

6TH UNI GLOBAL UNION  
WORLD CONGRESS 2023



UNI  
global  
union

**RISING  
TOGETHER**

PHILADELPHIA

# CHANGER LES RÈGLES POUR RESPONSABILISER LES ENTREPRISES

**#UNIRisingTogether**



# CHANGER LES RÈGLES POUR RESPONSABILISER LES ENTREPRISES

L'économie mondiale est dominée par un nombre de plus en plus restreint d'entreprises multinationales géantes. Dans l'économie réelle, soixante pour cent du commerce mondial dépend des chaînes de valeur de 50 entreprises seulement, dont beaucoup utilisent des modèles commerciaux fondés sur l'exploitation et la violation des droits humains. Le rôle des grandes entreprises dans la conduite des pratiques d'emploi et les activités économiques de tous les secteurs d'UNI ne doit pas être sous-estimé, et c'est là un domaine essentiel du travail d'UNI et de ses affiliés que de responsabiliser les entreprises par rapport à leurs actes.

Ces dernières années, l'attention s'est portée de plus en plus sur la responsabilité des multinationales quant à l'ensemble de leur empreinte mondiale. Les travailleurs et le grand public ont perdu patience face au soi-disant programme de responsabilité

sociale des entreprises (RSE), qui n'est souvent rien d'autre qu'un exercice de relations publiques, et ont exigé - et dans certains cas obtenu - des mesures législatives, un renforcement des instruments existants et l'introduction de nouveaux instruments.

UNI joue un rôle déterminant en aidant les syndicats du monde entier à faire en sorte que les entreprises respectent leurs obligations à l'égard des travailleuses et des travailleurs en matière de droits humains. Nous créons des alliances syndicales au sein des multinationales, élaborons des stratégies de syndicalisation, menons des campagnes pour obtenir des accords mondiaux dans ces entreprises et utilisons des normes internationales telles que les principes directeurs de l'OCDE pour obliger les multinationales à rendre des comptes. Ces efforts continuent à apporter un réel changement pour les travailleuses et les travailleurs du monde entier.

# CADRES MONDIAUX DE RESPONSABILISATION

Les institutions mondiales, dont l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'OCDE et les Nations unies, ont élaboré des normes et des mécanismes relatifs à la conduite des entreprises mondiales, qui imposent généralement à ces dernières l'obligation de respecter les droits des travailleurs. Ces normes et mécanismes présentent toutefois de nombreuses lacunes, notamment le fait qu'ils sont rarement, voire jamais, applicables dans la pratique.

Les droits et principes fondamentaux de l'OIT constituent le socle des droits des travailleurs dans bon nombre de ces instruments mondiaux. En 2022, l'OIT a ajouté un environnement de travail sûr et sain aux droits fondamentaux, ce qui constitue une avancée majeure pour les syndicats. Les 187 Etats membres de l'OIT doivent adhérer aux conventions répertoriées comme droits fondamentaux. La difficulté reste leur mise en œuvre et leur respect.

En tant qu'organe tripartite réunissant les syndicats, les employeurs et les gouvernements, le rôle élargi de l'OIT reste important. Les progrès n'ont pas été faciles, mais des évolutions telles que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et l'accord du groupe de travail tripartite en 2022 pour faire avancer le travail de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement, ont créé de nouvelles opportunités dans le cadre de l'OIT pour responsabiliser les entreprises. Toutefois, ces dernières années ont également été marquées par un comportement de plus en plus obstructif de la part des représentants des employeurs, de l'Organisation internationale des employeurs, et par des remises en cause des normes fondamentales du travail, dont le droit de grève. Tout le mouvement syndical mondial continue de s'efforcer de résister à ces attaques et, dans la mesure du possible, de renforcer l'OIT.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales fixent des normes de conduite responsable pour les entreprises dans toute une série de domaines tels que les droits humains, les droits du travail et l'environnement. S'ils ne sont pas juridiquement contraignants pour les entreprises, ils le sont pour les gouvernements signataires, qui sont tenus de veiller à ce que les principes directeurs soient mis en œuvre et respectés. Ces instruments mondiaux ont la particularité de prévoir un mécanisme international de recours en cas de violation des principes directeurs par les multinationales.

