



Domestic Advisory Group under the EU-Korea FTA

**Groupe consultatif interne
dans le cadre de l'accord
de libre-échange UE-Corée**

Bruxelles, le 29 mai 2013

AVIS

sur les

"Droits fondamentaux au travail en République de Corée, identification des domaines d'action"

Rapporteur: **M. ALTINTZIS**

**Groupe consultatif interne
dans le cadre de l'accord de
libre-échange UE-Corée**

Président: M. JENKINS (CES)

Rapporteur: M. ALTINTZIS (ITUC)

Membres: M./Mme
BELHASSEN (FIDH)
BOYLE (CESE – Groupe II – Groupe des
travailleurs))
CABANNE (Eurogroup for Animals)
DUSEPULCHRE (FIDH – suppléant)
JÄCKLEIN (IndustriAll – Syndicat européen)
KAMPHÖNER (EuroCommerce – suppléant)
KERNEIS (European Services Forum)
LOPEZ (Eurochambres)
MATTHEWs (Copa-Cogeca)
PAST (EuroCommerce)
PICHENOT (CESE – Groupe III – Groupe
"Activités diverses")
STOEV (CESE – Groupe I – Groupe des
employeurs)
ULMER (Aprodev)
VAN DEN HOVEN (BusinessEurope)

Expert:

M. Jeffrey VOGT – pour le rapporteur

L'objectif du présent avis est de:

- 1.1 recenser les conventions de l'OIT que la République de Corée n'a pas ratifiées;
 - 1.2 recenser les domaines dans lesquels la législation nationale n'a pas pleinement mis en œuvre les conventions de l'OIT que la Corée a ratifiées;
 - 1.3 recenser les domaines dans lesquels la législation nationale n'a pas respecté, promu ni concrétisé les droits fondamentaux énumérés dans la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - 1.4 recenser les domaines dans lesquels la Corée n'a pas mis en œuvre ces droits et principes dans la pratique; et
 - 1.5 émettre des recommandations pour des mesures appropriées à prendre conjointement par les gouvernements et la société civile afin de résoudre ces questions.
2. Conventions de l'OIT
 - 2.1 En vertu de l'article 13.4, paragraphe 3, les parties conviennent de consentir «des efforts continus et soutenus en vue de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT ainsi que les autres conventions classées par l'OIT dans la catégorie des conventions "à jour"». En ce qui concerne les conventions fondamentales, la République de Corée n'a pas ratifié la convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, la convention n° 29 sur le travail forcé ni la convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé. Nous n'avons pas connaissance actuellement d'un effort quelconque du gouvernement en vue de ratifier ces quatre conventions. Avec les quatre conventions susmentionnées, la République de Corée n'a pas ratifié 56 des conventions à ce jour.
3. La législation ne respecte pas la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ni les conventions ratifiées.
 - 3.1 Liberté d'association et droit de négociation collective dans la loi
 - 3.1.1 Le comité de la liberté syndicale de l'OIT a, pendant de nombreuses années, détaillé les nombreuses situations dans lesquelles la législation et la pratique en République de Corée sont en contradiction totale avec les principes de liberté syndicale. La liste suivante met en lumière les principales inquiétudes du GCI, mais n'est pas exhaustive.

3.1.2 Exclusions du droit à la liberté syndicale

3.1.2.1 La loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires (EOPOTUA) exclut certaines catégories de fonctionnaires de l'État du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective¹. La loi interdit également aux policiers, aux pompiers, au personnel de prison, aux inspecteurs du travail et aux travailleurs des services publics locaux de rejoindre un syndicat.

3.1.2.2 Par exemple, le gouvernement a refusé à trois reprises de reconnaître le syndicat coréen des travailleurs du gouvernement (KGEU). Le KGEU a subi des agressions quand ses membres ont tenté de se réunir lors de son assemblée inaugurale: des bannières ont été arrachées; l'accès au site internet et à l'intranet du KGEU a été interrompu; des participants étrangers se sont vu refuser l'accès au pays; et le KGEU a été confronté à une interdiction générale de ses activités (de l'envoi de courrier à l'organisation d'événements en passant par la tenue de réunion). Les dirigeants et certains membres du syndicat ont été démis de leurs fonctions et d'autres ont fait face à des mesures disciplinaires lorsqu'ils ont tenté de mener des actions syndicales, comme la diffusion d'annonces publicitaires et l'organisation de rassemblements². En outre, les autorités ont saisi du matériel dans les bureaux du KGEU et ont forcé la fermeture des sièges sociaux.

3.1.2.3 L'OIT a à nouveau interpellé le gouvernement afin qu'il reconnaisse le KGEU et lui permette de mener des activités syndicales. Dans son dernier rapport, le comité d'experts de l'OIT a déclaré, «[L]e comité avait exprimé sa profonde préoccupation devant la gravité des allégations concernant l'ingérence généralisée dans les activités du KGEU, et demandé au gouvernement de mettre immédiatement fin à tous les actes d'ingérence contre le KGEU, notamment: la fermeture forcée de ses bureaux dans l'ensemble du pays; l'interdiction unilatérale des prélèvements de cotisations syndicales à la source et de la négociation collective; les pressions exercées sur les membres du KGEU pour qu'ils se retirent du syndicat; ainsi que les sanctions administratives et financières contre les autorités locales qui ne se conformeraient pas aux directives du gouvernement. Le Comité avait également invité le gouvernement à abroger ces directives et à prendre toutes les mesures possibles pour assurer une conciliation entre le gouvernement (notamment le MOGAHA) et le KGEU, afin que ce dernier puisse continuer d'exister et, ultimement, s'enregistrer dans le cadre de la législation qui doit être conforme aux principes de la liberté syndicale.»³.

1 Par exemple, le personnel de direction et des ressources humaines, les membres du personnel en charge des rémunérations ou des relations de travail et les travailleurs en charge de la correction, de l'investigation et de fonctions similaires.

2 Entre autres, une manifestation de 2010 intitulée «Restaurer la démocratie et améliorer la qualité de vie du peuple», une publicité dont le slogan était «Nous voulons devenir les fonctionnaires du peuple» et une publicité en faveur des élections syndicales.

