

CHOISIR LES DROITS

Nissan à Canton, dans le Mississippi, et la liberté syndicale des employés selon les normes internationales relatives aux droits de l'homme

**Un rapport de la Conférence des États membres de la NAACP
[Association nationale pour l'avancement des personnes de
couleur], organisée dans le Mississippi
Derrick Johnson, Président**

et

**Lance Compa
Professeur de droit international du travail**

Octobre 2013



Avant-propos

Derrick Johnson, Président, Conférence des États membres de la NAACP, organisée dans le Mississippi

Afin de pouvoir accomplir notre mission historique, le mouvement des droits civiques doit évoluer considérablement et stratégiquement pour relever les défis les plus opportuns, pressants et urgents auxquels se confronte notre peuple et notre nation. À l'époque de Dr. Martin Luther King Jr., notre lutte se concentrait principalement sur l'obtention de l'égalité devant la loi. Nous poursuivons ces efforts. En effet, Dr. King croyait fortement à la justice économique; il a perdu sa vie en luttant pour le droit des travailleurs de Memphis de se syndiquer. Au XXI^e siècle, les inégalités économiques et l'injustice doivent compter parmi nos priorités. « Choisir les Droits » est un rapport critique, bien documenté, qui traite justement des pratiques de gouvernance d'entreprise qui menacent le plus l'atteinte de l'objectif de justice sociale.

À présent, la mondialisation est la particularité la plus saillante de l'économie. Les multinationales se servent de leur richesse et grande influence pour surmonter les problèmes, contraintes et limitations nationaux, rendant possible la libre circulation des investissements de capitaux à travers les frontières. Pouvoir supranational, les multinationales s'attachent à monter communautés, États et peuples les uns contre les autres, tous essayant d'attirer et de garder les investissements de capitaux. La loyauté due par les entreprises aux employés ou aux communautés est disparue depuis longtemps et le mantra prononcé à présent vise la maximisation des profits à court terme par la délocalisation vers des endroits où la main d'œuvre est la plus exploitable et la moins chère.

Le pouvoir excessif des capitaux mondiaux rend vulnérables les employés du monde entier, car on leur dit que, s'ils dénoncent des problèmes liés à la sécurité, à l'équité, à la rémunération ou à la syndicalisation, l'entreprise peut tout simplement aller s'installer ailleurs. En outre, la portée démesurée des multinationales affecte les communautés, puisqu'on nous dit qu'à moins qu'on ne lui offre des subventions et allègements fiscaux très substantiels, l'entreprise va délocaliser ailleurs.

Les résultats nuisibles du transfert d'une partie aussi importante du pouvoir vers des multinationales sont évidents. Au cours des dernières décennies, les revenus de la classe moyenne des États-Unis ont diminué, tandis que la richesse des Américains les plus aisés (1% de la population) s'est accrue. La classe ouvrière a perdu l'espoir d'acquiescer un jour la sécurité économique, qui se trouve au cœur du standard de vie de la classe moyenne américaine. Le rêve américain est de moins en moins réalisable, tandis que les riches s'enrichissent.

La stratégie adoptée par Nissan ici, dans le Mississippi, constitue un exemple clair et évident de la manière dont une multinationale peut abuser de son pouvoir. Les habitants du Mississippi ont accueilli Nissan à bras ouverts et lui ont accordé des subventions généreuses, et le dévouement de nos employés a contribué à son succès. Sans manquer à leur devoir de loyauté envers Nissan, plusieurs employés ont commencé à se faire des soucis concernant certains aspects liés à leurs conditions d'emploi. Le fait que Nissan fait de plus en plus appel à des agences d'intérim plutôt que d'embaucher des employés à plein temps se trouve parmi les problèmes soulevés. Les revenus et les avantages revus à la baisse dans le Mississippi, par rapport à ceux du Tennessee, en est un autre. La sécurité à l'usine et la façon de traiter les employés blessés sont aussi remises en question.

Ce sont ces problèmes qui ont déterminé certains employés de saisir les United Auto Workers (UAW) [Syndicat des travailleurs unis de l'automobile] et d'en demander l'assistance pour se syndiquer. Pour une entreprise de la taille de Nissan, travailler avec des employés syndiqués ne devrait pas poser trop de problèmes. Les usines de Japon, le pays d'origine de Nissan, sont toutes syndicalisées. Nissan et Renault, son partenaire stratégique, s'engagent dans des négociations collectives au Royaume Uni, en Australie, en Afrique du Sud, en Espagne, en France, au Mexique, en Russie et dans d'autres parties du monde où elles sont présentes. Néanmoins, tel que documenté par ce rapport, plutôt que de prendre en considération la demande des employés américains d'être traités de la même façon que les employés du reste du monde, Nissan a répondu au souhait de ses employés de se syndiquer par « une campagne soutenue de pressions psychologiques contre les efforts des employés de s'organiser. »

Ce rapport décrit en détail les tactiques antisyndicales agressives de Nissan. Les réunions obligatoires, à « auditoire captif », les tête-à-tête avec les superviseurs, les présentations diffusées sur le circuit fermé d'écrans de l'usine, la surveillance et les interrogatoires se trouvent parmi ces tactiques. La direction de Nissan a laissé entendre sans relâche et à maintes reprises que l'usine risquait d'être fermée si les employés décidaient de constituer un syndicat. Au lieu de permettre à ses employés de décider librement s'ils souhaitaient ou non s'affilier à ce syndicat, l'entreprise a choisi d'instaurer un climat de peur et d'incertitude. Cette stratégie va à l'encontre de la liberté de choix.

De même, Nissan a systématiquement attaqué l'UAW, en le qualifiant de force extérieure négative et corrompue, cherchant à tirer profit de l'organisation des employés. Puisque ce rapport a été commandé par l'UAW, il me semble nécessaire de souligner que – à la différence de l'entreprise – le syndicat n'a pas fait de pressions et n'a recouru à aucune tactique d'intimidation. Le syndicat demande que l'entreprise respecte les *Principes pour une élection syndicale équitable*. Ces Principes supposent simplement que lorsque l'entreprise prononce ses discours antisyndicaux, les employés aient le droit d'entendre l'autre point de vue aussi. Une élection équitable suppose également un climat exempt de menaces et d'intimidations, et l'existence de respect mutuel et de courtoisie entre la direction de l'entreprise et le syndicat. Ce sont des recommandations raisonnables, qui reflètent le déroulement des élections démocratiques. Nissan refuse de respecter ces principes. Nissan continue plutôt à défendre son comportement antisyndical violent.

Ce Rapport souligne que le droit de constituer un syndicat a été reconnu par les Nations Unies et d'autres organismes internationaux comme un droit humain fondamental. C'est le droit de libre association, le droit à la liberté syndicale et le droit d'entamer des négociations collectives. Par conséquent, les menaces proférées par Nissan contre les gens qui cherchent à exercer leurs droits fondamentaux mettent en danger nos valeurs les plus chères. Le mouvement des droits civiques s'est soulevé et a demandé le droit de vote. Nous avons milité pour l'égalité d'accès aux structures publiques et à l'éducation. Nous devons nous imposer et dire à des multinationales comme Nissan que nous ne tolérerons pas l'étouffement des voix des employés.

C'est un moment essentiel pour le mouvement des droits civiques. Nous ne devons pas fermer les yeux sur les agressions auxquelles sont soumis les employés américains par des multinationales puissantes et riches. Nous devons appuyer nos concitoyens lorsqu'ils doivent faire face à des menaces sur le lieu de travail pour avoir tout simplement exercé leurs droits. Nous devons militer pour le droit de constituer des syndicats dans un climat exempt de peur et d'intimidation. Nous devons nous donner le bras avec le mouvement syndical, qui représente un des meilleurs moyens pour sécuriser et préserver la classe moyenne.

Par ce rapport, nous crions haro sur la mauvaise conduite d'une entreprise géante. Le mouvement des droits civiques poursuivra ses efforts jusqu'à ce que Nissan soit tenue responsable pour traiter les employés américains de citoyens de seconde zone et pour écraser cyniquement nos libertés.

Résumé

La grande usine de montage de véhicules automobiles que Nissan a ouverte en Amérique du Nord, près de Canton, dans le Mississippi, a, d'habitude, environ 4.000 employés à plein temps, dont des centaines travaillent pour des agences d'intérim. Certains employés ont saisi les United Auto Workers (UAW) [Syndicat des travailleurs unis de l'automobile] et ont formé un Comité pour des élections équitables.

Selon le droit international et ses propres engagements, Nissan est tenu de respecter les dispositions des droits de l'homme en matière de liberté syndicale des travailleurs – le droit de s'organiser et celui d'entamer des négociations collectives. Pourtant, pendant les dix dernières années, Nissan a poursuivi une campagne agressive, faisant recours à la peur et à l'intimidation pour annuler ces droits dans son usine de Canton.

Ce rapport explique les obligations internationales de Nissan et montre comment l'entreprise manque à ces obligations, en s'appuyant sur des témoignages faits par des employés de Nissan.

Nissan affirme: « Les membres de notre équipe de Canton peuvent toucher jusqu'à *9 dollars de plus par heure* par rapport au salaire moyen du Mississippi ... Tout employeur est tenu de respecter les lois nationales et, aux États-Unis, Nissan le fait de manière excellente et avérée. »

Cependant, ce rapport utilise comme référence pertinente les normes internationales et non pas les normes du travail applicables aux États-Unis. Le problème qui se pose est de savoir si Nissan respecte ou non les normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale des employés.

De nombreuses dispositions du droit du travail américain vont à l'encontre des normes internationales. Ceci n'autorise pas les employeurs à enfreindre les normes internationales sans être tenus pour responsables, en se cachant derrière l'excuse qu'ils ne transgressent pas le droit américain.

Les normes internationales interdisent les « actes d'ingérence » dans les efforts des employés de s'organiser. Parmi ces actes se trouvent le fait de « soumettre les employés à des pressions, leur faire peur et proférer toute menace qui puisse contrevenir à leur liberté syndicale » et « d'avoir recours à la peur et à l'intimidation pour décourager la syndicalisation ». De même, les normes internationales donnent le droit aux employés de recevoir des nouvelles de la part de représentants syndicaux sur le lieu de travail, concernant leurs droits de se syndiquer.

Nissan est tenu de respecter les normes internationales du travail stipulées dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies (NU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et dans d'autres normes internationales du travail. De même, cette obligation incombe à Nissan en vertu de son affiliation au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies, régi par des dispositions similaires. Ces normes demandent aux entreprises multinationales comme Nissan de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT concernant la liberté syndicale des employés dans toutes leurs démarches commerciales.

La campagne méthodique et soutenue de Nissan contre la création de syndicats au sein de l'usine de Canton transgresse indubitablement les normes internationales relatives à la liberté syndicale.

La direction de l'entreprise diffuse fréquemment des messages antisyndicaux du type « Big Brother » sur les écrans à l'intérieur de l'usine. Elle oblige les employés de prendre part à des réunions à auditoire captif, où on laisse entendre assez clairement qu'il y aura des licenciements et où on les menace implicitement que Nissan ne continuera pas la production dans l'usine s'ils choisissent de se syndiquer.

La direction envoie des superviseurs pour des tête-à-tête avec les employés, afin de « calibrer » leurs sentiments à l'égard du syndicat et de laisser entendre que leur soutien du syndicat entraînera des conséquences affreuses. Nissan expose ses employés à des attaques unilatérales et systématiquement négatives à l'adresse de l'UAW et de l'idée même de création de syndicats, tout en refusant l'accès de ses employés aux informations fournies par les représentants syndicaux sur le lieu de travail, tel que requis par les normes internationales.

Si l'on se rapporte aux normes internationales du travail, n'importe laquelle de ces tactiques peut être qualifiée de transgression des droits des employés de s'organiser. Considérées ensemble, elles résultent dans une volonté universelle et soutenue de décourager et de démoraliser les employés, de leur faire peur, pour qu'ils n'exercent pas leur droit à la liberté syndicale.

Voici la manière dont un employé décrit son expérience:

Dans toutes ces réunions, ils nous disent que Nissan est contre la création des syndicats. Ils induisent en erreur les gens, car Nissan a des syndicats partout dans le monde, en commençant par le Japon ... - ces employés-là ont tous une voix. Nous ne demandons pas plus d'argent. Ce n'est pas nous contre eux. S'ils sont ici, c'est pour la qualité de notre travail. Lorsque je travaille sur une unité, je m'y donne à 100%. Nous souhaitons pouvoir nous asseoir à la table des négociations et avoir une voix aussi.

Afin de remédier à ces transgressions, Nissan devrait travailler avec l'UAW pour établir un nouveau cadre à l'usine de Canton, pour que les employés puissent exercer leur droit à la liberté syndicale. La direction de Nissan devrait, en particulier :

- proclamer le droit des employés de se syndiquer, en conformité avec les normes fondamentales du travail de l'OIT et la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale;
- expliquer clairement que le fait de choisir la représentation syndicale ne va pas entraîner la fermeture de l'usine ou l'impossibilité d'introduire de nouvelles gammes de produits; et
- rassurer les employés que, s'ils choisissent la représentation syndicale, l'entreprise va négocier de bonne foi, avec un désir sincère de parvenir à un accord à la fin des négociations collectives.

CHOISIR LES DROITS

Nissan à Canton, dans le Mississippi et la liberté syndicale des employés selon les normes internationales des droits de l'homme

**Un rapport de la Conférence des États membres de la NAACP, organisée dans le Mississippi
Derrick Johnson, Président**

et

**Lance Compa
Professeur de droit international du travail**

I. Introduction

A. Contexte

L'impressionnante usine de montage de véhicules automobiles se dresse sur les champs qui se trouvent près de Canton, dans le Mississippi, à l'instar du Palais d'ivoire du Roi Ahab.¹ Nissan y a construit l'usine il y a dix ans, 20 miles au nord de Jackson, capitale de l'État, en vertu de la promesse faite par l'État et les autorités locales de lui accorder de subventions s'élevant à quelques centaines de millions de dollars. Les locaux s'étendent sur 3.5 million de pieds carrés, sur un terrain total de 1.400 acres – un palais industriel moderne qui trahit les dimensions et le pouvoir d'une multinationale incluse dans le Top 50 du magazine Fortune. Dans l'usine de Canton, les employés produisent l'Altima Sedan, le camion Titan, le VUS [véhicule utilitaire sportif] Armada et d'autres modèles Nissan.