UNI a utilisé ce mécanisme pour dénoncer le comportement d'entreprises, dont Teleperformance, IKEA et DHL, pour violations des droits fondamentaux des travailleurs, notamment la liberté d'association, la santé et la sécurité, et la négociation collective. Ce processus a permis de résoudre plusieurs problèmes et, dans certains cas, d'améliorer le dialogue avec les entreprises. Néanmoins, l'absence d'obligation pour les employeurs de

participer de bonne foi et les lourdes contraintes imposées aux syndicats mettent en évidence les faiblesses considérables qui subsistent dans le mécanisme de l'OCDE. La première révision des Principes directeurs de l'OCDE depuis 2011 est capitale et UNI a fait pression pour que des changements fondamentaux soient apportés aux procédures afin qu'elles restent efficaces.

Les négociations se poursuivent, bien que lentement, en vue de conclure un traité contraignant sur les entreprises et les droits humains aux Nations unies, ce qui pourrait constituer une étape importante dans la responsabilisation des entreprises à l'échelle mondiale. Toutefois, la probabilité d'un résultat positif, même à moyen terme, est faible. Par conséquent, tout en poursuivant leurs efforts en faveur d'une réglementation mondiale plus stricte, UNI et ses affiliés doivent continuer à utiliser les développements au niveau national et régional, ainsi qu'à tirer parti de leur force collective pour responsabiliser les entreprises.

# EVOLUTION DE L'OBLIGATION DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Le devoir de diligence en matière de droits humains consiste à établir clairement que les entreprises ont la responsabilité d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de remédier aux violations des droits humains dans toutes leurs relations d'affaires, y compris dans leur chaîne de valeur. Un processus de suivi permanent doit être mis en place pour identifier les problèmes et les résoudre.

Il s'agit d'un concept issu des travaux du professeur John Ruggie et des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de 2011. Sa mise en œuvre a commencé à s'intensifier considérablement, tant en ce qui concerne le nombre d'entreprises qui font preuve d'un devoir de diligence qu'en ce qui concerne son importance pour les droits des travailleurs. Cette progression est due au passage de systèmes de devoir de diligence non contraignants, tels que les

Principes directeurs des Nations unies, à l'imposition d'une Obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, plusieurs pays ayant adopté une législation obligeant les entreprises à s'engager dans cette voie.

C'est en Europe que cette tendance s'est manifestée le plus nettement. La législation nationale couvre certains aspects du devoir de diligence, sinon tous, dans des pays comme la France, l'Allemagne et la Norvège, et des discussions sont en cours en vue d'une directive européenne. Des progrès ont également été réalisés au Japon, qui a publié de nouvelles orientations sur le devoir de diligence. Même si la plupart des évolutions législatives ont lieu en Europe, leur portée potentielle est mondiale. Toutes les entreprises opérant en Europe, quel que soit le lieu de leur siège social, devront faire preuve d'un devoir de diligence si elles atteignent les différents seuils, et les entreprises qui pratiquent le devoir de diligence doivent l'appliquer à leurs activités et à leurs chaînes de valeur, où qu'elles soient implantées dans le monde. UNI et ses affiliés devront prendre des mesures

pour s'assurer que l'Obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est mise en œuvre de manière efficace et que les syndicats sont au cœur des processus de devoir de diligence mis en place.

Le travail d'UNI sur l'Obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains (MHRDD selon son acronyme anglais) aide les affiliés de tous nos secteurs à comprendre et à commencer à utiliser ces nouveaux textes législatifs. Pour ce faire, nous avons organisé des ateliers spécifiques sur les évolutions nationales telles que la nouvelle loi allemande, avons fourni des conseils sur l'évaluation des risques, avons développé des boîtes à outil syndicales et des listes de contrôle pour aider les représentants sur le lieu de travail, et avons collaboré avec les secteurs d'UNI pour élaborer des plans sur la manière dont la MHRDD pourrait être utilisée pour soutenir leurs objectifs plus généraux.

