

## ACCOR

11 décembre 2012

### **Communiqué du Point de contact national français chargé du suivi des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

Le Point de contact national (PCN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été saisi le 8 novembre 2010, dans le cadre de sa mission de bons offices, par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) concernant les activités d'établissements du groupe ACCOR au Canada ainsi qu'au Bénin. Il a été convenu avec le PCN canadien que la circonstance spécifique serait suivie par le PCN français car le siège du groupe ACCOR se trouve en France et car il n'y a pas de PCN au Bénin.

La saisine vise le chapitre IV relatif à l'emploi et aux relations professionnelles des Principes directeurs dans leur version du 27 juin 2000, dans la mesure où la saisine est antérieure à la révision des Principes du 25 mai 2011.

La saisine du PCN vise en particulier l'art 1 a du chapitre IV qui prévoit que « *les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :*

*1.a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi ».*

La saisine se réfère aux activités du groupe ACCOR dans trois hôtels de l'Ontario au Canada et dans un hôtel à Cotonou au Bénin.

Au Canada, le plaignant dénonce des pratiques antisyndicales de la direction d'ACCOR dans les hôtels Novotel Mississauga, Novotel North York et Novotel Ottawa qui viseraient à mettre en échec la campagne de syndicalisation menée par le syndicat UNITE HERE ! depuis novembre 2008 et contreviendraient à l'accord international sur le droit syndical signé par le groupe ACCOR et l'UITA en 1995. Le plaignant estime que ces actions violent les Principes directeurs. Ce volet de la saisine fait également l'objet de procédures parallèles en Ontario.

Au Bénin, le plaignant dénonce la résistance de la direction d'ACCOR, depuis 2000, à négocier un accord d'établissement pour l'hôtel « Novotel Cotonou Orisha » avec les représentants des travailleurs (Fesyntha-Hta puis Synovo). Le plaignant dénonce également l'absence de consultations et de négociations préalables avec les représentants des travailleurs sur le nouveau système salarial élaboré en 2009 ainsi que la mise en place tardive du comité hygiène et sécurité dans cet hôtel. Le plaignant estime que ces actions violent les Principes directeurs.

- **Communiqué ACCOR - Canada**

Il a été convenu avec le PCN canadien que la circonstance spécifique serait suivie par le PCN français car le siège du groupe ACCOR se trouve en France. Un dialogue régulier s'est tenu avec le PCN canadien. Un échange d'information régulier s'est tenu avec le PCN canadien afin que les faits soient compris dans le contexte du développement de cette circonstance.

L'examen de cette circonstance spécifique a été concomitant avec le déroulement de procédures parallèles au Canada. Le syndicat UNITE HERE ! a déposé de nombreuses plaintes contre le groupe ACCOR devant la Commission des Relations du Travail de l'Ontario (CRTO), y compris en septembre 2012, qui dénoncent des pratiques contraires au droit du travail (« *unfair labor practice* ») et soulèvent la question de la représentation du syndicat UNITE HERE ! dans ces hôtels (« *certification issue* »). Une première décision a été rendue par la CRTO le 27 septembre 2012 (cf ci-après).

Le PCN a mené ses bons offices malgré un contexte local caractérisé par de très fortes tensions entre les parties en conflit en Ontario qui se sont soldées par l'échec du dialogue social sur la question de la représentation syndicale des travailleurs dans les trois hôtels.

Lors de ses consultations, le PCN a pris en considération la politique sociale et environnementale du groupe ACCOR initiée en 1994 et caractérisée notamment par la signature, le 9 juin 1995, d'un accord-cadre international avec l'UITA. Le PCN a fermement attiré l'attention de la direction générale du groupe ACCOR sur la gravité de la situation prévalant en Ontario et l'a vivement incitée à engager ses responsables au Canada à reprendre le dialogue avec ses interlocuteurs canadiens, ce à quoi le groupe s'est engagé. Le PCN a également constaté que le syndicat UNITE HERE a mené une campagne très virulente à l'encontre du Groupe ACCOR, en particulier au Novotel North York, ce qui a contribué à exacerber la confrontation entre les parties.

Le 27 septembre 2012, la Commission des Relations du Travail de l'Ontario a rendu une première décision concernant l'hôtel de Mississauga. Dans sa décision, la CRTO constate que le groupe ACCOR a enfreint le droit du travail de l'Ontario et elle décide de la « certification automatique » du syndicat UNITE HERE ! dans cet hôtel estimant qu'un vote ne peut pas être équitable compte tenu des actions illégales de la direction<sup>1</sup>.

Le PCN a pris bonne note de l'acceptation de cette décision par le groupe ACCOR et de sa renonciation à faire appel. Le PCN a aussi constaté la réelle volonté de l'entreprise de renouer le dialogue en Ontario et de solliciter l'appui de la CRTO. En dépit des démarches du groupe ACCOR, le PCN ne peut que constater la persistance du blocage au sujet de la représentation du syndicat dans les deux autres hôtels d'Ottawa et North York.