Nissan opère à l'échelle globale. Ayant son siège social à Yokohama, au Japon, la société embauche 160 000 employés et gère des opérations de production dans plus de douze pays. Pour la période de 12 mois achevée le 31 mars 2013, les ventes au niveau mondial ont atteint un nouveau record de 4 914 millions d'unités. Le bénéfice net de Nissan s'élève à 4.13 milliards de dollars pour un revenu de 116 milliards de dollars.²

Les fonctionnaires chargés du développement économique de l'État s'enorgueillissent de l'usine Nissan de Canton. Ils insistent sur le fait que les énormes subventions et allègements fiscaux accordés à Nissan sont un gain net pour le Mississippi.³ Environ 4 000 personnes travaillent dans cette usine.

¹ 1 Kings 22:39. Sur Google Maps, tapez "Canton, MS" et suivez l'Interstate 55 [autoroute interétatique] et l'U.S. Route 51, qui passe au sud de Canton. L'énorme usine Nissan, facilement reconnaissable, se trouve entre les deux autoroutes.

² Voir le communiqué de presse de Nissan du 10 mai 2013 sur la page web de l'entreprise http://www.nissan-global.com/EN/NEWS/2013/_STORY/130510-01-e.html (consulté le 18 juillet 2013).

³ Les détracteurs du projet contestent cette affirmation. Voir, par exemple, R.L. Nave, "Is Nissan Worth It for Taxpayers?" paru dans le *Jackson Free Press* le 19 juillet 2012; Voir aussi Philip Mattera et Kasia Tarczynska, "A Good Deal for Mississippi? A Report on Taxpayer Assistance to Nissan in Canton, Mississippi," Good Jobs First, paru en mai 2013 sur http://www.goodjobsfirst.org/nissan_report (consulté le 19 juillet 2013). Ce rapport ne prend pas position sur ce problème de politique économique, car il ne fait pas de référence aux normes internationales du travail.

Après cinq ans de service, les employés de Nissan qui travaillent dans la production atteignent une rémunération maximale de 23.22 dollars par heure. Mais à côté de ces employés embauchés directement, il a des centaines d'employés contractés par le biais des agences d'intérim. Une grande partie de ces employés commencent à travailler pour 12.00 dollars par heure.⁴

Les employés de Nissan de par le monde sont représentés par des syndicats, en commençant par ceux de son pays d'origine, le Japon, où existe le Syndicat des employés japonais de l'automobile (SEJA). Les employés de Nissan d'Australie, d'Espagne, du Royaume Uni, de Russie, de Mexique, d'Afrique du Sud et d'ailleurs sont également affiliés à des syndicats. Ces relations impliquent des négociations collectives avantageuses pour les deux parties, qui répondent tant aux besoins de la société qu'à ceux des employés.

Selon le droit international et ses propres engagements, Nissan est tenu de respecter les droits de l'homme relatifs à la liberté syndicale des employés – le droit de s'organiser et celui d'entamer des négociations collectives. Pourtant, contrairement à l'approche coopérative adoptée dans ses négociations avec les syndicats d'ailleurs, dans son usine de Canton, Nissan a lancé une campagne soutenue et agressive, qui a recours à la peur et à l'intimidation pour annuler ces droits.

Ce rapport explique les obligations internationales de Nissan et montre comment l'entreprise manque à ses obligations en s'appuyant sur des témoignages d'employés qui racontent leurs expériences chez Nissan. Ces entretiens avec les employés ont eu lieu entre septembre 2012 et janvier 2013 à Canton, dans le Mississippi. Aucun représentant des United Auto Workers (UAW) [Syndicat des travailleurs unis de l'automobile] n'a participé à ces entretiens.

Lorsque nous étions toujours en train de dresser ce rapport, nous avons invité Nissan à commenter son engagement à respecter les normes internationales relatives à la liberté syndicale et à montrer que ses actions au sein de l'usine de Canton sont conformes à ces normes. Nissan a répondu par la lettre du 25 février 2013. Ce rapport présentera les commentaires de la société aux endroits appropriés.

B. Problèmes sur le lieu de travail

Au cours des entretiens, les employés ont énuméré de nombreuses raisons qui expliquent leur demande d'assistance auprès de l'UAW pour l'usine Nissan. Ils ont cité ce qu'ils ont perçu comme :

- favoritisme et traitement injuste de la part des directeurs et des superviseurs
- des tâches assignées comme mesure de rétorsion
- un manque de considération pour l'ancienneté de service
- une application disparate et inéquitable de la politique d'assiduité
- un besoin d'améliorer des aspects liés à la santé et à la sécurité
- des inégalités de rémunération par rapport à l'usine Nissan de Smyrna, dans le Tennessee
- des responsabilités supplémentaires, non-payées
- le refus du droit d'utiliser les toilettes
- le non-paiement des cotisations de retraite
- l'accusation injuste des employés pour des défauts de qualité

⁴ Les conditions d'emploi décrites dans ce rapport sont celles en vigueur en juillet 2013.

- les affirmations des directeurs, telles que : « vous avez de la chance d’avoir obtenu cet emploi, s’il ne vous convient pas, vous pouvez partir à tout moment ».

Dans sa lettre du 25 février, Nissan affirmait : « Les emplois de nos travailleurs du Mississippi sont parmi les plus sûrs de tout l’État. Leurs salaires se trouvent parmi les rémunérations les plus élevées reçues dans la région pour des activités de production. En fait, les membres de notre équipe de Canton peuvent toucher jusqu’à *9 dollars de plus par heure*, par rapport au salaire moyen du Mississippi.»⁵

Ce rapport n’analyse pas ces types de problèmes liés à l’emploi et ne se propose pas de voir si les employés souhaitent ou ont besoin de se syndiquer, c’est leur décision à prendre. Le rapport traite plutôt de la *réponse* de Nissan à l’exercice, par ses employés, de la liberté syndicale et analyse la conformité des actions de l’entreprise avec les normes internationales du travail.

Les employés ont le droit fondamental de définir eux-mêmes les problèmes qu’ils considèrent comme importants et de décider eux-mêmes s’ils souhaitent ou non s’affilier à un syndicat qui discute ces problèmes dans le cadre de négociations collectives ou par le biais des procédures de règlement des griefs inscrites dans la convention. Les employés interviewés ont attiré l’attention sur ce qu’ils percevaient comme l’incapacité de Nissan de répondre à leurs attentes et le manque d’une « voix » qui les représente, qui remplacerait les « tables rondes » contrôlées par l’entreprise dans la gestion des problèmes liés à l’emploi. Voilà la raison majeure pour laquelle les employés ont formulé la demande d’assistance auprès de l’UAW.

Dans sa lettre du 25 février, Nissan affirmait: « Nous avons ouvert notre usine à Canton il y a dix ans et, jusqu’à présent, les employés ont choisi de maintenir une relation directe avec l’entreprise plutôt que d’inviter un tiers comme l’UAW à parler en leur nom. »⁶ Pourtant, aucune élection de représentants syndicaux n’a été organisée dans l’usine de Canton. En échange, pendant les 10 années depuis qu’elle opère l’usine de Canton, la direction de Nissan a alimenté une campagne soutenue de pressions psychologiques contre les efforts des employés de se syndiquer.

Nissan affirme souvent que les efforts de ses employés de s’organiser sont en fait les efforts d’un « acteur extérieur » à l’usine, d’un « tiers » ne faisant partie ni des employés, ni de l’entreprise. C’est une caractérisation dénaturée classique de la dynamique de la liberté syndicale des employés. Ce ne sont pas les syndicats qui organisent les travailleurs. Ceux-ci s’organisent eux-mêmes. Dans le processus d’organisation, ils doivent être aidés par des représentants syndicaux qui aient de l’expérience dans le développement du leadership et des connaissances approfondies de la législation relative à l’organisation et aux négociations collectives.

L’auto-organisation des employés constitue le moteur de la liberté syndicale. En luttant contre le syndicat, Nissan sape plutôt les employés qui traitent d’exercer un droit fondamental. Le fait que la direction affirme constamment qu’un « tiers » se trouve à l’origine des efforts d’organisation montre un mépris profond à l’égard de la liberté syndicale et du droit d’auto-organisation.

C. Le droit du travail aux États-Unis et les normes internationales

Les employés interviewés parlent d’actions de la direction qui sont certainement des pratiques de travail inéquitables si l’on se rapporte à la Loi nationale sur les relations de travail (NLRA). Ces pratiques incluent :

⁵ Voir la lettre envoyée par Nissan à l’auteur du rapport le 25 février 2013 (italiques dans l’original).

⁶ Voir la lettre envoyée par Nissan à l’auteur du rapport le 25 février 2013.

- des menaces de fermer l'usine si les employés choisissent l'UAW pour les représenter
- des menaces selon lesquelles Nissan ne va pas introduire de nouveaux produits dans l'usine si les employés choisissent l'UAW pour les représenter
- le questionnement des employés au sujet de leurs sympathies syndicales
- la surveillance des adeptes connus de la syndicalisation
- l'isolement des adeptes connus de la syndicalisation du reste des employés
- des mesures de rétorsion contre les adeptes de la syndicalisation, représentées par des tâches supplémentaires et des sanctions disciplinaires
- la formulation de griefs contre les employés afin de saper le support accordé aux syndicats.

Seulement une action judiciaire pourrait déterminer formellement si Nissan a transgressé ou non les dispositions de la NLRA. Néanmoins, le fait d'établir si Nissan a eu ou non recours à des pratiques de travail inéquitables au sein de son usine de Canton ne fait pas l'objet de ce rapport. Ce rapport utilise les normes internationales et non pas le droit du travail américain comme référence. Le problème qui se pose c'est de déterminer si Nissan a respecté ou non les normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale.

La réponse de Nissan:

Nissan n'accepte pas ce cadre d'analyse pour les actions entreprises dans l'usine de Canton, dans le Mississippi. Bien qu'elle soit affiliée au Pacte mondial des Nations Unies et qu'elle entre sous l'incidence des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, l'entreprise Nissan dément le fait qu'elle soit obligée d'adhérer aux normes internationales du travail stipulées dans ces instruments. Afin de justifier sa campagne agressive contre les efforts des employés de Canton de s'organiser, l'entreprise préfère se rapporter aux lois du travail américaines qui transgressent, elles aussi, les normes internationales.

Dans sa lettre du 25 février, Nissan affirmait:

Bien que nous nous soyons engagés à respecter la citoyenneté d'entreprise, le droit à des négociations collectives tel que défini au niveau international ne requiert pas, à notre avis, que des entreprises comme Nissan abrogent ou méprisent des droits qui leur sont accordés par le droit national Notre compréhension des normes internationales du travail nous dit que celles-ci ne s'appliquent pas à des entreprises privées comme Nissan. Elles s'appliquent plutôt aux gouvernements, qui s'y rapportent pour structurer le droit national. Tout employeur est tenu de respecter les lois nationales et, aux États-Unis, Nissan le fait de manière excellente et avérée.⁷

De nombreuses dispositions du droit du travail américain vont à l'encontre des normes internationales. En effet, le Conseil américain des affaires internationales, principale organisation d'employeurs des États-Unis qui représente ceux-ci au sein de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), reconnaît le fait que « le droit et les pratiques américains transgressent de nombreuses dispositions des normes de l'OIT, empêchant de ce fait

⁷ Voir la lettre envoyée par Nissan à l'auteur du rapport le 25 février 2013.

la ratification par les États-Unis de certaines normes fondamentales du travail. »⁸ Mais ceci n'autorise pas les employeurs à enfreindre les normes internationales sans être tenus pour responsables, en se cachant derrière l'excuse qu'ils ne transgressent pas le droit américain.

Même là où les éléments du droit américain respectent les normes de l'OIT, les longs délais de mise en œuvre et les réparations peu contraignantes font souvent que la saisie du Bureau National des Relations de Travail (NLRB) soit une option inefficace pour les employés. Bien des syndicats choisissent d'éviter de passer par le NLRB. Ils ne veulent pas s'enliser dans des procédures qui durent des années et des années et qui n'imposent pas de sanctions aux employeurs qui transgressent la loi.⁹

Rien n'a changé depuis 10 ans, quand l'organisation Human Rights Watch signalait que:

La réalité de la mise en application de la NLRA n'est pas à la hauteur de ses objectifs. De nombreux employés qui traitent de constituer des syndicats et de s'y affilier pour pouvoir négocier avec leurs employeurs sont espionnés, harcelés, soumis à des pressions, menacés, suspendus, licenciés, expulsés ou abusés autrement, en représailles de l'exercice de leur liberté syndicale.... Souvent, les efforts d'implémentation du droit du travail aux États-Unis ne parviennent pas à décourager les conduites illégales. Lorsque la loi est appliquée, des retards débilissants et des réparations peu contraignantes invitent à poursuivre les violations ... De nombreux employeurs sont arrivés à percevoir ces réparations ... comme une partie intégrante des coûts d'entreprise... Une culture de la presque-impunité a pris contour dans la plus grande partie du droit du travail américain et dans son implémentation.¹⁰

D. Structure du rapport

Après cette Introduction, la Section II passe en revue les normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale afin d'établir des références qui permettent de mesurer la conformité des actions de Nissan. Cette section se concentre plus particulièrement sur les principes fondamentaux du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les Conventions de l'OIT n° 87 et 98 sur la liberté syndicale et les négociations collectives. Les normes internationales du travail défendent à l'employeur de s'ingérer dans les efforts des employés de s'organiser et soutiennent le droit des employés de rencontrer leurs représentants syndicaux sur le lieu de travail et d'y recevoir des nouvelles de leur part concernant leurs droits de se syndiquer.

⁸ Voir U.S. Council for International Business, "U.S. Ratification of ILO Core Labor Standards," *Issue Analysis* (avril 2007), disponible sur http://www.uscib.org/docs/US_Ratification_of_ILO_Core_Conventions.pdf.