3 Comité de la liberté syndicale de l'OIT, cas n° 1865 (Corée), rapport n° 363, mars 2012, paragraphe 123.

3.1.3 Syndicats multiples et voie de négociation unique

3.1.3.1 La loi d'amendement sur les syndicats et l'harmonisation des relations de travail (TULRAA), telle que modifiée le 1^{er} janvier 2010 (et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2011), permet, pour la première fois, la création de plus d'un syndicat dans la même entreprise. Dans le cas de syndicats multiples dans une entreprise unique, la loi dispose que les négociations collectives doivent être menées via un mode de négociation unique, à moins que l'employeur n'accepte de tenir des négociations multiples. La procédure de désignation de l'agent négociateur est établie par la loi: si les syndicats multiples ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un agent négociateur, le syndicat majoritaire, qui peut correspondre à une coalition de syndicats, est le seul en droit de négocier. Si une telle majorité n'existe pas, les syndicats doivent créer une délégation de négociation commune. Toutefois, les actions revendicatives sont uniquement autorisées avec l'accord de la majorité de tous les syndicats participants au mode de négociation unique. L'unification des voies de négociation parmi les syndicats multiples sur le lieu de travail prendra effet le 1^{er} juillet 2012.

3.1.3.2 L'OIT a critiqué plusieurs éléments des amendements à la TULRAA concernant le mode de négociation unique. «S'agissant des dispositions de la TULRAA révisée relatives à l'instauration d'une seule voie de négociation, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que: i) dans les cas où aucun syndicat ne représente le pourcentage requis de travailleurs pour siéger dans un organe représentatif, les droits de négociation collective soient accordés à tous les syndicats de l'unité concernée, tout au moins au nom de leurs propres membres; et ii) les organisations syndicales minoritaires auxquelles sont déniés les droits de négocier collectivement puissent mener leur action, avoir le droit de se faire les porte-parole de leurs membres et de les représenter en cas de réclamation individuelle.» L'OIT a également indiqué que: «Le comité rappelle que le droit de grève ne devrait pas être restreint aux seuls différends de travail susceptibles de déboucher sur une convention collective particulière: les travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir manifester, le cas échéant, dans un cadre plus large leur mécontentement éventuel sur des questions économiques et sociales touchant aux intérêts de leurs membres. Le fait d'avoir recours à la grève pour obtenir la reconnaissance d'un syndicat est un intérêt légitime qui peut être défendu par les travailleurs et leurs organisations [...]. Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que des grèves soient possibles pour d'autres motifs que la question restreinte des conflits sociaux concernant la signature d'une convention collective, en accord avec ces principes, et pour que la légalité de ces actions ne dépende pas du statut représentatif de l'organisation syndicale.»⁴.

3.1.4 Permanents syndicaux

3.1.4.1 Le système «time-off» est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2010 en Corée, ce qui implique que certaines heures consacrées aux actions syndicales doivent être payées, même si le paiement

⁴ Id., paragraphes 116 et 118.

de salaires directs aux permanents syndicaux est désormais interdit et considéré comme une pratique professionnelle injuste. En mai 2010, le ministère du travail et de l'emploi a publié un nombre maximal d'heures payées pour les permanents syndicaux, ce qui limite le nombre d'heures, converties en personnes, pour les syndicats sur la base de leurs nombres d'affiliés. S'il est peu probable que cette exigence affecte les syndicats de petite taille ou de taille moyenne, les plus grands syndicats sont contraints de réaliser des réductions importantes du personnel à temps plein dans le cadre des nouvelles réglementations. La loi limite également les actions que les délégués syndicaux peuvent réaliser dans ce système «time-off».

3.1.4.2 L'OIT avait précédemment indiqué que le mode de paiement des délégués syndicaux devrait être déterminé par les négociations collectives et pas par la législation. «Le comité rappelle, compte tenu de son examen antérieur du présent cas, que le pouvoir législatif ne devrait pas s'ingérer dans la question du paiement d'un salaire aux permanents syndicaux, et que cette question devrait faire l'objet de négociations libres et volontaires entre les parties [...]. Le comité regrette cependant que, ce faisant, le gouvernement ait maintenu l'interdiction générale de ces paiements, qui peuvent faire l'objet de sanctions, et que, selon les allégations, les ressources de l'inspection du travail soient consacrées à enquêter pour établir si les limites ont été dépassées. En outre, le comité exprime sa préoccupation quant à l'ingérence du pouvoir législatif dans le genre d'activités qui pourraient être réalisées par un permanent syndical et quant à la règle, qui apparaît restrictive, selon laquelle les relations entre les travailleurs et la direction ne devraient être traitées que par de tels permanents, et non pas simplement par la personne appropriée désignée par le syndicat. S'agissant de l'indication donnée par le gouvernement que certaines activités, comme les grèves, ne devraient pas être couvertes par ces paiements, le comité, tout en admettant que les déductions de salaire pour les jours de grève ne soulèvent pas d'objections du point de vue des principes de la liberté syndicale [...] considère plus généralement que les permanents syndicaux devraient pouvoir s'acquitter de leurs fonctions syndicales conformément aux règles de leur organisation, sans avoir à rendre compte de chaque activité à la direction. Ces activités devraient inclure les activités éducatives, les activités menées sous l'égide de la fédération ou de la confédération compétente, et celles liées à la préparation des actions en cas de conflit collectif.»⁵.

3.1.5 Limites de l'affiliation syndicale

3.1.5.1 Les articles 2(4)(d) et 23(1) de la TULRAA interdisent aux travailleurs sans emploi de rejoindre un syndicat et disposent également que les non-syndiqués sont inéligibles à un poste syndical. L'OIT a souvent critiqué ces exclusions, réitérant qu'«il avait prié instamment le gouvernement d'abroger les dispositions interdisant aux travailleurs licenciés ou au chômage de demeurer affiliés à un syndicat et rendant les travailleurs non syndiqués inaptes à se porter candidats à un poste syndical [...]. Le comité note avec regret que le gouvernement n'a pas abrogé ces dispositions et le prie à nouveau instamment de le faire [...]»⁶. Ces dispositions ont

⁵ Id., paragraphe 110.

