'exercer, unilatéralement sur le lieu de travail, des pressions fortes contre les tentatives d'organisation des travailleurs. Ces pressions se caractérisent par la présence obligatoire des salariés à des réunions « en auditoire contraint », par des tête-à-tête entre superviseurs et employés dont le scénario est écrit à l'avance par des conseillers anti-syndicalistes, sans que les travailleurs aient l'opportunité par ailleurs d'entendre l'avis de représentants ou de délégués syndicaux sur le lieu de travail.

Contrairement aux normes internationales, le droit américain exclut des millions de travailleurs américains de la protection du droit du travail. Les revenus des ouvriers agricoles, des personnels domestiques, des superviseurs de niveau inférieur, des soi-disant « entrepreneurs indépendants » et de beaucoup d'autres catégories de salariés dépendent du seul employeur. Le comité de la liberté syndicale de l'OIT a pointé du doigt d'autres manquements, imputables soit à l'insuffisance et à l'absence de voies de recours pour les travailleurs, soit aux déséquilibres du régime juridique du droit américain du travail qui favorise les employeurs.

D'autres dispositions juridiques américaines respectent à la lettre les normes internationales. Elles ne sont cependant pas appliquées. Il est par exemple illégal de menacer ou de licencier des salariés relevant du régime du droit du travail au motif que ceux-ci ont essayé de constituer un syndicat. Il est également illégal de participer de « mauvaise foi » à un processus de négociation collective. Mais comme nous l'avons indiqué, ces dispositions ne sont accompagnées d'aucune sanction ni rappel à l'ordre et n'ont donc pas d'effet dissuasif sur les contrevenants, ce qui constitue une autre violation du droit international du travail.

Du fait notamment des lacunes du droit aux États-Unis et de son application, les employeurs réagissent aux initiatives des travailleurs en menant des campagnes agressives et parfois très

dures d'ingérence, d'intimidation et de coercition, dans le but de briser leurs tentatives de s'organiser et de négocier. Ces pratiques, contraires aux normes internationales et parfois même au droit américain, n'en sont pas moins courantes au sein des entreprises américaines dont la culture est profondément anti-syndicaliste. Le présent rapport montre que certaines multinationales européennes, autrement respectées, rejoignent parfois leurs rangs.

Pour autant, toutes les entreprises européennes ne méconnaissent pas les droits des travailleurs aux États-Unis. Les cas évoqués dans le présent rapport ne traduisent pas non plus un comportement généralisé de la part des entreprises concernées. Certains cas témoignent d'une stratégie d'ensemble de résistance aux tentatives d'organisation des travailleurs aux États-Unis, remettant en cause l'attachement à la liberté syndicale que ces entreprises expriment publiquement. D'autres cas mettent en évidence le non-respect des normes internationales ou du droit américain du travail par des entreprises dans certains de leurs établissements, qui ne sont pas représentatifs des pratiques observées dans d'autres de leurs établissements.⁷

Dans ce rapport, nous nous gardons par ailleurs de préconiser toute issue particulière aux conflits qui y sont évoqués. Le droit de s'organiser et de négocier collectivement, ainsi que le droit de grève, sont les corolaires du droit fondamental de la liberté syndicale. Mais il faut distinguer ces droits des résultats que l'exercice de ces droits permet d'obtenir. Les travailleurs ne peuvent prétendre avoir le droit de gagner une élection syndicale, avoir le droit de voir leurs revendications collectives satisfaites, ou avoir le droit de gagner une grève aux conditions qu'ils fixent. Rien dans le présent rapport ne saurait suggérer le contraire. Nous faisons toutefois valoir que les employeurs doivent respecter et que le gouvernement doit protéger les droits des travailleurs conformément au droit national et aux normes internationales.

L'une des principales conclusions de ce rapport est que les politiques et les principes librement consentis par les entreprises ne sont pas suffisants pour protéger la liberté syndicale des travailleurs. Ces initiatives ne sont significatives que lorsqu'elles sont accompagnées de véritables mécanismes de vigilance, de surveillance et de contrôle. Faute de tels mécanismes, comme nous le verrons plus loin, la tentation est grande, notamment pour les équipes américaines qui ne sont pas suffisamment contrôlées par leur société mère

⁷ L'organisation non gouvernementale américaine American Rights at Work établit chaque année une liste, la « Labor Day List », des entreprises présentant un bilan satisfaisant dans le domaine du respect des droits de s'organiser et de négocier des travailleurs aux États-Unis. Parmi celles-ci figurent ces dernières années l'entreprise espagnole Gamesa Technology International, fabricant de systèmes d'énergie éolienne, et SCA Tissue North America, propriété de l'entreprise suédoise Svenska Cellulosa Aktiebolaget. Voir American Rights at Work, « Labor Day List », <http://www.americanrightsatwork.org/labor-day-list/> (au 27 août 2010).

européenne, de profiter des lacunes du droit du travail américain et d'ignorer les normes internationales. La tendance qui se dessine au travers des exemples qui suivent est que les mesures de vigilance et de contrôle internes des performances sont insuffisantes pour empêcher et rectifier les agissements des dirigeants américains qui méconnaissent les normes internationales.

S'appuyant sur des études antérieures de Human Rights Watch et d'autres organisations, ce rapport met en évidence d'autres exemples de failles dans la législation américaine donnant au management le pouvoir, sur fond de profondes disparités d'accès à l'information des travailleurs, et compte tenu du déséquilibre inhérent à la relation de subordination que consacre le contrat de travail, de contrecarrer les tentatives d'organisation des travailleurs : en organisant des réunions en auditoire contraint et des réunions individuelles antisyndicales entre superviseurs et employés, en brandissant la menace de remplacements permanents, ou en poursuivant d'autres méthodes permises par le droit américain. Force est de constater que dans nombre de cas étudiés ici, des entreprises européennes ont violé le droit américain. Toutefois, même lorsque les employeurs franchissent la ligne rouge et se rendent coupables de pratiques déloyales, le droit américain du travail ne prévoit aucune sanction suffisante pour dissuader leurs auteurs de recommencer.

À la fin de ce rapport, nous adressons des recommandations aux entreprises européennes pour que celles-ci contrôlent mieux leurs activités aux États-Unis en matière de respect des droits sociaux. Nous adressons en outre d'autres recommandations aux gouvernements et aux institutions européennes dans le but d'améliorer la surveillance des pratiques de travail des entreprises européennes aux États-Unis, et au législateur américain afin de rapprocher le droit américain du travail du droit international sur la liberté syndicale.

À l'issue de notre enquête préliminaire, et peu de temps après la publication de ce rapport, Human Rights Watch a invité toutes les entreprises concernées à présenter leur point de vue sur les événements qui y sont évoqués. Certaines entreprises ont répondu qu'elles pensaient que leurs actions étaient conformes au droit américain et aux normes internationales. D'autres entreprises ont affirmé que les actions considérées illégales constituaient des cas isolés, soulignant leur bilan d'ensemble en matière de respect de la liberté syndicale aux États-Unis. D'autres encore ont mis en avant les suites qui ont été données aux événements et ont fait état d'avancées dans le domaine de la liberté syndicale. Les principaux arguments avancés par les entreprises sont repris dans ce rapport. Pour le reste, les lettres sont publiées dans leur intégralité sur le site web de Human Rights Watch, www.hrw.org.

II. Violations des normes internationales sur la liberté syndicale par des entreprises européennes aux États-Unis

Saint-Gobain

Le groupe Saint-Gobain est une multinationale française spécialisée dans les matériaux de construction et les produits automobiles : plafonds, isolations, panneaux de revêtement, céramiques, conduites, ferraillage, emballages, vitrages et abrasifs. L'entreprise emploie dans plus de 40 pays quelque 190 000 salariés, dont environ 20 000 aux États-Unis. Avec un chiffre d'affaires de 52 milliards de dollars, l'entreprise arrive en 132^e position sur la liste Fortune Global 500. Les activités de Saint-Gobain aux États-Unis sont gérées au siège américain du groupe, situé à Valley Forge, en Pennsylvanie.⁸

Engagements publics sur la liberté syndicale et la responsabilité sociale de l'entreprise

Saint-Gobain est très fière de ses initiatives en matière de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises. L'entreprise fait partie du conseil d'administration de Vigeo, une agence française de notation environnementale et sociale. En juillet 2003, Saint-Gobain a rejoint le Pacte mondial des Nations Unies, s'engageant ainsi à en respecter les principes en matière de droits humains et de droits du travail, et notamment le 3^e principe : « *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.* »

À l'occasion de l'annonce de son adhésion au Pacte mondial, Saint-Gobain a décrit ses propres principes de conduite et d'action adoptés quelques mois plus tôt comme suit :

[L]es principes de conduite et d'action du groupe constituent un cadre de référence clair, largement diffusé au sein du groupe, et porté individuellement à la connaissance de chaque membre du personnel de direction et de supervision, conformément à la philosophie et à l'esprit du Pacte mondial. Sur le fond, ces principes se répartissent en cinq principes de conduite individuelle (engagement professionnel, respect de l'être humain, intégrité, loyauté et solidarité) et en quatre principes d'action

⁸ Pour consulter ces données et d'autres données relatives à l'entreprise, voir le site web de Saint-Gobain sur www.saint-gobain.com ; voir Fortune, « Global 500 » sur <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html>.

professionnelle (respect du droit, respect de l'environnement, respect de l'hygiène et de la sécurité au travail, et respect des droits des employés). Les principes sont pleinement appliqués à l'ensemble des entreprises du groupe, quel que soit le pays où elles se trouvent.⁹

Dans son communiqué, Saint-Gobain indique également que « *les principes de [conduite et d']action renvoient aux Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales (juin 2000)* ».¹⁰ Ces Principes directeurs énoncent plusieurs recommandations à l'intention des multinationales, et notamment « *de respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et d'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 de travail* ».¹¹ Saint-Gobain a également exprimé son attachement au « dialogue social », déclarant : « *Le groupe accorde une grande importance à la qualité du dialogue social. Dans chaque région, les Délégations générales chargées d'exécuter la politique du groupe dans la région coordonnent les relations de travail pour tenir compte des spécificités locales.* »¹²

En décembre 2008, le directeur général de Saint-Gobain, Pierre-André de Chalendar, a signé la déclaration de soutien aux droits humains exprimée par les dirigeants du groupe à l'occasion du 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme.¹³

Ce faisant, Saint-Gobain s'est associée à la déclaration suivante :

À l'occasion du 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, nous, dirigeants d'entreprises du monde entier, faisons appel aux gouvernements afin qu'ils répondent pleinement à leurs obligations en matière de droits de l'homme. Nous réitérons également notre propre engagement à respecter et soutenir les droits humains dans notre sphère

⁹ Voir « The Saint-Gobain Group supports the Principles of the Global Compact », sur www.saint-gobain.com/en/html/presse/pdf/GlobalCompact.pdf (au 10 février 2008).

¹⁰ Ibid.

¹¹ Organisation de coopération et de développement économiques, « Guidelines for Multinational Enterprises », (2000), Sec. IV, Employment and Industrial Relations.

¹² Voir « The Saint-Gobain Group supports the Principles of the Global Compact », sur www.saint-gobain.com/en/html/presse/pdf/GlobalCompact.pdf (au 10 février 2008).

¹³ Voir Saint-Gobain, « Saint-Gobain réaffirme son soutien aux droits de l'homme », <http://www.saint-gobain.com/fr/presse/actualites/droits-de-lhomme> (au 15 janvier 2009).

d'influence. Les droits de l'homme sont universels et sont une préoccupation importante du monde des affaires tout autour du globe.¹⁴

Worcester, Massachusetts

Malgré ses engagements officiels en matière de responsabilité sociale, de dialogue social et de respect des droits de s'organiser et de négocier des travailleurs, Saint-Gobain s'est employée pendant des années à faire échec aux tentatives d'organisation et de négociation collective de ses employés de l'usine de fabrication de produits abrasifs de Worcester, au Massachusetts.¹⁵

Les travailleurs ont lancé une tentative d'organisation en 2000 avec le syndicat United Auto Workers (UAW). Faisant fi du « dialogue social » et du droit de négociation collective, la direction de Saint-Gobain a réagi en organisant une campagne violente contre toute représentation syndicale, méconnaissant les droits des employés de s'organiser et de négocier collectivement, comme nous allons le voir.

La direction a fait appel aux services d'un grand cabinet d'avocats antisyndicaliste pour diriger une campagne de déstabilisation des travailleurs. Le cabinet a organisé un programme systématique de rencontres en auditoire contraint, de réunions individuelles entre superviseurs et employés, envoyé des salves de lettres et multiplié les brochures mettant en garde les travailleurs contre les conséquences potentiellement désastreuses de leur adhésion à un syndicat.¹⁶

Malgré cette campagne, une majorité des 800 employés de Saint-Gobain s'est prononcée pour la négociation collective lors d'une élection organisée par la Commission nationale des relations de travail (NLRB) au mois d'août 2001. Mais au lieu d'accepter les résultats du scrutin et de négocier, la direction a déposé des réserves, faisant valoir que les déclarations de soutien aux travailleurs du membre du Congrès représentant le district avaient « *contrarié*

¹⁴ Pacte mondial des Nations Unies, « CEO Statement on the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights », sur http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/CEO_Statement.html (au 15 janvier 2009).

¹⁵ Pour un historique des relations direction-employés à l'usine de fabrication d'abrasifs de Worcester, voir Bruce Cohen, « From Norton to Saint-Gobain, 1885-2006: Grinding Labor Down », *Historical Journal of Massachusetts* (été 2006).

