



**DILIGENCE
RAISONNABLE
EN MATIÈRE
DE DROITS
HUMAINS**

UNE BOÎTE À OUTILS SYNDICALE

19 décembre 2022

 *Progressive
Policies*

with the support of



Remerciements :

Ce rapport a été rédigé par Séverine PICARD de Progressive Policies.

Nous tenons à remercier tout particulièrement les personnes suivantes, qui ont fourni des informations précieuses :

Annika Flaten (Directrice, UNI Europa), Lisa Nathan (Conseillère à l'engagement des investisseurs, UNI Global), Mathias Bolton (Responsable du Commerce, UNI Global), Daniel Fernandez (Secrétaire Graphique, UNI Europa), Nicola Konstantinou (Responsable du secteur graphisme et emballage, UNI Global), Maureen Hick (Directrice, UNI Europa Finance), Angelo Di Cristo (Chef de département, UNI Global Finance), Birte Dedden (Directrice, UNI Europa ICTS), Ben Parton (Responsable d'UNI ICTS), Mark Bergfeld (Directeur, Services de maintenance et de sécurité et UNICARE, UNI Europa), Tony Berggren (Coordinateur CEE, Syndicat suédois des travailleurs de la forêt, du bois et du graphisme)

TABLE DES MATIÈRES

ÉVALUER A DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS – LISTE DE CONTRÔLE POUR LES SYNDICATS	3
I. POLITIQUE DE L'ENTREPRISE POUR UNE CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES.....	3
II. CARTOGRAPHIE DES RISQUES – CHAÎNE DE VALEUR TRANSPARENTE	4
III. CARTOGRAPHIE DES RISQUES – IDENTIFICATION DES RISQUES POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS	5
IV. TRAITEMENT DES RISQUES.....	7
V. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE ET DES RÉSULTATS.....	8
VI. MÉCANISMES DE RÉCLAMATION	9
 INTRODUCTION	 10
 SECTION I : COMPRENDRE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	 11
1.1 La DRDH en bref	11
1.2 Pourquoi la DRDH? L'essor des chaînes de valeur mondiales et l'agenda de la conduite responsable des entreprises	12
1.3 Concepts clés	13
 SECTION II : POURQUOI LA DRDH EST-ELLE IMPORTANTE POUR LES TRAVAILLEURS? ...	 15
2.1 Les possibilités : une meilleure application des droits syndicaux	15
2.2 Les risques : un processus mené par et pour les entreprises.....	16
2.3 Comment la DRDH est actuellement appliquée – pratiques dans le secteur des services ...	17
 SECTION III : UN GUIDE DÉTAILLÉ SUR LA DRDH	 19
Où chercher pour identifier les pratiques existantes.....	19
Étape 1 : Intégrer la conduite responsable des affaires dans les politiques et les systèmes de gestion.....	19
Étape 2 : Identifier et évaluer les impacts négatifs dans les opérations, les chaînes d'approvisionnement et les relations commerciales	21
Portée de la cartographie des risques.....	21
Les droits syndicaux comme droits humains essentiels.....	24
Identification des risques.....	24
Ce qu'il faut rechercher dans un plan de diligence raisonnable.....	26
Que faire en l'absence de diligence raisonnable.....	27
Étape 3 : Supprimer, prévenir ou atténuer les impacts négatifs.....	33
Les droits syndicaux, des droits habilitants	33
Ce qu'il faut rechercher dans un plan de diligence raisonnable.....	34
Que faire en cas de plan d'action incomplet	34

Étape 4 : Suivi de la mise en œuvre et des résultats	37
Étape 5 : Communiquer sur la manière dont les impacts sont traités	39
Étape 6 : Prévoir des mesures correctives ou y coopérer le cas échéant.....	39
SECTION IV : MOYENS DE PRESSION EN L'ABSENCE DE DRDH OU EN CAS DE MAUVAISE PRATIQUES EN LA MATIÈRE.....	40
CONCLUSION	43
ANNEXE – VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPAUX INSTRUMENTS DE DRDH.....	44
Un menu à la carte.....	44
Contraignant ou volontaire.....	44
La directive européenne à venir.....	45
Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ...	45
Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.....	46
Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale	47
Règlements sectoriels de l'UE	48
Publication d'informations non financières au sein de l'UE.....	48
Initiatives nationales	49
Initiatives des parties prenantes.....	50
Initiatives multipartites.....	50
Initiatives menées par les travailleurs	51
Encadré 1: Engagement avec les syndicats – exemples de pratiques	20
Encadré 2: Cartographie de la chaîne de valeur – exemples de pratiques.....	22
Encadré 3: Exemples d'évaluations du caractère essentiel et de l'importance relative.....	25
Encadré 4: Exemples de risques dans le domaine de l'information, des communications, des technologies et des services connexes (« ICTS »)	28
Encadré 5: Exemples de risques dans le secteur de la finance	29
Encadré 6: Exemples de risques dans le secteur du commerce.....	30
Encadré 7: Exemples de risques dans le secteur du graphisme et de l'emballage	31
Encadré 8: Exemples de risques dans les secteurs des services de maintenance et de sécurité et des soins.....	32
Encadré 9: Exemple de plan d'action de mauvaise qualité.....	35
Encadré 10: Exemples d'accords-cadres mondiaux pour la mise en œuvre des droits des travailleurs	36
Encadré 11: Suivre la DRDH – exemples de pratiques	38
Encadré 12: L'implication des syndicats dans la DRDH – une liste de tâches	41
Figure 1 : Processus de diligence raisonnable et mesures de soutien	11
Figure 2 : Une conduite responsable des affaires intégrée – ce qu'il faut rechercher	19
Figure 3 : Cartographie des risques – ce qu'il faut rechercher	21
Figure 4 : Plans d'action – ce qu'il faut rechercher.....	33
Figure 5 : Suivi/Audits – ce qu'il faut rechercher.....	37
Figure 6 : Communications – ce qu'il faut rechercher	39
Figure 7 : Mesures correctives – ce qu'il faut rechercher.....	39
Table 1: Principales sources de la DRDH – récapitulatif.....	14