⁶ Id., paragraphe 126.

également une incidence considérable sur les travailleurs irréguliers, particulièrement ceux qui travaillent dans le cadre de contrats à court terme.

3.1.6 Entrave à l'activité économique

3.1.6.1 L'article 314 du Code pénal définit l'«entrave à l'activité économique» comme «touchant les affaires d'un autre en nuisant à son crédit par le biais de mensonges ou de méthodes frauduleuses, de la menace ou de dommages aux dossiers et aux équipements d'archivage». Toutefois, les syndicats et leurs délégués peuvent faire l'objet d'amendes ou de peines d'emprisonnement pour «entrave à l'activité économique» – dans certains cas, pour des millions de wons. Ces amendes et sanctions pénales ont non seulement refroidi les actions syndicales, mais elles ont également conduit de nombreux individus à la faillite, et, dans certains cas, au suicide. L'usage de la loi sur l'entrave à l'activité économique a souvent été critiqué par le comité de liberté syndicale de l'OIT. «En ce qui concerne l'article 314 du Code pénal sur l'entrave à l'activité économique, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de considérer toutes les mesures possibles, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, pour revenir à une pratique générale consistant à diligenter une enquête sans placer les travailleurs en détention et à s'abstenir de procéder à des arrestations, même dans le cas d'une grève illégale, si celle-ci ne s'accompagne pas d'actes de violence»⁷.

3.1.7 Limitation du champ d'activité des syndicats – interdiction de l'activité politique

3.1.7.1 La section 4 de la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires interdit aux travailleurs d'entreprendre des activités politiques. Une autre loi, la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats enseignants, inclut une interdiction similaire. Le comité de liberté syndicale de l'OIT a critiqué, à plusieurs occasions, ces restrictions. «Outre qu'elle serait incompatible avec les principes de la liberté syndicale, une interdiction générale de toute activité politique par les syndicats manquerait du réalisme nécessaire à son application pratique. En effet, les organisations syndicales peuvent vouloir exprimer publiquement, par exemple, leur opinion sur la politique économique et sociale du gouvernement [...]. [L]e comité prie à nouveau le gouvernement de faire en sorte que les syndicats de fonctionnaires aient la possibilité d'exprimer publiquement leurs vues sur les questions générales relatives à la politique économique et sociale qui ont un impact direct sur les intérêts de leurs membres, y compris pendant leurs réunions, dans leurs publications et dans le cadre d'autres activités syndicales»⁸.

3.1.8 Le droit de grève

3.1.8.1 Une action revendicative est interdite pendant la médiation et les 15 premiers jours d'arbitrage. Après cette période, les syndicats peuvent décider d'entreprendre une action

7

Id., paragraphe 45.

8

Id., paragraphes 131 et 132.

revendicative. Le syndicat appelant à l'action devra obtenir un vote majoritaire. Le type d'action revendicative et les autres détails devront être notifiés à la Commission des relations professionnelles. Les actions revendicatives des travailleurs doivent être menées par un syndicat. Après le début de la grève, l'employeur peut notifier une grève patronale à la Commission des relations professionnelles et la mettre en œuvre. Pendant la grève, aucun acte de violence ou de destruction de propriété n'est autorisé et, dans certains secteurs, dont les communications et le transport aérien, aucune occupation n'est permise.

3.1.8.1.1 Définition trop vaste des services essentiels

3.1.8.1.2 L'article 71(2) de la TULRAA indique que les services suivants sont considérés comme essentiels: services ferroviaires, services ferroviaires interurbains, aviation, eau, électricité, gaz, raffinerie et services d'approvisionnement de pétrole, services hospitaliers et d'apport sanguin, banque centrale et services de télécommunication. Toutefois, un service est réellement considéré comme «essentiel» par l'OIT si son interruption met en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population. L'étendue des services publics essentiels dans le cadre de l'article 71(2) est excessivement large et couvre des secteurs qui ne sont pas essentiels au sens strict. Si les services hospitaliers, l'électricité, l'approvisionnement en eau, le téléphone et le contrôle du trafic aérien peuvent être considérés comme essentiels, l'OIT a déjà établi par le passé que les services de radio et de télévision, le secteur pétrolier, les services bancaires, le transport général, le transport aérien, les services ferroviaires et le transport métropolitain ne sont pas essentiels⁹. Cette distinction est importante, vu que le gouvernement peut restreindre ou interdire les grèves dans les secteurs considérés comme essentiels. L'OIT a encore une fois appelé le gouvernement à veiller à ce que «les restrictions au droit de grève ne puissent être applicables qu'à l'égard des [...] services essentiels au sens strict du terme»¹⁰.

3.1.8.1.3 Service minimum excessif

3.1.8.1.4 L'article 42-2 de la TULRAA requiert le maintien de niveaux de service minimum pour tous les services cités à l'article 71(2). Un certain nombre de services cités à l'article 71(2) ne sont pas réellement considérés comme essentiels et aucune exigence de service minimum ne doit donc y être attachée. Même pour les services où un service minimum peut décentement être exigé, la loi a, dans la pratique, donné des résultats qui vont à l'encontre de la jurisprudence de l'OIT. En vertu de l'article 42-3, les parties doivent tenter de négocier un accord sur les services minimums. Si aucun accord n'est atteint, une des parties peut demander à la Commission des relations professionnelles de décider des niveaux de service minimum à maintenir, du travail spécifique considéré comme un service minimum, du nombre nécessaire de travailleurs, etc. Toutefois, les syndicats ont rapporté que les employeurs ne font souvent aucun effort pour arriver à un accord et font donc directement

⁹ Comité de la liberté syndicale de l'OIT, recueil de décisions (2006), paragraphe 587.

¹⁰ Comité de la liberté syndicale de l'OIT, rapport n° 363, paragraphe 45.

appel à la Commission des relations professionnelles, qui a imposé des niveaux de service minimum excessivement élevés.