¹⁶ Ibid. À moins qu'elles ne soient constitutives d'ingérence, de contrainte ou de coercition, au sens de la jurisprudence de la NLRB (et des tribunaux en cas de recours), de telles activités ne sont pas sanctionnées par le droit américain du travail. Voir le site web de Jackson Lewis (le cabinet d'avocats choisi par Saint-Gobain) <http://www.jacksonlewis.com> (au 27 août 2010) (déclarant « Relations de travail et pratiques préventives : rompu à la pratique des relations préventives de travail par l'évaluation, l'assistance à la supervision, le développement de stratégies et une communication positive, Jackson Lewis a permis à de nombreux employeurs de remporter les élections organisées par la NLRB ou d'éviter toute élection. Notre objectif est de préserver les droits de la direction, que ce soit avant une offensive syndicale, pendant une campagne d'organisation en syndicat, ou dans le cadre de négociations collectives. »).

les conditions idéales d'une élection équitable ». La NLRB a rejeté ces critiques et ordonné à l'entreprise de négocier avec le syndicat.¹⁷

En janvier 2002, la direction a modifié unilatéralement les horaires de travail de 100 salariés, réduisant d'une demi-heure leur journée de travail et d'autant leur salaire. Aux termes du droit américain du travail, la réduction d'heures est « *précisément le type de mesures devant être négocié par la direction avec un syndicat nouvellement accrédité*¹⁸ ». Plus de deux ans après les faits, un juge de la NLRB a qualifié l'action unilatérale de Saint-Gobain de pratique déloyale de travail constitutive d'une ingérence, d'une contrainte et d'une coercition dans l'exercice par les employés de leurs droits de s'organiser et de négocier.¹⁹ En octobre 2004, la NLRB a confirmé la décision du juge et ordonné à l'entreprise de rétablir la journée de huit heures et la rémunération antérieure des employés, et de négocier avec le syndicat les horaires de travail des employés concernés.²⁰

Saint-Gobain a contesté les décisions de la NLRB, qui s'est tournée vers les juridictions fédérales pour faire exécuter son jugement. En octobre 2005, près de trois ans après les faits, la cour d'appel pour le premier circuit des États-Unis a fait droit aux prétentions de la NLRB et enjoint Saint-Gobain d'appliquer les décisions.²¹

Il était cependant trop tard pour que les décisions de la NLRB et du tribunal produisent des effets concrets. Neuf mois plus tôt, les travailleurs s'étaient en effet prononcés pour la désaccréditation du syndicat. La campagne de désaccréditation avait été lancée avec l'aide du National Right to Work Committee (NRTWC). Le NRTWC dénonce les clauses dites « *union shop* » ou « *agency shop* », par lesquelles employeurs et organisations syndicales s'accordent sur le versement par l'ensemble des salariés de cotisations syndicales (ou d'une somme égale au montant de ces cotisations en ce qui concerne les employés non syndiqués. La loi interdit toute affiliation obligatoire à un syndicat aux États-Unis). Dans le cadre de ces accords de protection dits « *union security* », les salariés décident de ne pas se

¹⁷ *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO, Region 9A*, affaire n° 01-RC-21388, 337 NLRB n° 8 (2001).

¹⁸ *NLRB / Katz*, 369 U.S. 736 (1962).

¹⁹ Décision du juge de la NLRB David L. Evans, *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO, Region 9A*, 27 avril 2004. Dans la même affaire, le juge a estimé que l'entreprise ne s'était pas rendue coupable d'une pratique déloyale de travail en modifiant unilatéralement le régime d'assurance santé de ses employés.

²⁰ *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union of Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America*, affaire n° 01-CA-39789, 343 NLRB No. 68 (2004).

²¹ Commission nationale des relations de travail, *Petitioner and International Union of Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America / Saint-Gobain Abrasives, Inc.*, 426 F. 3d 455 (19 octobre 2005).

syndiquer peuvent obtenir le remboursement des « cotisations » obligatoires qui ne sont pas utilisées à des fins de représentation des salariés mais, par exemple, dans un but de militantisme politique.²²

Le credo du NRTWC est le suivant : « *Personne ne doit être contraint de s'affilier à un syndicat dans le but d'obtenir ou de conserver un emploi.* »²³ Le processus de désaccréditation chez Saint-Gobain n'avait cependant pas trait au versement obligatoire de cotisations, la direction s'y étant opposée. La mission du NRTWC était, aux dires de l'organisation elle-même, de « *libérer les salariés de tout monopole du syndicat sur les conditions de travail* ».²⁴ Pour l'essentiel, le NRTWC a combattu l'idée que la négociation collective servirait les intérêts des travailleurs.

Le processus de désaccréditation chez Saint-Gobain

Le processus de désaccréditation chez Saint-Gobain a commencé en 2003. Peu de temps après, au mois de novembre de la même année, les salariés se sont mis en grève. L'entreprise a alors fait appel à des candidats intérimaires²⁵ qu'elle a embauchés les uns après les autres, brisant de fait le mouvement de grève.²⁶ Avec l'aide du National Right to Work Committee, un groupe d'employés opposé au syndicat a distribué aux salariés des

²² *Communications Workers of America / Beck*, 487 U.S. 735 (1988).

²³ Voir la déclaration de mission et d'autres documents s'y rapportant sur le site web de The National Right to Work Committee, <http://www.nrtwc.org/>. Pour ce qui concerne les salariés représentés qui ne désirent pas se syndiquer, l'expression « *union dues* » (cotisations syndicales) signifie une somme égale au montant de la cotisation. À strictement parler, seuls les membres du syndicat versent des cotisations syndicales. En application du droit américain du travail, aucun salarié ne peut être obligé de se syndiquer. Cf. *International Association of Machinists/ Street*, 367 U.S. 740 (1961). Un accord « *union shop* » ou « *agency shop* », à savoir, un accord prévoyant le paiement obligatoire par les salariés non syndiqués des cotisations syndicales, doit faire l'objet de pourparlers entre l'employeur et le syndicat. Le versement des cotisations syndicales par les salariés non syndiqués n'est possible que si la direction en accepte le principe dans le cadre d'un accord de négociation collective (sauf dans les États où ces accords sont prohibés par la section 14, point b), du NLRA (loi sur les relations de travail) dite clause « *right-to-work* » (droit au travail). Dans les États dans lesquels ces accords sont permis (comme le Massachusetts), les syndicats proposent à la direction de telles clauses. La direction peut accepter cette proposition ou faire une contre-proposition. Cf. *H.K. Porter Co. / NLRB*, 397 U.S. 99 (1970). La direction propose alors souvent une clause « *modified union shop* » (par laquelle seuls les salariés embauchés après la conclusion de l'accord sont tenus de payer les cotisations), ou « *maintenance of membership shop* » (par laquelle les seuls salariés syndiqués à l'entrée en vigueur de l'accord sont tenus de payer les cotisations).

²⁴ National Right to Work Foundation, « *Saint-Gobain Workers Throw Out Unwanted UAW Union: Foundation attorneys successfully aid workers in high-profile decertification battle* », *Foundation Action*, mars/avril 2005, p. 4.

²⁵ Dans une lettre de Saint-Gobain datée du 31 août 2010 reçue par Human Rights Watch le 1^{er} septembre 2010, l'entreprise fait à tort référence à ces ouvriers comme des ouvriers de remplacement à titre permanent, alors qu'il ne s'agit en fait que d'intérimaires.

²⁶ Lisa Eckelbecker, « *Saint-Gobain workers go on strike* », *Worcester Telegram & Gazette*, 6 novembre 2003, p. A1 ; Lisa Eckelbecker, « *Picket line tally varies; St-Gobain strike goes on* », *Worcester Telegram & Gazette*, 11 novembre 2003, p. E1 ; Bob Kievra, « *UAW ends Saint-Gobain Strike* », *Worcester Telegram & Gazette*, 14 novembre 2003, p. E1.

tracts laissant entendre que Saint-Gobain fermerait l'usine et délocaliserait les emplois à l'étranger si les salariés ne désaccrédaient pas le syndicat.²⁷

Le juge de la NLRB qui a mené les débats sur la demande de désaccréditation ainsi que sur d'autres accusations de pratiques de travail déloyales a relevé que le groupe antisyndicaliste avait « *obtenu des informations et des conseils de la Fondation en vue de désaccréditer le syndicat* ». Il a constaté que les tracts distribués par le groupe antisyndicaliste avant le vote sur la désaccréditation se terminaient par la mention « *Sauvons nos emplois – Votez non !* », et citaient en exemple la fermeture d'autres établissements représentés par le syndicat UAW. Le juge a fait observer que ces documents « *donnaient à penser que si les salariés de Saint-Gobain ne votaient pas en faveur de la désaccréditation de l'UAW, la défenderesse [Saint-Gobain] fermerait l'usine de Worcester²⁸* ». Il a ajouté que les « *menaces* » manifestement très graves du groupe avaient atteint l'unité de négociation dans son ensemble, et qu'elles avaient été portées à la connaissance du plus grand nombre et réitérées à plusieurs reprises au cours des semaines précédant le vote sur la désaccréditation.²⁹ Le juge a toutefois considéré que de telles menaces ne tombaient pas sous le coup des dispositions légales applicables aux employeurs en la matière parce qu'elles émanaient d'un groupe soutenu par le NRTWC.³⁰

Le groupe antisyndicaliste a invoqué des articles publiés dans la presse locale et nationale se faisant l'écho des risques de fermeture de l'usine, et citant certains dirigeants faisant allusion à d'éventuelles pertes d'emploi. Voici un extrait d'un article publié dans un journal local de Worcester :

Depuis que United Auto Workers a gagné, d'une courte tête, le droit de représenter environ 800 salariés de l'usine de fabrication de produits abrasifs Saint-Gobain de Greendale [quartier de Worcester où est implantée

²⁷ Le juge de la NLRB qui a mené les débats portant sur la demande de désaccréditation et d'autres accusations de pratiques de travail déloyales a relevé que le groupe antisyndicaliste avait « *obtenu des documents et des conseils de la Fondation en vue de désaccréditer le syndicat.* » Décision du juge Arthur J. Amchan, *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO, Region 9A*, Affaire n° 01-CA-41623 (2006).

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ Pour imputer la responsabilité à Saint-Gobain, il aurait fallu prouver que le National Right to Work Committee ait été mandaté par la direction de Saint-Gobain. Cf. *Mercy Healthcare Sacramento*, 334 NLRB n° 13 (2001). Le syndicat a bel et bien invoqué l'existence d'un tel mandat, mais le juge a estimé que le NRTWC n'avait pas agi en tant que mandataire de l'employeur en menaçant les employés d'une fermeture de l'usine au motif qu'il « *n'était pas établi que Saint-Gobain était à l'origine ou avait autorisé les communications régulières [du groupe antisyndicaliste] selon lesquelles il était essentiel que les employés votent pour la désaccréditation afin de conserver leur emploi* ». Ibid.

l'usine], la tension monte entre la direction, le syndicat, l'establishment politique, et certaines parties de la communauté.

La question de la fermeture pure et simple de l'usine Saint-Gobain de Worcester a été évoquée. Dennis Baker a ainsi déclaré à la suite d'une série d'entretiens avec des responsables de Saint-Gobain et des leaders politiques : « *Aucune décision [quant à l'avenir de l'entreprise] n'a été prise pour l'instant, mais si les choses continuent ainsi, l'entreprise perdra patience à un moment ou à un autre.* »³¹

Le *Wall Street Journal* a critiqué le soutien public exprimé par certains responsables politiques du Massachusetts au syndicat UAW dans le litige, et imputé les pertes éventuelles d'emploi aux tentatives d'organisation des travailleurs :

Il est de plus en plus difficile de maintenir l'emploi industriel dans ces régions des États-Unis où les syndicats et le gouvernement imposent des coûts élevés qui nuisent à la compétitivité des entreprises [...].

Saint-Gobain est l'un des plus gros contribuables du Massachusetts. L'entreprise achète chaque année pour 50 millions de dollars de marchandises à des fournisseurs locaux. Elle a dépensé des dizaines de millions de dollars en améliorations d'immobilisations. Elle a créé 50 emplois l'an dernier. Pourtant, Saint-Gobain se trouve empêtrée dans un conflit social de longue durée [...].

Dennis Baker [représentant de Saint-Gobain] fait observer que le secteur de la sidérurgie, gros consommateur de produits abrasifs, procède à de nombreuses délocalisations, et ajoute que le défi est de « *maintenir l'emploi lorsque le produit est un produit de type matière première, et que le coût de la main-d'œuvre [pour fabriquer ce produit] est élevé. Lorsque vous avez dans des endroits comme le Texas, le Mexique ou la Chine, de la main d'œuvre meilleur marché, cela rend les affaires dans un endroit comme le Massachusetts encore plus difficiles [...]* », conclut M. Baker.

³¹ Robert Nemeth, « Saint-Gobain cites lack of support », *Worcester Telegram & Gazette*, 25 juillet 2004, p. C2.

Au lieu d'alourdir la facture des entreprises américaines, les responsables politiques américains devraient trouver des moyens de réduire le poids de l'État [...] pour que les entreprises ne soient pas contraintes de fuir à l'étranger. Si tel devait être le cas de Saint-Gobain, les habitants de Worcester sauront au moins qui est responsable de la perte de 1 700 emplois dans la région.³²

En janvier 2005, 53 % des 700 salariés de Saint-Gobain se sont prononcés pour la désaccréditation de l'UAW en tant que représentant syndical de l'usine. Le vote a eu lieu après l'annulation par la NLRB de la décision du directeur régional de rejeter la demande de désaccréditation du fait de l'examen en cours d'accusations de pratiques déloyales de travail. La NLRB a enjoint le directeur régional de tenir une audience sur la question de savoir si les pratiques de travail déloyales étaient « *à l'origine* » de la demande de désaccréditation.³³ Le directeur régional a considéré qu'un tel lien de cause à effet n'existe pas, et la demande de désaccréditation est passée au vote. Pour Saint-Gobain, ainsi qu'elle l'a indiqué à Human Rights Watch, cette affaire témoigne du « *large soutien au principe de la liberté de choix des salariés* ».³⁴

Ce vote n'a toutefois pas mis fin à la procédure relative aux pratiques de travail déloyales connexe au vote de désaccréditation. Plus d'un an après, en mars 2006, un juge de la NLRB a fait valoir, d'une part, que Saint-Gobain avait illicitemment embauché des intérimaires afin d'accomplir pendant deux ans le travail de l'unité de négociation, alors même que le syndicat était censé représenter les salariés durant cette période et, d'autre part, que Saint-Gobain était dans l'obligation de négocier de bonne foi avec le syndicat sur ce point.³⁵ Le juge a déclaré :

La défenderesse [Saint-Gobain] n'a à aucun moment durant cette période préalablement informé le syndicat de son intention d'embaucher des

³² Cf. « A Jobs Story », *The Wall Street Journal*, 3 septembre 2004, p. A10.

³³ Décision de la NLRB, *Decision on Review and Order Remanding, Saint Gobain Abrasives, Inc. and Wayne Gregoire and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO, Region 9A, affaire n° 1-RD-2003*, 342 NLRB 434 (8 juillet 2004).

³⁴ Lettre de Gilles Colas, délégué général de Saint-Gobain pour l'Amérique du Nord, adressée à Human Rights Watch, 27 juillet 2010 (archives de Human Rights Watch).