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

INTRODUCTION

La diligence raisonnable est une norme de diligence qui vise à analyser et à atténuer les risques découlant d'une décision économique ou d'investissement. La diligence raisonnable en matière de droits humains est reconnue dans un certain nombre d'instruments mondiaux faisant autorité et est désormais largement considérée comme un outil essentiel pour permettre aux entreprises multinationales d'assumer leurs responsabilités envers les personnes et la planète. Alors que les pays du monde entier se dotent désormais de cadres de diligence raisonnable dans leur ordre juridique interne, et que l'Union européenne devrait bientôt adopter sa propre norme contraignante, une dynamique se met en place autour de la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains.

Le mouvement syndical s'intéresse de près à la diligence raisonnable. Les préoccupations se multiplient en effet quant aux violations continues des droits humains et des travailleurs sur les chaînes de valeur, y compris la liberté d'association et le droit à la négociation collective. La pandémie de COVID-19 a suscité encore plus d'inquiétudes, les syndicats signalant des cas de non-paiement des salaires et de licenciements abusifs dans les chaînes d'approvisionnement perturbées, des violations de la santé et de la sécurité des travailleurs de première ligne et une augmentation des dispositifs de surveillance, par exemple pour les travailleurs à distance. Pour ces raisons, le mouvement syndical s'est joint aux organisations de la société civile pour réclamer des cadres de diligence raisonnable contraignants.

Au-delà des aspects juridiques des cadres de diligence raisonnable, un aspect fondamental de processus efficaces est l'implication étroite des représentants des travailleurs. En 2021, UNI Europa a lancé un projet de deux ans visant à donner aux représentants des travailleurs et aux réseaux syndicaux les moyens de mettre en place des processus de diligence raisonnable solides et efficaces. Entre autres initiatives de formation, le projet propose de créer une boîte à outils syndicale sur la diligence raisonnable en matière de droits humains comme ressource pour les affiliés d'UNI Europa et au-delà.

Cette boîte à outils poursuit un double objectif :

- 1. Sensibiliser à l'importance de la diligence raisonnable en matière de droits humains pour les travailleurs, à ses possibilités et à ses risques**
- 2. Fournir des conseils pratiques sur les mesures que les représentants des travailleurs devraient prendre afin de garantir des processus propres à remplir leur finalité**

Elle s'appuie sur des recherches documentaires, des entretiens avec des représentants d'UNI Europa et d'UNI Global et des sessions de formation avec des membres de comités d'entreprise européens et d'alliances syndicales. Le public visé comprend les comités d'entreprise européens et les alliances syndicales, notamment dans cinq secteurs d'UNI Europa : Finances, Commerce, Graphisme/Impression, Services de maintenance et de sécurité et UNICARE, et Services de technologies de l'information et de la communication (ICTS).

La section 1 décrit le concept de diligence raisonnable en matière de droits humains et fournit les premières recommandations pour une stratégie syndicale. La section 2 s'appuie sur les pratiques actuelles pour illustrer l'importance de processus solides pour les travailleurs. La section 3 fournit des conseils étape par étape, suggérant des actions concrètes qui pourraient être prises par les syndicats et les représentants des travailleurs. La section 4 examine les sources possibles d'effet de levier en cas de diligence raisonnable insuffisante ou absente. Un aperçu détaillé des instruments existants en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains figure en annexe.

SECTION I :

COMPRENDRE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Cette section fournit des informations contextuelles sur la diligence raisonnable en matière de droits humains (ci-après DRDH) : définition (1.1), objectifs (1.2) et notions clés (1.3).