⁹ La NLRA est « réparatrice et non pas punitive » (*Republic Steel Corp. v. NLRB*, 311 U.S. 7, 1940). Par exemple, la solution typique à la menace illégale de fermer l'usine est d'enjoindre l'entreprise d'afficher une annonce sur le lieu de travail par laquelle elle s'engage de ne pas passer à l'acte. En outre, les affaires arrivées devant le NLRB sont régulièrement déclarées irrecevables, n'obligeant pas l'employeur d'admettre ses méfaits même s'il fait afficher une annonce par laquelle il s'engage à ne plus transgresser la loi à l'avenir.

¹⁰ Voir Human Rights Watch, *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards* (2000), disponible sur www.hrw.org/reports/pdfs/u/us/uslbr008.pdf.

La Section III analyse les obligations de Nissan en conformité avec les normes internationales relatives à la liberté syndicale sous trois angles :

- 1) celui de la reconnaissance par la société Nissan elle-même de tels engagements;
- 2) celui des normes du droit international du travail, qui s'appliquent à toutes les entreprises multinationales, qu'elles y adhèrent expressément ou pas; et
- 3) celui des principes adoptés par des entreprises d'investissement socialement responsables qui incluent Nissan dans leurs portefeuilles.

La Section IV est la partie essentielle du rapport. Les employés de Nissan décrivent la campagne dure et soutenue de la direction contre leurs efforts de s'organiser. Les stratégies de la direction comprennent l'utilisation de techniques sophistiquées de communication pour répéter un message antisyndical aux employés, des réunions à « auditoire captif » pendant lesquelles sont lancées des attaques contre les syndicats et des menaces de conséquences désastreuses, liées surtout à la fermeture de l'usine ou à des licenciements si les employés persistent dans leurs efforts de se syndiquer. Les stratégies de la direction incluent également des tête-à-tête avec les superviseurs, qui profitent de leur avantage hiérarchique pour saper le désir de syndicalisation, ainsi que d'autres tactiques pour faire peur aux employés ou les intimider dans leurs démarches de s'organiser.

La Section V conclue le rapport en faisant des recommandations à Nissan et à l'UAW pour un virage innovant vers un nouveau cadre pour la liberté syndicale dans l'usine de Canton. Les recommandations visent également les sociétés d'investissement socialement responsables et les organisations internationales, proposant des étapes à suivre pour que la relation employés - direction à l'usine Nissan de Canton soit régie par les normes internationales relatives à la liberté syndicale de ces entités internationales.

II. Les normes internationales relatives à la liberté syndicale

A. La liberté syndicale selon la Déclaration et les Conventions de l'OIT

Adoptée en 1998, La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail représente un point de référence pour les normes internationales en matière de liberté syndicale des employés. Afin de préciser son contenu, la Déclaration fait référence à deux « conventions » - terme employé pour les normes internationales adoptées par l'OIT – sur la liberté syndicale et les négociations collectives. La Déclaration de l'OIT stipule que « ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation. »¹¹

La Convention n° 87 de l'OIT précise que « les employés ... sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer ... ainsi que de s'affilier à des organisations de leur choix ». ¹² La Convention n° 98 spécifie que « les employés doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence » des employeurs ou du gouvernement.¹³

Les États-Unis n'ont ratifié aucune de ces conventions fondamentales de l'OIT. Néanmoins, la Déclaration de l'OIT stipule que « l'ensemble des Membres, *même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question*, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions ». ¹⁴

1. Actes d'ingérence

Le Comité de la liberté syndicale (CLS) a souligné à maintes reprises que la non-ingérence dans les efforts d'organisation des employés et le respect des droits de négociation constituent une pierre angulaire de la liberté syndicale. Le CLS a identifié des « actes d'ingérence » interdits dans les quelques milliers de plaintes formulées en vertu des Conventions n° 87 et 98 et analysées dans les cinquante dernières années. Dans ce qui suit, nous présentons quelques exemples de conduites d'employeurs identifiées par le CLS comme étant en violation des droits des employés de s'organiser et de négocier:

- faire des pressions sur les employés, leur faire peur et proférer toute menace qui puisse contrevenir à leur droit à la liberté syndicale ;
- avoir recours à l'intimidation ou à la peur pour décourager la création de syndicats ;

¹¹ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998).

¹² Article 2 de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée le 9 juillet 1948, 68 U.N.T.S. 17, entrée en vigueur le 4 juillet, 1950.

¹³ Article 1^{er} de la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée le 1^{er} juillet 1949, 96 U.N.T.S. 257, entrée en vigueur le 18 juillet 1951.

¹⁴ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (italiques ajoutés).

- faire des pressions sur les employés ou les menacer de mesures de rétorsion s'ils choisissent de se faire représenter par un syndicat ;
- tenter de persuader les employés de retirer les cartes d'autorisations données aux syndicats pour influencer indûment le choix des employés et saper la position du syndicat ;
- harceler et intimider les employés au motif de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales légitimes, y compris pour saper leur droit d'exercer librement des fonctions syndicales.¹⁵

2. L'accès sur le lieu de travail

L'OIT a également affirmé que, afin de respecter les normes internationales du travail, les entreprises devraient permettre aux employés de recevoir des informations des représentants syndicaux sur le lieu de travail. En fait, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a énoncé cette norme dans une affaire dans laquelle étaient impliqués une entreprise française et un syndicat des États-Unis.

Les United Food & Commercial Workers (UFCW) [Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce] et la Fédération syndicale internationale, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (IUF) ont déposé une plainte auprès du CLS, motivée par le fait que le droit du travail américain permettait à l'entreprise d'interdire l'accès de représentants syndicaux pour discuter avec les employés dans tous les locaux détenus par celle-ci. Le Comité a conclu que les employés des États-Unis devaient avoir l'opportunité de rencontrer leurs représentants syndicaux sur le lieu de travail et d'y recevoir des informations de leur part même lorsque le syndicat ne les représentait pas encore. La recommandation du Comité précisait :

Le comité demande au gouvernement de garantir aux représentants syndicaux l'accès sur le lieu de travail, en respectant pleinement les droits de propriété et les droits de la direction, afin que les syndicats puissent communiquer avec les employés dans le but de les informer des avantages que la syndicalisation peut présenter pour eux.¹⁶

¹⁵ OIT, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration de l'OIT, Cinquième édition (révisée)* (2006), paragraphes 35, 67, 514, 786, 863.

¹⁶ Voir le Comité de la liberté syndicale, *Plainte contre les États-Unis*, Affaire n° 1523, Rapport n° 284 (1992).

III. Nissan et les normes internationales relatives à la liberté syndicale

A. Les engagements et les obligations de Nissan en conformité avec les normes internationales

L'entreprise Nissan a déclaré publiquement qu'elle implémentait une politique de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) qui prenait en compte les normes internationales relatives à la liberté syndicale et au droit d'organisation. L'entreprise affirme : « l'intégration des concepts RSE dans notre stratégie de gestion est très importante ». Par cette politique, « nous cherchons à contribuer au développement durable de la société » et « dans ce but, nous écoutons attentivement ce que les très diverses parties prenantes ont à dire ... nous écoutons attentivement les voix de la société. »¹⁷

En 2011, Nissan a défini ses activités RSE « Blue Citizenship » [Citoyenneté bleue] afin de « répondre aux attentes de la société et, en même temps, assurer sa croissance mondiale. » Le programme RSE de l'entreprise était géré directement par le PDG de Nissan, Carlos Ghosn. Celui-ci est, en même temps, PDG de Renault, le géant français de l'automobile ayant conclu avec Nissan un partenariat stratégique en 1999.¹⁸

L'obligation de Nissan de respecter les normes internationales du travail en matière de liberté syndicale se reflètent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation. En plan interne, l'entreprise a reconnu son engagement à respecter les normes internationales :

- en s'affiliant au Pacte Mondial des Nations Unies;
- en adoptant l'ISO 26000 Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, élaboré par l'Organisation internationale de normalisation.

En plan externe, Nissan a des obligations relatives à la liberté syndicale :

- en vertu des Principes directeurs de l'OCDE [Organisation de coopération et de développement économique] et
- en vertu des Principes directeurs des Nations Unies (NU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Enfin, ce sont les groupes d'investissement socialement responsables qui s'attendent à ce que Nissan respecte la liberté syndicale des employés. Ces groupes y investissent l'argent de leurs clients en vertu de la réputation d'entreprise socialement responsable que Nissan s'est forgée. Dans ce domaine, ainsi que dans les engagements et obligations énumérés ci-dessus, la

¹⁷ Voir "Nissan's Approach to CSR," sur <http://www.nissan-global.com/EN/COMPANY/CSR/NISSAN/> (consulté le 18 juillet 2013).

¹⁸ L'entreprise Renault prend elle aussi de vastes engagements relatifs aux droits des employés, exprimés dans le document *Renault's Commitment to Corporate Social Responsibility (CSR)*, disponible sur <http://www.renault.com/en/Groupe/developpement-durable/responsabilite-sociale-de-l-entreprise/Pages/politique-rse.aspx> (consulté le 18 juillet 2013). Pourtant, ce rapport se concentre sur les obligations qui incombent à Nissan, qui sont indépendantes de celles de Renault. Voir Annexe B.

politique et les pratiques RSE de Nissan sont liées aux normes fondamentales du travail de l'OIT relatives à la liberté syndicale et au droit de constituer ou de s'affilier à un syndicat.

1. Le Pacte Mondial des Nations Unies

En 2004, Nissan s'est affiliée au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies.¹⁹ Le Pacte Mondial se veut une « initiative politique stratégique s'adressant aux entreprises décidées à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement reconnus dans le domaine des droits de l'homme, de l'emploi, de l'environnement et de la lutte contre la corruption » et affirme être « la plus grande initiative volontaire de responsabilité d'entreprise de par le monde ». ²⁰

En s'affiliant au Pacte Mondial, les entreprises s'engagent à « adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. » Plus précisément, les entreprises s'engagent à respecter les 10 principes du Pacte Mondial, qui portent sur ces sujets fondamentaux.

Le 3^e principe du Pacte Mondial précise que « Les entreprises sont invitées à respecter la liberté syndicale et à reconnaître le droit de négociation collective ». Les Nations Unies notent que « les principes fondamentaux du Pacte Mondial s'inspirent de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail » et que « les Principes et Droits identifiés dans la Déclaration de l'OIT comprennent les fragments liés à l'emploi du Pacte Mondial. »

2. ISO 26000 Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale

En 2010, l'Organisation internationale de normalisation (OIN) a adopté de nouvelles lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale appelé ISO 26000,. L'OIN est un groupe non-gouvernemental d'experts qui élabore des normes en matière de qualité et de performance qui sont reconnues par le monde. Dans son Livret RSE de 2010, Nissan fait référence à la nouvelle norme ISO 26000, en affirmant que celle-ci « va servir de point de repère aux partenaires d'affaires et investisseurs du monde entier pour se faire une opinion de l'entreprise. » ²¹

Le but de la norme ISO 26000 est d'offrir aux entreprises et aux organisations des lignes directrices pour une conduite socialement responsable. L'OIN cite « les principes et droits fondamentaux au travail » de l'OIT comme point de départ pour ses lignes directrices.²² Allant encore plus loin, l'OIT fait appel à un « dialogue social », défini comme « tout type de négociation, de consultation ou

¹⁹ Voir "The UN Global Compact," [Le Pacte Mondial des Nations Unies], disponible sur <http://www.nissan-global.com/EN/COMPANY/CSR/GLOBALCOMPACT/> (consulté le 18 juillet 2013).

²⁰ Voir <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> (consulté le 18 juillet 2013).

²¹ Voir Nissan CSR Handbook 2010, disponible sur http://www.nissan-global.com/EN/DOCUMENT/PDF/HB/2010/HB10E_P31.pdf (consulté le 18 juillet 2013).

²² Voir ISO 26000, para. 6.3 (2010).

d'échange d'information entre deux ou plusieurs représentants des pouvoirs publics, employeurs et employés, au sujet de problèmes d'intérêt commun qui concernent la politique économique ou sociale ». ²³

B. Les obligations de Nissan en tant qu'entreprise multinationale

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) est le forum de politique économique et sociale des pays industriels les plus développés. Toutes les multinationales qui ont leur siège social ou qui opèrent dans un pays membre de OCDE sont tenues d'adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE. Ayant son siège social au Japon et d'importantes usines de production aux États-Unis, Nissan est un exemple classique d'entreprise multinationale qui entre sous l'incidence des Principes directeurs de l'OCDE.

Adoptés pour la première fois en 1976 et mis à jour en 2011, les Principes directeurs de l'OCDE intègrent les normes fondamentales du travail de l'OIT et demandent aux entreprises multinationales de :

- respecter le droit des employés qui travaillent dans l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier;
- respecter le droit des employés qui travaillent dans l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix à les représenter lors de négociations collectives et d'engager des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.
- fournir aux représentants des employés les informations nécessaires pour entamer des négociations sérieuses sur les conditions d'emploi;
- promouvoir la consultation et la coopération entre les employeurs, les employés et leurs représentants syndicaux sur des sujets qui intéressent toutes les parties. ²⁴

Selon l'OCDE, ses principes directeurs pour les relations industrielles signifient que la direction de l'entreprise devrait « adopter une approche positive vis-à-vis des activités syndicales et, en particulier, une attitude ouverte à l'égard des activités organisationnelles des employés, dans le cadre des règles et pratiques nationales. »²⁵ Ceci ne signifie *pas* que les multinationales échappent à l'obligation de maintenir une approche positive et une attitude ouverte dans des pays comme les États-Unis, où la loi et la pratique permettent, mais ne requièrent pas, de campagnes agressives qui transgressent le droit d'organisation des employés. Les Principes directeurs de l'OCDE n'élaborent

²³ Voir ISO 26000, para. 6.4.5.1 (2010).

²⁴ OCDE, Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (2011).

²⁵ OECD Committee on International Investment and Multinational Enterprises, *The Review of the 1976 Declaration and Decisions on International Investment and Multinational Enterprises* (1979), para. 60.

de normes de deux poids, deux mesures. La seule norme qui s'applique sans exception, y compris aux États-Unis, est celle de l'approche positive et d'une attitude ouverte.

2. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

En 2011, les Nations Unies ont adopté les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, énonçant les obligations suivantes :

- Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme dans lesquelles elles sont impliquées.
- La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail.²⁶

Plus important encore, les Nations Unies notent que « la responsabilité de respecter les droits de l'homme est une norme de conduite générale que l'on attend de toutes les entreprises, où qu'elles opèrent... *Elle prévaut, en outre, sur le respect des lois et règlements nationaux* qui protègent les droits de l'homme. »²⁷

Autrement dit, toute entreprise multinationale comme Nissan est tenue de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT en matière de liberté syndicale des employés, où qu'elle opère. Là où les lois du travail sont défailtantes au niveau national, les entreprises devraient se soumettre aux normes internationales.

Il n'y a aucune disposition dans le droit du travail des États-Unis qui exige aux employeurs de militer agressivement contre les efforts des employés de s'organiser, ou de transgresser de toute autre manière les normes internationales du travail, ou leurs valeurs et codes de conduite autoproclamés. Il n'y a rien dans le système américain du droit du travail qui empêche les entreprises de respecter des normes internationales qui prévalent sur les normes américaines. Aucune clause ne les empêche de mettre en œuvre les meilleures pratiques, qui demandent plus que les dispositifs juridiques minimales, ou de traiter les employés et leurs syndicats des États-Unis tout simplement avec le même respect qu'ils accordent à ceux de leur propre pays.

²⁶ Voir « ONU, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer' » (Nations Unies, 2011), disponible sur http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf (consulté le 18 juillet 2013).

²⁷ Id. (italiques ajoutés).

Les entreprises multinationales ont un choix à faire en ce qui concerne la politique des relations du travail à appliquer aux États-Unis. Elles peuvent mettre en œuvre les valeurs et pratiques applicables dans leur pays d'origine en matière des droits des employés de s'organiser. Elles peuvent accepter la négociation collective comme une voie normale d'interaction avec les travailleurs impliqués dans leurs activités sur le territoire américain. Sinon, elles peuvent choisir des stratégies de gestion de nature à entraver les efforts d'organisation et de négociation des employés, trop communes aux États-Unis mais presque inconcevables dans les pays développés du reste du monde. Nissan a malheureusement choisi cette seconde option pour son usine de Canton, dans le Mississippi.

C. Attentes formulées par les investisseurs socialement responsables en ce qui concerne la performance de Nissan

La communauté des investisseurs socialement responsables (ISR) élabore elle aussi des normes visant les entreprises multinationales. Les groupes ISR ne fixent pas d'obligations contraignantes, mais ils formulent des attentes selon lesquelles les entreprises devraient agir en conformité avec les valeurs des investisseurs individuels et institutionnels, qui souhaitent que leurs investissements fassent progresser les piliers ESG – environnement, social et gouvernance – dans l'économie mondialisée. De nombreuses sociétés d'investissement ISR incluent Nissan sur la liste des entreprises socialement responsables dans lesquelles elles investissent l'argent de leurs clients.

Nissan reconnaît l'importance de l'ISR notant, dans son Bulletin d'information RSE d'octobre 2012 :

L'investissement socialement responsable (ISR) est un type d'investissement qui encourage les entreprises à améliorer leurs pratiques RSE. En plus de l'analyse des éléments financiers, une société ISR prend sa décision d'investir dans une entreprise en évaluant ses efforts en matière de RSE. L'ISR s'est rapidement développé ces dernières années. Comme l'indice ISR joue un rôle de plus en plus important pour les investisseurs, Nissan communique activement ses efforts en matière de RSE aux parties concernées.

Dans le même document, Nissan a affirmé: « nous continuerons à écouter attentivement les très diverses parties concernées, vu que nous poursuivons des activités qui répondent aux besoins de la société »²⁸

1. FTSE4Good

Le guide de FTSE4Good, société ISR basée à Londres, présente Nissan comme une entreprise « qui respecte les normes internationales reconnues en matière de responsabilité sociale »²⁹ FTSE4Good s'attend à ce que les entreprises intégrées dans son guide « s'engagent publiquement de respecter toujours toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT » ou de s'affilier au Pacte Mondial des Nations Unies (ce que Nissan a fait).³⁰

²⁸ Voir http://www.nissan-global.com/EN/DOCUMENT/PDF/SR/2012/CSR_Newsletter_E_1210.pdf (consulté le 19 juillet 2013).

²⁹ Voir le FTSE4Good Markets Performance Report, Q2 2012, disponible sur http://www.ftse.com/Research_and_Publications/2012Downloads/FTSE4Good_Report_06_12.pdf (consulté le 18 juillet 2013).

³⁰ Voir FTSE4Good Index Series Inclusion Criteria, disponible sur http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/Downloads/FTSE4Good_Inclusion_Criteria.pdf (consulté le 18 juillet 2013).

En outre, FTSE4Good affirme :

On s'accorde à dire que les droits des employés sont universels. Cette affirmation s'appuie sur les normes fondamentales du travail élaborées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) reconnues à l'échelle internationale ... Les critères FTSE4Good prennent ces normes comme point de départ.

2. Calvert Investments

Calvert Investments est une des sociétés ISR les plus importantes, connue pour passer au crible les performances ESG des entreprises, pour le compte d'investisseurs socialement responsables. En analysant la performance d'entreprise « Calvert cherche à investir dans des entreprises qui garantissent l'application d'un code du travail fiable (*qui prenne en considération les normes fondamentales de l'OIT*), un ensemble complet d'avantages sociaux, une formation et des opportunités de développement professionnel avérées et un bilan de relations saines entre la direction et les employés. »³¹ Calvert intègre Nissan dans son Fonds international d'actions, au plus haut niveau de « Signature ».³²

3. L'indice de développement durable Dow Jones

L'indice de développement durable Dow Jones (DJSI) est un indicateur global clé de la performance en matière de RSE. En septembre 2012, Nissan a été intégrée dans l'indice DJSI en Asie-Pacifique pour la quatrième année consécutive depuis la création de cet indice en 2009. Le programme socialement responsable du DJSI est géré par RobecoSAM, qui prend en compte les normes fondamentales du travail de l'OIT dans son système d'évaluation.³³

4. Domini Social Investments

Un autre cas qui atteste les liens existant entre Nissan et la communauté IRS est celui de Domini Social Investments, une des sociétés de gestion d'actifs les plus importantes. Domini investit l'argent de ses clients dans l'entreprise Nissan à travers son *International Social Equity Fund*.³⁴ Selon Domini, ce fonds « investit principalement dans les actions d'entreprises basées en Europe, dans la région Asie-Pacifique et, dans le reste du monde, là où les normes sociales et environnementales de Domini Social Investments sont respectées. »³⁵

³¹ Voir Calvert Investments, Sustainable and Responsible Investing Signature Criteria, sur <http://www.calvert.com/sri-signature-criteria.html#Workplace> (emphasis added) (consulté le 18 juillet 2013).

³² Voir Calvert Mutual Funds Holdings, sur <http://www.calvert.com/fundHoldings.html?t=2&fund=926> (consulté le 18 juillet 2013).

³³ Voir RobecoSAM website sur <http://www.robecosam.com/en/sustainability-insights/index.jsp> (consulté le 18 juillet 2013).

³⁴ Voir Domini International Social Equity Fund, Schedule of Portfolio Holdings, sur http://www.domini.com/domini-funds/Domini-EuroPacific-Fund/Portfolio/Schedule-of-Portfolio-Holdings.doc_cvt.htm (consulté le 18 juillet 2013).

³⁵ Voir Domini International Social Equity Fund Investor Shares Overview, sur <http://www.domini.com/domini-funds/Domini-EuroPacific-Fund/index.htm> (consulté le 18 juillet 2013).

Domini fixe le prérequis suivant pour ses investissements socialement responsables:

Solidarité avec les travailleurs syndiqués

L'acceptation des syndicats comme une force constructive sur le lieu de travail... a fortement contribué à la stabilité du système capitaliste et a remédié à la plupart de ses pires abus. La liberté d'association, les droits de constituer ou de s'affilier à un syndicat de son choix et de négocier collectivement les conditions d'emploi sont énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et sont reconnus comme des droits fondamentaux de l'homme. ...

En l'absence des syndicats, les possibilités de bâtir un partenariat égal et durable entre la direction et les employés seraient considérablement plus étroites... *les efforts excessivement agressifs de la direction de saper les projets de syndicalisation des employés non-syndiqués peuvent entraîner des conflits prolongés qui causent plus de mal que de bien à toutes les parties concernées.*

Par conséquent, nous cherchons à identifier des entreprises dans le cadre desquelles la direction et les syndicats travaillent dans le respect mutuel pour trouver un équilibre entre les besoins appropriés de chacune des parties.³⁶

La campagne agressive de Nissan contre les efforts d'organisation des employés de l'usine de Canton s'ape son statut de société socialement responsable devant FTSE4Good, Domini Social Investments et d'autres groupes ISR.

La réponse de Nissan:

Malgré son affiliation au Pacte Mondial des Nations Unies et sa reconnaissance de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), Nissan nie sa responsabilité quant à son adhésion aux normes internationales, et plus particulièrement celles qui portent sur la liberté syndicale et qui jaillissent des instruments mentionnés ci-dessus. Dans sa lettre du 25 février, Nissan affirmait :

Vous vous trompez lorsque vous affirmez que Nissan a explicitement incorporé dans ses politiques quelques conventions ou instruments de l'OIT ... Mis à part les engagements généraux de respecter les principes de la liberté syndicale et le droit d'entamer des négociations collectives, en vigueur, tels que exposés dans le Pacte Mondial des Nations Unies et la Déclaration de l'OIT relative

³⁶ Voir Domini Social Investments, Global Investment Standards, disponible sur http://www.domini.com/GlobInvStd/3Employees.doc_cvt.htm (italiques ajoutés) (consulté le 18 juillet 2013).

aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), aucune des entités Nissan n'a endossé, selon nous, un engagement de ce type. En conformité avec le droit américain, nous pensons que ce principe accorde tout simplement aux employés le droit de décider s'ils souhaitent ou non s'affilier à un syndicat.³⁷

IV. Les violations des normes internationales du travail par Nissan

Les normes internationales ne s'arrêtent pas au droit de s'affilier ou non à un syndicat. Elles s'étendent harmonieusement aux droits de choisir la représentation syndicale et d'entamer des négociations collectives par la suite, tout cela sans l'ingérence des employeurs. La liberté syndicale suppose la non-ingérence des employeurs à chaque étape dans l'exercice de ce droit fondamental par les employés.

En s'affiliant au Pacte Mondial des Nations Unies et en adoptant la norme ISO 26000, Nissan s'engage à respecter les normes internationales relatives à la liberté syndicale des employés. Les Principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies obligent Nissan, en tant qu'entreprise multinationale, au respect des normes internationales. Les investisseurs socialement responsables exigent aussi que ces droits soient respectés. Néanmoins, à l'intérieur de son palais scintillant de Canton, la campagne dure, agressive et unilatérale lancée par la direction de Nissan contre les efforts de ses employés de se syndiquer transgresse le droit de ceux-ci à la liberté syndicale.

A. Premier jour. "Inoculation" contre la syndicalisation

Nissan s'est servi de beaucoup des pratiques citées ci-dessus comme violations des normes de l'OIT pour s'ingérer dans les efforts des employés de se syndiquer. Pour de nombreux employés, tout a commencé avant même qu'ils n'entrent dans l'usine.

Les premiers groupes de travailleurs ont été embauchés fin 2001 - début 2002. La plupart de d'entre eux ont été formés dans l'usine Nissan de Smyrna, dans le Tennessee, avant que la production ne soit étendue à l'usine de Canton. Pourtant, selon Jeff Moore, technicien contrôle qualité carrosserie qui a été envoyé à l'usine de Smyrna, la formation visait plus que de leur montrer comment travailler dans une usine automobile:

Pendant les premières réunions, les directeurs nous ont raconté que le syndicat a essayé de pénétrer dans l'usine de Smyrna, mais qu'il a échoué, que Nissan n'est pas syndiquée et qu'elle ne souhaitait pas s'y affilier, parce que les syndicats étaient à la base de la fermeture des usines.

³⁷ Voir la lettre envoyée par Nissan à l'auteur du rapport le 25 février 2013. L'interprétation restrictive et « simpliste » de l'entreprise des normes fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale ignore une condition extrêmement importante que les employés devraient pouvoir exercer le droit de constituer des syndicats ou de s'y affilier sans aucune ingérence de la part de la direction.

Tout ce qu'ils disaient à propos des syndicats était négatif, rien de positif. C'était comme s'ils martelaient dans nos têtes le message: Gardez-vous des syndicats ! »

Rafael Martinez, technicien en finition embauché en 2003, a raconté: « Tout a commencé dès le premier jour. Ils ont fait venir environ 20 d'entre nous pour une réunion. Le DRH [directeur des ressources humaines] nous a indiqué que nous n'avions pas besoin d'un syndicat, que les syndicats ne voulaient que notre argent, que l'UAW perdait des affiliés et qu'il déterminait des usines à mettre la clé sous la porte, ce type de choses. C'était tout négatif ».

Rosalind Essex, technicienne qualité moteurs, a raconté :

Lorsque j'ai été embauchée en 2004, ils nous ont fait former [dans un centre de formation situé à côté de l'usine]. Je me rappelle qu'ils ont commencé en nous disant : « Nissan est une entreprise non-syndiquée » « Nissan n'a jamais eu de syndicat » et ce genre de choses. Ils nous disaient pratiquement que Nissan n'acceptait pas les syndicats. C'était comme s'ils voulaient inculquer la peur de Dieu en nous dès le premier jour.

Lee Ruffin, technicien de production embauché en 2003, a confirmé cette expérience : « Tout a commencé avant même que je ne mette mes pieds dans l'usine. Lors des réunions, ils nous disaient que le syndicat était mauvais pour nous. C'était comme la formation de base pour les marines: tuez, tuez tuez, sauf que c'était : tuez le syndicat ! »

B. L'offensive antisyndicale de la direction des années 2004-2005

Tous les employés interviewés ont raconté l'offensive de la direction de Nissan contre l'UAW fin 2004 – début 2005, après la première rencontre entre les représentants syndicaux et les employés, dans l'usine de Canton.