³⁵ Décision du juge de la NLRB Arthur J. Amchan, *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO, Region 9A*, affaire n° 01-CA-41623 (2006). Les ouvriers intérimaires en cause dans cette affaire n'étaient pas simplement ceux embauchés durant la grève, mais durant les années 2003 et 2004. Comme indiqué, le droit américain du travail ne permet pas aux employeurs d'embaucher des ouvriers de remplacement durant une grève économique.

intérimaires supplémentaires. Elle a simplement informé *a posteriori* le syndicat de l'embauche à plusieurs reprises d'intérimaires supplémentaires. Ainsi, la défenderesse a mis le syndicat devant le ‘fait accompli’. Un employeur ne peut procéder à une modification puis faire valoir que le syndicat a renoncé à son droit de négocier [au sujet de cette modification] en ne le faisant pas rétroactivement.³⁶

Le juge a constaté d'autres pratiques de travail déloyales de la direction durant l'année précédant l'élection sur la désaccréditation. En septembre 2004, un superviseur a déclaré à un salarié portant un t-shirt pro-syndicat qu'il ne redeviendrait jamais chef de groupe car « *la direction voit rouge devant le t-shirt d'un syndicat*³⁷ ». Cette action, a dit le juge, « *est contraire à la section 8, point a), sous 1), de la loi parce qu'elle constitue une ingérence, une restriction et une contrainte, dans l'exercice [par le salarié] de ses droits découlant de la section 7* ».³⁸

Le juge a cité d'autres cas de refus illicite de négocier avec le syndicat à propos de modifications unilatérales d'un contrat de travail et de la suppression d'un autre contrat, ou encore de la suppression de postes de travail occupés par des syndicalistes et l'embauche d'intérimaires à ces mêmes postes.³⁹

Outre les griefs de pratiques de travail déloyales, le syndicat a demandé l'annulation de l'élection sur la désaccréditation. Le juge a indiqué clairement dans sa décision que « *l'entreprise avait méconnu les dispositions du droit du travail* », ajoutant de manière fort éloquente que l'élection sur la désaccréditation « *pouvait ne pas représenter l'expression d'une majorité de votes libres* ». Le juge a toutefois refusé d'ordonner une nouvelle élection parce que l'UAW avait choisi de poursuivre l'élection en janvier 2005 sans attendre une décision définitive sur les pratiques de travail déloyales, décision qu'il aurait fallu sans doute attendre plusieurs années du fait de l'exercice probable par l'entreprise de ces droits de recours devant la commission plénière et les tribunaux. Le juge a déclaré :

En général, la règle traditionnelle du NRLB nécessite une décision enjoignant la défenderesse de négocier avec le syndicat et l'organisation d'une autre élection, lorsqu'il est établi que la défenderesse a violé la section 8, point a),

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid.

sous 5), en embauchant des intérimaires durant la période considérée entre [...] début 2003 et l'élection sur la désaccréditation de janvier [...]. Le non-respect de la section 8, point a), sous 1), durant la période considérée, nécessite l'annulation de l'élection sauf s'il est 'pratiquement impossible' de conclure que le comportement de l'employeur a eu une incidence sur les résultats [...]. Un employeur méconnaissant la section 8, point a), sous 5) méconnaît par voie de conséquence la section 8, point a), sous 1)[...].

Compte tenu du nombre d'infractions (constituées à chaque fois que la défenderesse a embauché des intérimaires supplémentaires), de leur gravité, de leur évidence pour les membres de l'unité de négociation et de la faible ampleur de la défaite du syndicat, force est de constater que l'on ne peut conclure qu'il est pratiquement impossible que les pratiques de travail déloyales de Saint-Gobain aient eu une incidence sur les résultats de l'élection sur la désaccréditation de janvier.

Toutefois, je conclu le [sic] que la règle traditionnelle n'est pas applicable en l'espèce [au motif qu'] [e]n décembre 2004, le syndicat a décidé de poursuivre l'élection.⁴⁰

En d'autres termes, le juge de la NLRB a estimé que des violations « *graves* » de la part de Saint-Gobain auraient pu rendre inéquitable l'élection qui a abouti de justesse à la désaccréditation du syndicat, ce qui aurait normalement exigé la tenue d'un nouveau scrutin. Le juge a toutefois décidé de ne pas sanctionner le comportement illicite de l'entreprise, refusant d'ordonner la tenue d'une nouvelle élection libre. L'UAW et le General Counsel de la NLRB demandaient l'organisation d'une nouvelle élection.⁴¹

La plainte Saint-Gobain auprès de l'OCDE

Au mois de juin 2003, l'UAW, l'American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) et l'ICEM (la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses) ont déposé une plainte devant le point de contact national (PCN) des États-Unis en application des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le chapitre IV des

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid. Voir également Bob Kiebra, « Judge rejects St-Gobain election bid », *Worcester Telegram & Gazette*, 29 mars 2006 (« *Un juge administratif a déclaré qu'un deuxième vote sur la désaccréditation ne devait pas avoir lieu à Saint-Gobain Abrasives Inc., alors même que l'entreprise avait violé le droit du travail fédéral en embauchant des intérimaires sans en informer au préalable le syndicat United Auto Workers [...]. Le juge Arthur J. Amchan a rejeté la demande de l'UAW et du National Labor Relations Board à Boston pour la tenue d'un second vote.* »).

Principes directeurs de l'OCDE couvre l'emploi et les relations de travail et, en premier lieu, le respect par les entreprises multinationales des principales normes internationales du travail de l'OIT. La plainte des syndicats invitait le PCN saisi à prendre des mesures en application des procédures de l'OCDE pour mettre fin au conflit à l'usine Saint-Gobain de Worcester.

Chaque pays membre de l'OCDE met en place un point de contact national (PCN) chargé de recevoir et de traiter les plaintes déposées au titre des Principes directeurs. En règle générale, le PCN est un haut fonctionnaire de l'administration. Cependant, les fonctions de PCN peuvent être dans certains pays partagées par plusieurs personnes ou services. Aux États-Unis, le PCN se trouve au sein du *Bureau of Economic, Energy and Business Affairs*, lequel fait partie de l'unité *International Finance and Development* de l'*Office of Investment Affairs*.

Les lignes directrices de procédure donnent toute latitude aux PCN pour traiter les plaintes. Les PCN contribuent « *à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des principes directeurs dans des circonstances spécifiques* ». Ils offrent la « *possibilité [...] d'examiner ces questions* » et proposent leurs « *bons offices pour aider les parties à les régler* ».

Les PCN peuvent « *faciliter l'accès à des procédures consensuelles, non contentieuses, telles que la conciliation ou la médiation, afin d'aider au règlement des questions soulevées* ». Enfin, si les parties concernées ne parviennent pas à s'entendre, les PCN peuvent « *[publier] un communiqué et [formuler] le cas échéant des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs* ».⁴²

Par rapport à ses homologues européens, le PCN américain est connu pour sa passivité. Sur 21 affaires portées à sa connaissance entre 2000 et 2009 concernant des conflits sociaux dans la plupart des cas, le PCN américain n'a rendu publique qu'une seule déclaration de clôture, au demeurant dans le cadre du conflit Saint-Gobain. Le PCN néerlandais a traité 23 affaires et rendu publiques 6 déclarations ; le PCN britannique a traité 15 cas et rendu publiques 8 déclarations. Ces PCN ont souvent organisé une procédure de conciliation ou de médiation pour aider les parties à résoudre le litige.⁴³

⁴² OCDE, « Lignes directrices de procédure des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales », http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_34889_1933095_1_1_1,00.html (au 27 août 2010).

⁴³ OCDE, assemblée annuelle des points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, projet de rapport de la présidence de l'assemblée annuelle 2009, DAF/INV/NCP(2002), 1^{er} mai 2009.

Nonobstant le fait que le cas Saint-Gobain ait donné lieu à la seule déclaration de clôture du PCN américain en dix ans, la déclaration elle-même met en évidence les limites du processus de l'OCDE tel qu'administré par le PCN américain. Cette déclaration se limite à une seule page. Elle indique que le PCN a, le 14 avril 2005, « *proposé ses bons offices et encouragé les parties à envisager la possibilité de réengager le processus de médiation du FMCS [service fédéral de médiation et de conciliation] qu'elles avaient auparavant lancé* ».⁴⁴ La déclaration du PCN indique que si « *le syndicat a réagi favorablement à cette suggestion* », l'entreprise a rappelé sa position maintenue pendant toute la durée de son intervention, à savoir, qu'elle « *préférait poursuivre l'examen des questions soulevées exclusivement devant la NLRB* » au motif, notamment, qu'elle considérait que le processus de la NLRB « *équivalait à une médiation* » et que les parties avaient déjà participé à un processus de médiation devant le juge administratif en chef de la NLRB.⁴⁵

Le PCN a concédé ne pas avoir donné de suites à la plainte, mais qu'il « *surveillait l'évolution de la situation* ».⁴⁶ Le rapport se termine par un bref rappel des résultats du vote sur la désaccréditation et conclut que le « *PCN américain a pris la décision de mettre fin à son intervention et d'établir le présent rapport de clôture* ».⁴⁷

Dans une lettre adressée à Human Rights Watch, Saint-Gobain a indiqué que la plainte des syndicats qui « *faisait depuis plusieurs années l'objet d'une enquête avait été examinée par le PCN américain* », lequel « *avait décidé de ne pas y donner suite* ». L'entreprise ajoutait dans cette lettre qu'à « *aucun moment de l'enquête portant sur les allégations des syndicats, le PCN américain n'avait rendu publique une déclaration indiquant ou laissant entendre de quelque manière que ce soit que Saint-Gobain avait violé la liberté syndicale d'un ou de plusieurs de ses salariés* ».⁴⁸

Un représentant syndical ayant pris part à la plainte dans le cadre du processus de l'OCDE a confié à Human Rights Watch que « *l'entreprise avait tout simplement fait obstruction au PCN, lequel s'était laissé faire* ».⁴⁹ Le refus opposé par Saint-Gobain aux propositions du

⁴⁴ Département d'État américain, Point de contact national des États-Unis, « Final Statement on the Saint-Gobain-United Autoworkers Specific Instance », 5 janvier 2007 (archives de Human Rights Watch).

⁴⁵ Ibid., et lettre de Saint-Gobain à Human Rights Watch du 31 août 2010, reçue le 1^{er} septembre 2010.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Lettre de Gilles Colas, délégué général de Saint-Gobain pour l'Amérique du Nord, du 27 juillet 2010 (archives de Human Rights Watch).

⁴⁹ Entretien accordé à Human Rights Watch par M. Steve Beckman, ancien représentant de l'UAW à Washington DC, 5 août 2009.

PCN et l'insistance avec laquelle l'entreprise a dit qu'elle ne suivrait que le processus de la NLRB sont pour beaucoup dans le fait que le PCN ait lui-même décrit son rôle comme étant de « *[simplement] suivre l'évolution de la situation* ».

Niagara Falls, New York

La résistance de Saint-Gobain à la liberté syndicale des travailleurs ne se limite pas aux tentatives d'organisation en syndicat de ses salariés de l'usine de produits abrasifs de Worcester. À l'usine Saint-Gobain de céramiques industrielles de Niagara Falls, dans l'État de New York, une majorité d'ouvriers et de techniciens de production et de maintenance a voté en faveur de leur représentation par le syndicat *United Steelworkers of America* lors d'un scrutin organisé le 23 août 2000 par la NLRB. Saint-Gobain a refusé d'accepter les résultats de ce vote et déposé des réserves.⁵⁰

Le directeur régional de la NLRB a jugé que les réserves de Saint-Gobain n'étaient pas fondées. Ici encore, au lieu d'accepter cette décision, l'entreprise a refusé de suivre l'ordonnance du directeur, lui prescrivant de négocier avec le syndicat. C'est ainsi que le syndicat américain des ouvriers de la métallurgie a été amené à former un recours pour pratique de travail déloyale contre l'entreprise, au motif que celle-ci refusait de négocier avec le syndicat choisi par une majorité de salariés.⁵¹

Près d'un an après l'élection, temps que Saint-Gobain a mis à profit pour faire obstacle au choix des salariés en faveur de la représentation syndicale et de la négociation collective, la NLRB à Washington a considéré que le refus de l'entreprise de négocier constituait une ingérence, une restriction et une contrainte dans l'exercice par les salariés de leurs droits de s'organiser et de négocier, et ordonné à Saint-Gobain de négocier avec le syndicat des travailleurs.⁵²

Mais Saint-Gobain a de nouveau refusé d'accepter la décision de la NLRB, contraignant la Commission à saisir un juge fédéral pour en obtenir l'exécution.⁵³ Il faudra attendre près

⁵⁰ *Saint-Gobain Industrial Ceramics, Inc. / United Steelworkers of America, Local Union 9436, AFL-CIO, Affaire 03-CA-22879, 334 NLRB n° 60* (3 juillet 2001).

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*

⁵³ Saint-Gobain a indiqué à Human Rights Watch : « *Il convient d'observer que les décisions dans les litiges de représentation ne peuvent pas faire directement l'objet d'un recours devant les cours d'appel. Le seul moyen pour un employeur de contester l'accréditation d'une élection est de [...] refuser de négocier avec le syndicat et d'attendre que la NLRB rende une décision d'infraction à la section 8, point a), sous 5) de la loi sur les relations de travail nationales, décision susceptible de recours devant les cours d'appel [...]. Ce type d'affaires que l'on appelle « test d'accréditation » ou « aspects techniques relevant de la*

d'un an et demi pour qu'un juge se prononce dans cette affaire et pour que les salariés et leur syndicat obtiennent gain de cause. En novembre 2002, deux ans et trois mois après le vote d'une majorité des salariés en faveur de leur représentation par un syndicat, une cour d'appel pour le circuit fédéral a confirmé la décision de la NLRB, considérant que le refus de négocier de Saint-Gobain était illégal et que « *la Commission [avait] jugé à bon droit que les réserves de Saint-Gobain constituaient une contestation a posteriori du vote irrecevable* ».⁵⁴

Évoquant la longueur excessive de la procédure, le représentant syndical en charge des négociations a confié à Human Rights Watch que « *ces deux années d'attente [avaient] joué un rôle considérable. L'intérêt des salariés a diminué à mesure qu'il ne se passait rien. Même certains responsables ont perdu confiance. En faisant traîner les choses aussi longtemps, le comité [de l'usine] ne pouvait pas éviter l'éclatement* ».⁵⁵ En 2003, les salariés ont désaccrédité le syndicat des ouvriers de la métallurgie.

Dans une lettre adressée à Human Rights Watch, Saint-Gobain souligne que « *dans de nombreux cas, nos salariés ont choisi aux États-Unis d'être représentés par des syndicats. Nous respectons ce choix. Nous collaborons avec ces syndicats et négocions avec eux de bonne foi* »,⁵⁶ et d'ajouter : « *Dans les deux cas considérés, nous estimons que Saint-Gobain a agi de manière opportune et dans le respect de notre adhésion au Pacte mondial de l'ONU et aux Principes directeurs de l'OCDE, de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de nos propres Principes de conduite et d'action [...]. [Le but de notre] politique est de permettre à nos salariés de prendre des décisions sur la représentation syndicale en toute connaissance de cause, sans craindre les représailles ou les récriminations de la part aussi bien du syndicat que de l'employeur. Nous souhaitons faire en sorte que nos salariés consentent de leur plein gré à être représentés par un syndicat souhaitant s'implanter dans l'un de nos établissements.* »⁵⁷

Force est cependant de constater que le comportement illicite de l'entreprise mis en évidence par la procédure devant la NLRB (comportement qualifié de « *grave* » dans certains cas par le juge en charge du dossier), ainsi que la réaction de l'entreprise face aux décisions

section 8, point a), sous 5) » n'implique en aucun cas un comportement irrégulier ou illicite de la part de l'employeur. » Lettre de Gilles Colas, délégué général de Saint-Gobain pour l'Amérique du Nord, 27 juillet 2010 (archives de Human Rights Watch).