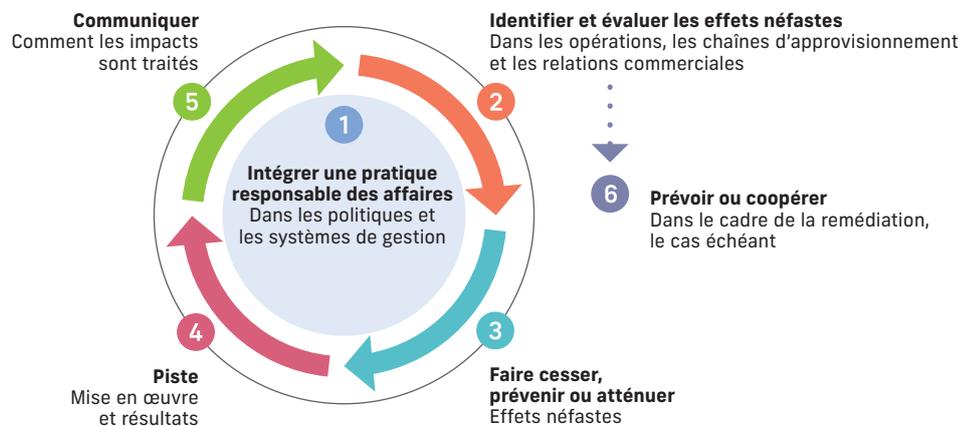
1.1 LA DRDH EN BREF

L'année 2011 a vu l'émergence de la DRDH comme nouvelle norme de diligence. Au-delà des risques financiers, les entreprises sont à présent censées enquêter également sur les violations potentielles des droits humains dans leurs activités. Plus précisément, les Nations Unies ont défini la DRDH comme « **le processus par lequel les entreprises identifient, préviennent, atténuent et rendent compte de la manière dont elles traitent les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme** »¹. Selon l'OCDE, la DRDH devrait faire partie intégrante des systèmes de prise de décision et de gestion des risques des entreprises. À la différence d'autres formes d'obligation de diligence, la DRDH ne concerne pas la gestion des risques matériels pour l'entreprise ; elle a vocation à traiter des impacts sur les droits humains des parties prenantes, y compris les travailleurs et les populations.²

Ainsi, la DRDH avance une approche du capitalisme basée sur les parties prenantes, selon laquelle les entreprises sont orientées pour servir les intérêts de toutes leurs parties prenantes et pas seulement ceux de leurs actionnaires.

La DRDH cherche à intégrer les questions relatives aux droits humains dans l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises. Elle comporte plusieurs étapes, allant de l'intégration formelle de la conduite responsable des affaires dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise à la communication de la manière dont les risques ont été traités. La section 3 de cette boîte à outils fournit un guide détaillé autour de la DRDH, conformément au processus décrit dans la figure 1 ci-dessous.

Figure 1 : Processus de diligence raisonnable et mesures de soutien



(Source : OCDE, 2018)

1 UNGP, Principe 17

2 OCDE (2011), *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, p.23

1.2 POURQUOI LA DRDH ? L'ESSOR DES CHAÎNES DE VALEUR MONDIALES ET L'AGENDA DE LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

La DRDH doit être considérée comme une démarche visant à rétablir une conduite responsable des entreprises sur les marchés mondiaux. Les pays du monde entier se sont engagés à garantir les droits humains conformément aux normes internationales édictées notamment par les Nations Unies (ONU), l'Organisation internationale du travail (l'OIT), le Conseil de l'Europe et l'Union européenne (l'UE). Pour autant, leur mise en œuvre présente de graves lacunes :

selon l'OIT, 152 millions d'enfants subissaient encore le travail infantile en 2016. Cette année-là, vingt-cinq millions d'hommes, de femmes et d'enfants ont été soumis à des formes de travail forcé. Une grande partie des discussions sur la violation des droits humains se concentre sur ces défis. L'impact critique des droits syndicaux sur les pratiques d'emploi inacceptables est moins souvent évoqué, or plus de 40 % de la population mondiale vit dans des pays qui ne s'engagent pas à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Dans de nombreux pays qui ont ratifié les conventions fondamentales de l'OIT, les violations de ces droits persistent en droit et en pratique³. Au cours des neuf dernières années, l'indice annuel des droits dans le monde de la CSI a relevé des attaques sans précédent contre la liberté d'expression et de réunion, passant de 26 % des pays en 2014 à 41 % des pays en 2022. Selon la dernière édition de l'Index, « on assiste au démantèlement méthodique des éléments constitutifs de la liberté et de la démocratie par les attaques continues portées aux droits de la main-d'œuvre et aux relations démocratiques sur le lieu de travail en restreignant le droit de grève et les libertés d'expression et de réunion »⁴.

Le caractère autoritaire de certains régimes et l'absence de mécanismes d'application solides et de services d'inspection dûment financés expliquent la mise en œuvre problématique des normes relatives aux droits humains. Les instruments internationaux ont souvent un impact limité dans les régions qui en ont le plus besoin.

Les faiblesses des instruments internationaux relatifs aux droits humains ont été exacerbées par l'essor des chaînes de valeur mondiales. Aujourd'hui, les grandes entreprises représentent une part importante de l'économie mondiale. Les activités commerciales sont de plus en plus organisées au sein de chaînes de valeur mondiales où biens et services proviennent de différents pays⁵. Dans la pratique, cela fait des entreprises multinationales de puissants acteurs privés, à même de structurer leurs opérations dans le monde entier. Les filiales d'un groupe de sociétés sont soumises aux lois des pays dans lesquels elles opèrent respectivement, mais **l'entreprise multinationale, en tant qu'entité mondiale, met en œuvre une stratégie commerciale d'ensemble qui ne peut être appréhendée par les réglementations nationales.** Grâce à des structures de groupe artificielles et à des relations commerciales complexes, les multinationales mettent les pays en concurrence les uns avec les autres et minimisent leurs obligations fiscales et juridiques.

En résumé, le principe de la responsabilité limitée au sein d'un groupe de sociétés, en vertu duquel une entité mère ne peut être tenue responsable des défaillances d'une filiale, associé à la recherche du coût de production et de prestation de services le plus bas, a suscité des inquiétudes importantes quant au fait que les grandes multinationales mènent régulièrement leurs activités en violation des normes internationales en matière de droits humains⁶.

C'est dans ce contexte qu'apparaît la notion de conduite responsable des affaires. **Alors que les États sont les principaux responsables en vertu des instruments**

3 OIT (2020), *Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19*

4 *La démocratie en crise – CSI GRI (globalrightsindex.org)* L'indice CSI des droits dans le monde évalue les pays en fonction de leur respect, en droit et en pratique, des droits collectifs du travail internationalement reconnus, en particulier la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève.