3.1.8.1.5 L'OIT a déclaré que «[l]e comité rappelle ses observations précédentes à cet égard et prie donc à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la Commission des relations professionnelles, lorsqu'elle rend des décisions qui déterminent le service minimum, tienne dûment compte du principe selon lequel le service minimum devrait être limité aux opérations qui sont strictement nécessaires pour éviter de mettre en danger, dans tout ou partie de la population, la vie ou les conditions de vie normales de la personne, et de le tenir informé des instances spécifiques dans lesquelles des prescriptions relatives au service minimum ont été adoptées, du niveau de service minimum fourni et de la procédure suivant laquelle ce service minimum a été déterminé (négociations ou arbitrage).»¹¹.

3.1.8.1.6 Remplacement des grévistes:

3.1.8.1.7 L'article 43 de la loi apporte une exception à la règle selon laquelle un employeur ne peut pas remplacer un gréviste ou confier en sous-traitance le travail en suspens à la suite d'une grève. L'article 43(3) dispose que ces interdictions ne s'appliquent pas aux employeurs des services publics essentiels. L'article 43(4) indique qu'un employeur peut engager un remplaçant ou sous-traiter le travail à condition que la proportion de remplaçants ne dépasse pas 50 % des participants à la grève de l'entreprise ou du lieu de travail concernés. L'OIT a maintenu que «[s]i une grève est légale, l'utilisation d'une main-d'œuvre étrangère à l'entreprise afin de remplacer les grévistes, pour une durée indéterminée, comporte un risque d'atteinte au droit de grève qui peut affecter le libre exercice des droits syndicaux»¹².

3.1.8.1.8 Arbitrage d'urgence

3.1.8.1.9 Les articles 76 à 80 de la TULRAA permettent l'imposition d'un arbitrage d'urgence. Dans le cadre de l'article 76, le ministre de l'emploi peut réaliser un «ajustement d'urgence» lorsqu'un conflit professionnel «concerne les services publics» et qu'il existe un «risque d'affecter l'économie nationale ou la vie quotidienne du grand public». Si le ministre décide d'invoquer l'article 76, le syndicat doit immédiatement suspendre toute action revendicative et procéder à une médiation auprès de la Commission nationale des relations professionnelles. Le président de la Commission peut renvoyer le différend à un arbitrage obligatoire s'il apparaît qu'une médiation pourra difficilement aboutir. La Commission peut aussi proposer un arbitrage à la demande d'une des deux parties concernées. L'OIT a sans cesse appelé le gouvernement à «modifier les dispositions de la TULRAA relatives à l'arbitrage d'urgence (art. 76 à 80) pour qu'une telle mesure ne puisse être imposée que par un organe indépendant

¹¹ Id., paragraphe 119.

¹² Comité de la liberté syndicale de l'OIT, rapport n° 353, paragraphe 711.

qui ait la confiance de toutes les parties concernées et uniquement dans les cas où les grèves peuvent être restreintes en conformité avec les principes de la liberté syndicale»¹³.

3.2 Liberté syndicale et négociation collective dans la pratique¹⁴

3.2.1 En 2008, le gouvernement coréen a publié des lignes directrices et des directives relatives à l'«amélioration des institutions publiques» qui ont sapé la négociation collective et les conditions de travail au sein des entreprises publiques. Après la publication de ces lignes directrices, la société Korea Railroad Corporation (KORAIL), la société Korea Gas Corporation (KOGAS) et des filiales de la société Korea Electric Power Corporation ont averti les organisations syndicales de la résiliation de leurs conventions collectives. En juillet 2011, le nombre de conventions résiliées unilatéralement s'élevait à 459, soit un nombre supérieur au nombre total de 451 résiliations reçues en 2010. Lorsque les travailleurs ont entrepris une action de grève en signe de protestation, le président Lee a lui-même déclaré publiquement le 28 novembre que la grève ne serait pas tolérée et les grévistes ont dû par conséquent se plier à l'article 314. De même, le gouvernement a adopté des «directives d'établissement du budget» qui ont instauré de nouveaux salaires dans nombre d'institutions publiques.

3.2.2 Pour trancher le présent cas, le comité de la liberté syndicale de l'OIT¹⁵ a demandé au gouvernement de «prendre activement des mesures, en cas de résiliation unilatérale de la convention collective par la direction d'une institution publique, pour ramener les parties à la table de négociation et promouvoir des négociations de bonne foi». En outre, le comité a instamment demandé au gouvernement de «prendre immédiatement toutes les mesures voulues pour mettre l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») en conformité avec les principes de la liberté syndicale», ainsi que d'abandonner toutes les accusations pénales portées en vertu de l'article 314 du Code pénal contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs syndiqués et de réintégrer les 169 responsables syndicaux de la société KORAIL licenciés. Le comité a également demandé la réalisation d'enquêtes indépendantes au sein de l'Institut coréen du travail en raison d'«allégations concernant les pressions [...] afin [...] [d'] inciter à se désaffilier de la KCTU», ainsi qu'au sein de l'Institut coréen des technologies du bâtiment en raison d'allégations de discrimination antisyndicale.

3.2.3 Pendant des années, le gouvernement a eu recours à des **méthodes illégales** pour réfréner le syndicalisme. Des procureurs ont eu recours à des actes de piratage informatique et au suivi de transactions financières, de courriels et de communications téléphoniques de

13 Comité de la liberté syndicale de l'OIT, rapport n° 363, paragraphe 103.

14 D'autres violations de la liberté syndicale dans la pratique sont mentionnées dans les cas n° 2602 et 2829 du comité de la liberté syndicale.

15 Comité de la liberté syndicale de l'OIT, rapport n° 365, cas n° 2829, novembre 2012.

800 responsables du Syndicat coréen des enseignants (KTU)¹⁶. Au terme des recherches, 188 responsables du KTU ont été accusés de mener des activités politiques illégales en soutenant financièrement le Parti démocratique du travail (PDT). Des méthodes similaires ont été utilisées pour espionner les dirigeants du KGEU. S'en sont suivis 90 procès pour violation de la loi sur le fonds politique et de la loi sur les fonctionnaires publics. Les autorités ont également piraté le site internet du PDT. À deux reprises, la police a confisqué les serveurs du PDT, ce qui a provoqué de vives protestations de tous les partis d'opposition. Les tribunaux ont imposé des amendes de 300 000 à 500 000 W à 134 syndicalistes. De nombreux enseignants ont écopé de sanctions disciplinaires allant de transferts forcés à des licenciements.