⁵⁴ *Saint-Gobain Industrial Ceramics, Inc. / National Labor Relations Board*, 310 F. 3d 778 (2002).

⁵⁵ Entretien accordé à Human Rights Watch par M. Dan Dunlap, représentant de United Steelworkers, à Buffalo, New York, 14 janvier 2009.

⁵⁶ Lettre de M. Gilles Colas, président et directeur général de Saint-Gobain, à Human Rights Watch, du 17 mars 2009 (archives de Human Rights Watch).

⁵⁷ *Ibid.*

de la NLRB, tendent à indiquer que Saint-Gobain ne s'est pas comportée comme l'exigent les normes internationales, et que l'entreprise n'a pas mis en place les mesures de vigilance qui s'imposent dans le cadre de son système de management multinational, à l'effet de respecter le principe de la liberté syndicale. Le fait que le bilan de Saint-Gobain soit meilleur au sein d'autres établissements aux États-Unis ne saurait exempter l'entreprise de veiller à ce que ses systèmes de vigilance à l'échelle du groupe permettent d'identifier les problèmes, et à ses dirigeants de prendre des mesures garantissant une meilleure protection des droits des travailleurs.

Sodexo

Sodexo est une entreprise multinationale basée en France spécialisée dans les services alimentaires et la gestion d'installations. Elle compte près de 380 000 salariés dans 80 pays.⁵⁸ Plus de 100 000 d'entre eux travaillent en Amérique du Nord, dans quelque 6 000 établissements. Le chiffre d'affaires 2009 d'environ 20 milliards de dollars place Sodexo en 437^e position sur la liste Fortune Global 500. Les opérations aux États-Unis de Sodexo sont dirigées par Sodexo USA dont le siège social est situé à Gaithersburg, dans le Maryland.⁵⁹

Engagement public sur la liberté syndicale et la responsabilité sociale de l'entreprise

En janvier 2002, Sodexo a souscrit aux principes de Sullivan en matière de responsabilité sociale, lesquels prônent l'engagement de « *respecter [...] la liberté syndicale volontaire des salariés* ».⁶⁰ En 2003, l'entreprise a rejoint le Pacte mondial de l'ONU et s'est engagée à respecter le 3^e principe reconnaissant les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs. Elle affirme avoir été « *la première au sein de l'industrie à signer* » les principes de Sullivan et le Pacte mondial.⁶¹ Depuis 2005, Sodexo publie chaque année un rapport sur la citoyenneté d'entreprise décrivant ses initiatives en matière de responsabilité sociale. Dans un rapport récent, elle déclare : « *Il est important d'être à l'écoute des besoins des uns et des autres afin d'établir un dialogue constructif dans un*

⁵⁸ Anciennement dénommée Sodexho Alliance, l'entreprise a abandonné le « h » et changé de nom en janvier 2008 pour devenir Sodexo. Voir le site web de Sodexo sur www.sodexo.com. Dans un souci de clarté, nous utilisons dans ce rapport la dénomination « Sodexo ».

⁵⁹ Ces données et d'autres sont publiées sur le site web de Sodexo : www.sodexo.com ; voir Fortune, « Global 500 » sur <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html>.

⁶⁰ Syndicat des personnels hospitaliers, division des services de santé du syndicat canadien des salariés du secteur public, « *Privateer Watch: Who is Sodexho?* » 1^{er} mai 2002, <http://www.labournet.net/world/0209/sodprofile.pdf> (au 25 novembre 2008) ; Principes globaux de Sullivan en matière de responsabilité sociale, « *The Global Sullivan Principles of Social Responsibility* », document non daté, <http://www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm> (au 25 novembre 2008).

⁶¹ Voir Sodexo, « *Sodexho at Guilford College: Corporate and Social Responsibility Overview* », document non daté, www.guilford.edu/assets/pdf/newsEvents/SodexhoSocialResponsibilityStatement.pdf (au 17 février 2008).

*esprit de confiance, et de donner à chacun un sentiment de dignité sur le lieu de travail [...]. Depuis sa création, Sodexo a toujours reconnu et respecté les syndicats. »*⁶² Le rapport ajoute : « *Depuis 2003, nos fournisseurs en Amérique du Nord adhèrent à un code de conduite formel établi sur la base des normes de l'OIT (Organisation internationale du travail) [...] dont [...] la liberté syndicale.* »⁶³

M. Michel Landel, directeur général du groupe Sodexo, déclare ainsi que l'entreprise a « *poursuivi la mise en œuvre de [son] large éventail de politiques et de programmes qui tiennent compte de critères environnementaux et sociaux*⁶⁴ ». Dans le cadre d'une conférence universitaire, Sodexo a explicité son engagement en matière de responsabilité sociale dans les termes suivants :

Sodexo est une entreprise socialement responsable qui contribue à créer le type de monde que nous souhaitons pour aujourd'hui et pour demain. En tant que prestataire leader de services alimentaires externalisés et de gestion d'installations dans toute l'Amérique du Nord, nous nous efforçons de montrer à l'industrie la voie qu'il faut suivre pour surmonter les défis auxquels nos communautés sont confrontées. C'est avec grand plaisir que Sodexo profite de cette occasion pour donner un aperçu de ses valeurs professionnelles et de ses initiatives marquantes en matière de responsabilité sociale.

Sur le point plus précis de la liberté syndicale des travailleurs, Sodexo ajoute :

Sodexo respecte les droits de tous les salariés et s'engage à traiter les travailleurs avec gratitude et équité. Nous collaborons concrètement avec près de 400 syndicats, respectant les droits de nos salariés de choisir de participer à des actions d'organisation.⁶⁵

En 2009, Sodexo a adopté la politique du groupe sur les droits humains aux termes de laquelle l'entreprise « *s'engage à respecter les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales*

⁶² Voir Sodexo, « 2007 Corporate Citizenship Report », www.sodexo.com/group_en/the-group/corporate-citizenship/ethical-principles/philosophy/philosophy.asp, p. 28.

⁶³ Ibid., p. 35 (mise en évidence figurant dans le document original).

⁶⁴ Voir Sodexo, « 2007 Corporate Citizenship Report », p. 2.

⁶⁵ Voir Sodexo, « Sodexo at Guilford College: Corporate and Social Responsibility Overview ».

*et la politique sociale de l’OIT, et le Pacte mondial de l’ONU».*⁶⁶ Chacun de ces textes affirme solennellement le principe de la liberté syndicale des travailleurs. La politique du groupe Sodexo sur les droits humains énonce : « *Sodexo reconnaît et respecte les droits de ses salariés à se constituer ou non en syndicat comme ils l’entendent.* »⁶⁷

Dans une lettre adressée à Human Rights Watch, Sodexo déclare avoir « *signé plus de 330 accords de négociation collective aux États-Unis couvrant plus de 18 000 salariés* » et que « *le taux de syndicalisation chez Sodexo (18 %) est nettement supérieur au taux moyen de syndicalisation (7,2 %) dans le secteur privé aux États-Unis* ».⁶⁸

Il est de bonne politique et de bonne pratique pour un employeur d’établir un cadre stable de négociation collective une fois que les salariés ont créé leur syndicat. Pour autant, mettre l’accent sur les relations entre l’entreprise et le syndicat une fois les tentatives d’organisation des salariés couronnées de succès, c’est sauter l’étape semée d’embûches durant laquelle les travailleurs cherchent à créer un syndicat sur le lieu de travail.

Tout en affirmant souscrire aux normes internationales sur la liberté syndicale, Sodexo a mené des campagnes agressives contre les tentatives de certains de ses salariés américains de se constituer en syndicat et de négocier collectivement. Les responsables de Sodexo ont eu recours à certaines des méthodes décrites plus haut qui, pour ne pas être illégales aux termes du droit américain, n’en sont pas moins contraires aux principes internationaux de non-ingérence dans les droits de s’organiser des travailleurs. Ces méthodes consistaient notamment à tenir à tout moment, y compris durant les pauses et le déjeuner, des discours devant un auditoire contraint, durant lesquels les travailleurs devaient écouter les diatribes de la direction contre les syndicats sans pouvoir consulter à aucun moment un représentant syndical sur le lieu de travail. Elles consistaient à exiger des superviseurs immédiats qu’ils fassent passer le message antisyndicaliste de la direction dans le cadre de conversations en tête-à-tête avec les salariés. Elles consistaient enfin à menacer les salariés d’être remplacés de façon permanente s’ils décidaient d’exercer leur droit de grève pour obtenir une augmentation de salaire ou de meilleures conditions de travail. Dans certains cas, Sodexo a franchi la ligne rouge de la légalité non seulement internationale, mais également américaine.

⁶⁶ Sodexo, « Group Policy on Human Rights », février 2009, http://www.sodexo.com/group_en/corporate-citizenship/commitments/human-rights/business-ethics.asp (au 27 août 2010).

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Lettre de M. Michel Landel, directeur général du groupe Sodexo, à Human Rights Watch, 27 juillet 2010 (archives de Human Rights Watch).

Phoenix, Arizona

Contrairement à ses promesses en matière de responsabilité sociale, Sodexo a commis de graves entorses à la liberté syndicale au sein de son établissement de blanchisserie industrielle de Phoenix, en Arizona. Les conditions de travail dans de tels établissements sont difficiles et dangereuses. Les ouvriers sont exposés à de nombreux risques professionnels : produits toxiques, chimiques et caustiques, températures élevées, matériels lourds, électricité, éléments mobiles, points de pincement, sols humides, substances dangereuses présentes dans le linge sale.⁶⁹

Préoccupés par leurs conditions de travail et notamment les conditions d'hygiène et de sécurité, les salariés de la blanchisserie industrielle de Sodexo de Phoenix ont décidé au mois d'avril 2003 de s'organiser avec l'aide du syndicat Unite (*Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees*). Des salariés se sont portés volontaires pour tenir des réunions, distribuer des tracts et informer en toute légalité leurs collègues. Le 1^{er} mai, une « *majorité claire* » de 107 salariés a signé des cartes d'adhésion au syndicat autorisant celui-ci à négocier en son nom.⁷⁰

Durant le mois séparant l'adhésion majoritaire au syndicat de l'élection devant la NLRB, la direction de Sodexo a employé la manière forte pour inverser la tendance, lançant au mépris de la loi des attaques destinées à fragiliser le sentiment majoritaire chez les salariés en faveur du syndicat. Lors du vote du 29 mai, 117 salariés sur 206 votants se sont exprimés contre la représentation syndicale.⁷¹ Durant les semaines qui ont précédé le vote, Sodexo a martelé son discours anti-syndicat, proféré des menaces à l'encontre de ses salariés et licencié plusieurs d'entre eux pour activités syndicales, pratiques que le juge de la NLRB jugera illégale lors de l'annulation des résultats du vote.

Manifestation pro-syndicale

Le 1^{er} mai, plusieurs ouvriers de Sodexo ont manifesté à la fin de leur journée de travail leur soutien au syndicat dans le hall d'accueil des bureaux de la direction. Les pancartes et autres banderoles exprimaient leur volonté de s'organiser dans le cadre d'une action

⁶⁹ Pour une description générale des conditions de travail dans les établissements de blanchisserie industrielle, voir Brennan Center for Justice, « *Unregulated Work in the Laundry and Dry Cleaning Industry* », dans *Unregulated Work in the Global City* (2007).

⁷⁰ Décision du juge de la NLRB Lana H. Parke, *The Commercial Linen Exchange, a Division of the Sodexo Corporation, and Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, AFL-CIO, CLC (UNITE)*, affaires n° 28-CA-18708, 28-CA-18807, 28-CA-18948, 28-RC-6175 (3 mars 2004) (ci-après, la décision du juge Parke).

⁷¹ *Ibid.*

« concertée et protégée » ne pouvant faire l'objet de représailles de la part de la direction aux termes du droit américain du travail.

Les salariés ont présenté à la direction le tract suivant :

Nous, salariés de Sodexo (Commercial Linen Exchange), demandons à notre employeur :

- Plus de respect sur le lieu de travail !
- Un salaire plus juste !
- Une assurance santé familiale abordable !
- Des conditions de travail plus sûres !
- La fin des pressions exercées sur la production !
- La fin du favoritisme !⁷²

Lors des réunions antisyndicales en auditoire contraint qui ont suivi la manifestation, le responsable de l'usine s'est dit « *personnellement choqué* » par la manifestation et a plusieurs fois répété devant les salariés qu'il la considérait comme un affront.⁷³

En octobre et novembre 2003, un juge administratif de la NLRB a examiné pendant 18 jours les accusations de pratiques de travail déloyales contre les tentatives d'organisation des salariés de Sodexo. Le juge a considéré que « *le fait pour un salarié de participer à une manifestation est protégé par la section 7 de la loi. En faisant part de sa surprise et de sa peine à la suite de la manifestation pro-syndicale des salariés, [le responsable de Sodexo] a implicitement assimilé l'exercice par les salariés d'une activité protégée par la loi à un manque de loyauté à son égard et à l'égard de l'entreprise. Partant, la défenderesse a violé la section 8, point a), sous 1) de la loi* ».⁷⁴ La section 8, point a), sous 1) prohibe les actes « *d'ingérence, de restriction ou de contrainte, dans l'exercice par les salariés des droits garantis par la section 7* ».⁷⁵

⁷² Ibid.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ National Labor Relations Act, Sec. 7 (garantissant le droit d'auto-organisation et de négociation collective) ; section 8, point a) (énonçant les pratiques prohibées de travail déloyales de la part des employeurs).

Licenciement de salariés pro-syndicalistes

Lors de la manifestation du 1^{er} mai, quatre salariés ont brièvement quitté leur poste de travail pour exprimer leur soutien au syndicat. De retour moins de quinze minutes plus tard, le responsable les a informés qu'ils avaient perdu leur emploi car il avait entre-temps embauché des ouvriers de remplacement.

Face aux demandes répétées de réintégration des salariés, la direction leur a adressé la lettre suivante (extrait) : « *Nous vous écrivons au sujet de votre situation chez Commercial Linen Exchange [...]. Comme vous le savez, au moment où vous vous proposiez de reprendre le travail, l'entreprise avait embauché une autre personne à votre poste.* »⁷⁶

Au mois de mars 2004, le juge de la NLRB en charge du dossier sur les accusations de pratiques de travail déloyales s'est exprimé sur le licenciement abusif de ces employés :

« *Lorsque les quatre salariés quittent la chaîne de production à environ 14 heures le 1^{er} mai et rejoignent la manifestation pour protester contre les conditions de travail et exprimer leur soutien au syndicat, ils prennent part à une action protégée par la loi. Lorsqu'ils retournent à l'usine et informent [leur responsable] qu'ils souhaitent reprendre normalement le travail, ils font une offre sans conditions [...]. Les salariés doivent être réintégrés dans leurs fonctions lorsqu'ils demandent sans conditions de reprendre le travail, sauf si leur poste a été pourvu de façon permanente avant leur offre de reprendre le travail [...].*

À l'issue d'un examen minutieux des faits, j'estime que les salariés concernés se sont proposés de reprendre leur travail avant l'embauche par la défenderesse de nouveaux employés de remplacement [...].