5 OCDE (2019), *Multinational enterprises in domestic value chains*

6 Commission européenne (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain*

relatifs aux droits humains, la conduite responsable des affaires concerne la responsabilité des acteurs privés. Par conduite responsable des affaires, on entend *l'attente selon laquelle les entreprises peuvent jouer un rôle majeur en contribuant au progrès économique, environnemental et social, notamment en atténuant les impacts négatifs de leurs activités, de leurs chaînes d'approvisionnement et de leurs autres relations commerciales*⁷.

1.3 CONCEPTS CLÉS

Associer étroitement les syndicats est essentiel pour une DRDH efficace. De nombreux instruments soulignent que, pour être efficace, la DRDH ne doit pas être un exercice solitaire mené unilatéralement par l'entreprise. L'importance du dialogue avec les parties prenantes par le biais de processus interactifs est souvent relevée, ce qui confirme que la DRDH est foncièrement un processus d'atténuation des effets négatifs sur les tiers, et non sur l'entreprise elle-même. Cependant, la notion de parties prenantes reste parfois indéfinie et certains instruments peuvent négliger le rôle spécifique des syndicats et des salariés.

Il existe plusieurs outils à la disposition des syndicats, au niveau international et national. Le tableau 1 récapitule les éléments clés des instruments existants, leurs effets juridiques et leur pertinence pour la main-d'œuvre. Une vue d'ensemble plus détaillée des sources existantes de la DRDH se trouve en annexe.

La notion de droits humains varie d'un instrument à l'autre, mais la plupart des normes font référence aux normes internationales⁸. En particulier, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail contient des repères détaillés permettant d'interpréter l'étendue des devoirs d'une entreprise envers les travailleurs.

Cette boîte à outils syndicale est axée sur la liberté d'association et la négociation collective. Le dialogue social atténue la pression à la baisse sur les coûts du travail et les modèles économiques les plus risqués qui en découlent. En outre, le droit de s'affilier à un syndicat et le droit à la négociation collective sont des droits qui habilite : le respect de ces droits permettra la réalisation d'autres droits en termes de pratiques d'emploi équitables et d'emplois de qualité.

Le principal responsable de la DRDH est la société de contrôle d'un groupe de sociétés, c'est-à-dire la société qui a le pouvoir économique et organisationnel sur les activités commerciales du groupe. Dans la pratique, les sociétés mères sont généralement considérées comme des sociétés de contrôle.

Dans certains cas, la société mère aura en réalité peu d'influence sur les activités quotidiennes de l'entreprise. Les sociétés boîtes aux lettres peuvent notamment être formellement considérées comme des entités mères même si elles sont des constructions artificielles établies dans le but d'éviter l'impôt. D'autres arrangements juridiques peuvent également servir à limiter au minimum ou déplacer la responsabilité des entreprises. Ce serait le cas pour les modèles de franchisage et d'externalisation, où le pouvoir effectif appartient au franchiseur/à l'entrepreneur. Il est toutefois important de voir au-delà des constructions juridiques formelles et d'identifier la société qui détient le contrôle effectif des activités commerciales.

Il convient également de noter que les filiales et les entités non contrôlantes pourraient devenir débiteurs d'obligations si le droit national du pays dans lequel elles sont établies les oblige à entreprendre également des processus de diligence raisonnable.

La portée de la DRDH doit être large. Faute d'une portée large, les cadres de la DRDH peuvent constituer une incitation supplémentaire pour les multinationales à sous-traiter leurs opérations les plus risquées en vue de limiter leur propre responsabilité au minimum. Les entreprises sont donc censées vérifier les activités au sein de leur propre groupe d'entreprises mais aussi celles de leurs partenaires commerciaux. Les instruments de la DRDH décrits en détail dans l'annexe de cette boîte à outils

⁷ OCDE (2018), *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*

⁸ Une description des normes pertinentes se trouve en annexe

Table 1 : Principales sources de la DRDH – récapitulatif

Normes	Obligatoire	Recours	Référence à la liberté d'association, au droit syndical et au droit à la négociation collective	Référence à la participation des parties prenantes	Prévoit un rôle spécifique pour les syndicats et les représentants des travailleurs
PNG			✓	✓	
Principes directeurs de l'OCDE		✓ (médiation par le biais des PCN)	✓	✓	✓
Déclaration tripartite de l'OIT		Un terrain neutre pour des discussions avec des facilitateurs qualifiés	✓	✓	✓
Règlements sectoriels de l'UE	✓	✓			
Proposition de l'UE	✓	✓	✓	Participation modeste des parties prenantes	Rôle modeste
Loi française	✓	✓	✓	✓	✓
Loi allemande	✓	✓	✓	✓	✓
Projet de loi néerlandais	✓	✓	✓	✓	✓
Fair Wear Foundation		✓	✓	✓	✓
L'initiative TruStone		✓	✓	✓	✓
Accord du Bangladesh	✓ (après signature)	✓	✓		✓
ACM		En fonction de l'ACM	✓		✓

s'appliquent au moins aux chaînes d'approvisionnement, c'est-à-dire à toutes les étapes nécessaires à la fourniture d'un produit ou d'un service (par exemple le sourcing, l'approvisionnement, l'assemblage ou la logistique). Mais ce n'est pas encore suffisant. Les syndicats doivent veiller à ce que la DRDH revête une portée aussi large que possible. Pour cette raison, **la DRDH devrait s'appliquer à toutes les activités commerciales d'une chaîne de valeur. Toutes les étapes seraient ainsi couvertes, de la fabrication d'un produit ou de la conception d'un service à sa vente au consommateur final**, y compris par exemple le marketing, les ventes, l'assistance à la clientèle et, d'une manière générale, toute activité destinée à ajouter de la valeur au produit ou au service. Les services annexes tels que le nettoyage et la fourniture d'une sécurité privée doivent également faire partie du processus de DRDH. Les pratiques actuelles de DRDH se limitent souvent aux risques en amont de la chaîne de valeur, c'est-à-dire provenant des fournisseurs, laissant de côté les risques sur les marchés en aval. Pourtant, les processus de sous-traitance suscitent également des préoccupations importantes.