---

<sup>1</sup> “Taken as a whole, the Hotel’s illegal activity was of such nature that the wishes of the employees cannot be ascertained in a representation vote, even a vote held in conditions favorable to the union. I have considered other possible remedies which might permit a vote to be held but none of them could ensure the ascertaining of the employees’ true wishes. The intimidatory effect of removal of the Union’s main in-house organizer coupled with the threats and false information cannot be overcome”. (...) “For all of the foregoing reasons, the Board (ii) finds that the conditions for certification pursuant to section 11 of the Act have been met and the union ought to be certified”, cf. UNITE HERE v. Novotel Canada Inc., 2012 CanLII 57428 (ON LRB) , §129-130 ; <http://www.canlii.org/en/on/onlrb/doc/2012/2012canlii57428/2012canlii57428.html>

Le PCN français estime maintenant nécessaire de dresser un bilan des bons offices qu'il a exercés dans le cadre de l'examen de cette circonstance spécifique enclenché depuis deux ans. En conclusion, à l'issue de l'examen de la circonstance spécifique et des consultations menées, le PCN a constaté qu'en Ontario le groupe ACCOR n'avait pas œuvré pour faire respecter le droit des travailleurs d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés. Le PCN constate donc que le groupe n'a pas respecté l'article 1a du chapitre IV des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans certains de ses hôtels au Canada.

Cependant, le PCN prend note de la décision du groupe ACCOR d'accepter la décision de la CRTO du 27 septembre 2012 concernant la représentation syndicale des travailleurs du Novotel Mississauga et reconnaît les démarches menées suite à cette décision par le groupe ACCOR afin de résoudre les différends persistants en Ontario.

Dès lors, le PCN invite instamment l'ensemble des parties à mettre en place un dialogue constructif et à se montrer responsables dans leurs relations dans le but de parvenir à un accord afin de permettre aux travailleurs du Novotel North York et du Novotel Ottawa d'être représentés par les syndicats ou les organisations représentatives de leur choix.

A cet effet, le PCN recommande vivement au groupe ACCOR de prendre en considération les Principes directeurs tels que révisés le 25 mai 2011 et notamment le chapitre V relatif à l'emploi et aux relations professionnelles qui stipule notamment que « *Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables :*

*1a) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix et de s'y affilier ;*

*1b) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors des négociations constructives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi ;*

*3) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêts communs. »*

- **Communiqué ACCOR - Bénin**

Il n'y a pas de PCN au Bénin.

Le PCN a mené un long dialogue avec les parties. Lors de ses consultations, le PCN a pris en considération la politique sociale et environnementale du groupe ACCOR initiée en 1994. Le PCN a attiré l'attention de la direction générale du groupe ACCOR sur la situation prévalant au Bénin et l'a fortement incité à intensifier le dialogue avec ses interlocuteurs béninois afin de finaliser les négociations avec le syndicat SYNOVO, ce à quoi le groupe s'est engagé. Le PCN se félicite que sous l'impulsion de ses bons offices, le groupe ACCOR ait proposé aux représentants des travailleurs un calendrier de négociations afin de conclure un accord d'établissement. Le PCN se félicite également de la prise de conscience du groupe sur la nécessité de mettre en place un comité d'hygiène.

En conclusion, à l'issue de l'examen de la circonstance spécifique et des consultations menées, le PCN a constaté qu'au Bénin le groupe ACCOR n'avait pas engagé jusqu'en juin 2012 de négociations constructives avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi. Le PCN constate donc qu'au Bénin le groupe n'a pas respecté l'article 1a du chapitre IV des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Cependant, le PCN constate les efforts menés récemment par le groupe ACCOR afin de raviver le dialogue social au Bénin notamment par le support apporté au syndicat local dans son processus d'enregistrement auprès du Ministère de tutelle, préalable indispensable à l'acquisition de sa capacité juridique à négocier et prend bonne note de sa réelle volonté d'aboutir à un accord d'établissement, incluant les conditions d'emploi, et de mettre en place un comité hygiène et sécurité. Le PCN estime que la conclusion d'un accord sur la classification des emplois le 24 août 2012 et d'un accord sur les augmentations salariales le 7 novembre 2012 sont des avancées importantes et positives.

Le PCN encourage donc vivement les parties à poursuivre ce processus de dialogue structuré afin d'une part, de finaliser la négociation de la grille des salaires pour disposer rapidement d'un accord d'établissement et, d'autre part, de s'assurer du bon fonctionnement du comité hygiène et sécurité.

Enfin, le PCN recommande au groupe ACCOR de poursuivre la reprise d'un dialogue social conforme aux Principes directeurs tels que révisés le 25 mai 2011 notamment l'article A1 des principes généraux qui prévoit que « *les entreprises devraient contribuer aux progrès économiques, environnementaux et sociaux en vue de parvenir à un développement durable* » ainsi que le chapitre V relatif à l'emploi et aux relations professionnelles qui stipule notamment que « *Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables :*

*1b) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors des négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi ;*

*3) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêts communs*