Il est très improbable, voire impossible d'un point de vue logistique, que [le responsable] ait pu prendre les mesures qu'il prétend avoir prises et qu'il ait pu employer [...] de nouveaux salariés dans un laps de temps aussi court [...]. Partant, je considère que le refus de Sodexo de réintégrer les salariés dans leurs fonctions à la suite de leur offre sans conditions de reprendre le travail

⁷⁶ Lettre du 2 juin 2003 de Sodexo adressée aux salariés licenciés citée dans la décision du juge Parke.

est illicite et que leur licenciement est contraire à la section 8, point a), sous 3) et sous 1) de la loi. »⁷⁷

Rendue plusieurs mois après les agissements illicites de Sodexo, la décision favorable aux salariés arrivait cependant trop tard pour effacer les conséquences que leur licenciement abusif avait eues sur les tentatives d'organisation des salariés. Une majorité de salariés avait signé au cours de la dernière semaine d'avril des cartes d'adhésion autorisant le syndicat UNITE à les représenter. Durant les semaines qui suivront les licenciements du 1^{er} mai, quatre salariés seulement rejoindront les rangs des salariés pro-syndicat qui, eux, ne savaient plus trop quoi penser.

Le juge a estimé que les licenciements avaient eu des effets « *pernicieux* » sur les droits d'organisation des salariés :

Sodexo a refusé de réintégrer [les salariés] licenciés pour avoir pris part à un arrêt de travail protégé par la loi dans le cadre d'une manifestation de salariés protégée par la loi. Sodexo a agi au vu et au su de tous, si bien que les salariés dans leur immense majorité ne pouvaient pas ne pas être au courant des actions de Sodexo. Le licenciement de sympathisants syndicalistes salariés visiblement actifs a un effet particulièrement pernicieux sur les autres salariés. Tous les salariés ou presque savaient pour quelles raisons Sodexo refusait de [les] réintégrer. De nombreux salariés ont fait part à leurs représentants syndicaux de leurs préoccupations concernant leurs collègues 'renvoyés'. Les éléments de fait permettent donc de conclure que le comportement illicite de Sodexo a eu des effets généralisés touchant l'ensemble des salariés. Partant, il est raisonnable de penser que la baisse spectaculaire du nombre d'adhésions est la conséquence directe de telles pratiques ouvertement déloyales.⁷⁸

Réunions en auditoire contraint et autres menaces

Les licenciements ont été la méthode la plus efficace utilisée par Sodexo pour saper les efforts d'organisation des travailleurs. Mais la direction de Sodexo ne s'en est pas tenue là, et a organisé une série de réunions en auditoire contraint, durant lesquelles des vidéos anti-syndicats ont été montrées. Lors de ces réunions, les responsables ont déclaré aux salariés

⁷⁷ Décision du JA Parke (3 mars 2004).

⁷⁸ Ibid.

que leurs salaires seraient gelés s'ils votaient en faveur du syndicat, et ils ont exercé des pressions sur les salariés pour qu'ils révoquent les cartes d'autorisation qu'ils avaient signées.

Pour le juge de la NLRB en charge du dossier : « *La déclaration de la défenderesse selon laquelle les salaires seraient gelés durant les négociations contractuelles est illégale aux termes de la section 8, point a), sous 1) de la loi.* » Le juge relève dans une note de bas de page que « *le General Counsel ne considère pas que le fait de montrer des vidéos anti-syndicats soit contraire à la loi*⁷⁹ ». Tout en étant acceptable aux termes du droit américain, le fait d'obliger les travailleurs à participer à des réunions en auditoire contraint afin de visionner des vidéos anti-syndicats, et à écouter des discours anti-syndicats sans avoir la possibilité d'entendre des représentants syndicaux sur le lieu de travail, va à l'encontre des normes internationales sur la liberté syndicale.

Sur la question de la révocation des cartes, le juge a estimé :

Sur ce point, [la responsable de Sodexo] ne s'est pas contentée d'informer les salariés de leurs droits, elle les a encouragés à la contacter afin de savoir comment se faire restituer leur carte, et lorsqu'ils le faisaient, elle recueillait leur révocation [...]. La procédure a permis à la défenderesse de savoir si les salariés exerçaient leur droit de révocation. Qui plus est, comme l'invitation faite aux salariés de révoquer leur carte est intervenue très peu de temps après le refus de la défenderesse de réintégrer les sympathisants syndicalistes licenciés, les salariés avaient toutes raisons de se sentir menacés s'ils ne révoquaient pas leur autorisation. Partant, je conclus que la défenderesse a violé de façon autonome la section 8, point a), sous 1) en demandant à ses salariés de révoquer leurs cartes d'autorisation.⁸⁰

« Célébrations » au lendemain de l'élection, accompagnées de nouvelles menaces

Le 30 mai, soit le lendemain de l'élection, Sodexo a célébré sa victoire en invitant tous ses salariés à quitter leur poste pour participer à un pot dans la cafétéria de l'usine. D'après le juge qui a recueilli les témoignages de salariés, un dirigeant de Sodexo aurait dit à cette occasion que les employés « *devaient collaborer dans un esprit d'équipe, et que ceux qui n'étaient pas prêts à le faire ou qui ne souhaitaient pas le faire n'avaient qu'à quitter l'entreprise* ». Le juge de la NLRB note également que « *lors de réunions ultérieures sur des*

⁷⁹ Ibid., n° 7, p. 6.

⁸⁰ Ibid.

*questions de sécurité, [un autre responsable] a exprimé un sentiment similaire en déclarant aux salariés qu'ils devaient soit faire table rase du passé, soit, s'ils ne pouvaient pas travailler ensemble, chercher un autre travail».*⁸¹

Estimant que « *les deux [responsables] menaçaient de fait les salariés de représailles s'ils continuaient à se livrer à des activités syndicales* », le juge de la NLRB a déclaré :

En disant aux salariés que ceux d'entre eux qui ne sont pas prêts à travailler dans un esprit d'équipe doivent rechercher un autre emploi, Sodexo considère de manière grossière que la précarité de l'emploi est le fait de la division et du mécontentement des salariés, qui seraient inhérents à toute activité syndicale. Les déclarations ultérieures [du responsable] associent encore davantage 'insatisfaction des salariés' et 'soutien syndical', lorsqu'elle dit par exemple que les salariés doivent tourner la page et travailler tous ensemble. En l'absence de garanties de la section 7, l'appel à l'union des salariés peut être considéré comme un avertissement lancé à ces derniers de mettre un terme, sous peine de perdre leur emploi, aux activités syndicales qui ont par le passé divisé les salariés et causé des dissensions en leur sein. Les salariés seraient les premiers à tirer de telles conclusions compte tenu des pratiques de travail déloyales de la défenderesse lors de sa compagne contre le syndicat.⁸²

La direction de Sodexo a poursuivi sa campagne anti-syndicat après les célébrations du 30 mai. Mi-juin, un responsable de Sodexo a conseillé à un salarié de ne pas se plaindre des conditions de travail et de ne pas parler syndicat avec ses collègues. Le juge de la NLRB en charge du dossier a estimé que Sodexo « *avait directement empêché deux salariés de participer en toute légalité à une discussion syndicale avec d'autres salariés* », et que Sodexo avait agi illégalement « *en réprimandant [les salariés] ou en les mettant en garde contre leur participation à une activité protégée par la loi* ».⁸³

Campagne visant l'anéantissement de la majorité pro-syndicat

La campagne visant l'anéantissement des droits de s'organiser et de négocier a été telle que le juge de la NLRB a eu recours à une solution extraordinaire en imposant une « ordonnance

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid.

de négocier *Gissel*». Cette solution rarement utilisée a été imaginée par la Cour suprême des États-Unis dans un arrêt important rendu en 1969, dans lequel elle condamnait « *les pratiques de travail déloyales qui [...] ont tendance à affaiblir le soutien majoritaire des salariés et à entraver le processus d'élection* ». Ces pratiques de travail déloyales sont si scandaleuses qu'elles rendent impossible la tenue d'élection justes. Par conséquent, « *le sentiment des salariés exprimé à travers les cartes est [...] protégé plus efficacement par une ordonnance de négociation* ».⁸⁴

Le juge de la NLRB a recueilli de nombreux témoignages de salariés sur la signature des cartes d'autorisation avant les licenciements du 1^{er} mai, concluant : « *À compter du 1^{er} mai, le syndicat représentait une majorité de salariés de la défenderesse dans l'unité considérée à des fins de négociation collective.* » Le juge a par la suite étudié avec attention les agissements anti-syndicat de Sodexo, considérant : « *Au vu des circonstances, les pratiques de travail déloyales de Sodexo ne sont pas sanctionnées, leurs conséquences durent depuis longtemps, la possibilité d'en supprimer les effets est mince, et la tenue d'une élection juste, improbable.* »⁸⁵

De ce fait, le juge a enjoint Sodexo de mettre un terme et de renoncer aux pratiques illégales suivantes utilisées par l'entreprise dans le but de porter atteinte aux droits des salariés de s'organiser :

- (a) Refuser de réintégrer ou licencier un salarié manifestant son soutien au syndicat AFL-CIO, CLC (UNITE) par la grève, dissuader les salariés de participer à des activités protégées par la loi.
- (b) Informer les salariés qu'ils ont été remplacés de façon permanente lorsque ce n'est pas le cas.
- (c) Assimiler la participation à une activité protégée par la loi à un manque de loyauté envers la défenderesse.
- (d) Informer les salariés que leur salaire sera gelé durant toute négociation contractuelle.
- (e) Demander aux salariés de révoquer leur carte d'autorisation syndicale.

⁸⁴ *NLRB / Gissel Packing Co.*, 395 U.S. 575 (1969).

⁸⁵ Décision du JA Parke (3 mars 2004).

- (f) Adresser un avertissement écrit au sujet du comportement d'un salarié dans le cadre d'une activité protégée par la loi.
- (g) Recommander aux salariés de quitter leur emploi et d'en rechercher un autre ou les menacer de représailles s'ils continuent de participer à des activités syndicales ou protégées par la loi.
- (h) Réprimander ou mettre en garde verbalement des salariés qui ont une discussion syndicale ou qui participent à une activité protégée par la loi.
- (i) Dire aux salariés de ne pas parler syndicat entre eux ou des conditions de travail, tout en leur permettant de parler de choses sans rapport avec le travail.
- (j) Faire acte, d'une manière ou d'une autre, d'ingérence, de restriction ou de contrainte dans l'exercice par les salariés des droits garantis par la section 7 de la loi.

Le juge de la NLRB a également ordonné à Sodexo de prendre des « *actions en faveur de la mise en œuvre des objectifs légaux* » et :

de proposer, si elle ne l'a déjà fait, de réintégrer [les ouvriers abusivement licenciés] et leur octroyer une indemnité en réparation du préjudice financier subi [...] moins toute rémunération nette perçue entre-temps ; [...] [et]

de négocier, lorsqu'elle y est invitée avec le syndicat Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, AFL-CIO, CLC (UNITE), à titre de représentant exclusif des salariés [...] sur les conditions de travail et, si les parties parviennent à un accord, de consigner par écrit l'accord dans un document signé par les parties.⁸⁶

Au lieu d'accepter la décision du juge, Sodexo a formé un recours contre celle-ci devant la NLRB. Ainsi que l'indique Sodexo dans une lettre adressée à Human Rights Watch : « *Durant l'examen du recours [...]. Sodexo et le syndicat ont entamé un dialogue et sont parvenus à s'entendre sur une manière, acceptable à la fois pour le syndicat et l'entreprise, de garantir*

⁸⁶ Ibid.

la reconnaissance du syndicat par Sodexo au terme d'un processus juste et d'une décision valable de la majorité des salariés. »⁸⁷

Sodexo a affirmé à Human Rights Watch que les conclusions du juge « *reposaient [en tout état de cause] sur les agissements du personnel de supervision d'un seul [de ses] établissement[s]* ». Sodexo laisse également entendre avoir pris des sanctions disciplinaires : « *Deux des responsables incriminés ne travaillent plus pour Sodexo. Les deux autres ont suivi des formations collectives et individualisées complètes et travaillent de manière constructive avec le syndicat depuis plusieurs années.* »

En avril 2005, près d'un an après la décision du juge de la NLRB et deux ans après l'adhésion au syndicat d'une majorité de salariés invitant l'entreprise à négocier, la NLRB a ratifié un accord conclu entre Sodexo et le syndicat UNITE.⁸⁸ En application de cet accord, trois salariés ont été réintégrés et ont reçu près de 8 000 dollars d'arriérés de salaires. Le quatrième salarié concerné a choisi de ne pas reprendre le travail et a obtenu une indemnité de 12 000 dollars. Sodexo a également accepté la désignation d'un tiers indépendant chargé de vérifier si une majorité de salariés avait librement signé les cartes d'adhésion à UNITE autorisant le syndicat à négocier en leur nom.⁸⁹ Ainsi, un tiers a pu déterminer qu'une majorité de salariés s'était prononcée pour la représentation, ouvrant la voie à des discussions entre l'entreprise et le syndicat en vue de la conclusion d'un accord de négociation collective.

La transaction conclue à Phoenix a débouché sur la conclusion d'un accord-cadre entre Sodexo et deux syndicats, le syndicat UNITE HERE et le syndicat SEIU (*Service Employees International Union*). Cet accord portait sur la neutralité de l'entreprise à l'égard des tentatives d'organisation des salariés d'autres établissements Sodexo situés dans d'autres régions du pays.⁹⁰ Dans une lettre adressée à Human Rights Watch, Sodexo fait référence à

⁸⁷ Lettre de M. Landel, Human Rights Watch, 27 juillet 2010.

⁸⁸ NLRB, *Supplemental Order, The Commercial Linen Exchange, a Division of the Sodexo Corporation, and Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, AFL-CIO, CLC (UNITE)*, affaires n° 28-CA-18708 et al., 7 avril 2005.

⁸⁹ NLRB, *Joint Motion to Vacate ALJ's Decision and to Remand to the Regional Director and Exhibit A, Settlement Stipulation, The Commercial Linen Exchange, a Division of the Sodexo Corporation, and Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, AFL-CIO, CLC (UNITE)*, affaire n° 28-CA-18708, 22 mars 2005. L'accord contenait une clause de non-reconnaissance de responsabilité (au titre de la NLRA) ; les parties font observer que « *les faits relatifs à ces affaires remontent à 2003, et sont énoncés en détail dans la décision du juge administratif* ».