La documentation de formation distribuée par la direction aux représentants RH et aux superviseurs dévoile la position de l'entreprise à l'égard de la liberté syndicale des employés. Dans ce qu'elle appelait des « signes avant-coureurs » à identifier par les superviseurs, Nissan incluait :

- l'organisation d'activités dans la communauté
- une multiplication des petites « réunions » entre employés
- une intensification du « business » entre employés pendant les pauses, avant de commencer de travailler ou à la sortie du travail, pendant la pause déjeuner
- l'utilisation, par les employés, de mots « syndicaux » tels : griefs, ancienneté de service, contrat ...
- une intensification des conversations privées
- de nouvelles associations, des alliances inhabituelles entre subalternes
- des employés qui traînent avant ou après leur poste pour parler à des employés faisant partie d'autres équipes
- l'émergence de nouveaux leaders informels ³⁸

Tous les aspects cités ci-dessus constituent des modalités classiques d'exercice de la liberté syndicale par les salariés. Conformément aux normes internationales du travail, les employés devraient pouvoir

³⁸ Voir "How to Know the Possibility of Union Organizing Activity," note de la direction sans date, en possession de l'auteur.

s'engager librement et ouvertement dans ce type d'activités, sans avoir peur d'être surveillés par la direction et sans représailles de la part de celle-ci. Si elle respectait vraiment les normes internationales du travail, Nissan devrait proclamer ouvertement ces droits plutôt que de les étiqueter de « signes avant-coureurs » que les directeurs et les superviseurs devraient traiter avec le dégoût implicite dans cette instruction.

Dans le cadre de son offensive antisyndicale des années 2004-2005, Nissan a obligé tous les employés de participer à des réunions à auditoire captif, de regarder des films et d'écouter les discours de la direction contre l'implication des employés dans les efforts d'organisation.

« Je me suis trouvée parmi ceux qui ont saisi l'UAW en 2004 », a affirmé Rosalind Essex. « Beaucoup d'entre nous étaient mécontents de la façon dont certaines choses se passaient à l'usine, de leur façon de traiter les gens. Après la rencontre des représentants syndicaux avec certains d'entre nous, l'entreprise a organisé des tables rondes et a convoqué tout le monde. Il fallait que nous participions à ces réunions. »

Everlyn Cage, technicienne apprêt d'impression embauchée en 2003 et licenciée plus tard, à la suite d'un accident de travail, a décrit la réunion à laquelle elle a participé :

Nous étions environ 20 personnes là, avec le DRH et notre chef de rayon. Ils nous disaient que Nissan n'avait jamais eu de syndicat, que c'étaient les syndicats qui causaient la fermeture des usines, que les syndicats ne voulaient que notre argent, tout ce qui leur venait à l'esprit de négatif. Ils nous ont montrés des photos d'usines qui avaient des syndicats et qui ont dû mettre la clé sous la porte, et ils ont laissé entendre que la même chose pouvait nous arriver à nous. Ils nous ont parlé de l'usine de Frito-Lay, qui avait un syndicat et qu'on a fermée par la suite.

Pat Ruffin, technicien qualité embauché en 2003, a raconté :

La direction convoquait entre 20 et 25 personnes par réunion, pendant les heures de travail. Le DRH³⁹ nous parlait d'usines fermées à cause de syndicats, d'usines syndiquées qui mettaient la clé sous la porte et délocalisaient au Mexique. Il nous a fait regarder un film ancien sur les effets néfastes des syndicats. Il nous a dit que nous n'avions pas besoin d'un tiers pour détruire l'entreprise.

Rosalind Essex a affirmé, à propos de sa réunion de groupe : « Les directeurs disaient que les syndicats se ressemblaient à la Mafia, qu'ils n'étaient intéressés que par nos cotisations. Ils nous ont fait regarder un film d'il y a 50 ans sur les grèves syndicales et les lignes de piquetage et des photos d'usines fermées. Les gens qui ne voyaient pas au-delà de tout ça étaient effrayés et ils le sont toujours. »

La transcription de la réunion tenue le 25 avril suggère la virulence du discours de la direction au sujet des fermetures d'usines et des licenciements :

Je suis le chef de rayon. Nous avons demandé à [un autre directeur] de l'usine de Smyrna de nous aider pour ces tables rondes. Le directeur de l'usine est aussi présent.... RH va prendre des notes.

³⁹ Dans cette déclaration et dans de nombreuses autres, les employés ont dévoilé le nom des directeurs impliqués. Néanmoins, vu que ce rapport se concentre sur la direction de Nissan dans son ensemble, les noms des directeurs n'y ont pas été inclus.

La plupart des pertes de membres subies [par l'UAW] ont directement eu à voir avec les licenciements faits dans les usines qui y étaient affiliées ... Beaucoup d'entre nous ont entendu parler de ces usines, de Frito Lay, par exemple. L'usine a dû être fermée après l'affiliation de ses employés à un syndicat ... Nissan n'a jamais licencié de technicien de production ou de maintenance aux États-Unis.⁴⁰

L'UAW est réputé pour fermer des usines et pour causer des licenciements ou la baisse de la part de marché. Nissan y construit de nouvelles usines, embauchant des gens pour accroître la part de marché ... Presque tous les nouveaux emplois de l'industrie automobile ont été créés par des entreprises non-affiliées à l'UAW. Presque toutes les fermetures d'usines et les licenciements de l'industrie automobile sont voués à être corrélés aux entreprises affiliées à l'UAW.⁴¹

Les réunions biaisées et à auditoire captif organisées par Nissan étaient remplies de ce type de menaces implicites liées à des licenciements ou à d'autres conséquences affligeantes si les employés poursuivaient leurs efforts de se syndiquer. Veuillez remarquer l'utilisation de « voué à » à la fin, car ce choix illustre bien les subtiles tournures de langues utilisées par la direction pour proférer des menaces de fermeture de l'usine sous une forme qui ne sera que peu vraisemblablement mise en question par le NLRB.

La réponse de Nissan :

Dans sa lettre du 25 février, Nissan affirmait :

Pour ce qui est des réunions dans le cadre desquelles étaient prononcés ce type de messages, Nissan n'a jamais discipliné, menacé de discipliner ou adopté des mesures de rétorsion contre les employés qui choisissaient de ne pas participer à ces réunions. Nous n'avons eu recours à aucune forme d'intimidation ou de représailles puisque la conduite légale a été et sera toujours acceptée à Nissan. L'absence des plaintes illustre cette réalité.

Les employés interviewés aux fins de ce rapport ont perçu la situation différemment. « Ils ne nous ont pas dit que la participation était facultative, que nous pouvions ne pas y aller », a affirmé Rosalind Essex. « Ils nous ont dit de participer à la réunion tout court. Si nous refusions, ils inscrivaient notre nom sur un registre et nous étions vus comme favorables aux syndicats ».

⁴⁰ Veuillez noter l'utilisation bien choisie du mot « technicien ». Les techniciens de Nissan sont des salariés à plein temps. A leurs côtés, Nissan a embauché plus de 1 000 « associés », contractés par le biais de tiers - les agences d'intérim Kelly Services, Yates et d'autres agences de Canton. Les travailleurs intérimaires sont ceux visés par les licenciements lorsque l'entreprise rencontre des difficultés.

⁴¹ Voir la transcription de la rencontre entre Nissan et ses employeurs du 26 avril 2005. Le directeur qui prend la parole s'identifie mais, comme indiqué ci-dessus, son nom n'est pas relevé ici parce que ce rapport traite de la transgression systématique par Nissan de la liberté syndicale de ses employés et ne suit pas les actions ou les déclarations individuelles des responsables Nissan.

Les réunions à auditoire captif au Japon

Bien que ce rapport se concentre sur les normes internationales plutôt que sur le droit national, il convient de noter que, à la différence de l'usine Nissan de Canton (dans le Mississippi), au Japon, on n'a pas recours à des réunions à auditoire captif. Un spécialiste japonais en droit du travail explique :

La Constitution demande aux employeurs de ne pas saper les droits des travailleurs qui y sont garantis. La garantie des droits des travailleurs par la Constitution représente le point de départ fondamental pour remédier à tout discours antisyndical d'un employeur qui affecte la création et la gestion d'un syndicat ... Car le simple fait que les employés qui assistent à des « discours à auditoire captif » soient obligés de se réunir sur l'ordre de l'employeur et d'écouter des discours antisyndicaux prononcés par celui-ci souligne la position antisyndicale forte de l'employeur. Les employés qui assistent à ce type de discours sont plus facilement influencés que par d'autres moyens d'expression des opinions antisyndicales de l'employeur. Ainsi, on présume que les « discours à auditoire captif » empiètent plus sur le droit des travailleurs de s'organiser ... libres de toute influence de la part de leur employeur ... La garantie constitutionnelle du droit d'organisation des travailleurs ... représente le point de départ de l'évaluation négative des « discours à auditoire captif ».⁴²

Les réunions à auditoire captif au Brésil

Un spécialiste brésilien en droit du travail affirmait:

Une compréhension générale de la jurisprudence du droit du travail brésilien semble indiquer que les discours à auditoire captif seraient considérés comme illégaux parce qu'ils interfèrent avec le droit de se syndiquer... L'interdiction est liée à la nature des actions, qui dépasse largement l'étendue d'un contrat de travail.

Les employeurs ont évidemment droit à la liberté d'expression. Cependant, ils ne peuvent pas étendre cette prérogative à imposer aux travailleurs la charge d'écouter tout ce qu'ils ont envie de leur faire écouter. Ils ne sont pas autorisés à faire du prosélytisme politique ou toute chose semblable. Ainsi, les discours à auditoire captif doivent être liés au lieu de travail et il n'est pas rare que ces discours portent, par exemple, sur un meilleur environnement de travail. Par conséquent, des vidéos professionnelles, des présentations PowerPoint, des discours de spécialistes sur, par exemple, une vie plus saine, des circonstances nutritionnelles ou des demandes d'hygiène semblent acceptables. D'autre part, les discours prêchant un certain choix politique ou insistant sur les conséquences désastreuses de l'activité des syndicats semblent inadmissibles. Les discours antisyndicaux semblent si peu nécessaires que nos tribunaux et cours d'appel ne sont pas saisis pour ce type de litiges.⁴³

⁴² Voir Hisashi Okuno, "Captive Audience speeches in Japan: Freedom of Speech of Employers v. Workers' Rights and Freedoms," 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 129 (2008). Ce numéro hors-série de la revue analyse le recours aux réunions obligatoires à travers le monde et conclue que, de tous les pays dont les lois ont été étudiées, seul les États-Unis permettent ce type de réunions obligatoires à auditoire captif auxquelles a recours Nissan, dans son usine de Canton.

⁴³ Roberto Fragale Filho and Ronaldo Lobao, "Captive Audience Speech in the Brazilian Labour Law", *Id.*, at 341.

C. Les messages antisyndicaux de Nissan du type « Le Meilleur des Mondes »

En évoquant les machines d'amusement du « *Meilleur des Mondes* » d'Aldous Huxley, Nissan a installé des écrans partout dans les zones de l'usine destinées aux pauses. Beaucoup de postes commencent par des présentations produites et montées par la direction de Nissan, portant souvent sur la qualité de la production, les ventes de Nissan, des astuces pour les consommateurs, des conseils sur les soins médicaux, les traits saisonniers et d'autres aspects inoffensifs. Pourtant, dans pas mal de situations, la direction y diffuse de mauvaises nouvelles sur le « Detroit 3 » (l'épithète de la direction de Nissan pour General Motors, Ford et Chrysler) et l'UAW.

« Ils diffusent toute information négative sur Detroit ou l'UAW sur les écrans. Cette semaine, on n'y a parlé que des problèmes de Volt », a affirmé Rafael Martinez.⁴⁴ « Ils veulent nous faire croire que Chevy a des problèmes et que tout cela se doit à l'UAW. Du pessimisme partout, partout. Ils trient sur le volet ce qu'ils veulent nous présenter. Ils ne soufflent pas mot lorsque les membres affiliés à l'UAW reçoivent une prime ou un poste de plus. »

Jeff Moore a confirmé l'emploi antisyndical des écrans : « Chaque zone de travail a des écrans en circuit fermé, sur lesquels on diffuse des messages concernant les côtés négatifs de l'UAW et la situation précaire des entreprises de Detroit. » Quant à la fréquence de ce type de messages, il a affirmé : « Ce n'est qu'une fois par mois à peu près qu'il y a de la tranquillité ; le reste du temps, ils les diffusent chaque semaine ou toutes les deux semaines, lorsqu'ils savent que le syndicat prépare quelque chose. »

« Ils ne présentent pas les vidéos une seule fois, en début de poste », explique Pat Ruffin. « Les vidéos passent en boucle, tout au long de la journée, de sorte qu'ils nous sautent aux yeux chaque fois que nous regardons l'écran. »

Washad Catchings, technicien de production du département d'estampages embauché en 2003, a affirmé :

Les journaux télévisés diffusent de nombreuses informations positives sur les entreprises automobiles américaines, mais Nissan n'en montre aucune. Ses informations sont complètement biaisées. Ils nous disent qu'ils nous donnent les toutes dernières nouvelles de l'industrie, nous faisant regarder les écrans de l'usine chaque fois qu'ils ont quelque chose de mauvais à dire sur Detroit ou l'UAW. C'est comme une dictature, sous laquelle nous devons leur obéir. Si nous ne leur accordons pas d'attention, ils nous étiquettent comme des partisans du syndicat.

⁴⁴ La Volt est la voiture électrique de Chevrolet. Les employés affirment que la direction ne présente jamais sur les écrans des informations négatives sur Nissan, comme par exemple les nombreuses réclamations liées aux problèmes de redémarrage, au vieillissement prématuré de la batterie, à la perte d'amplitude et à d'autres problèmes signalés concernant la voiture électrique de Nissan, la Leaf. Voir, par exemple, "Nissan says restart problems reported in Leaf electric cars", *Reuters*, paru le 11 avril 2011, disponible sur <http://www.reuters.com/article/2011/04/11/us-nissan-leaf-idUSTRE73A0JN20110411> (consulté le 28 septembre 2012) ; Nikki Gordon-Bloomfield - "Nissan Owners Ratchet Up Attack On Nissan Handling of Battery Loss" *Green Car Reports*, paru le 26 septembre 2012, sur http://www.greencarreports.com/news/1079431_leaf-owners-ratchet-up-attack-on-nissan-handling-of-battery-loss (consulté le 18 juillet 2013).