SECTION II :

POURQUOI LA DRDH EST-ELLE IMPORTANTE POUR LES TRAVAILLEURS ?

Cette section explique l'importance de l'implication active des représentants des travailleurs et des syndicats dans la diligence raisonnable. Elle met en avant les possibilités pour le respect des droits syndicaux mais aussi les risques de processus laissés essentiellement à la direction. La dernière sous-section s'appuie sur des études de cas menées auprès des affiliés d'UNI pour mettre en lumière les pratiques actuelles.

2.1 LES POSSIBILITÉS : UNE MEILLEURE APPLICATION DES DROITS SYNDICAUX

La DRDH a le potentiel d'apporter une certaine revalorisation sociale dans les chaînes de valeur mondiales. Si elle est mise en œuvre avec la participation active des syndicats, la DRDH contribuera au respect des droits des travailleurs dans le monde. La création de conditions de concurrence équitables pour les entreprises constitue une avancée importante pour éradiquer la concurrence sur les faibles coûts de main-d'œuvre et promouvoir le travail décent.

La notion de droits humains est comprise dans son sens le plus large, et les organisations de la société civile créeront des alliances pour garantir une surveillance adéquate de tous les risques encourus. **Pour les travailleurs, les aspects essentiels des droits humains comprennent le droit fondamental d'adhérer à un syndicat (généralement appelé liberté d'association), le droit de s'organiser et le droit à la négociation collective.** Ces droits sont garantis par les conventions fondamentales C87 et C98 de l'OIT et sont fréquemment mentionnés dans les instruments de la DRDH (voir tableau 1).

Les syndicats utiliseront la DRDH pour obtenir une meilleure application des droits fondamentaux des travailleurs. Les syndicats éprouvent de plus en plus de préoccupations concernant les violations continues sur les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. En 2022, la CSI a indiqué que les violations des droits des travailleurs n'avaient jamais été aussi nombreuses depuis neuf ans. Les violations commises par les autorités et les employeurs ont lieu dans le monde entier, en dehors mais aussi en Europe⁹.

La DRDH complète l'action gouvernementale nécessaire en offrant un cadre opérationnel pour lutter contre la violation des droits syndicaux. Comme indiqué dans la section 3 de cette boîte à outils, chaque secteur présente des risques spécifiques qui nécessitent des mesures ciblées. Des solutions sur mesure peuvent être négociées, spécifiquement adaptées aux réalités de l'entreprise.

En outre, la diligence raisonnable ne consiste pas seulement à mettre fin à des comportements préjudiciables. Il s'agit également de prévention et d'atténuation de leur impact potentiel. La DRDH peut, par conséquent, contribuer à développer une culture d'anticipation des risques, et non de gestion des conséquences.

Parce qu'une telle approche anticipative est la raison d'être de la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise, la DRDH peut devenir un levier supplémentaire pour l'influence syndicale. Par exemple, on signale de plus en plus souvent que des CEE rencontrent des difficultés à obtenir une information et une concertation réelles en temps utile. Les obligations de diligence raisonnable, passant par le truchement des alliances syndicales et des CEE, pourraient considérablement renforcer les droits à l'information. L'exercice de cartographie des risques, élément

fondamental des processus de DRDH, peut d'ailleurs être source de davantage de transparence concernant les opérations commerciales, les partenaires commerciaux et les données clés sur la main-d'œuvre. En ce qui concerne la concertation, la DRDH exige que les entreprises mettent en œuvre la diligence raisonnable en étroite collaboration avec les syndicats et les parties prenantes. Les alliances syndicales et les CEE devraient donc profiter du point d'entrée offert par les obligations de DRDH pour accroître leur influence sur les pratiques des entreprises.

En outre, puisque le développement des droits humains s'appuie de plus en plus sur des cadres contraignants, certaines entreprises peuvent également se rendre compte que l'implication des travailleurs et de leurs représentants est le moyen le plus efficace d'agir sur leur impact en termes de droits humains, et donc de limiter les risques de voir leur responsabilité engagée.

Enfin, **la DRDH favorise la solidarité syndicale transnationale.** Pour que la DRDH fonctionne, les représentants des travailleurs doivent recueillir des informations sur les violations des droits du travail dans d'autres pays. En effet, la DRDH offre la possibilité de poser des questions et de se faire consulter sur des sujets que la direction juge souvent proprement nationaux.

Les syndicats et les représentants des travailleurs mettront également à profit l'influence qu'ils exercent dans les pays où les normes du travail sont élevées pour œuvrer à une meilleure approche des droits des travailleurs dans les pays sans présence syndicale forte. Étant donné que de nombreuses grandes multinationales ont leur siège en Europe, les syndicats bénéficiant de cadres législatifs comparativement plus forts auront une plus grande capacité à influencer le comportement des entreprises au niveau mondial. Grâce au dialogue avec les syndicats, la direction peut également se rendre compte que les risques pour les droits humains en dehors de l'Europe créent des risques juridiques et de réputation pour la société mère européenne.