⁹⁰ Scott Simonson et Levi J. Long, « *Unite Here aims to add all linen workers in state* », *Arizona Daily Star*, 10 juillet 2006 ; voir également la lettre de George Chavel, Sodexo, à Human Rights Watch, 31 mars 2009 (archives de Human Rights Watch). L'accord conclu entre Sodexo et les syndicats a suscité des critiques au sein et en dehors des organisations syndicales. Voir Kris Maher, « *Unions Forge Secret Pacts With Major Employers* », *The Wall Street Journal*, 10 mai 2008, p. p. A1 ; Steve Franklin, « *Unions strike deal to recruit; Groups work with companies to get 'in'* », *Chicago Tribune*, 11 mai 2008, p. C3 ; Paul Abowd,

cet accord, lequel aurait mis « *fin aux désaccords ayant pu exister* » et instauré « *une relation axée sur la collaboration et la résolution des problèmes* ».⁹¹

Sodexo a déclaré à Human Rights Watch que les événements de Phoenix relevaient d'un « *contexte exceptionnel qui n'avait plus lieu d'être* », et qu'il ne faudrait pas les utiliser pour « *donner une fausse image de Sodexo* ». La situation récente tend toutefois à indiquer que Sodexo continue à s'opposer aux tentatives d'organisation de ses salariés. L'accord de neutralité entre Sodexo et les syndicats couvrant les procédures d'organisation de certains établissements de l'entreprise a pris fin en 2009.⁹² Depuis, Sodexo s'est de nouveau montrée hostile aux syndicats et aux tentatives d'organisation de ses salariés en faisant obstacle à la création de syndicats.

Suite à l'introduction par le Congrès américain du *Employee Free Choice Act* (EFCA) – loi bénéficiant du soutien des syndicats et modifiant le *National Labor Relations Act* en permettant la création de syndicats sans élection par la NLRB lorsqu'une majorité de salariés signe des cartes de représentation syndicale –, Sodexo a mis en place une nouvelle stratégie de lutte contre la syndicalisation.⁹³ Dans une présentation PowerPoint intitulée « *Organisations syndicales et Employee Free Choice Act – Êtes-vous prêts ?* », Sodexo met en garde ses cadres contre les « *campagnes 'insidieuses' ou 'pernicieuses' que les syndicats pourraient mener* » à la suite de la promulgation de la EFCA, invitant ces mêmes cadres à « *évaluer la vulnérabilité* » de l'entreprise à la pénétration syndicale. Sodexo attire également l'attention de ses cadres sur « *les changements de comportement et d'attitude des salariés* » et l'emploi de « *nouveaux mots en vogue comme 'revendications', 'ancienneté' ou 'cause juste'* », qui peuvent être les « *signes d'une éventuelle activité organisationnelle* ». Sodexo invite ses cadres à « *prendre contact auprès du service en charge des relations de travail à la première manifestation d'une activité organisationnelle* » et à « *envoyer un courriel à USA Union Incident* ».⁹⁴

⁹¹ « Food Service Workers Buck Secret Organizing Deals », *Labor Notes*, septembre 2009. La teneur de l'accord entre Sodexo et les deux syndicats n'a pas été rendue publique. Human Rights Watch s'abstient de prendre position dans cette controverse.

⁹² Lettre de M. George Chavel, président et directeur général de Sodexo, à Human Rights Watch, 31 mars 2009 (archives de Human Rights Watch).

⁹³ Échange de courriels entre Human Rights Watch et un représentant international du SEIU, 10 décembre 2009 ; voir également le site web Clean up Sodexo, www.cleanupsodexo.org.

⁹⁴ Steven Greenhouse, « Bill Easing Unionizing Is Under Heavy Attack », *The New York Times*, 9 janvier 2009, p. A12.

⁹⁴ Sodexo, « Organized Labor and the Employee Free Choice Act – Are You Ready? », non daté, présentation PowerPoint (archives de Human Rights Watch).

Sodexo a informé Human Rights Watch que l'entreprise n'utilisait plus « *le document de ce nom* ».⁹⁵ L'entreprise a précisé que l'objectif de ce « *document était effectivement de fournir à [ses] cadres des outils leur permettant de repérer les signes d'une éventuelle activité syndicale et d'informer le service en charge des relations de travail de l'entreprise à la première manifestation de ces signes* », dans le but, premièrement, de conseiller ses cadres et, deuxièmement, d'éviter toute entorse au droit du travail de leur part, car « *Sodexo aspire à pleinement respecter les dispositions du droit du travail. Former nos managers à reconnaître les signes d'une activité syndicale et à contacter le service des relations de travail lorsqu'ils constatent une telle activité est un élément essentiel de notre programme de respect de la légalité* ».⁹⁶

La présentation sur la EFCA renvoyait les managers à la lecture des directives de Sodexo sur les relations de travail et avec les salariés. Le chapitre 7 de ces directives est intitulé « *Questions fréquemment posées par les salariés à propos des syndicats* ». Dans ce document, Sodexo charge ses cadres de dire aux salariés ce qui suit :

- *Les syndicats peuvent faire des promesses parce qu'ils ne paient pas vos salaires. Les promesses des syndicats sont sans lendemain.*
- *Certaines personnes ont fait pression sur beaucoup d'entre vous pour des raisons purement égoïstes [...]. Ces personnes vous manipulent dans leur propre intérêt.*
- *Les syndicats se fichent de la sécurité de l'emploi. Ils ne se préoccupent que de leur propre sécurité, en d'autres termes, de vos cotisations qui finissent dans leur poche.*
- *Si vous lisez les journaux et regardez les actualités, vous saurez combien d'entreprises syndiquées ont fermé leurs portes dans cet État et dans le pays tout entier [...]. Quasiment tous les contrats de travail sanctionnés par un syndicat contiennent des clauses qui autorisent le chômage temporaire.*
- *L'entreprise a le droit de mener ses activités et d'embaucher des ouvriers pour remplacer de façon permanente chaque gréviste [...]. L'entreprise aux prises avec une grève fera ce qu'elle doit faire pour veiller à la continuité de ses activités.*
- *Vous pouvez vous demander pourquoi certaines personnes lancent une grève lorsqu'elles savent que les salariés risquent de perdre leur emploi. Qu'ont-elles à y gagner ?*⁹⁷

⁹⁵ Lettre de M. Michel Landel, directeur général de Sodexo, à Human Rights Watch, 27 juillet 2010 (archives de Human Rights Watch).

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Sodexo, « Employee and Labor Relations Guidelines » 2006 (12 décembre 2006) (archives de Human Rights Watch).

Sodexo précise dans sa lettre adressée à Human Rights Watch que ses directives sur les relations de travail et avec les salariés « *indiquent clairement que 'Sodexo reconnaît et respecte le droit de ses salariés de se syndiquer ou de ne pas se syndiquer comme ils l'entendent'* », et d'ajouter : « *La version du document Questions/Réponses que cite votre enquête est obsolète [...], les énoncés qui figurent dans ce document obsolète sont très éloignés de ceux que l'OIT considère être constitutifs d'une ingérence.* »⁹⁸

En instruisant ses cadres de relayer de tels messages, Sodexo met en avant la liberté d'opinion et d'expression reconnue par les normes internationales et la NLRA aux employeurs, précisant que les « *énoncés de faits et l'expression d'opinions ainsi que les énoncés factuels indiquant la manière de voter contre un syndicat lors d'une élection syndicale ne sont pas constitutifs d'ingérence* ».⁹⁹ L'entreprise estime avoir donné aux salariés des « *informations justes et exactes* », en lieu et place des « *mensonges des représentants syndicaux* ».¹⁰⁰

Sur les instructions faites aux cadres de dire aux salariés « *si vous lisez les journaux et regardez les actualités, vous saurez combien d'entreprises représentées ont fermé leurs portes dans cet État et dans le pays tout entier* », et « *l'entreprise a le droit de mener ses activités et d'embaucher des ouvriers pour remplacer de façon permanente chaque gréviste [...]. L'entreprise aux prises avec une grève fera ce qu'elle doit faire pour veiller à la*

⁹⁸ Lettre de M. Landel à Human Rights Watch, 27 juillet 2010.

⁹⁹ Ibid (mise en évidence soulignée dans l'original). Sodexo cite une décision récente du Comité de la liberté syndicale de l'OIT rendue à la suite d'une plainte visant les États-Unis déposée par l'Association of Flight Attendants (syndicat représentant les personnels de bord) et l'AFL-CIO. La plainte concerne les tentatives d'organisation des salariés de la compagnie Delta Airlines en application du *Railway Labor Act* (RLA), loi qui régit les droits de s'organiser et de négocier des salariés des industries ferroviaire et aérienne. L'affaire portait sur un point particulier du RLA qui tranche avec le NLRA. Dans le cadre du NLRA, les élections syndicales sont décidées par la majorité des salariés qui participent effectivement au vote. Le RLA dispose quant à lui que la majorité de l'unité de négociation tout entière décide de l'élection quel que soit le nombre de votants. Dans le cadre de ce système, les employeurs invitent systématiquement leurs salariés à ne pas voter, car cela revient à voter contre le syndicat. Dans cette affaire, Delta a affiché des posters et des banderoles et remis des badges aux salariés leur conseillant de déchirer leur bulletin de vote : « *Shred It* ». Sodexo souligne que « *même l'OIT a refusé de condamner* » de telles pratiques. Cela n'est cependant pas tout à fait juste. Refuser de condamner ne veut pas dire approuver. Le comité a indiqué « *ne pas être en mesure d'évaluer les éléments de fait dans cette affaire* » et ne pas souhaiter « *porter un jugement sur l'appréciation antérieure* » des autorités américaines. Dans le même temps, le comité souligne le « *stress* » que ces pratiques engendrent sur les salariés et fait part de ses « *réserves* » sur la campagne « *Shred it* », considérant que « *la participation active d'un employeur compromettant d'une manière ou d'une autre le libre choix d'un salarié est susceptible de constituer une atteinte à la liberté syndicale et au droit fondamental des salariés de s'organiser* ». Le comité n'a pas prononcé la clôture du dossier, adressant la recommandation finale suivante : « *Le comité attire l'attention du gouvernement sur l'importance d'assurer une protection spécifique et effective du droit de s'organiser et du choix d'un représentant syndical. Il invite le gouvernement à passer en revue l'application actuelle du RLA avec les partenaires sociaux compte tenu des questions que soulève la présente affaire, afin d'adopter les mesures qui s'imposent pour garantir le respect des principes énoncés dans ces conclusions.* » Comité de la liberté syndicale de l'OIT, *Complaint against the United States*, affaire n° 2683, rapport n° 357 (2010).

¹⁰⁰ Lettre de M. Landel à Human Rights Watch, 27 juillet 2010.

continuité des activités », Sodexo fait valoir que ces énoncés représentent des opinions et constituent des réponses factuellement exactes à des questions de salariés.¹⁰¹

West Orange, New Jersey

Aux termes des normes internationales, Sodexo n'a également pas respecté le droit de s'organiser de ses salariés de la branche alimentaire du groupe à West Orange dans le New Jersey. D'après la plainte pour pratiques de travail déloyales du syndicat, la direction aurait réagi lorsque les salariés ont commencé à s'organiser fin 2009 en exigeant qu'ils signent une pétition anti-syndicat, en les interrogeant sur leurs activités syndicales, et en leur faisant savoir que leurs tentatives d'organisation étaient sous surveillance.¹⁰²

À l'issue de l'enquête sur ces accusations, Sodexo a conclu une transaction avec la NLRB le 24 mai 2010, en application de laquelle l'entreprise a dû afficher la communication suivante :

LE DROIT FÉDÉRAL VOUS DONNE LE DROIT DE

Créer, rejoindre ou assister un syndicat ;
Choisir des représentants chargés de négocier avec nous en votre nom ;
Agir avec d'autres salariés dans votre intérêt et pour votre protection ;
Décider de ne pas participer à de telles activités protégées.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS :

Faire obstacle à l'exercice de ses droits ;
Poser de questions sur le soutien que des salariés apportent au syndicat ;
Faire apparaître que nous surveillons vos activités syndicales ;

¹⁰¹ Ibid. Sodexo a déclaré à Human Rights Watch qu'elle « *n'avait jamais embauché de salariés de remplacement de façon permanente en Amérique du Nord* », un fait qui, s'il est vrai (Human Rights Watch n'a aucune raison d'en douter), serait un élément important d'une communication équilibrée et factuellement exacte à l'intention des salariés, en contre-point de : « *l'entreprise a le droit [...] d'embaucher des ouvriers pour remplacer de façon permanente chaque gréviste [...]. L'entreprise aux prises avec une grève fera ce qu'elle doit faire pour veiller à la continuité des activités.* » Au demeurant, une meilleure indication de la fidélité de Sodexo aux normes internationales du travail prendrait la forme d'une déclaration simple énonçant qu'à titre de règle générale, l'entreprise n'embauche pas d'ouvriers de remplacement à titre permanent aux États-Unis (de tels remplacements ne sont de toute façon pas autorisés au Canada et au Mexique).

¹⁰² NLRB, accusations visant l'employeur Sodexo, Inc., affaire n° 22-CA-29322, 21 avril 2010. Cette plainte n'est mentionnée que pour jeter les bases de l'analyse de la transaction qui s'en est suivie.

Demander de signer une pétition contre le SEIU, Local 32BJ ou un autre syndicat ;

Faire de quelque manière acte d'ingérence, de restriction ou de contrainte dans l'exercice des droits de n'importe lequel d'entre vous de soutenir ou d'assister un syndicat ou de participer à des activités protégées.¹⁰³

Easton, Pennsylvanie

Sodexo a également pris des mesures contraires à ses engagements internationaux, et de nature à contrarier davantage encore la création d'un syndicat, à l'encontre de ses salariés en charge des services de restauration du Lafayette College d'Easton en Pennsylvanie. D'après la plainte du syndicat pour accusations de pratiques de travail déloyales, la direction aurait réagi lorsque les salariés ont commencé à s'organiser dans cet établissement en interrogeant les salariés sur leurs activités syndicales, en prenant des mesures disciplinaires à l'encontre d'une salariée du fait de ses activités d'organisation, et en interdisant aux salariés d'avoir des discussions syndicales.¹⁰⁴

Greg Ward exerce les fonctions de cuisinier et de serveur dans le restaurant du campus du Lafayette College. Dans un entretien accordé à Human Rights Watch, cet employé de Sodexo nous a confié qu'un des principaux responsables du site avait déclaré en janvier 2010 dans le cadre d'une réunion de reprise du travail avec les salariés à l'occasion du début du nouveau semestre : « *Les gens du syndicat sont là pour nous harceler [...]. S'ils nous importunent, nous devons appeler la sécurité pour les jeter dehors.* »¹⁰⁵ Au mois de février, une responsable de Sodexo aurait dit à M. Ward ainsi qu'à un autre employé : « *Nous ne pouvons pas parler syndicat lorsque nous sommes en service* », alors même que les salariés ont le droit de parler de sujets n'ayant aucun lien avec le travail. M. Ward a indiqué à Human Rights Watch que le lendemain, lors d'une réunion avec tous les salariés, « *elle nous a dit que nous ne pouvions pas parler syndicat lorsque nous sommes en service, mais seulement durant les pauses. Elle nous a également dit que si nous parlions syndicat, nous aurions droit à un rapport.* »¹⁰⁶

¹⁰³ NLRB, transaction, *In the Matter of Sodexo, Inc.*, affaire n° 22-CA-29322, 24 mai 2010. La transaction contient une clause type de non-reconnaissance de responsabilité.

