



**DILIGENCE
RAISONNABLE
EN MATIÈRE
DE DROITS
HUMAINS**

A TRADE UNION CHECKLIST

ÉVALUER A DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS – LISTE DE CONTRÔLE POUR LES SYNDICATS

Cette liste de contrôle a été rédigée à l'attention des représentants des travailleurs au sein des alliances syndicales et des comités d'entreprise européens (« CEE ») qui souhaitent évaluer la qualité et la pertinence des processus de diligence raisonnable en matière de droits humains (« DRDH ») existants. Elle suit les recommandations de la boîte à outils syndicale publiée par UNI pour des processus efficaces permettant de lutter contre les violations des droits des travailleurs le long des chaînes de valeur.

La liste de contrôle aborde les sujets suivants :

1. Politique de l'entreprise pour une conduite responsable des affaires
2. Cartographie des risques – Chaînes de valeur transparentes
3. Cartographie des risques – Identification des risques pour les droits des travailleurs
4. Traitement des risques
5. Suivi de la mise en œuvre et des résultats
6. Mécanismes de réclamation

Les drapeaux verts  indiquent les bonnes pratiques qui peuvent contribuer à des résultats efficaces. Les drapeaux rouges  mettent en évidence une violation potentielle des obligations de DRDH. Vous trouverez de plus amples explications et des exemples sur chacun de ces sujets dans les sections correspondantes de la boîte à outils syndicale.

Les représentants des travailleurs trouveront souvent les réponses à ces questions dans le rapport annuel de leur entreprise. Cette liste de contrôle peut également servir de guide aux CEE et aux alliances syndicales pour demander des informations pertinentes à la direction.

Nous recommandons aux représentants des travailleurs de se coordonner avec UNI pour les étapes suivantes en particulier : recoupement des risques identifiés sur l'ensemble de la chaîne de valeur, existence d'un accord-cadre global, mesures correctives appropriées en cas de violation des obligations de la DRDH.

I. POLITIQUE DE L'ENTREPRISE POUR UNE CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES

La DRDH doit être un processus permanent et continu, intégré dans toutes les opérations commerciales. Les entreprises doivent assurer une participation active des syndicats. Si la conduite de la DRDH relève de la responsabilité de la direction, une influence réelle sur les droits des travailleurs n'est possible qu'avec l'investissement total des syndicats.

Q1. L'entreprise a-t-elle mis en place un département dédié à la DRDH ?

| | | |
|--------------------------|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non |
| <input type="checkbox"/> | | c. Autre (préciser svp) |

Q2. Comment l'entreprise coopère-t-elle avec les syndicats dans le cadre de la DRDH ?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Accord-cadre global |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Point permanent à l'ordre du jour du CEE/de l'alliance syndicale |
| <input type="checkbox"/> | | c. Audit social réalisé par un acteur de la RSE |
| <input type="checkbox"/> |  | d. Enquête auprès des salariés (en remplacement de la consultation des représentants des travailleurs) |
| <input type="checkbox"/> | | e. Initiative multipartite |
| <input type="checkbox"/> |  | f. L'entreprise ne coopère pas avec les syndicats |

Remarque : Les audits sociaux et les initiatives multipartites qui n'impliquent pas les représentants des travailleurs et/ou les syndicats doivent être considérés comme une violation potentielle des obligations de DRDH.

II. CARTOGRAPHIE DES RISQUES – CHAÎNE DE VALEUR TRANSPARENTE

Les entreprises doivent fournir suffisamment d'informations sur leurs activités commerciales pour permettre aux représentants des travailleurs d'évaluer la nature et l'ampleur des risques pour les droits humains.

Q3. L'entreprise partage-t-elle des informations sur ses fournisseurs (production par des filiales, intermédiaires, fournisseurs de premier rang...)?

| | | |
|--------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, l'entreprise fournit des informations sur les fournisseurs : type, nombre et pourcentage du total des fournitures |
| <input type="checkbox"/> | | b. L'entreprise ne fournit que des informations générales sur les fournisseurs |
| <input type="checkbox"/> |  | c. L'entreprise ne fournit aucune information sur les fournisseurs |