Par ailleurs, des contacts directs ont été pris avec les entreprises pour qu'elles incluent UNI et ses affiliés dans le développement

de leurs activités de devoir de diligence, ainsi que dans l'identification et l'atténuation des risques et la mise en place de mesures correctives en cas de violation des droits. Le devoir de diligence est de plus en plus souvent inclus comme point clé dans les [accord mondiaux](#).

UNI continue également de collaborer avec des coalitions de la société civile pour renforcer la législation existante et veiller à ce que de nouvelles évolutions placent les droits syndicaux et la participation des syndicats en leur centre. L'accent est tout particulièrement placé sur les efforts visant à obtenir une directive forte et efficace de l'Union européenne, qui pourrait constituer une avancée majeure dans l'extension de la portée de la MHRDD, si une directive solide est adoptée.

Si la MHRDD crée des possibilités d'action syndicale, rien ne garantit que ces systèmes permettent enfin de rendre les entreprises pleinement responsables. Comme dans le cas de la RSE, il subsiste le risque que les entreprises multinationales utilisent la MHRDD comme un exercice de relations

publiques au lieu de chercher à gérer véritablement les risques au sein de leurs chaînes de valeur. Le rôle joué par le secteur de l'audit social est particulièrement préoccupant. Un récent rapport approfondi de [Human Rights Watch](#) a mis en lumière les faiblesses inhérentes au secteur de l'audit social, marqué par un manque de transparence et de remédiation. UNI et ses affiliés doivent continuer à œuvrer pour que la MHRDD ne devienne pas la RSE 2.0, mais qu'elle conduise à un véritable changement pour les travailleurs en exigeant, en droit et en pratique, que les syndicats soient au cœur du devoir de diligence.

## **MOBILISATION DES INVESTISSEURS**

Il devient de plus en plus important de mobiliser les investisseurs pour responsabiliser les entreprises et dans ce domaine, UNI ouvre la voie au sein du mouvement syndical mondial.

UNI a établi une liste de contacts d'investisseurs provenant de plus de 300 institutions et gérant plus de 67.000

milliards de dollars d'actifs. Cela nous a permis de continuer à développer notre travail d'information et de mobilisation des investisseurs pour soutenir des campagnes clés et mettre en avant l'importance de la liberté d'association et de la négociation collective.

En mars 2021, UNI a lancé une déclaration des attentes des investisseurs pour le secteur des maisons de repos, qui est maintenant soutenue par une coalition de plus de 130 investisseurs gérant 4.400 milliards de dollars d'actifs. La déclaration exige de meilleures normes en matière de santé et de sécurité, de meilleurs niveaux d'effectifs et de meilleurs salaires pour les personnels, ainsi que le respect des droits à la liberté d'association et à la négociation collective.

La mobilisation des investisseurs réalisée par UNI a également soutenu notre travail dans des multinationales telles qu'Amazon, où nous avons collaboré avec des affiliés américains et d'autres pour organiser l'action des investisseurs contre l'antisyndicalisme de l'entreprise, notamment un appel public des

investisseurs à la non-ingérence dans l'élection à Bessemer, Alabama. La mobilisation des investisseurs a également été un élément clé des efforts déployés pour parvenir à un accord mondial avec Teleperformance, qui s'est finalement concrétisé en décembre 2022.

Pour faire progresser l'action des investisseurs en matière de liberté d'association et de négociation collective à plus grande échelle, UNI a coécrit, avec le Comité des Global Unions sur le capital des travailleurs, un [rapport détaillé](#) intitulé « Prospérité partagée : l'argumentaire des investisseurs en faveur de la liberté d'association et de la négociation collective », et mène actuellement campagne en faveur de sa mise en œuvre.

Après de nombreuses années d'attention focalisée sur le fonds souverain norvégien géré par le NBIM, l'un des plus grands investisseurs au monde, nous avons assisté à une avancée dans la prise en compte des droits des travailleurs. En collaboration avec ses affiliés norvégiens, UNI a participé à la consultation relative à leur nouveau document sur les attentes en matière de

gestion du capital humain et a rencontré la Banque en 2023 pour formuler des recommandations clés sur la mise en œuvre.