Les employés interviewés ont raconté qu’au mois de juin 2012, le directeur de l’usine leur a imposé une présentation vidéo sur les écrans de télévision. Washad Catchings a expliqué :

Il a affirmé que Nissan s’opposait au syndicat et que ce dernier allait se rendre et frapper à nos portes pour que nous signions des cartes d’adhésion syndicales. Il nous a dit que nous pouvions tout simplement leur raccrocher ou leur fermer la porte au nez, parce qu’il était dangereux de s’affilier au syndicat. Que la carte d’adhésion était un document officiel et qu’en la signant, nous renoncions à nos droits, que cela ne resterait pas sans conséquences.⁴⁵

D. 2012 : Nissan intensifie la pression

Tous les salariés interviewés ont signalé une forte intensification de la campagne antisyndicale de la direction à la fin de l’année 2011 et en 2012, après la création du « Comité pour des élections équitables » par les employés de l’usine de Canton et après leurs premiers rendez-vous avec les chef-de-file religieux, politiques, estudiantins et communautaires, auxquels ils ont demandé du soutien. Le Comité rappelle les « Principes de l’UAW pour des élections syndicales équitables », qui exigent des directeurs et des superviseurs (du côté de l’entreprise) et des partisans du syndicat et des représentants de l’UAW (du côté du syndicat), de s’abstenir des campagnes négatives, basées sur la peur, de sorte que les élections puissent avoir lieu dans un climat exempt d’intimidations et de contraintes (voir l’Annexe A).

Au lieu d’analyser au moins la possibilité de se dire d’accord avec les principes de l’UAW pour des élections équitables, Nissan a accentué le climat de peur et d’intimidation de l’usine de Canton. La direction a organisé une nouvelle série de tables rondes à auditoire captif, modérées par des dirigeants et des représentants RH, ayant pour seul but de s’attaquer au syndicat et d’alarmer les employés par des prédictions de conséquences désastreuses qu’entraînerait l’affiliation au syndicat.

A la différence des normes internationales, le droit du travail américain octroie aux employeurs une liberté assez étendue pour lancer des campagnes agressives contre les efforts d’organisation des salariés. Les employeurs ne sont pas autorisés à proférer des menaces directes, du type « si vous votez un syndicat, l’usine va fermer. » Pourtant, ils peuvent transmettre le même message en utilisant toute une variété de stratagèmes subtils de communication, peaufinés par des avocats et des consultants antisyndicaux.

Voici un exemple notable de conseil donné par un groupe de consultants antisyndicaux :

Dans les discussions avec les employés qui touchent à des questions liées au syndicat, l’emploi du conditionnel peut s’avérer utile pour éviter la formulation, par un syndicat, de plaintes contre les pratiques de travail injustes ou une

⁴⁵ La carte d’adhésion syndicale spécifie tout simplement “Je soutiens l’UAW.” et “J’autorise l’UAW à me représenter aux négociations collectives.” Il n’est pas obligatoire de signer cette carte et tout affilié peut se raviser et la révoquer. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque la plupart des employés signent des cartes, mais lorsque les pratiques de travail injustes étendues et graves de l’employeur détruisent le statut majoritaire du syndicat, le Bureau National des Relations du Travail peut rendre un arrêt *Gissel*, qui oblige l’employeur de négocier avec le syndicat. Ce type d’arrêt fait l’objet d’un examen judiciaire par les cours d’appel fédérales et de la Cour Suprême. Voir *NLRB v. Gissel Packing Co.*, 395 U.S. 575 (1969).

conduite répréhensible de l'employeur. « Pourrait » vaut mieux que « Va ». Par exemple, dites « L'usine *pourrait* fermer » plutôt que « L'usine *va* fermer » si le syndicat s'y mêle.⁴⁶

« La table ronde pour mon secteur a eu lieu pendant le quart du matin. » a déclaré Jeff Moore. « Le directeur de l'usine a commencé en projetant une présentation PowerPoint sur la façon dont l'UAW a détruit l'industrie automobile. Il a affirmé que la même chose pouvait arriver à Nissan, si nous nous y affilions. Ensuite, le chef de rayon a parlé du redimensionnement des usines affiliées à l'UAW, alors que Nissan introduisait de nouveaux véhicules dans l'usine de Canton. Il a laissé entendre que notre affiliation à un syndicat allait rétrécir la production. C'était complètement biaisé. »

« Chaque fois que nous posions des questions, le représentant RH prenait des notes » a déclaré Moore. « C'était évident qu'ils enregistraient les opinions des gens sur le syndicat. De nombreuses personnes auraient eu des questions, mais elles ne les ont pas posées par peur de représailles de la part de l'entreprise. »

Selon Moore, on l'avait déjà étiqueté de partisan du syndicat. « Je leur ai demandé : ' Pourquoi ne fait-on pas venir l'UAW afin d'entendre les positions des deux parties ? ' Ils ont rétorqué qu'ils ne le feraient jamais : c'était leur usine à eux et ils ne voulaient pas l'UAW dedans. »

Le technicien de production Michael Carter a décrit une rencontre similaire entre environ 15 salariés de l'atelier carrosserie et la direction :

Ils nous ont fait regarder une vidéo sur les licenciements des usines de Detroit et ils ont accusé l'UAW de les avoir causés. Toutes les informations étaient négatives et biaisées. Le chef de rayon, un autre directeur et un représentant RH qui prenait des notes y étaient présents. Je leur ai demandé : « Quel est le but de cette rencontre ? » Ils ont répondu : « De vous présenter la situation. » Pourtant, ils nous ont présenté uniquement des faits bien choisis et le message qu'ils ont voulu transmettre : si vous soutenez le syndicat, vous perdrez votre boulot.

Betty Jones, technicienne testant des moteurs de camions, a déclaré que son chef de rayon et une représentante RH avaient modéré la table ronde de son groupe :

Ils ont fait projeter un diaporama et ils nous ont parlé du Big 3 et de la manière dont celui-ci avait échoué à cause de l'UAW, soulignant que Nissan se débrouillait bien parce qu'elle n'avait pas de syndicat. Elle [la représentante RH] prenait des notes dès qu'une personne de notre groupe disait quelque chose. Ils cherchaient déjà à savoir qui était pour et qui était contre. Si on ne savait rien sur le syndicat, ces propos pouvaient faire peur. Ils devraient laisser l'UAW entrer dans l'usine pour qu'on puisse entendre les deux parties.

Morris Mock a raconté que, pendant la table ronde de son groupe, un directeur a lu un document pendant une présentation PowerPoint. « Ils y ont projeté la photo de Bob King [le président de l'UAW] et nous ont dit que ce syndicat recherchait désespérément de nouveaux membres et ne voulait que nos cotisations. Ils ont déclaré que, vu que de nos jours les entreprises traitaient mieux les gens, les syndicats n'étaient plus nécessaires. »

Mock a souligné également l'impact de la prise de notes par les DRH, lors des tables rondes. « C'est intimidant. » « C'est comme s'ils sont en train de dresser une liste noire de ceux qui sont pour et de

⁴⁶ William R. Adams, Adams, Nash, Haskell & Sheridan, *A Manager's Guide to Labor Relations Terminology* (second edition, 2003; en italiques dans l'original)

ceux qui sont contre la syndicalisation. Ils ont déjà encadré ceux d'entre nous qui ont osé parler. Ceux qui n'ont rien dit ont peur de la façon dont ils vont se servir de ces notes. »

Selon Rosalind Essex, sa table ronde a commencé par la projection d'une photo de Bob King, le directeur disant : « Qu'est-ce que l'UAW et qu'est-ce qu'il veut ? » Elle a affirmé que le directeur avait insisté sur le fait que « les syndicats [causaient] la fermeture des entreprises » et que le syndicat « ne [voulait] que [nos] cotisations. » Lorsqu'elle a demandé « Serait-ce possible qu'un représentant de l'UAW vienne ici et fasse une présentation ? », la réponse a été « Non, Nissan ne l'autorisera jamais. »

« Ils se sont engagés à discuter des avantages et des inconvénients des syndicats. Pourtant, ils n'en ont souligné que les inconvénients » a affirmé Washad Catchings. « Ils n'ont pas dit littéralement que l'usine fermerait si nous nous y affilions, mais ils nous ont montré des usines affiliées qui avaient dû mettre la clé sous la porte. Ils ont lu des passages d'un document et ils soigneusement choisi leurs mots. Ils ont seulement fait allusion à la fermeture. Ils nous ont laissé entendre que « ça pouvait nous arriver à nous ».

Rafael Martinez a affirmé :

Dans l'industrie automobile, les choses changent tous les cinq ans. Les menaces de ne pas introduire de nouvelles gammes [de produits] affectent les gens et leur induisent la peur de perdre leur emploi. Ils se moquent de nous. Dans toutes ces réunions, ils nous disaient que Nissan était contre la création des syndicats. Ils induisent en erreur les gens, car Nissan a des syndicats partout dans le monde, en commençant par le Japon ... - ces employés-là ont tous une voix. Nous ne demandons pas plus d'argent. Ce n'est pas nous contre eux. S'ils sont ici, c'est pour la qualité de notre travail. Lorsque je travaille sur une unité, je m'y donne à 100%. Nous souhaitons pouvoir nous asseoir à la table des négociations et avoir une voix aussi.

E. La pression des tête-à-tête avec les superviseurs

Tant les recruteurs syndicaux que les consultants antisyndicaux sont conscients du fait que l'outil le plus puissant de la direction pour s'ingérer dans les efforts des employés est l'appel aux supérieurs directs de ceux-ci pour les effrayer. Tous les employés interviewés ont affirmé que, à la suite des réunions et des présentations vidéo organisées à Canton en 2012, les supérieurs immédiats ont organisé des tête-à-tête avec les employés.

La relation avec son supérieur immédiat constitue, d'habitude, l'interaction la plus importante d'un employé avec la direction de l'entreprise. Les superviseurs ont d'innombrables occasions de récompenser ou de punir les employés, sous de nombreuses formes qui affectent les travailleurs sur le lieu de travail.

Lorsqu'un superviseur fait venir un employé pour un tête-à-tête, le premier a par définition un avantage hiérarchique sur son subordonné. Le superviseur est investi de tout le pouvoir de la direction de l'entreprise, tandis que l'employé est non-représenté et vulnérable. Dans ce contexte, les affirmations antisyndicales des superviseurs accentuent le climat de peur et

d'intimidation instauré par les écrans et les tables rondes à auditoire captif auxquelles participent les hauts dirigeants de Nissan et des représentants RH qui prennent des notes. Les consultants antisyndicaux sont spécialisés dans la formation des superviseurs à des techniques de confrontation individuelle des employés au sujet de leurs opinions syndicales. À l'instar des déclarations des membres de la direction, le discours des superviseurs ne peut pas contenir des menaces directes de fermeture de l'usine ou de licenciements si les employés continuent à soutenir le syndicat. Afin de contourner ce problème, les superviseurs peuvent demander, par exemple: « Avez-vous des questions au sujet du syndicat ? » ou « Comment la table ronde vous-a-t-elle semblée ? » et se servir de cette introduction pour lancer une offensive antisyndicale.⁴⁷

La stratégie en tête-à-tête de Nissan

Nissan reconnaît elle-même l'impact de la pression à laquelle sont soumis les employés lors des tête-à-tête avec les superviseurs. La documentation de formation fournie aux représentants RH et aux superviseurs affirmait :

Stratégie d'entreprise: notre rôle est de créer un environnement de travail qui encourage des sentiments antisyndicaux des employés. Comment parvenir à cet objectif ? Par le biais des membres de la direction et des superviseurs.

La relation employé - supérieur direct représente le facteur qui influence le plus l'attitude des employés à l'égard des syndicats. Il est essentiel que les superviseurs entament des conversations individuelles fréquentes et significatives avec les employés.⁴⁸

Les instructions détaillées de la direction illustrent le haut degré d'ingérence de l'entreprise dans les efforts d'organisation des employés, qui accompagne les réunions en tête-à-tête. La direction instruit les superviseurs à :

Dire aux employés que l'entreprise ne souhaite pas et n'a pas besoin de s'affilier à un syndicat.

Dire aux employés que s'ils engagent une grève économique, il se peut qu'ils soient remplacés définitivement et réintégrés seulement en cas de vacance.⁴⁹

Les superviseurs sont autorisés à militer virulemment contre le syndicat ... à exiger aux employés de voter contre le syndicat and à leur demander de faire passer le message. Que dire :

⁴⁷ Pour le contenu des conseils des consultants antisyndicaux et d'autres tactiques pour saper les droits d'organisation des employés, voir Martin Jay Levitt, *Confessions of a Union Buster* (New York, Crown Publishers, 1993).

⁴⁸ "Employee Relations 101", note sans date en possession de l'auteur.

⁴⁹ Il s'agit ici d'une transgression évidente des normes internationales. L'OIT a statué que la doctrine du « remplacement définitif » des États-Unis transgressait la liberté syndicale. Voir le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, Plainte contre les États-Unis, paragraphe 92, Rapport n° 278. Affaire n° 1543 (1991). Néanmoins, aucun des employés interviewés n'a parlé de directeurs ou de superviseurs qui les aient menacés de remplacement définitif.

L'affiliation à un syndicat peut entraîner des frais de fonctionnement élevés, qui affectent la compétitivité de l'entreprise et notre sécurité d'emploi.

En tant que fournisseur, certains clients nous regardent d'un œil favorable parce qu'ils savent que nous sommes contre les syndicats.

Gérer une entreprise de manière lucrative est devenu un problème si grand dans certaines usines syndiquées que l'entreprise a dû les fermer.⁵⁰

Une tactique classique, préférée par les consultants, suppose que le superviseur dise: « mon frère travaillait dans une usine syndiquée qui a été fermée. » Personne ne va vérifier l'existence du frère, du syndicat ou de l'usine fermée. Mais le message transmis est manifeste : Soutenez le syndicat et vous perdrez votre emploi.