Q4. Outre les fournisseurs, l'entreprise partage-t-elle des informations sur ses partenaires commerciaux réguliers (par ex. : filiales, franchises, licences, sous-traitants, agences de travail temporaire)?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, l'entreprise fournit des informations détaillées sur ses partenaires commerciaux : type, nombre et volume des opérations |
| <input type="checkbox"/> | | b. L'entreprise ne fournit que des informations générales sur ses partenaires commerciaux |
| <input type="checkbox"/> |  | c. L'entreprise ne fournit aucune information sur ses partenaires commerciaux |

Q5. L'entreprise peut-elle fournir une liste de tous ses partenaires commerciaux ?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, cette liste est publique |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Oui, aux représentants des travailleurs |
| <input type="checkbox"/> | | c. Non |

Q6. Disposez-vous du détail des pays dans lesquels sont établis des partenaires commerciaux réguliers ?

| | | |
|--------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, l'entreprise fournit une liste des partenaires commerciaux, par pays et par volume d'opérations respectif |
| <input type="checkbox"/> | | b. L'entreprise fournit une liste de partenaires commerciaux, par pays, mais n'indique pas le volume des opérations |
| <input type="checkbox"/> | | c. Non, l'entreprise ne fournit pas de détails sur ses partenaires commerciaux réguliers |

Q7. L'entreprise fournit-elle des informations sur tous les pays dans lesquels elle emploie des travailleurs ?

| | | |
|--------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, l'entreprise fournit un détail des effectifs pays par pays |
| <input type="checkbox"/> | | b. L'entreprise fournit un détail de la main-d'œuvre, mais uniquement sur une base régionale |
| <input type="checkbox"/> |  | c. Non, l'entreprise ne fournit aucune information sur la taille et la localisation des effectifs |

III. CARTOGRAPHIE DES RISQUES – IDENTIFICATION DES RISQUES POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Les violations des droits des travailleurs doivent figurer en bonne place dans la cartographie des risques de l'entreprise. Là encore, les représentants des travailleurs doivent être consultés pour éviter que des risques potentiellement importants pour les droits des travailleurs soient laissés de côté trop tôt dans le processus de cartographie des risques.

Q8. Les droits syndicaux sont-ils identifiés comme des droits humains essentiels ?

La liberté d'association, le droit de se syndiquer et de négocier collectivement sont des droits fondamentaux des travailleurs, garantis par les normes internationales.

Les droits humains essentiels ressortent toujours dans une cartographie des risques car leur non-respect risque d'avoir l'impact négatif le plus grave tout au long des activités de l'entreprise. En revanche, une analyse de matérialité implique une évaluation subjective par les parties prenantes internes et externes (comme les investisseurs, les actionnaires ou les travailleurs).

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, les droits syndicaux sont identifiés comme des droits humains essentiels |
| <input type="checkbox"/> | | b. L'entreprise identifie les risques pour les droits syndicaux, mais ceux-ci ne sont pas prioritaires |
| <input type="checkbox"/> |  | c. L'entreprise n'identifie pas les droits syndicaux comme potentiellement à risque |

Q9. Comment l'entreprise a-t-elle associé les représentants des travailleurs à la cartographie des risques ?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Par la consultation des représentants des travailleurs |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Par le biais d'enquêtes auprès des salariés uniquement |
| <input type="checkbox"/> |  | c. L'entreprise n'a pas impliqué les représentants des travailleurs dans la cartographie des risques |

Q10. Des risques pour les droits des travailleurs ont-ils été identifiés ?

| | | |
|--------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Non, l'entreprise n'identifie aucun risque pour les droits des travailleurs |

Q11. L'entreprise rend-elle compte des situations susceptibles d'accroître les risques pour les travailleurs ?

Les situations suivantes peuvent notamment accroître les risques pour les travailleurs :

- opérations dans les pays à risque, comme le montre l'indice CSI des droits dans le monde ;
- externalisation d'activités à forte intensité de main-d'œuvre (par exemple à des sous-traitants ou à des agences de travail temporaire) ;
- travail effectué par une catégorie de travailleurs vulnérables (par exemple des travailleurs migrants) ;
- risques importants pour la santé et la sécurité (par exemple, utilisation de produits chimiques, travaux d'entretien dangereux).