¹⁰⁴ NLRB, plainte visant l'employeur —modifiée, affaire n° 4-CA-37334, 3 mars 2010. Cette plainte n'est mentionnée que pour jeter les bases de l'analyse de la transaction qui s'en est suivie.

¹⁰⁵ Entretien accordé par M. Greg Ward à Human Rights Watch, Easton Pennsylvanie, 7 juillet 2010.

¹⁰⁶ Ibid.

Évoquant la réunion de reprise de travail de janvier, un autre employé de Sodexo, M. Calep Repsher, affirme dans un entretien accordé à Human Rights Watch que le directeur général « *s'est mis en colère en commençant à parler des syndicats* ». Et d'ajouter : « *Nous sommes en droit d'appeler la police lorsque des syndicalistes se pointent chez nous. Le campus est une propriété privée. Nous devons appeler la sécurité lorsque nous voyons un syndicaliste sur le campus.* »¹⁰⁷

M. Repsher ajoute que sa superviseur lui aurait demandé en privé peu de temps après la réunion s'il était déjà « *allé à une réunion syndicale, quelles personnes étaient présentes, où se tenait la réunion, [s'il prenait] part à des activités syndicales* ». Puis elle a dit : « *Cela reste entre nous.* »¹⁰⁸

Mme Genevieve Repsher, membre actif du syndicat, a participé à la manifestation de salariés devant le siège social américain de Sodexo à Gaithersburg, dans le Maryland, en janvier 2010. Elle a également fait partie de la délégation internationale de salariés qui s'est rendue début janvier 2010 à l'assemblée annuelle des actionnaires de l'entreprise à Paris. Mme Repsher a indiqué à Human Rights Watch avoir reçu un coup de téléphone de sa responsable à son domicile peu de temps après avoir invité des collègues à une réunion syndicale début janvier 2010 : « *Elle m'a demandé si quelqu'un du syndicat m'avait appelée, et m'a dit de la prévenir si quelqu'un du syndicat me contactait.* »¹⁰⁹

Mme Genevieve Repsher a ajouté que le directeur général de Sodexo s'est par la suite rendu dans son bureau courant février 2010 pour lui faire part « *du rapport qu'il rédigeait* » à son propos. Elle a expliqué : « *Cela est inhabituel dans la mesure où c'est votre supérieur immédiat qui vous rédige normalement un rapport, pas le directeur général.* » Elle a poursuivi : « *Il m'a dit rédiger ce rapport parce que j'avais quitté mon poste de travail, mais ensuite, il n'a plus parlé que du fait que je harcelais, soi-disant, les autres salariés en leur parlant de choses n'ayant aucun lien avec le travail. Je lui ai répondu que nous parlons tout le temps de choses qui n'ont aucun lien avec le travail : des enfants, du temps qu'il fait, de sport, et que sais-je encore. Il ne faisait que répéter que je harcelais les autres employés en leur parlant de choses n'ayant aucun rapport avec le travail.* »¹¹⁰

¹⁰⁷ Entretien accordé par M. Calep Repsher à Human Rights Watch, Easton, Pennsylvanie, 7 juillet 2010.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Ibid.

À l'issue de l'enquête sur cette plainte, Sodexo a conclu une transaction avec la NLRB le 30 juin 2010, en application de laquelle l'entreprise a dû afficher la communication suivante :

LE DROIT FÉDÉRAL VOUS DONNE LE DROIT DE

- Créer, joindre ou assister un syndicat ;
- Choisir des représentants pour négocier avec nous en votre nom ;
- Agir avec d'autres salariés dans votre intérêt et pour votre protection ;
- Décider de ne pas participer à ces activités protégées.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS, de manière coercitive, vous poser de questions sur le soutien que vous apportez à un syndicat ou aux activités syndicales d'autres salariés, ainsi que sur vos propres activités syndicales.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS dire aux employés ou en leur présence qu'ils ne doivent pas parler syndicat avec d'autres employés ou personnes pendant leur service ou dans des locaux sous le contrôle de Sodexo, dès lors qu'il leur est permis de parler d'autres choses sans rapport avec les syndicats.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS surveiller les conversations syndicales des employés et leurs activités concertées protégées, à ne pas empêcher les employés de parler pendant leur service d'activités syndicales, dans le cadre, par exemple, d'une réunion de type forum ouvert, dès lors qu'il leur est permis d'évoquer d'autres sujets sans rapport avec les syndicats, et à ne pas appeler la sécurité pour expulser les personnes des zones que nous contrôlons et empêcher nos employés de leur parler, selon toute vraisemblance, d'activités syndicales.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS donner l'impression que les activités syndicales des salariés sont sous surveillance.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS obliger nos employés à informer l'employeur de leurs activités syndicales et des activités syndicales d'autres personnes.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS ordonner à nos employés de ne rien dire sur les conversations coercitives entre superviseurs et employés à propos des syndicats.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS inviter nos employés à signaler la présence de syndicalistes parlant à des employés dans des espaces ouverts au public.

NOUS NOUS ENGAGEONS À NE PAS vous sanctionner ni vous menacer de licenciement parce que vous parlez syndicat à d'autres employés pendant votre temps de travail.

NOUS NOUS ENGAGEONS à faire disparaître toute référence aux sanctions infligées à Mme Genevieve Repsher pour avoir parlé syndicat à d'autres employés sur le lieu de travail. Mme Repsher en sera ultérieurement informée. Aucune sanction ne sera utilisée contre elle de quelque manière que ce soit.¹¹¹

Sodexo a déclaré à Human Rights Watch que les accusations de pratiques de travail déloyales à West Orange et Lafayette survenaient dans le contexte d'une « *campagne de diffamation* » menée par le syndicat SEIU (Service Employees International Union), qui a pris les responsables locaux au dépourvu. Un litige avec le syndicat Unite-Here portant sur laquelle de ces deux organisations syndicales était habilitée à représenter les salariés du secteur alimentaire serait à l'origine de cette campagne.¹¹² Si la procédure n'avait pas été interrompue par les transactions à West Orange et Lafayette, « *Sodexo aurait fait valoir que quasiment toutes les allégations [étaient] fausses et que si elles étaient vraies, les pratiques étaient licites* ».¹¹³

Sur l'accusation selon laquelle un superviseur aurait fait circuler une pétition anti-syndicat à West Orange, Sodexo a affirmé à Human Rights Watch que l'employé en question était un « *lead* » et non pas un superviseur exclu du champ d'application du NLRA. Par conséquent, la direction « *ne pensait pas pouvoir empêcher cet employé de faire circuler cette pétition* ».

¹¹¹ NLRB, transaction, *In the Matter of Sodexo, Inc.*, affaire n° 4-CA-37334 (2010). La transaction contient une clause de non-reconnaissance de responsabilité par laquelle Sodexo exclut tout agissement illicite.

¹¹² Lettre de M. Landel à Human Rights Watch, 27 juillet 2010. Le présent rapport porte sur les réponses de la direction aux efforts d'organisations des *travailleurs* sur le lieu de travail. Les motivations des syndicats ou les rivalités entre syndicats ne sont pas concernées, et Human Rights Watch ne prend pas parti dans ce litige.

¹¹³ Ibid.

Sodexo observe cependant que la NLRB « *n'était pas disposée à accepter cette caractérisation du statut de l'employé à ce stade de l'enquête, mais qu'elle était par contre disposée à déposer plainte contre l'entreprise sur ce point* ».¹¹⁴

Sodexo a souligné que l'entreprise « *ne reconnaissait aucun acte illicite* » en acceptant d'effectuer les communications prévues par les accords de transaction, et que ces communications concernant West Orange et Lafayette ne faisaient que « *rappeler [ses] engagements à l'égard des droits de [ses] salariés, dans des termes qui se concilient parfaitement avec les politiques de Sodexo* ».¹¹⁵

Sur l'engagement de l'entreprise de respecter le droit des salariés « *de se syndiquer ou de ne pas se syndiquer comme ils l'entendent* », Sodexo a indiqué à Human Rights Watch que l'entreprise « *développe cet engagement dans le cadre des formations et des communications à l'intention des cadres supérieurs* ».¹¹⁶

Sodexo invitait les managers à dire aux salariés que les représentants syndicaux étaient des manipulateurs, faisaient des promesses sans lendemain et ne se souciaient que d'encaisser les cotisations syndicales. Une manière insidieuse de taxer les salariés sympathisants de personnes dupes ou de collaborateurs.¹¹⁷

Sodexo invitait les managers à dire aux salariés : « *Savez-vous combien d'entreprises syndiquées ont fermé leurs portes dans cet État et dans tout le pays ?* » Une manière insidieuse de faire savoir aux salariés qu'ils risquent de perdre leur travail s'ils créent un syndicat.¹¹⁸

Sodexo invitait les managers à dire aux salariés que l'entreprise avait le droit d'embaucher de façon permanente des ouvriers de remplacement et qu'elle « *fera ce qu'elle doit faire* » en cas de grève, une remarque qui, tout en étant permise par le droit américain du travail, est lourde de menaces et contraire aux normes internationales.¹¹⁹

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ Sodexo, « Employee and Labor Relations Guidelines », 2006 (version originale) 12 décembre 2006 (archives de Human Rights Watch).

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid.

Les agissements des responsables locaux de West Orange et Lafayette traduisent les recommandations faites par Sodexo et permettent d'entrevoir une culture de management profondément hostile aux droits de s'organiser des salariés. Le droit américain du travail permet à Sodexo d'insuffler un sentiment d'hostilité à l'égard des syndicats dans sa culture de management. Pour autant, une telle politique ne serait pas celle d'une entreprise qui a souscrit à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux principales normes internationales du travail de l'OIT et à d'autres instruments internationaux. À l'inverse, si les agissements des responsables locaux sont contraires à la politique de l'entreprise, ces affaires mettent en évidence l'incapacité de l'entreprise à faire progresser l'engagement de Sodexo envers la liberté syndicale au niveau du management local.

III. Recommandations

Trop souvent, les entreprises européennes qui se targuent de soutenir les droits des travailleurs et la liberté syndicale dans leur propre pays ne sont pas à la hauteur de leurs discours aux États-Unis.

Comme le montre ce rapport, les entreprises européennes se livrent parfois à des pratiques qui, tout en étant légales aux États-Unis, vont directement à l'encontre des dispositions des conventions 87 et 98 de l'OIT et d'autres actes internationaux, donnant le statut de « superviseur » à certains de leurs salariés pour les priver de leurs droits de s'organiser et de négocier,¹²⁰ menaçant ceux qui exercent leur droit de grève de les remplacer de façon permanente,¹²¹ et appelant la police dans le but d'intimider les salariés qui sont susceptibles d'obtenir des informations de la part de représentants syndicaux dans des lieux accessibles au public en dehors du travail.¹²²

L'une des pratiques mise en évidence dans ce rapport consiste à recourir à des rencontres en auditoire contraint et à des séances d'écoute obligatoire durant lesquelles les employeurs demandent aux salariés d'arrêter le travail et de se réunir pour assister à des présentations durant lesquelles la direction met en garde ses salariés contre les dangers de la syndicalisation, sans que des représentants syndicaux ne soient admis à exprimer leur propre point de vue. En Europe (et, pour le coup, dans le reste du monde), cette pratique est inédite.¹²³

¹²⁰ Comité de la liberté syndicale de l'OIT, *Complaint against the United States*, affaire n° 2524, Rapport n° 349 (mars 2008).

¹²¹ Comité de la liberté syndicale de l'OIT, *Complaint against the United States*, affaire n° 1543, Rapport n° 278 (1991).

¹²² Comité de la liberté syndicale de l'OIT, *Complaint against the United States*, affaire n° 1523, Rapport n° 284 (1992).

¹²³ En Europe, la méthode des réunions en auditoire contraint est inconnue, qu'il soit donné ou non l'opportunité à des représentants de réagir. Dans un numéro spécial du *Comparative Labor Law & Policy Journal* intitulé « The Captive Audience », analyse du droit et de la pratique dans le monde de ce que les Américains appellent les réunions avec auditoire contraint, un expert espagnol note : « *Les employeurs peuvent convoquer leurs salariés à des réunions pour les informer de certaines choses sans toutefois faire allusion à des questions syndicales. Les réunions doivent servir à échanger des idées et à exprimer des opinions qui ne doivent pas méconnaître les droits fondamentaux des travailleurs à la liberté syndicale et d'opinion.* » Núria Pumar Beltrán, « Captive Audience Speech: Spanish Report », 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 177 (2008). Un universitaire allemand ajoute : « *L'employeur ne peut [...] obliger la tenue de discours contre la syndicalisation de ses salariés [...]. Il n'y a pas de place pour les réunions en auditoire contraint à l'américaine [...]. Si l'employeur souhaite évoquer les sujets qui sont généralement abordés dans le cadre de ces réunions, il n'a aucune chance de le faire légalement.* » Christopher Gyo, « Legitimacy of Captive Audiences in Germany », 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 177 (2008). Pour résumer les contributions sur le thème des réunions en auditoire contraint, les éditorialistes constatent dans les articles signés par des auteurs européens une « *position commune dans plusieurs de ces articles [...]. Le droit considère l'auditoire contraint comme un affront à la dignité humaine, au droit d'être traité comme un adulte indépendant et non comme un enfant soumis à la tutelle de son employeur et aux instructions de ce dernier concernant des sujets d'ordre politique ou social, syndicalisation comprise* ». *Ibid.*, Editors' Note, au point 69. Human Rights Watch ne considère pas qu'il y a violation des normes internationales sur les droits humains dès lors que les employeurs se réunissent avec leurs salariés pour exprimer le

D'autres entreprises se sont livrées à des menaces, à des actes d'intimidation et de contrainte contraires au droit américain du travail et aux normes internationales.