La solidarité syndicale est indispensable pour limiter la capacité des entreprises multinationales à mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres. C'est pourquoi les activités commerciales situées en dehors de l'UE devraient susciter l'intérêt des CEE. Dans le même temps, il ne faut pas croire que l'UE elle-même est à l'abri des violations des droits syndicaux.

Globalement, le rôle des fédérations syndicales internationales est essentiel pour faciliter et coordonner l'échange d'informations entre tous les niveaux de représentation des travailleurs.

2.2 LES RISQUES : UN PROCESSUS MENÉ PAR ET POUR LES ENTREPRISES

Dans le cadre de leur stratégie visant à limiter les risques de réputation, les entreprises présentent souvent la DRDH comme faisant partie de leur action plus générale en matière de responsabilité sociale. Les impacts sur les droits humains sont généralement abordés dans la mesure où ils représentent un risque pour l'entreprise et ses actionnaires, et non comme un impact social en soi. Pourtant, les normes juridiques internationales disposent clairement que la DRDH est conçue pour traiter les impacts sur les droits humains des parties prenantes.

Les résultats de la DRDH ne sont pas toujours satisfaisants du point de vue syndical. Comme l'illustre la section 2.3 ci-dessous, les pratiques actuelles ne sont pas suffisamment solides pour lutter contre les violations des droits syndicaux dans les chaînes de valeur où des actions correctives sont les plus nécessaires. Les cadres contraignants peuvent également manquer de résultats concrets si la loi ne fournit pas de garanties suffisantes pour l'implication des syndicats dans le processus de DRDH.

Outre l'inefficacité, il y a un risque qu'une DRDH dirigée par l'entreprise mette à mal les canaux de dialogue social qui existent. Certaines entreprises peuvent par exemple tenter de remplacer les procédures d'information et de concertation par une diligence raisonnable de moindre intensité, en faisant valoir que les objectifs poursuivis sont similaires de part et d'autres. La participation des travailleurs prendrait alors la forme d'enquêtes auprès des salariés ou d'audits sociaux. La section 3 de cette boîte à outils avertit contre ces méthodes lorsqu'elles constituent la seule ou

la principale évaluation par l'entreprise de son respect des normes du travail (voir section 3, étape 2).

Un risque similaire se présente dans le contexte de cadres de responsabilité distincts, en particulier dans les chaînes de sous-traitance. Sur ce point, la CES a écrit : « **les sociétés ne peuvent se soustraire à la responsabilité établie dans d'autres instruments juridiques en faisant valoir qu'elles ont respecté les obligations relatives au devoir de diligence** »¹⁰.

Enfin, dans le cadre de la lutte contre le changement climatique, il faut s'attendre à ce que l'impact sur l'environnement soit de plus en plus pris en compte par les entreprises. Selon une étude de la Commission européenne, la grande majorité des acteurs du monde des affaires ont déclaré inclure d'ores et déjà les impacts environnementaux dans leur processus de diligence raisonnable¹¹. **Si la diligence raisonnable en matière d'environnement continue à se développer sans tenir compte de l'impact social, les appels des syndicats en faveur d'une transition juste seront sapés.** En effet, une transition juste exige que les entreprises accompagnent leur action sur le changement climatique par la protection des droits et des moyens de subsistance des travailleurs.

Afin d'éviter ces écueils, les syndicats et les représentants des travailleurs devraient améliorer leur compréhension de la diligence raisonnable afin de s'approprier les processus à venir.

2.3 COMMENT LA DRDH EST ACTUELLEMENT APPLIQUÉE – PRATIQUES DANS LE SECTEUR DES SERVICES

D'après une publication de la Commission européenne datant de janvier 2020, un peu plus d'un tiers des entreprises interrogées ont indiqué pratiquer la DRDH. La majorité de ces répondants ont indiqué que les impacts de tiers ne sont pris en compte que pour les fournisseurs de premier rang et que les pratiques actuelles de diligence raisonnable au-delà du premier rang et pour la chaîne de valeur en aval sont nettement moins nombreuses en comparaison¹².

Les multinationales françaises constituent une exception notable en raison de l'obligation légale introduite en 2017. Cependant, lorsque l'entreprise a exécuté la DRDH, les syndicats ne sont généralement pas impliqués. La loi française prévoit des mécanismes d'alerte en accord avec les syndicats. Le dialogue avec les parties prenantes est également encouragé tout au long du processus de DRDH. Ces obligations ne sont pas toujours respectées dans la pratique, certaines entreprises préférant décider unilatéralement de la manière de traiter un grief.

Dans le cadre de ce projet d'UNI, une série de sessions de formation syndicale a été menée entre janvier et mai 2022 dans quatre secteurs des services : Finance ; Technologies de l'information et de la communications et services connexes (ICTS) ; Commerce ; et Graphisme et Emballage. Les affiliés d'UNI dans ces secteurs ont évalué les pratiques de DRDH au sein de huit entreprises multinationales, confrontant les rapports publics des entreprises à leur propre expérience interne. **Ces exercices ont mis en évidence l'insatisfaction générale des syndicats à l'égard des pratiques actuelles de diligence raisonnable.**

Dans certains cas, en particulier pour les entreprises multinationales (EMN) non européennes du secteur graphique et de l'imprimerie, la DRDH n'est pas du tout effectuée.