## ACCORD INTERNATIONAL

Cette année marque le dixième anniversaire de la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh, qui a coûté la vie à 1.100 travailleurs et en a blessé 2.000 autres, lorsque le complexe de huit étages abritant l'usine de confection s'est effondré. L'Accord pour le Bangladesh, un programme d'inspection des usines financé par les marques et lancé par UNI Global Union et IndustriALL Global Union au lendemain de la catastrophe, a depuis lors fait évoluer la santé et la sécurité de millions de travailleuses et de travailleurs bangladais de la confection. Cet accord historique a permis d'améliorer les normes de sécurité incendie et de sécurité des bâtiments et de renforcer la capacité des travailleurs et des usines du Bangladesh à identifier, soulever et traiter un large éventail de problèmes de santé et de sécurité au travail. Quelque

140.000 risques identifiés lors d'inspections ont été corrigés, plus de 1.200 comités de sécurité paritaires ont été formés et les travailleurs ont déposé plus de 6.000 réclamations auprès du mécanisme indépendant de traitement des plaintes.

S'appuyant sur l'accord de transition de 2018, un accord a été conclu en 2021, après des mois d'intenses négociations et malgré la résistance des marques. Cet accord conserve les éléments clés de l'accord initial, à savoir la responsabilité, la transparence et la nature juridiquement contraignante, et confie la mise en œuvre des programmes de l'accord à une organisation nationale tripartite, désormais connue sous le nom de Conseil pour la durabilité du prêt-à-porter (RMG Sustainability Council - RSC). Le nouvel Accord international a obtenu la signature et l'engagement de près de 200 marques pour continuer à soutenir les programmes de sécurité au travail au Bangladesh.

Un élément clé du nouvel accord international est la reconnaissance de la situation désastreuse à laquelle sont confrontés de nombreux travailleurs et

travailleuses du secteur de la confection en dehors du Bangladesh, et l'engagement d'étendre le programme de l'accord à au moins un autre pays. En décembre 2022, un accord a été conclu pour mettre en place un [Accord pour le Pakistan](#), lequel couvre déjà 750.000 travailleuses et travailleurs dans les usines qui fournissent les marques signataires. Il s'agit là d'une réalisation majeure qui, sur la base des mêmes principes et actions qui ont fait leurs preuves au Bangladesh, permettra d'amorcer un changement fondamental en matière de santé et de sécurité pour les travailleuses et travailleurs pakistanais.

Les négociations en vue du renouvellement de l'Accord international, qui expire en octobre de cette année, porteront notamment sur les demandes formulées par les syndicats en vue de la mise en place de nouveaux programmes nationaux, ainsi que sur l'élargissement du mécanisme de plainte pour intégrer les plaintes relatives aux droits des travailleurs allant au-delà de la sécurité et de la santé au travail et inclure la liberté d'association et la négociation collective, afin de permettre aux

travailleuses et aux travailleurs de s'organiser en syndicat dans les usines de confection.

## **CONCLUSION**

L'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs dans le monde passe par la responsabilisation des entreprises multinationales vis-à-vis de leurs employé-e-s et de l'ensemble de leurs chaînes de valeur. UNI et ses affiliés continuent à agir dans ce sens en ayant recours aux mécanismes mondiaux, tels que les principes directeurs de l'OCDE, et en tirant parti de la nouvelle série de législations obligatoires sur le devoir de diligence en matière de droits humains. UNI est également un interlocuteur de confiance auprès de la communauté des investisseurs, ce qui lui permet de faire entendre son message ferme sur la responsabilité des entreprises. Faire en sorte que les entreprises rendent des comptes, quels que soient le lieu de leur siège et l'endroit où elles exercent leurs activités, continuera d'être un domaine d'activité essentiel pour UNI et ses affiliés.



**RISING  
TOGETHER**  
PHILADELPHIA



8-10 Avenue Reverdil  
1260 Nyon, Switzerland  
+41 22 365 2100  
[contact@uniglobalunion.org](mailto:contact@uniglobalunion.org)  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

**#UNIRisingTogether**