- 3.2.4 Dans une affaire similaire¹⁷, les autorités publiques ont prélevé des échantillons d'ADN sur des grévistes de Ssangyong Motor et de Daelim Motor. Le prélèvement d'ADN est autorisé par la loi dans le cadre d'affaires pénales en Corée, conformément à la loi sur l'utilisation et la protection de l'identification ADN. Jusqu'à présent, l'application de cette loi avait pour but de recueillir davantage d'informations dans les affaires de maltraitance d'enfants, de viol, de meurtres et d'autres crimes graves.
- 3.2.5 Certains employeurs ont également eu recours à des pratiques illégales, telles que la surveillance, afin de récolter des informations sur des travailleurs syndiqués. Comme des documents et rapports publiés en novembre 2012 le prouvent¹⁸, la direction de Hyundai Motor a espionné les travailleurs syndiqués de son sous-traitant, y compris en dehors des usines, jusqu'à prendre acte d'activités personnelles.
- 3.3 Non-discrimination en matière d'emploi dans la législation et la pratique
- 3.3.1 La loi sur l'égalité en matière d'emploi interdit en règle générale la discrimination à l'embauche et aux promotions à l'égard des femmes. Les employeurs qui enfreignent cette loi encourrent des amendes et la publication de l'infraction commise dans la presse. Le gouvernement a en outre instauré un fonds public pour les victimes de discrimination fondée sur le sexe dans le but de les dédommager des actes discriminatoires. Le principe d'«égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de même valeur» a une valeur juridique, mais uniquement en ce qui concerne le lieu de travail. La loi interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sous peine de sanctions et elle impose aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour éviter ce type d'incidents. Dans la pratique, le taux de participation des **femmes au marché du travail** s'élève à environ 55 %, soit le même taux qu'il y a 20 ans. Les femmes occupent principalement des postes peu qualifiés et faiblement rémunérés. En outre, elles sont davantage exposées au travail irrégulier. À l'heure actuelle,

¹⁶ Rapport conjoint d'ONG coréennes, «NGO Report on the Situation of Freedom of Opinion and Expression in the Republic of Korea since 2008» [Rapport d'ONG sur l'état de la liberté d'opinion et de la liberté d'expression en République de Corée depuis 2008], avril 2010, en vue de la visite officielle du rapporteur spécial en République de Corée.

¹⁷ <http://www.councilforresponsiblegenetics.org/blog/post/DNA-collection-to-intimidate-unions-in-South-Korea.aspx>.

¹⁸ http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_business/562715.html.

seuls 10 % des postes de cadres sont occupés par des femmes. Les femmes coréennes connaissent de surcroît l'écart salarial entre les femmes et les hommes le plus important de l'OCDE, soit un écart de 39 %.

- 3.3.2 La loi sur l'emploi des travailleurs étrangers autorise un nombre maximal de trois changements de lieu de travail. Pour qu'un changement de lieu de travail soit valable, l'employeur doit préparer une notification spéciale. Certains employeurs refusent de préparer les notifications lorsque des **travailleurs migrants** souhaitent quitter leur emploi et rendent ces derniers victimes d'exploitation de la main-d'œuvre. En outre, la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers dispose que les travailleurs étrangers doivent quitter le pays s'ils ne trouvent pas d'emploi dans un délai de trois mois. Par le passé, le ministère du travail et de l'emploi publiait des listes d'entreprises à la recherche de travailleurs étrangers, mais, depuis août 2012, il a abandonné cette pratique. Par conséquent, les migrants rencontrent davantage de difficultés à trouver un emploi.
- 3.3.3 Environ 700 000 migrants travaillent en Corée du Sud et ils occupent principalement des emplois manuels dans le secteur de la construction et l'industrie manufacturière. Une étude menée par la Commission mixte des travailleurs migrants¹⁹ a montré que 26,8 % des travailleurs migrants avaient été victimes de violences physiques et que près de 14 % ont fait état d'abus sexuels sur leur lieu de travail. En outre, les travailleurs migrants sont généralement moins bien rémunérés et travaillent plus.
- 3.3.4 Le gouvernement refuse d'enregistrer le **Syndicat des travailleurs migrants (MTU)**. Depuis 2005, les autorités ont arrêté six dirigeants du MTU et en ont expulsé cinq. Les détentions et expulsions se sont produites en dépit de la décision de 2006 de la Haute Cour de Séoul, qui octroyait la reconnaissance du MTU. En 2007, la Cour a rejeté l'appel du gouvernement de la décision de 2006 et a déclaré que tous les travailleurs migrants avaient le droit de créer des syndicats et d'y adhérer, indépendamment de leur statut de résidence.
- 3.3.5 L'expulsion signalée était celle du président du MTU, Michel Catuira. Selon Amnesty International²⁰ et d'après une plainte déposée auprès du CLS de l'OIT²¹, ce dernier résidait en Corée du Sud depuis février 2006 en tant que migrant légal employé dans une usine de chaussures. En juillet 2009, M. Catuira est devenu président du MTU. L'année suivante, le ministre du travail l'a convoqué, ainsi que son employeur, tous deux soupçonnés d'entretenir une fausse relation de travail, afin de les interroger. Aucune action n'a été engagée à leur rencontre. Néanmoins, il a été conseillé à l'employeur d'introduire un «changement de lieu de travail» à l'égard de Michel Catuira, car l'usine offrait peu de travail alors que l'objectif principal du système de permis de travail est de fournir de la main-d'œuvre étrangère aux

19 <http://busanhaps.com/article/troubled-waters-migrant-workers-korea>.

20 Amnesty International, Urgent Action Call [appel urgent à l'action], disponible à l'adresse: <http://www.amnesty.org/fr/library/asset/ASA25/005/2011/fr/07b8f830-7283-400c-b7a1-88c76b9445cb/asa250052011en.html>.