Pour les entreprises multinationales de l'UE qui menaient une diligence raisonnable, nous avons constaté de grandes variations dans la communication. Ces incohérences sont vraisemblablement dues à l'absence de cadre juridique commun et à une taxonomie peu claire. Les normes relatives aux droits humains sont largement

¹⁰ CES (2019), *Position de la CES pour une directive européenne sur le devoir de diligence en matière de Droits de l'Homme et de conduite responsable des entreprises*

¹¹ Voir ci-dessous la note 26, p.15

¹² Commission européenne (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report*, p.14-15

reconnues et les entreprises se réfèrent fréquemment aux conventions fondamentales de l'OIT et aux principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE. Cependant, la méthodologie et les sujets de divulgation des processus de diligence raisonnable varient considérablement d'un rapport à l'autre. Par conséquent, il peut être difficile et toujours très long pour les représentants des travailleurs d'extraire les informations pertinentes des rapports publics. **Une des principales conclusions de notre évaluation est que, sur huit études de cas, cinq entreprises n'ont pas impliqué les syndicats dans leur processus de diligence raisonnable.** Pour masquer l'absence de dialogue digne de ce nom avec les syndicats, les multinationales ont tendance à énumérer les organes de représentation des travailleurs existants, ce qui est souvent une obligation légale dans tous les cas. **Dans un cas où l'entreprise a dialogué avec son CEE, cette implication est restée superficielle.** Les informations ont été fournies au CEE après que le processus de diligence raisonnable a été finalisé et à l'occasion d'une seule réunion.

Cela ne signifie pas que les entreprises multinationales ne dialoguent pas avec les salariés au cours de leurs processus de diligence raisonnable : le dialogue passe souvent par des enquêtes auprès des salariés, des systèmes de certification et des audits, internes ou externes à l'entreprise, contournant ainsi les organes de représentation des travailleurs. La section III de cette boîte à outils souligne que les initiatives de RSE menées unilatéralement par la direction sont désormais très courantes et peuvent être la cause directe de pratiques de DRDH inefficaces, voire contre-productives.

Dans deux cas, l'entreprise est apparue comme menant un dialogue réel avec les syndicats. Un accord-cadre mondial existe dans au moins une de ces entreprises multinationales, avec des dispositions détaillées sur la participation d'UNI au processus de diligence raisonnable.

Les huit études de cas présentent une cartographie des risques incomplète. Soit le processus de diligence raisonnable ne concerne que la chaîne d'approvisionnement, laissant de côté les opérations propres à l'entreprise, soit – à l'inverse – une ventilation des informations sur l'emploi est fournie pour le groupe d'entreprises, avec seulement de vagues références à la chaîne de valeur. Ce dernier point est particulièrement inquiétant pour les entreprises qui sous-traitent des activités à forte intensité de main-d'œuvre à des partenaires commerciaux établis dans des pays considérés comme à haut risque pour les droits des travailleurs.

Les affiliés d'UNI participant aux quatre ateliers ont conclu que la direction devait fournir des informations supplémentaires substantielles afin de compléter la cartographie des risques. Cependant, les affiliés d'UNI n'ont jusqu'à présent pas cherché à s'investir activement dans les processus de diligence raisonnable, souvent par méconnaissance du sujet. En outre, en l'absence d'un cadre contraignant, des questions ont été soulevées quant au type d'influence qui pourrait être exercé sur une direction réticente.

Suite logique d'une cartographie des risques incomplète, **les mesures conçues pour traiter les risques d'impact négatif sur les droits humains manquent souvent de substance.** Une seule étude de cas fournit un plan d'action détaillé pour traiter les risques liés aux droits des travailleurs sur la chaîne d'approvisionnement. Dans trois cas, les mesures d'atténuation ne répondaient que partiellement aux risques. Quatre entreprises multinationales n'ont pas fourni de mesures concrètes, leur plan d'action consistant simplement en une description des codes de conduite et des politiques de gestion interne.

À la lumière de ces mauvaises pratiques, la section suivante fournit des conseils sur la manière dont les CEE et les syndicats peuvent jouer un rôle plus actif dans la DRDH.

SECTION III : UN GUIDE DÉTAILLÉ SUR LA DRDH

Cette section fournit des conseils pour chaque phase du processus de DRDH, conformément au processus de l'OCDE décrit dans la figure 1. Les paragraphes suivants présentent les objectifs des syndicats et les actions concrètes pour les atteindre. Ces actions peuvent être entreprises de manière réactive (lorsque les représentants des travailleurs sont confrontés à une diligence raisonnable en cours) ou proactive (en l'absence d'un plan de diligence raisonnable, ou en cas de lacunes importantes dans le processus existant).

OU CHERCHER POUR IDENTIFIER LES PRATIQUES EXISTANTES

Les informations sur les pratiques de diligence raisonnable d'une entreprise se trouvent principalement dans les rapports annuels non financiers. Les informations non financières concernent les informations sociales, environnementales et relatives aux droits humains d'une entreprise. Ces informations sont rendues publiques par l'entreprise sur son site web. Des références aux processus de diligence raisonnable en matière de droits humains peuvent être trouvées dans les « documents d'enregistrement universels » et/ou les rapports de durabilité. Les entreprises enregistrées dans les pays où le cadre est contraignant publient souvent un document distinct, entièrement consacré à la diligence raisonnable.