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non |
| <input type="checkbox"/> |  | c. L'entreprise ne travaille pas aux droits des travailleurs |

Q12. La liste des risques pour les droits des travailleurs répond-elle à vos préoccupations ?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui, la cartographie est suffisamment détaillée et complète |
| <input type="checkbox"/> | | b. En partie : la cartographie est trop vague |
| <input type="checkbox"/> | | c. En partie : certains risques sont absents |
| <input type="checkbox"/> |  | d. L'entreprise ne travaille pas aux droits des travailleurs |

IV. TRAITEMENT DES RISQUES

Sur la base des risques identifiés, l'entreprise doit arrêter les activités qui ont un impact négatif sur les violations des droits humains. L'entreprise doit également élaborer un plan pour prévenir ou au moins atténuer les impacts potentiels futurs.

Q13. L'entreprise s'engage-t-elle à garantir le respect des droits syndicaux dans ses propres opérations et dans sa chaîne de valeur mondiale ?

| | | |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non |

Q14. L'entreprise a-t-elle signé un accord-cadre mondial ?

| | | |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non |

Q15. Le plan d'action de l'entreprise contient-il une ou plusieurs des mesures suivantes ?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Formation et renforcement des capacités pour la promotion du travail décent et des droits syndicaux |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Action contre les problèmes de santé et de sécurité, y compris l'élection de comités de santé et de sécurité dans toutes les usines |
| <input type="checkbox"/> |  | c. Examen des modèles économiques à risque (par exemple : externalisation, travail intérimaire) |
| <input type="checkbox"/> |  | d. Examen des opérations dans les pays à haut risque |
| <input type="checkbox"/> |  | e. Codes de conduite des fournisseurs/partenaires commerciaux |
| <input type="checkbox"/> |  | f. Désinvestissement/cessation de relations d'affaires |
| <input type="checkbox"/> | | g. Autres : veuillez préciser |
| <input type="checkbox"/> |  | h. Non, le plan d'action ne contient pas de mesures concrètes pour faire face aux risques pour les droits des travailleurs |

Q16. Le plan d'action répond-il aux risques listés dans la cartographie (voir Q10 ci-dessus) ?

| | | |
|--------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non, mais les risques les plus importants sont traités |
| <input type="checkbox"/> |  | c. Non |

V. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE ET DES RÉSULTATS

Les entreprises doivent rendre compte de la manière dont elles traitent les droits humains et les droits des travailleurs. L'objectif pour les représentants des travailleurs est d'assurer une amélioration constante du processus de diligence raisonnable par un contrôle permanent et conjoint.

Q17. L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme de suivi permanent ?

| | | |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non |

Q18. Les représentants des travailleurs sont-ils associés à la surveillance des risques pour les droits des travailleurs ?

| | | |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> | | b. Non |

Q19. L'entreprise a-t-elle fourni un ou plusieurs des indicateurs suivants pour mesurer les progrès réalisés ?

| | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Ventilation détaillée des effectifs et évolution des opérations dans les pays à haut risque |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Couverture de la négociation collective au niveau mondial et par pays |
| <input type="checkbox"/> |  | c. Nombre de réunions avec les CEE/alliances syndicales/UNI |
| <input type="checkbox"/> |  | d. Présence de comités de santé et de sécurité élus |
| <input type="checkbox"/> |  | e. Évolution de la rotation du personnel |
| <input type="checkbox"/> |  | f. Nombre d'accidents de travail |
| <input type="checkbox"/> |  | g. Informations sur l'impôt sur les sociétés, conformément à la norme 207 de la GRI |
| <input type="checkbox"/> | | h. Autre (préciser svp :) |
| <input type="checkbox"/> | | i. L'entreprise ne fournit pas d'indicateurs objectifs |

VI. MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Si un impact négatif sur les droits humains se produit en dépit de la diligence raisonnable, des mesures correctives doivent être prévues. Ces mesures sont particulièrement pertinentes pour les cadres volontaires dans lesquels les conséquences juridiques de l'absence ou de la faiblesse de la diligence raisonnable ne sont pas claires. Selon les instruments, des procédures de remédiation peuvent parfois être disponibles par le biais d'un mécanisme indépendant, extérieur à l'entreprise.

Q20. L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme permettant aux travailleurs d'exprimer leurs doléances ?

| | | |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Non |

Q21. Les syndicats sont-ils associés au mécanisme de règlement des réclamations ?

| | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> |  | a. Oui. Veuillez préciser : |
| <input type="checkbox"/> |  | b. Non |

To access UNI Europa's trade union toolkit for due diligence on human rights, scan the following QR code:



The European Services Workers Union