21 Rapport intérimaire du Comité de la liberté syndicale, rapport n° 362, novembre 2011, cas n° 2620, disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2911246_fr:NO#1.

entreprises en manque de personnel. En novembre 2010, les services coréens de l'immigration ont convoqué M. Catuira au motif qu'il était «soupçonné d'avoir enfreint la loi relative au contrôle de l'immigration dans le cadre de sa demande de changement de lieu de travail et en lien avec l'exercice de son activité professionnelle actuelle». Les autorités ont conclu qu'il ne travaillait pas à l'usine de chaussures et qu'il enfreignait donc l'article 89.1 de la loi relative au contrôle de l'immigration. M. Catuira s'est vu signifier qu'il avait jusqu'au 7 mars pour quitter la Corée du Sud. En septembre 2011, la Cour administrative de Séoul a annulé l'ordre d'expulsion à l'encontre de Michel Catuira et a décidé que des motifs politiques sous-tendaient cette expulsion. En novembre 2011, pour trancher le cas de M. Catuira, le CLS de l'OIT a conclu que «des mesures d'expulsion frappant des dirigeants syndicaux dont les recours sont pendants peuvent comporter un risque d'interférence grave avec des activités syndicales». Le 30 avril 2012, en tentant de revenir sur le territoire coréen, Michel Catuira, qui disposait alors d'un visa G-1, a été arrêté et renvoyé dans son pays. Les raisons du refus de son entrée dans le pays ne lui ont pas été communiquées.

3.4 Travail des enfants dans la législation et la pratique

3.4.1 En 1999, la Corée a ratifié la convention n° 138 sur l'âge et la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants. L'âge minimum d'admission à l'emploi en Corée est de 15 ans et cette admission demande une permission écrite des parents ou des tuteurs. Les enfants ne sont autorisés ni à travailler plus de sept heures par jour (avec un plafond de 42 heures par semaine), ni à travailler de nuit, ni à effectuer un travail dangereux.

3.4.2 Dans les commentaires qu'elle a publiés en 2010 concernant la convention n° 182, la commission d'experts a instamment prié le gouvernement «de redoubler d'efforts pour assurer dans la pratique la protection des enfants de moins de 18 ans contre la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier en ce qui concerne la poursuite et le châtement des responsables de ces actes. À cet égard, la commission prie le gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'application des dispositions de la loi pénale et de la loi sur la protection des jeunes contre l'exploitation sexuelle interdisant la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants, en fournissant, notamment, des statistiques sur les condamnations et les sanctions pénales imposées. En outre, compte tenu de l'information selon laquelle des enquêtes sont menées et des personnes sont poursuivies, la commission prie le gouvernement de fournir copie des décisions de justice prises conformément à ces dispositions. Enfin, elle demande au gouvernement de continuer à fournir des statistiques et des informations sur la nature, l'étendue et les tendances des pires formes de travail des enfants, sur le nombre d'enfants couverts par les mesures donnant effet à la convention, ainsi que sur le nombre et la nature des infractions signalées.»

3.5 Travail forcé dans la législation et la pratique

3.5.1 Le gouvernement n'a toutefois ratifié ni la convention n° 29 sur le travail forcé, ni la convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé. Le travail forcé est interdit par la loi sur les normes du travail sous peine de sanctions très sévères. La Corée ne dispose pas d'une loi inclusive contre la traite des êtres humains; néanmoins, la traite des êtres humains est interdite par la loi sur la répression de l'organisation de la traite sexuelle et d'autres lois.

4. Travail précaire – Une infraction grave aux droits fondamentaux du travail

4.1 Les travailleurs irréguliers représentent environ un tiers de la main-d'œuvre coréenne, alors qu'entre 2001 et 2006, ils n'en représentaient que 17 %. Le pays a donc connu la croissance la plus rapide du travail non régulier de l'OCDE. Concernant les conditions de ces travailleurs, l'étude économique de l'OCDE indique que «les travailleurs non réguliers sont exposés à des salaires bas, à une protection médiocre de leur emploi et à une faible couverture du filet de sécurité sociale et des politiques actives de l'emploi»²². Selon la même source de l'OCDE, la Fédération des travailleurs de Corée a évalué la différence de productivité entre les travailleurs non réguliers et les travailleurs réguliers à 22 %. Cependant, les salaires des travailleurs non réguliers ne représentent que 57 % des salaires des travailleurs réguliers. En outre, les travailleurs non réguliers bénéficient de nettement moins d'avantages en matière de santé, d'assurance et d'autres avantages sociaux.

4.2 Il n'est pas étonnant que le rapport signale que le travail non régulier en Corée a contribué à des inégalités grandissantes en matière de rémunérations et à une pauvreté relative. En outre, la différence de salaires entre les femmes et les hommes, la plus importante de l'OCDE, est en partie imputée aux relations de travail non régulières. Par ailleurs, un rapport des services du FMI²³ recense les pratiques sur le marché du travail et la polarisation économique entre les secteurs marchands et non marchands comme les causes des inégalités salariales croissantes en Corée. La plupart des travailleurs non réguliers de Corée ont un emploi dans le domaine de construction, de la vente au détail et des activités économiques non marchandes. Cependant, environ 9 % de la main-d'œuvre nationale du secteur manufacturier destiné à l'exportation, y compris du secteur des produits semi-conducteurs et technologiques, des véhicules à moteur, de la construction navale et des produits pétrochimiques, travaillent de façon irrégulière²⁴.

22 OCDE, Étude économique de la Corée 2012.

23 Republic of Korea: 2011 Article IV Consultation—Staff Report and Public Information, Notice on the Executive Board Discussion [République de Corée: Consultations de 2011 au titre de l'article IV — Rapport des services et note d'information au public sur la discussion du Conseil d'administration]: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11246.pdf>.

24 Ibid.

4.3 Au niveau national, seuls 2,1 % des travailleurs non réguliers sont syndiqués, contre 20,1 % des travailleurs réguliers.