Lee Ruffin a affirmé que son directeur lui a raconté que son frère s'était affilié à un syndicat, s'était mis en grève et avait été licencié. Le supérieur de Jeff Moore l'a fait venir pour un tête-à-tête et lui a demandé : « Comment la table ronde vous-a-t-elle semblée ? Que pensez-vous des syndicats après ce que vous avez entendu ? » Le superviseur lui a dit : « Mon ancien emploi était syndiqué. C'était affreux. Tout ce que le syndicat faisait, c'était d'encaisser nos cotisations. » Mais le directeur n'a précisé ni l'entreprise pour laquelle il avait travaillé, ni le nom du syndicat dont il parlait.

Washad Catchings a affirmé que son supérieur lui a demandé de venir pour un tête-à-tête et lui a dit : « Avant, je travaillais pour Tyson. Ils se sont syndiqués et l'usine a été fermée. Les gens me disaient que le choix de se syndiquer avait été une grande erreur. » Le superviseur n'a pas identifié l'usine Tyson ou le syndicat en question.

Les échanges cités ci-dessus ont eu lieu entre des superviseurs et des employés qui se sont montrés ouverts à en discuter avec un chercheur extérieur à l'usine. Lorsque des milliers d'employés de Canton sont exposés au programme concerté de réunions en tête-à-tête de la direction, l'effet cumulatif est dévastateur pour la liberté syndicale des employés.

F. Le cible le plus nouveau: Agences d'intérim/Travailleurs temporaires

En septembre 2012, Nissan a lancé une nouvelle offensive antisyndicale dans son usine de Canton visant, cette fois-ci, les centaines de travailleurs à plein temps contractés par le biais de tiers – des agences d'intérim. Appelés « associés », la plupart de ces travailleurs temporaires (connus également dans le monde sous le nom de travailleurs « précaires ») œuvrent à côté des « techniciens » permanents de Nissan, accomplissant les mêmes tâches. Pourtant, au lieu des 23.22 dollars par heure que touche un technicien de production, les travailleurs embauchés par le biais de ces agences peuvent toucher aussi peu que 12.00 dollars par heure.

⁵⁰ Id.

Cette grande cohorte de travailleurs temporaires permet à Nissan d'affirmer que l'entreprise n'a jamais licencié d'employés de son usine de Canton. Les travailleurs temporaires constituent une main d'œuvre élastique ayant, jusqu'à présent, protégé les employés permanents du licenciement.

Les travailleurs temporaires sont extrêmement sensibles quant à leur statut de travailleurs de seconde zone. Les travailleurs temporaires de Nissan interviewés se sentent victimes d'une discrimination salariale, la plupart d'entre eux accomplissant exactement le même travail que les « techniciens », mais pour une rémunération beaucoup moins élevée. Certains d'entre eux affirment former des techniciens qui viennent d'être embauchés et qui touchent presque deux fois leur salaire quotidien.

Nissan a commencé à convoquer ses travailleurs temporaires à des réunions à auditoire captif par groupes d'entre 20 et 25 personnes. Comme pour les réunions destinées aux employés permanents, la direction a projeté des diaporamas antisyndicaux et a prononcé des discours de la même nature, cette fois-ci devant un groupe d'employés encore plus vulnérable.

Un travailleur temporaire qui a demandé de garder son anonymat par peur de représailles a décrit la réunion :

Ils nous ont convoqués à une réunion pendant les heures de travail. Nous étions environ 25 travailleurs. Un directeur de Kelly, un DRH de Nissan et quelqu'un qui prenait des notes sur un ordinateur, devant nous.

Ils nous ont fait regarder une vidéo, dans laquelle un dirigeant de Nissan affirmait que l'entreprise ne voulait pas de syndicat, que les syndicats détruisaient les emplois. Selon lui, en nous affiliant à un syndicat, nous renoncions à nos droits. Il n'a pas donné de justification.

Ensuite, les directeurs ont continué en nous disant que les syndicats ne voulaient que nos cotisations et qu'ils entraînaient de nombreux ennuis, comme les grèves, par exemple. Ils nous ont dit de nous garder des syndicats, de ne pas parler à leurs représentants, de les éviter.

Ils ont déclaré qu'ils ne savaient pas si nous allions avoir l'occasion d'élire des délégués syndicaux, mais qu'en tout cas le syndicat ne voulait que notre argent et causait seulement des problèmes.

Ils nous ont demandé si nous avions des questions. Dès qu'on ouvrait la bouche pour en poser, la personne qui prenait des notes commençait à taper ce qu'on disait sur l'ordinateur. Donc les gens évitaient de parler parce qu'ils avaient peur qu'ils allaient y inscrire notre nom, si nous posions des questions dérangeantes.

Nous avons entendu parler des réunions avec les techniciens, mais c'était la première fois que nous, en tant qu'associés, y participions. Nous avons déjà vu les vidéos diffusées sur les écrans télé des salles de repos. Ils nous font regarder ces vidéos tout le temps, toutes les mauvaises nouvelles sur Detroit et le syndicat.

La réponse de Nissan:

Nissan a expliqué ses réunions antisyndicales et les vidéos diffusées dans sa lettre du 25 février :

Selon le droit américain, la manière avec laquelle Nissan communique avec ses employés est parfaitement légale ... Nissan s'enorgueillit d'une tradition de dialogue ouvert et continu avec ses employés, au sujet de questions importantes pour notre entreprise, y compris s'il faudrait ou non s'affilier à l'UAW. À cette fin, Nissan offre à ses employés l'accès à des réalités factuelles d'autres lieux de travail de notre industrie, certains syndiqués, certains pas. Les messages de Nissan respectent toujours la loi ... L'entreprise respecte et encourage ses employés à prendre une décision éclairée concernant le fait de mandater l'UAW pour les représenter dans les négociations avec Nissan. Nissan se réserve le droit de présenter le point de vue de l'entreprise comme bon lui semble.⁵¹

G. Le pouvoir de la communication unilatérale

L'OIT a reconnu le déséquilibre en matière de communication existant entre l'employeur et le syndicat. Les employeurs contrôlent entièrement les activités de leurs employés pendant huit heures par jour, voire plus. Ils font venir les employés pour des réunions « captives » où ils regardent des films et écoutent des discours antisyndicaux à l'heure qu'il soit. Ils peuvent déployer les superviseurs pour des tête-à-tête avec des employés afin de saper leurs sympathies syndicales. Nissan a utilisé toutes ces tactiques dans son usine de Canton.

Pendant ce temps, les représentants syndicaux doivent se contenter de rencontrer les travailleurs qui se font le temps de venir les voir après les heures de travail, en dépit de leurs obligations domestiques et d'autres types d'engagements privés – sans mentionner le besoin de loisirs et de repos après le travail frénétique qu'ils accomplissent à l'usine, qui implique souvent de longues heures supplémentaires obligatoires. En résulte un avantage unilatéral et injuste, tourné contre les employés et leurs droits d'organisation.

Comme indiqué ci-dessus, les normes internationales exigent « l'accès des représentants syndicaux sur le lieu de travail, dans le respect des droits de propriété et de gestion, afin que les syndicats puissent communiquer avec les employés pour les informer sur les avantages potentiels de la syndicalisation. »⁵²

⁵¹ Voir la lettre envoyée par Nissan à l'auteur du rapport, le 25 février 2013.

⁵² Voir le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, Plainte contre les États-Unis, Affaire n° 1523, Rapport n°284 (1992).

La réponse de Nissan:

Dans sa lettre du 25 février, Nissan déclarait:

Tout accès des représentants syndicaux doit se faire dans le respect des droits de propriété et de gestion de l'employeur. Nous pensons que le droit du travail américain établit un équilibre efficace sur ce point, que nous n'avons pas l'intention d'enfreindre. En outre, accorder un accès plus étendu que celui requis par la loi serait une preuve de favoritisme envers l'UAW ou tout autre syndicat. Nous ne considérons pas que cette attitude soit appropriée. En fait, nous pensons qu'elle transgresserait le droit national et les principes du droit international.⁵³

Nissan a également cité la technologie brevetée, les processus de production complexes et la sécurité parmi les raisons qui la poussent à refuser l'accès aux représentants syndicaux à l'intérieur de l'usine, pour discuter avec les employés. Cependant, tel qu'indiqué par l'OIT, l'accès peut se faire « dans le respect des droits de propriété et de gestion » si l'on établit des procédures concernant l'heure, l'endroit et la modalité d'accès.⁵⁴

Nissan est dans l'erreur lorsqu'elle affirme que le fait d'accorder accès au syndicat serait une violation du droit national et des principes du droit international. Aucune disposition du droit américain n'interdit l'accès des représentants syndicaux sur le lieu de travail, pour des activités d'organisation. Sans enfreindre aucune loi, de nombreuses entreprises américaines permettent l'accès des représentants sur le lieu de travail, en dehors des zones de production et des heures de travail, pendant les pauses déjeuner ou les périodes de repos, par exemple.⁵⁵ Quant au droit international, les normes en vigueur de l'OIT exigent ce type d'accès. Il ne s'agit pas de favoritisme, puisque les employés de Nissan de l'usine de Canton ont saisi uniquement l'UAW pour les aider à s'organiser.

⁵³ Voir la lettre envoyée par Nissan à l'auteur du rapport, le 25 février 2013.

⁵⁴ L'UAW a élaboré les *Principes pour des élections syndicales équitables*, novateurs et sans précédents, qui remédient au déséquilibre en termes de communication en accordant aux travailleurs le droit d'entendre le point de vue des représentants syndicaux aussi (voir Annexe A). De même, en s'écartant des demandes conventionnelles des syndicats américains, selon lesquelles les employeurs devraient se passer des élections à bulletin secret et les remplacer par la signature de cartes d'adhésion syndicale, l'UAW reconnaît que les élections à bulletin secret peuvent représenter un moyen efficace de détermination du choix des employés. Selon les *Principes* de l'UAW, les deux parties peuvent soutenir vigoureusement leurs arguments, mais en ayant une attitude positive, sans médire de l'autre partie.

⁵⁵ En 2008, par exemple, Smithfield Foods, Inc. et les United Food & Commercial Workers [Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce] (UFCW) ont négocié les règles de procédure pour une élection NLRB dans une usine de 5 000 salariés de Tar Hell, en Caroline du Nord. L'entreprise et le syndicat ont convenu d'organiser une campagne positive, exempte d'attaques et d'invectives, et de permettre aux employés de rencontrer les représentants syndicaux sur le lieu de travail, en dehors des zones de production et des heures de travail. La plupart des employés ont voté pour l'affiliation au syndicat. L'entreprise et le syndicat ont négocié une convention collective, le résultat positif étant salué par les deux parties. Voir Catherine Pritchard, "Union, Smithfield put differences in the past," *Fayette Observer*, paru le 2 septembre, 2012. Comme preuve de leur relation durable, Smithfield et l'UFCW vont investir, dans 3 ans, 20 millions de dollars dans des repas, dans le cadre des programmes food-for-the-needy [nourriture pour les démunis]. Voir Smithfield Foods, "Helping Hungry Homes Update, June 2012, disponible sur <http://www.smithfield.com/feedingthehungry>.

V. Conclusion et recommandations

La campagne soutenue et méthodique de Nissan contre la syndicalisation de ses employés de l'usine de Canton transgresse manifestement les normes internationales relatives à la liberté syndicale des employés. La direction oblige les employés de regarder des messages antisyndicaux du type « Big Brother » sur les écrans de l'intérieur de l'usine. Elle force les employés de prendre part à des tables rondes où on laisse entendre assez clairement qu'il y aura des licenciements et où on les menace implicitement que Nissan ne continuera pas la production dans l'usine s'ils choisissent de se syndiquer.

La direction envoie des superviseurs pour des tête-à-tête avec les employés, afin de « calibrer » leurs sentiments à l'égard du syndicat et de laisser entendre que leur soutien du syndicat entraînera des conséquences désastreuses. Nissan expose ses employés à des attaques unilatérales et systématiquement négatives à l'adresse de l'UAW et de l'idée même de création de syndicats, tout en refusant l'accès de ses employés aux informations fournies par les représentants syndicaux sur le lieu de travail, tel que requis par les normes internationales.

Si l'on se rapporte aux normes internationales du travail, n'importe laquelle de ces tactiques peut être qualifiée d'ingérence dans les droits des employés de s'organiser. Considérées ensemble, elles résultent dans une volonté universelle, agressive et soutenue de décourager et de démoraliser les employés, de leur faire peur, pour qu'ils n'exercent pas leur droit à la liberté syndicale.

Les employés interviewés ont décrit les effets de la transgression de la liberté syndicale des employés par la direction de Nissan. « C'est un découragement continu » a affirmé Rafael Martinez. « La dissuasion est un outil puissant. On n'a plus envie de faire quoi que ce soit. Le plus triste, c'est que cela fonctionne. »

Selon Wayne Walker, technicien de production embauché en 2003, « les gens ont peur d'être licenciés même pour avoir prononcé le mot syndicat ». « Ils ont peur de perdre ce qu'ils ont ».

Everlyn Cage a déclaré que « la plupart de ceux qui ont une certaine ancienneté de service ici sont conscients du besoin de constituer un syndicat. Mais les jeunes, qui ont assisté à toutes ces réunions, craignent de perdre leur emploi s'ils s'y impliquent. »

Betty Jones a affirmé : « J'aime ce que je fais. J'aime les gens qui travaillent dans cette usine. Chaque jour, chaque minute je m'y donne à 100%. Mais ils veulent seulement qu'on soit assidus et qu'on se tait. Beaucoup de gens obéissent par peur. Voilà le problème, la peur. Tout ce qu'on veut, c'est une élection juste, exempte de peur. »

Recommandations

« Choisissez Nissan » et « Innovation qui fait frémir » sont les slogans publicitaires présentés par Nissan. Dans le même esprit de choix et d'innovation, les recommandations suivantes proposent à Nissan et à l'UAW de faire un bond spectaculaire en avant, vers un nouveau cadre pour la liberté syndicale à l'usine de Canton.