- Robert Bosch exprime son attachement aux normes de l'OIT sur la liberté syndicale, mais a menacé au mépris de ces normes de remplacer de façon permanente des salariés qui exerçaient le droit de grève.
- Deutsche Telekom a rédigé une Charte sociale s'inspirant des dispositions sur la liberté syndicale des normes de l'OIT et des Principes directeurs de l'OCDE. Pourtant, la direction de T-Mobile a espionné ses salariés tentant de s'organiser, et qualifié d'activité dangereuse les « *comportements de groupe des salariés* » et le fait de « *parler des droits* », qui doivent être immédiatement signalés à la direction.
- Deutsche Post a mis en place un code de conduite s'appuyant sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions de l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies. Pourtant, la direction de DHL a menacé et discriminé ses salariés qui cherchaient à exercer les droits reconnus par ces textes.
- Saint-Gobain proclame des « *Principes de conduite respectant la philosophie et l'esprit du Pacte mondial* ». Pourtant, sa filiale américaine refuse de négocier avec le syndicat choisi par les salariés les conditions substantielles des contrats de travail.
- Sodexo affirme : « *Depuis sa création, Sodexo a toujours reconnu et respecté les syndicats.* » Pourtant, le groupe a menacé, interrogé et licencié des salariés qui tentaient de créer des syndicats aux États-Unis.
- Tesco se dit « *attachée à faire respecter les droits humains fondamentaux et soutenir sans réserve la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que les principales conventions de l'Organisation internationale du travail* ». Pourtant, sa filiale américaine Fresh & Easy se fixe comme priorité de « *maintenir les syndicats à l'écart* » et a réprimé les activités organisationnelles de ses salariés.
- Group4 Securicor arrête une « *politique d'éthique professionnelle* » fidèle à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Pourtant, sa filiale Wackenhut a menacé, espionné et licencié des salariés exerçant des droits reconnus par la DUDH.
- Kongsberg Automotive cite le Pacte mondial de l'ONU, les normes fondamentales du travail de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE dans le cadre de ses

souhait de la direction que les salariés n'optent pas pour la représentation syndicale. Comme nous l'indiquons dans *Unfair Advantage*, « *Human Rights Watch plaide en faveur d'une plus grande liberté d'expression pour les salariés, et non le contraire pour les employeurs* ». L'essentiel est de permettre aux salariés d'avoir la possibilité de communiquer avec des représentants syndicaux et entre eux sur le lieu de travail, conformément aux normes internationales.

engagements en matière de responsabilité sociale. Pourtant, sa filiale américaine a, sans ménagement et en pleines négociations, mis à la porte des représentants syndicaux et embauché des ouvriers de remplacement sur le site de Van Wert, dans l'Ohio.

- Gamma Holding a signé un code de conduite qui reconnaît le droit de s'organiser en application des conventions 87 et 98 de l'OIT. Pourtant, sa filiale National Wire Fabric à Star City, en Arkansas, a embauché des ouvriers de façon permanente en contravention aux normes de l'OIT, afin de remplacer des salariés exerçant leur droit de grève.
- Siemens invoque le Pacte mondial de l'ONU, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE comme fondements de son programme de responsabilité sociale d'entreprise. Pourtant, sa filiale américaine dans le Comté de Monroe, New York, refuse illégalement depuis des années de négocier avec les salariés.

Rien dans le droit américain du travail ou la pratique n'oblige les entreprises européennes à adopter des pratiques portant atteinte à la liberté syndicale des salariés, pratiques qui sont rendues possibles par les lacunes de la loi américaine et qui sont beaucoup trop répandues parmi les entreprises américaines. Les entreprises européennes sont parfaitement capables d'agir dans le respect des normes internationales en matière de droits humains sur la liberté syndicale – normes que les entreprises citées dans ce rapport se sont engagées publiquement à respecter – dans leurs pratiques américaines de travail, au lieu de s'abaisser à des comportements et des pratiques généralisés aux États-Unis qui méconnaissent les normes internationales.

Les entorses aux droits des travailleurs constatées dans ce rapport remettent en cause non seulement les mécanismes de responsabilité sociale mis en place par les entreprises dans le cadre d'un système de gouvernance interne, mais également ceux établis par les organismes internationaux privilégiant la recherche de solutions librement consenties plutôt que l'adoption de réglementations et autres dispositifs contraignants. Par définition, les programmes de responsabilité sociale que les entreprises adoptent sont librement consentis et dépendent pour leur mise en œuvre de la bonne volonté de la direction. Les instruments intergouvernementaux en matière de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) sont également insatisfaisants sur ce point. Le Pacte mondial de l'ONU « *invite les*

*entreprises à adopter, soutenir et appliquer» les Dix Principes,¹²⁴ et reconnaît expressément qu'« *il n'est pas et ne vise pas à être une instance d'homologation* ».¹²⁵ Les Principes directeurs de l'OCDE ont pour objectif « *d'aider les entreprises multinationales à agir en conformité avec les politiques gouvernementales et les attentes de la société [...]. L'observation de ces Principes directeurs par les entreprises est volontaire dans la mesure où ceux-ci ne sont pas juridiquement contraignants* ».¹²⁶*

Les cas étudiés dans ce rapport mettent en évidence le principal point faible des normes d'origine gouvernementale et intergouvernementale librement consenties : les entreprises sont libres de s'associer à ces règles. Faute de mécanismes sérieux de contrôle et de surveillance, ces initiatives ne se donnent pas les moyens de faire en sorte que les entreprises respectent leurs règles.

Les gouvernements tentent d'amadouer les entreprises multinationales en disant, à peu de choses près : « *Faites les choses volontairement. Nous n'exigerons pas de vous que vous respectiez les normes internationales en matière de droits humains. Et nous ne mettrons pas en place des dispositifs de contrôle contraignants.* » Mais le discours gouvernemental n'est pas suivi d'effets. Faute d'un système international de contrôle efficace, il est facile pour les entreprises de signer de telles initiatives en toute hypocrisie.

Enfin, ces études de cas témoignent du refus persistant du droit américain du travail et de la pratique de s'aligner sur les normes internationales en matière de liberté syndicale. Si ce rapport s'attache à dénoncer les violations des droits de s'organiser et de négocier des salariés américains par des entreprises européennes, il ne faut pas pour autant perdre de vue le fait que les États-Unis sont également responsables, pour n'avoir toujours pas réformé des lois imparfaites et mis en place des mécanismes de contrôle efficaces protégeant aux États-Unis la liberté syndicale, telle qu'elle est entendue par les normes internationales.

¹²⁴ Pacte mondial de l'ONU, « À propos du Pacte mondial de l'ONU : les Dix Principes », <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> (au 16 janvier 2009).

¹²⁵ Pacte mondial de l'ONU, « Préserver l'intégrité du Pacte », <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html>, mise à jour 6 novembre 2008 (au 9 février 2009).

¹²⁶ Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales : *Text, Commentary and Clarifications*, DAFFE/IME/WPG(2000)15/FINAL, 31 octobre 2001; *Preface*, para. 1; *Concepts and Principles*, para. 1.

Aux entreprises multinationales européennes poursuivant des activités aux États-Unis :

1. Créer des systèmes internes rigoureux de « diligence requise » (« *due diligence* ») destinés à contrôler et évaluer en permanence les performances des relations de travail au sein de tous les établissements américains. Lorsque l'acquisition d'une entreprise américaine est envisagée, appliquer ce même système de vigilance au bilan de l'entreprise dont l'acquisition est envisagée, et lorsque l'examen met en évidence des infractions aux droits des salariés de s'organiser et de négocier collectivement, prendre les mesures qui s'imposent afin de modifier les politiques et les comportements de la direction américaine, et la rendre comptable de ses actes en cas d'infractions ultérieures.
2. Déclarer publiquement, poster sur le site web de l'entreprise, porter à la connaissance de tous les cadres et salariés américains, et afficher distinctement dans tous les établissements américains (en anglais et dans les langues des salariés non anglophones) l'engagement de l'entreprise de respecter les normes internationales en matière de droits humains sur la liberté syndicale des salariés aux États-Unis.
3. De la même façon, déclarer et faire connaître la position de l'entreprise qui veut que lorsque les exigences du droit américain sont inférieures à celles des normes internationales que l'entreprise applique dans le cadre de ses activités européennes respectueuses des normes de l'OIT, l'entreprise respecte les normes plus élevées.
4. Mettre en place des systèmes de formation des cadres et de mise en œuvre internes pour faire en sorte que les cadres américains connaissent et mettent en œuvre les politiques en matière de liberté syndicale respectueuses des normes internationales.
5. Négocier des accords-cadres internationaux, avec les fédérations internationales de syndicats, énonçant les principes et les politiques en matière de liberté syndicale, et prévoyant des mécanismes de surveillance et de contrôle.
6. Aux États-Unis, envisager de négocier avec les représentants syndicaux des accords-cadres sectoriels ou de branche (ou des engagements séparés à défaut d'accord-cadre), afin de mieux garantir l'exercice par les salariés de leurs droits de s'organiser et de négocier. Ces accords doivent déboucher sur des mécanismes s'inspirant de ceux utilisés par les comités d'entreprise européens qui :
 - Permettent aux salariés et aux syndicats de dénoncer les violations des garanties de la liberté syndicale avec des méthodes rapides, transparentes et efficaces d'enquête, de résolution des litiges et de réparation des préjudices ;
 - Instaurent des mécanismes de contrôle de résolution des litiges indépendants, neutres et rapides ;

- Mettent en place des espaces de discussion transparents et accessibles aux salariés ayant des revendications, leur permettant de s'exprimer, garantissant leur salaire et la sécurité de leur emploi, lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour se prévaloir du mécanisme ;
- Permettent aux salariés d'obtenir des informations et l'assistance sur le lieu de travail de représentants syndicaux conformément aux normes de l'OIT en matière d'accès ;
- Veillent à ce que les règles de base et les mécanismes négociés destinés à garantir un plus grand respect de la liberté syndicale des salariés ne remplacent pas, ne perturbent pas et n'écartent pas le droit des salariés de saisir la NLRB ou une autre autorité publique pour faire appliquer le droit du travail.

Au gouvernement américain :

1. Le Sénat doit ratifier les conventions 87 et 98 de l'OIT sur la liberté syndicale des travailleurs (ces conventions ont été présentées au Sénat en 1949. Jamais un instrument international n'a attendu aussi longtemps sa ratification par le Comité des affaires étrangères du Sénat).¹²⁷
2. Le Congrès doit réformer le droit du travail pour mettre les États-Unis en conformité avec les normes internationales en matière de droits humains sur la liberté syndicale des travailleurs, et notamment :
 - Réformer le *National Labor Relations Act* pour remédier aux nombreuses ingérences aux droits à la liberté syndicale des travailleurs ;¹²⁸
 - Réformer le *National Labor Relations Act* pour interdire le remplacement à titre permanent des salariés qui exercent le droit de grève ;
 - Permettre aux salariés d'obtenir des informations de la part de militants syndicaux en dehors des zones de travail et des heures de travail sur le lieu de travail ;
 - Donner un temps de parole proportionnel et dans des conditions similaires aux représentants syndicaux, lorsque les employeurs exigent que les salariés participent à des réunions en vue de les persuader d'abandonner toute organisation syndicale ;

¹²⁷ Steve Charnovitz, « The ILO Convention on Freedom of Association and its Future in the United States », *American Journal of International Law*, Vol. 102, No. 1; George Washington University Law School Public Law Research Paper n° 409, mai 2008.

¹²⁸ Human Rights Watch, *The Employee Free Choice Act: A Human Rights Imperative*, janvier 2009, <http://www.hrw.org/en/reports/2009/01/27/united-states-employee-free-choice-act>.

- Lorsqu'une enquête de la NLRB considère que les revendications de licenciement abusif de la part d'un salarié dans le cadre d'un mouvement d'organisation syndicale sont sérieuses, garantir la réintégration immédiate du salarié dans l'attente du jugement ; la réintégration provisoire du salarié constitue le seul moyen d'éviter les conséquences d'une telle mesure de licenciement sur un salarié et sur l'exercice par les salariés de leurs droits à la liberté syndicale ;
- Appliquer de nouvelles sanctions plus strictes et plus dissuasives à l'encontre des entreprises qui méconnaissent les droits des travailleurs.

À la Commission européenne et aux gouvernements européens :

1. Mettre en place des moyens permettant de contrôler systématiquement les entreprises de l'UE poursuivant des activités à l'étranger, y compris aux États-Unis, en ce qui concerne leurs politiques et leurs comportements en matière de liberté syndicale. Pour commencer, exiger que les entreprises européennes poursuivant des activités à l'étranger établissent un rapport annuel rendu public sur les droits des travailleurs au sein de leurs établissements situés dans des pays extérieurs à l'Union européenne. En ce qui concerne par exemple les États-Unis, un tel rapport devrait contenir des informations sur les accusations de pratiques de travail déloyales ou les procédures de représentation en application du *National Labor Relations Act*. Un tel examen devrait également associer les syndicats, les ONG et autres parties intéressées par le comportement des entreprises européennes à l'étranger [dans les pays ne faisant pas partie de l'UE], ainsi que leur participation à des audiences publiques.
2. Adopter une législation européenne exigeant que les entreprises européennes poursuivant des activités à l'étranger, y compris aux États-Unis, adoptent des comportements respectueux des normes internationales sur la liberté syndicale, telle qu'elle est entendue par la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Pactes de l'ONU sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels, les normes fondamentales du travail de l'OIT, les principes du Pacte mondial de l'ONU, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les conventions européennes sur les droits humains et autres instruments internationaux, dès lors que ces instruments énoncent des normes plus élevées que le droit du travail américain ou de pays tiers dans lesquels des entreprises européennes poursuivent leurs activités.
3. Adopter des règlements de l'UE reprenant les recommandations précitées à l'intention des entreprises européennes en matière de vigilance, d'engagements publics, de

diffusion des politiques, de systèmes de formation et de mise en œuvre, et d'établissement d'accords-cadres sur les droits des travailleurs à la liberté syndicale.

À l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) :

Human Rights Watch invite l'OCDE à mettre en place un système de plaintes et de contrôle rendant les entreprises multinationales comptables de leurs manquements aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Un tel système doit se caractériser par :

- Des mécanismes de plaintes aisément accessibles aux salariés et aux syndicats ;
- Des procédures transparentes et diligentes, avançant rapidement vers la résolution du litige ;
- Une gamme complète d'outils à la disposition des Points de contact nationaux destinés à mettre véritablement en œuvre les Principes, comprenant : recours à la médiation, tenue d'audiences publiques, missions de terrain, enquêtes spéciales, autres solutions permettant aux salariés concernés de raconter leur histoire eux-mêmes, directement et avec leurs propres mots ;
- Des garanties sur l'absence de représailles, et le droit de représentation dans le processus pour les travailleurs et les syndicats qui se tournent vers le mécanisme de contrôle des Principes directeurs de l'OCDE ;
- Des sanctions efficaces : réintégration, paiement des arriérés de salaires, et indemnisation en ce qui concerne les salariés. Pour les syndicats, reconnaissance des syndicats par des négociations de bonne foi.