4.3.1 Contrats à durée déterminée

4.3.1.1 Le 21 décembre 2006, la loi sur la protection des travailleurs à durée déterminée et à temps partiel a été adoptée. Cette loi régit le recours au travail temporaire et établit des lignes directrices relatives à l'emploi des travailleurs à temps partiel et à durée déterminée et des travailleurs «irréguliers», qui représentent à l'heure actuelle une part importante de la main-d'œuvre coréenne, soit 5,8 millions de travailleurs (environ un tiers de la main-d'œuvre), selon le ministère du travail. Sur la base de cette loi, telle que modifiée en 2007, les employeurs sont actuellement libres d'engager des travailleurs à durée déterminée pour n'importe quelle raison pendant une période maximale de deux ans, et ce même si la nature du travail n'est pas temporaire. Au-delà de ce délai, le travailleur est censé être régularisé. Néanmoins, l'approche de la fin de la période de deux ans n'a pas vu les contrats transformés en contrats à durée indéterminée dans de nombreuses entreprises, mais elle a plutôt résulté en le licenciement massif de travailleurs comptant près de deux années de service.

4.3.1.2 En dépit du caractère illégal de la discrimination déraisonnable à l'égard des travailleurs irréguliers, ces derniers sont systématiquement victimes de mesures discriminatoires en matière de rémunérations et de conditions de travail. En 2008, l'écart salarial entre les travailleurs réguliers et les travailleurs non réguliers au sein d'une même entreprise s'élevait en moyenne à 15 %. Cependant, le salaire des travailleurs non réguliers représente généralement à peine 63,5 % (août 2008) de celui des travailleurs réguliers²⁵. Les syndicats indiquent en outre que les travailleurs non réguliers connaissent une forte précarité en matière d'emploi et sont dans l'incapacité de faire valoir leurs droits du travail par crainte de perdre leur emploi.

4.3.2 Travailleurs intérimaires

4.3.2.1 En 1998, la «loi sur la protection des travailleurs intérimaires» a été adoptée afin de régir la façon dont les travailleurs pouvaient être engagés par une société d'intérim dans le but de travailler pour un employeur tiers. Dans la plupart des cas, le responsable de la société d'intérim envoie des travailleurs dans une entreprise qui emploie ces derniers pendant maximum deux ans. Conformément à la loi, les travailleurs intérimaires peuvent effectuer un travail mentionné dans une liste de 26 emplois, y compris des emplois demandant une certaine expertise. Cependant, ils ne peuvent pas travailler aux opérations de production directe dans l'industrie manufacturière. Le responsable d'une société d'intérim et le responsable de l'entreprise bénéficiaire rédigent un contrat mentionnant des points tels que les heures de travail, le salaire, la santé et la sécurité, etc. Sur la base de la loi de 2006, les

25

KOILAF, Wage gap between regular and irregular workers appears average 15.2% [L'écart salarial entre les travailleurs réguliers et les travailleurs non réguliers s'élève en moyenne à 15,2 %] 28 mai 2008, disponible en ligne à l'adresse www.koilaf.org/KFeng/engStatistics/bbs_read_dis.php?board_no=122.

catégories d'emplois dans lesquelles le travail intérimaire est autorisé peuvent être élargies par décret présidentiel.

4.3.2.2 Dans la pratique, le travail intérimaire est précaire, car les principaux employeurs interrompent les contrats sans être tenus responsables en tant qu'employeurs. En outre, les travailleurs intérimaires sont généralement moins bien rémunérés que les travailleurs réguliers. De plus, il est très difficile pour un travailleur intérimaire d'adhérer à un syndicat ou d'en créer un et de participer aux activités syndicales, dans la mesure où son contrat peut être facilement interrompu. Même si l'entreprise contractante détermine les conditions de travail, les travailleurs intérimaires n'ont pas le droit de les négocier avec cette entreprise étant donné que leur relation de travail directe se fait avec la société d'intérim. Face aux pressions de négociation, les employeurs interrompent souvent simplement le contrat sans que cette interruption n'ait de répercussions juridiques.

4.3.2.3 Un travailleur «intérimaire» qui travaillait²⁶ chez Hyundai Motor depuis plus de deux ans est parvenu à être déclaré, sur décisions de justice en janvier 2011 et février 2012, «travailleur intérimaire illégal» et non «travailleur sous-traitant». Les tribunaux ont déclaré le travailleur employé à temps plein directement employé par Hyundai après qu'il a travaillé plus de deux années consécutives dans l'usine du constructeur²⁷. Néanmoins, des juridictions inférieures se sont opposées à cette décision et la direction de Hyundai a refusé la mise en œuvre du jugement lors d'une annonce publiée en août 2012. À la suite de ce refus, le Syndicat coréen des travailleurs du métal (KMWU) a entamé une action de grève pour obtenir la régularisation de tous les travailleurs sous-traitants employés depuis plus de deux ans. L'entreprise a répliqué en engageant 15 procès dans le but de réclamer des dommages de 16,2 milliards de won pour les grèves et les occupations des usines d'Ulsan, d'Asan et de Jeonju. En outre, environ 1000 travailleurs ont écopé de sanctions à la suite de la grève, sanctions comprenant 104 licenciements et 659 suspensions. Le CLS de l'OIT a examiné ce cas et a prié le gouvernement d'établir, en consultation avec les partenaires sociaux, des mécanismes appropriés dans le but de renforcer la protection des droits des travailleurs sous-traitants/intérimaires, «prévenant ainsi tout abus de la sous-traitance utilisée comme un moyen de priver dans la pratique ces travailleurs de l'exercice de leurs droits syndicaux»²⁸.

4.3.2.4 D'après plusieurs sources, entre un cinquième²⁹ et un quart³⁰ de la main-d'œuvre de Hyundai se trouve dans une relation de travail irrégulière. Dans une étude menée en 2013³¹, les travailleurs sous-traitants de l'usine Hyundai d'Ulsan ont placé la précarité de l'emploi en tête

26 Il s'agit de Choi Byeong-seung, un membre du syndicat des travailleurs non réguliers de Hyundai Motor. Ce dernier a été injustement licencié en 2005 en raison de ses activités syndicales.

27 http://www.koilaf.org/KFeng/engLabornews/bbs_read_dis.php?board_no=6831
http://www.koilaf.org/KFeng/engLabornews/bbs_read_dis.php?board_no=7570.

28 363° rapport du comité de la liberté syndicale, cas 2620, mars 2012.

29 <http://www.pssp.org/eng/?p=375>.