À Nissan North America [Amérique du Nord]:

1) Pour son usine de Canton, Nissan devrait concevoir un nouveau cadre d'exercice du droit à la liberté syndicale par les employés. À cet effet, la direction de Nissan devrait :

- proclamer le droit des employés de se syndiquer, en conformité avec les normes du travail de l'OIT et la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale;
- expliquer clairement que le fait de choisir la représentation syndicale ne va pas entraîner la fermeture de l'usine ou l'impossibilité d'introduire de nouvelles gammes de produits et
- rassurer les employés que, s'ils choisissent la représentation syndicale, l'entreprise va négocier de bonne foi, souhaitant sincèrement parvenir à un accord à la fin des négociations collectives.

Ces affirmations, déclarations et garanties devraient être transmises aux employés sous la même forme et avec la même fréquence que les attaques antisyndicales lancées antérieurement par la direction.

2) En accord avec les normes internationales du travail, Nissan devrait garantir l'accès des représentants UAW dans ses locaux, pour que ses employés puissent recevoir des informations sur le lieu de travail. Pendant les six premiers mois, Nissan devrait permettre à l'UAW d'organiser des « tables rondes » syndiquées, de la même façon et suivant les mêmes horaires que pour celles qui étaient organisées par la direction, sans interrompre le processus normal de production. De même, à l'instar des tête-à-tête obligatoires avec les superviseurs de Nissan, des tête-à-tête entre les employés et un membre de l'UAW devraient être permis à l'intérieur des locaux, selon un programme d'accès, pour discuter des questions syndicales.

3) Nissan devrait respecter les *Principes de l'UAW pour une élection syndicale équitable* et s'engager d'établir, avec l'UAW, des procédures de mise en œuvre de ces Principes dans l'usine de Canton.

4) Nissan et l'UAW devraient lancer le nouveau cadre pour la liberté syndicale en organisant une réunion à laquelle participent, pour Nissan : Carlos Ghosn - PDG de l'usine de Canton, Nobao Araki – Président et PDG en Amérique du Nord et Dan Bednarzyk – gérant de l'usine de Canton ; pour l'UAW, Bob King – Président de l'UAW, Gary Casteel – Directeur UAW Région 8 ; un travailleur de l'usine, choisi par le syndicat. Nissan et l'UAW devraient inviter M. Guy Ryder, Directeur Général de l'Organisation Internationale du Travail, à prendre part à la réunion afin de communiquer les éléments fondamentaux des normes internationales relatives à la liberté syndicale. L'entreprise et l'UAW devraient adopter conjointement un programme à présenter aux employés dans le cadre de ce forum.

À l'UAW:

1) L'UAW devrait:

- proclamer le droit de la direction de gérer l'usine de manière efficace et lucrative ;
- expliquer clairement que le syndicat va représenter les intérêts des employés de Nissan au mieux de ses possibilités, en les mettant sur pied d'égalité avec tous les autres travailleurs de l'industrie de l'automobile qui se sont affiliés à l'UAW ; et
- rassurer les employés et la direction du fait que l'UAW va négocier de bonne foi, pour défendre les intérêts des employés de Nissan tout en respectant l'entreprise et en l'aidant à progresser sur le marché de l'automobile.

2) L'UAW devrait garantir à Nissan le fait que les représentants syndicaux respecteront son droit de propriété sur les locaux et n'affecteront en aucune manière les activités de production en profitant du droit d'accès dans l'usine de Canton, accordé pour communiquer avec les employés, en conformité avec les règles d'accès et les normes internationales du travail.

3) L'UAW et Nissan devraient élaborer conjointement des procédures de mise en œuvre des *Principes de l'UAW pour une élection syndicale équitable* dans l'usine de Canton.

4) L'entreprise et l'UAW devraient adopter ensemble un programme à présenter aux employés lors de la participation conjointe de leurs représentants à l'événement de promotion du nouveau cadre pour la liberté syndicale décrit ci-dessus.

À la Communauté des Investisseurs Socialement Responsables :

1) En appliquant leurs propres critères d'adhésion aux normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale, FTSE4Good, Domini Social Investments, Calvert Investments et d'autres organisations importantes du domaine de l'ISR devraient réévaluer les investissements faits dans les actions de Nissan en tenant compte de sa conduite dans l'usine de Canton, dans le Mississippi.

2) Les groupes ISR devraient engager une discussion avec la direction de Nissan afin d'encourager l'adoption des recommandations de ce rapport.

Au Pacte Mondial des Nations Unies et à l'OCDE:

À l'instar des groupes d'investissement socialement responsables, le Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC) et l'OCDE devraient revoir la conduite de Nissan et analyser si ses actions de l'usine de Canton sont en conformité avec le Principe n° 3 du Pacte Mondial concernant la liberté syndicale et avec ses obligations selon les normes fondamentales du travail de l'OIT et les principes directeurs concernant la liberté syndicale énoncés dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Après cette analyse, le Pacte Mondial des Nations Unies et l'OCDE devraient encourager l'adoption d'un nouveau cadre pour la liberté syndicale dans l'usine de Canton et proposer leurs bons offices pour aider Nissan et l'UAW à mettre en œuvre de ce nouveau cadre.

Annexe A:

Les principes de l'UAW pour des élections syndicales équitables

Préambule

L'UAW du 21^e siècle existe dans une économie mondialisée. C'est pour cette raison-ci que le syndicat doit être fondamentalement et radicalement différent de l'UAW du 20^e siècle. Dans le contexte de la concurrence mondiale, la seule véritable voie vers la sécurité de l'emploi est de produire les meilleures qualités de produits et des services pour donner le meilleur rapport qualité/prix aux consommateurs. Afin de favoriser la réussite de nos employeurs, l'UAW s'est engagé dans l'innovation, la flexibilité, une fabrication sans gaspillage, la meilleure qualité mondiale et une amélioration continue des coûts. Par le biais d'un travail d'équipe et de solutions créatives aux problèmes, nous construisons des relations avec les employeurs fondées sur du respect, des objectifs partagés et une mission commune. Nous avançons sur un chemin qui ne suppose que le lieu de travail n'est plus conflictuel avec des règles de travail strictes, des classifications professionnelles étroites ou des règles contractuelles compliquées. L'UAW souhaite apporter une valeur ajoutée en tant que défenseur de la sécurité des consommateurs, de l'efficacité énergétique et des technologies écologiques.

Tout comme l'UAW a adopté un changement fondamental, nous exigeons au monde des affaires de changer aussi. Les entreprises peuvent démontrer leur ouverture au changement en acceptant le cadre établi dans ces principes. Le cadre fédéral actuel, conforme à la Loi nationale sur les relations du travail, ne protège pas le droit des employés de décider librement s'ils souhaitent ou non s'affilier à l'UAW. Contrairement à une élection véritablement démocratique, il y a une grande disparité en matière d'accès à l'électorat. Dans de nombreux cas, les employeurs utilisent des menaces aussi bien explicites qu'implicites de perte de l'emploi ou des avantages si les employés soutiennent un syndicat. La sélection des demandeurs d'emploi pour éliminer les militants syndicaux potentiels, les réunions antisyndicales obligatoires, le licenciement de militants syndicaux et les menaces de fermer l'usine sont des tactiques utilisées pour créer un climat de peur. Les organismes communautaires d'entreprises utilisent des menaces explicites qui seraient illégales si elles venaient directement de l'employeur. Les tentatives des employés à la réparation sont vaines en raison de longs délais et du manque de sanctions. Une élection démocratique libre ne peut se dérouler dans un climat d'appréhension.

L'UAW invite les employeurs à souscrire à ces Principes pour des élections syndicales équitables. Si les employeurs se conforment à ces principes, nous respecterons le choix des employés, qu'ils choisissent ou non de rejoindre l'UAW.

Les Principes

Un droit humain fondamental

1. Le droit de constituer un syndicat libre est un droit fondamental de l'homme reconnu et respecté dans une démocratie.

Pas de coercition, d'intimidations ou de menaces

2. Les employés doivent être libres d'exercer le droit d'adhérer ou pas à un syndicat dans une atmosphère exempte de peur, de coercition, d'intimidation ou de menace. Il n'y a pas de libre choix si un travailleur craint de perdre son emploi, ou de perdre ses avantages en raison de son choix, ou s'il/elle est poussé à faire un choix qu'il ne désire pas.

Pas de répercussions de la direction ou du syndicat

3. La direction doit formuler clairement que, si les employés choisissent de se syndiquer, il n'y aura pas de répercussions négatives de la part l'entreprise. L'UAW doit préciser clairement que, si les employés choisissent de ne pas se syndiquer, il n'y aura pas de suites négatives de la part du syndicat. L'entreprise et le syndicat négocieront de bonne foi, et tout échec à parvenir à un accord ne sera pas causé par des négociations de mauvaise foi.

Aucune promesse de salaire ou d'avantages de la part de la direction ou du syndicat

4. La direction indiquera clairement qu'elle ne promet pas d'augmentations de salaire ou d'avantages si les employés choisissent de ne pas se syndiquer. L'UAW indiquera clairement qu'il ne promet pas d'augmentations de salaire ou d'avantages si les employés choisissent de se syndiquer.

L'égalité d'accès à l'électorat

5. Au cours d'une campagne de représentation syndicale, les employés auront l'occasion d'entendre le syndicat et la direction à ce sujet de manière égale. Il n'y aura pas de réunions obligatoires des employés sur la question de la syndicalisation à moins que l'UAW ne soit invité à participer à ces réunions. Les communications écrites et orales doivent être égales. Le syndicat doit se voir accorder la même capacité que l'employeur d'afficher du matériel de campagne.

Désavouer les menaces des alliés communautaires

6. La direction désavouera, rejettera et découragera explicitement les messages de groupes d'entreprises et de groupes communautaires qui transmettent le message que le syndicat mettrait des emplois en péril. De même, l'UAW désavouera, rejettera et découragera explicitement les messages des groupes communautaires qui transmettent le message que la société ne fonctionne pas d'une manière socialement responsable.

Pas de dénigrement de l'autre partie

7. Tant l'UAW que la direction devra reconnaître que l'un et l'autre agissent de bonne foi et avec de bonnes intentions. Les remarques négatives et désobligeantes au sujet du syndicat ou de la société ne sont pas appropriées et ne favorisent pas un esprit de respect mutuel et d'harmonie. Elles ne seront exprimées par aucune des parties.

Résolution immédiate

8. Tout désaccord entre l'UAW et la direction concernant la gestion de la campagne d'organisation, y compris les accusations de traitement ou de discipline discriminatoire autour de la campagne syndicale, sera résolu immédiatement par un organisme tiers, impartial.

Vote à bulletin secret

9. Le droit démocratique des employés de choisir librement et collectivement s'ils souhaitent ou non former une section locale UAW est un droit des employés inscrit dans le Premier amendement de la Constitution des États-Unis. Un vote à bulletin secret intégrant ces principes est une méthode acceptable pour établir une représentation syndicale si les Principes deux à six ont été respectés, et s'il n'y a pas d'antécédents de pratiques antisyndicales. Les parties peuvent choisir de procéder autrement, au cas par cas, si cela est la meilleure pour faire valoir la volonté des employés. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur les détails de la procédure, un arbitre peut décider.

Négociations

10. Si les employés choisissent de se syndiquer, l'employeur et le syndicat entameront une négociation collective pour parvenir à un accord dès que possible. L'objectif sera d'atteindre un accord qui: prenne en compte le besoin de l'employeur de rester compétitif ; la dignité, le respect et la valeur de chaque employé ; l'importance et la valeur de l'engagement intégral du salarié et la résolution créative de problèmes; un accord qui assure un système de rémunération équitable. L'employeur et l'UAW s'engagent à un partage complet de l'information et à une résolution créative commune des problèmes. Les employés voteront sur l'acceptation de l'accord. Les désaccords entre le syndicat et l'entreprise seront discutés dans le respect. Si aucun accord n'est obtenu dans les six mois qui suivent la reconnaissance syndicale, les parties peuvent, d'un commun accord, opter pour une médiation et/ou un arbitrage de différends pour résoudre les questions en suspens.

Le partenariat dans la mission de l'employeur

11. Si les employés choisissent la représentation syndicale, l'UAW s'engage en tant qu'institution de promouvoir la réussite de l'employeur, et encouragera ses membres à s'engager dans la réalisation de la mission de l'employeur. L'UAW et l'employeur travailleront ensemble à l'accomplissement de la mission de l'employeur. L'UAW prône une culture axée sur le rendement et la participation où le syndicat contribue à l'amélioration continue des processus et le partage des responsabilités en matière de qualité, d'innovation, de flexibilité et de valeur.

Annexe B:

Les engagements RSE de Renault concernant la liberté syndicale des employés :

CHAPITRE 2 sur la Responsabilité Sociale de l'Accord Cadre Mondial de Renault, signé le 2 juillet 2013, par le Groupe Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union

« Le groupe Renault s'engage à respecter et à faire progresser ses salariés dans le monde.

Favoriser le dialogue social

Le groupe Renault veille à ce que la représentation du personnel soit assurée dans l'ensemble des entités du Groupe par des salariés de ces entités représentatifs du fait de leur élection ou de leur appartenance syndicale.

Le groupe Renault affirme son attachement au strict respect de la liberté syndicale, en matière d'adhésion et de prise de responsabilité syndicale, conformément aux principes fixés par la convention de l'Organisation Internationale du travail n°87 de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

La reconnaissance de la liberté syndicale comporte pour chaque salarié le droit d'adhérer ou non. Le groupe Renault s'engage également à respecter les termes de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. A ce titre, le groupe Renault respecte le droit de ses salariés de s'organiser collectivement et conserve une stricte neutralité. Les parties signataires s'engagent à respecter le choix de chaque salarié en la matière.

Le comité de groupe Renault est l'instance privilégiée de dialogue entre la direction et les représentants du personnel au niveau de l'ensemble du groupe Renault. Ce dialogue se concrétise à travers des rencontres régulières, qu'il s'agisse des réunions du Comité restreint ou de la réunion plénière. Il permet notamment d'anticiper et d'accompagner les évolutions marquantes du groupe Renault. »

Remerciements

Le professeur Lance Compa est l'auteur principal de ce rapport. Derrick Johnson et Denise Carroll de la Conférence des États membres de la NAACP, organisée dans le Mississippi, et Joan Silvi de l'UAW ont contribué à la rédaction du rapport. L'UAW a fourni le support financier et logistique pour la recherche et l'analyse. Nous remercions aux employés qui ont apporté leurs témoignages, qui constituent le fondement de ce rapport.