30 <http://chinaworker.info/en/content/news/1881/>.

31 http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_business/569575.html.

de leurs préoccupations, suivie des salaires, de l'intensité du travail, de la peur de sanctions en raison d'activités syndicales, de la détérioration des conditions de travail et du traitement brutal.

4.3.3 Dénis de droits à l'égard des travailleurs dits «indépendants»

4.3.3.1 Les opérateurs et les conducteurs de fret, les professeurs particuliers, les caddies de golf et les commerciaux en assurance ne sont pas considérés comme des travailleurs, mais plutôt comme des indépendants. Ils se trouvent donc dans l'impossibilité de bénéficier de la protection du droit du travail. Ils se voient également refuser la création d'organisations syndicales ainsi que le droit à la négociation collective. Cependant, dans la pratique, ils travaillent souvent sous le couvert d'un contrat de travail individuel avec un employeur qui supervise leurs salaires, leurs heures et leurs conditions de travail.

5. Zones économiques spéciales

5.1 Il existe 29 **zones économiques spéciales (ZES)** en Corée. Parmi d'autres avantages, ces zones proposent certaines exemptions au droit national du travail et au droit national de l'environnement. Par exemple, les entreprises qui emploient plus de 300 travailleurs sont exemptées de l'obligation d'engager des personnes présentant des handicaps, lesquelles devraient représenter au moins 2 % de leur main-d'œuvre, ou de financer des congés payés, généralement appelés «repos hebdomadaire». Lors de l'examen des politiques commerciales de la Corée à l'OMC du 19 au 21 septembre, le gouvernement coréen a répondu à une question de l'Union européenne sur ce sujet en signalant que les exemptions étaient accordées dans le but d'attirer les investissements étrangers. Voici la réponse du gouvernement: «La Corée respecte les droits fondamentaux du travail, tels que décrits dans la déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et dans les conventions fondamentales de l'OIT, en veillant à l'application et au respect des législations nationales du travail, y compris la loi sur les normes du travail, etc. Dans les ZLE et les ZES, certaines lois relatives au travail peuvent être assouplies dans une mesure raisonnable afin d'attirer les investissements étrangers. Cet assouplissement ne signifie pas que les ZES sont exemptées de l'application des droits fondamentaux du travail prescrits par la déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et par les conventions fondamentales de l'OIT.* Exemple: compte tenu de la loi sur la désignation et la gestion des zones de libre-échange et de la loi spéciale sur la désignation et la gestion des zones économiques spéciales, dans les ZLE et les ZES, les employeurs sont exemptés de l'obligation d'engager des personnes dont l'âge dépasse celui du taux d'emploi standard (article 12 de la loi sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et sur la promotion de l'emploi des seniors)».

5.2 Ces exemptions, tant dans leur nature que dans leur dessein, constituent une infraction à l'article 13, paragraphe 7, de l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et la Corée qui indique qu'«[une] partie n'affecte pas et ne réduit pas le niveau de protection en matière d'environnement ou de travail assuré par sa législation en vue d'encourager les échanges ou

les investissements, en n'appliquant pas ses lois, règlements ou normes, ou en y dérogeant d'une manière ou d'une autre, ou en proposant de ne pas les appliquer ou d'y déroger, d'une manière susceptible d'affecter le commerce ou les investissements entre les parties».

6. Recommandations

6.1 Le comité "Commerce et développement durable" et la Commission européenne devraient traiter des questions suivantes, en assurer le suivi avec la République de Corée et ensuite faire rapport au GCI:

6.1.1 prendre des mesures urgentes pour ratifier et effectivement mettre en œuvre les principales conventions de l'OIT (n^{os} 29, 87, 98 et 105) et prendre des mesures pour ratifier le plus rapidement possible les autres conventions mises à jour, notamment les conventions n^{os} 97 (travailleurs migrants), 102 (sécurité sociale), 151 (relations de travail dans la fonction publique), 154 (négociations collectives) et 189 (travailleurs domestiques);

6.1.2 modifier sa législation nationale, y compris la TULRAA, l'EOPOTUA et l'EOTTUA conformément aux recommandations du comité de la liberté syndicale de l'OIT;

6.1.3 modifier l'article 314 du Code pénal et préciser davantage la portée de l'«entrave à l'activité économique» afin qu'elle ne s'applique pas aux cas de grèves pacifiques;

6.1.4 assurer l'application du droit du travail national dans les zones économiques spéciales, les zones franches d'exportation, les zones de libre-échange et les autres régions industrielles spéciales concernées;

6.1.5 veiller à ce que les travailleurs menant une grève pacifique soient légalement et effectivement protégés de tout acte de violence et d'intimidation;

6.1.6 veiller à ce que les travailleurs qui assurent les fonctions fondamentales d'une entreprise soient directement engagés (au lieu d'être des travailleurs intérimaires) et que les contrats de courte durée soient uniquement utilisés dans le cadre d'un travail réellement temporaire; et

6.1.7 résoudre les cas individuels présentés au CLS, conformément au droit international et aux recommandations du comité.

6.2 La République de Corée et les États membres de l'Union européenne, ainsi que les sociétés civiles des deux parties et les groupes consultatifs internes, devraient:

6.2.1 recenser les pratiques qui portent atteinte aux droits de l'homme et aux droits du travail des travailleurs migrants et étrangers et rechercher des mesures, notamment juridiques, pour y remédier;

- 6.2.2 mener des recherches sur les travailleurs non réguliers et sur l'inégalité salariale dans le but de fournir des solutions durables économiquement, en particulier pour les PME, lesquelles amélioreraient les conditions de travail, la sécurité de l'emploi, les rémunérations et les moyens des travailleurs non réguliers;
 - 6.2.3 instaurer un forum international qui financerait des activités, y compris des séminaires, des formations et des recherches, afin de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes et de stimuler l'esprit d'entreprise des femmes;
 - 6.2.4 le groupe consultatif interne UE de l'ALE UE-Corée invite le groupe consultatif interne coréen à mettre en œuvre une surveillance conjointe du respect par les entreprises multinationales opérant dans l'UE et en République de Corée des principes de la déclaration tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
-