Les rapports d'entreprise consistent souvent en de longs documents. Les représentants des travailleurs peuvent se référer à la liste de vérification fournie au début de cette boîte à outils pour identifier rapidement: les éléments les plus pertinents des informations de l'entreprise.

Bien qu'il s'agisse d'une source d'information essentielle, les rapports des entreprises doivent être abordés avec la prudence qui s'impose. Les syndicats et les représentants des travailleurs constateront souvent que les informations sont incomplètes et parfois trompeuses. Comme décrit plus en détail dans cette section, des sources d'information supplémentaires doivent donc être étudiées, y compris des questions posées à la direction et une évaluation indépendante menée par les travailleurs.

ÉTAPE 1: INTÉGRER LA CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES DANS LES POLITIQUES ET LES SYSTÈMES DE GESTION

Figure 2 : Une conduite responsable des affaires intégrée – ce qu'il faut rechercher



Selon les principes directeurs de l'OCDE¹³, cette étape exige de l'entreprise qu'elle adopte des politiques qui expriment son engagement envers les normes de conduite responsable des affaires, ainsi que des plans de mise en œuvre de la diligence raisonnable. Ces politiques d'entreprise doivent être mises en œuvre dans le cadre des processus opérationnels habituels.

¹³ Voir la note 5 ci-dessus

Encadré 1 : Engagement avec les syndicats – exemples de pratiques

Le premier exemple n'est pas une bonne pratique car l'entreprise n'a pas dialogué avec les syndicats ou les organes de représentation des travailleurs. En revanche, l'entreprise du deuxième exemple s'engage formellement à associer étroitement les syndicats à l'élaboration du plan de diligence raisonnable.

EXEMPLE 1 :

(Source : extrait anonymisé d'un document d'enregistrement universel)

Procédures d'évaluation spécifiques en matière de droits humains et de libertés fondamentales :

- **des discussions informelles avec le PDG et des groupes de discussion** sont organisés et menés sur chaque site par la direction locale ;
- **Enquête sur la satisfaction des salariés**
- **Évaluations des RH** : lorsque le groupe identifie une diminution de la satisfaction des salariés ou de la performance globale ;
- **Audits de sécurité et de conformité** : le groupe a mis en place une fonction d'audit interne de conformité.

EXEMPLE 2 :

(Source : extrait de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, Société Générale – UNI Global, 4.02.2019)

This global agreement is part of the company's commitment to exercise due diligence to identify, prevent, mitigate and remedy human rights violations wherever they might occur in the company.

Through this agreement, UNI is a « stakeholder » for purposes of the « due diligence » plan required under French law of the duty of vigilance and recommended by the OECD Guidelines for multinationals.

UNI will be consulted on the duty of vigilance plan as part of the measures implemented to identify and prevent serious breaches in respect of human rights, fundamental freedom, safety and security of workers in order to propose, where appropriate, remedies when breaches have been observed.

Du point de vue syndical, **l'objectif** est de faire de la DRDH un processus permanent, continu et intégré dans les opérations dans leur ensemble, et non un exercice ponctuel. Avant tout, les entreprises doivent garantir la participation des syndicats à l'élaboration et à la mise en œuvre de la DRDH. Si le développement des ressources humaines relève de la responsabilité de la direction, un impact significatif sur les droits des travailleurs n'est possible qu'en associant pleinement les syndicats à la démarche.

L'étape 1 comprend donc au moins les éléments suivants :

- **La responsabilité de la supervision du processus de diligence raisonnable doit être confiée à la haute direction par l'intermédiaire d'une unité dédiée et transversale.** En outre, la supervision au niveau du conseil d'administration serait particulièrement bénéfique si les travailleurs y sont représentés.
- **La DRDH doit devenir un point permanent de l'agenda des organes de représentation des travailleurs au niveau national et transnational, y compris les comités d'entreprise nationaux, européens et de SE, ainsi que les alliances syndicales.** Cela signifie qu'un dialogue continu est nécessaire et que la direction devra régulièrement rendre compte des résultats de la diligence raisonnable et demander un retour d'information.
- **Les syndicats et les représentants des travailleurs sont les principaux interlocuteurs pour le dialogue sur les questions liées à l'emploi.** Le dialogue entre la direction et le personnel par le biais d'enquêtes annuelles ou de comités de salariés ad hoc doit être traité avec une grande prudence s'il s'agit du seul canal de communication. Les initiatives multipartites méritent également une attention

particulière lorsqu'il existe un risque de saper les syndicats et les organes de représentation des travailleurs. En l'absence d'une participation syndicale solide, ces initiatives sont en effet susceptibles d'être dirigées par l'entreprise et mises en place pour contourner une représentation plus forte des salariés. À ce sujet, l'OCDE a précisé que les entreprises doivent donner la priorité au dialogue avec les syndicats représentatifs¹⁴.

- **Les accords-cadres mondiaux négociés entre l'entreprise et les fédérations syndicales compétentes permettent de mettre officiellement en place des processus dédiés et permanents de dialogue sur la diligence raisonnable.**

ÉTAPE 2 : IDENTIFIER ET ÉVALUER LES IMPACTS NÉGATIFS DANS LES OPÉRATIONS, LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET LES RELATIONS COMMERCIALES

Figure 3 : Cartographie des risques – ce qu'il faut rechercher



Cette étape exige que l'entreprise dresse une carte de ses activités commerciales afin d'évaluer la nature et l'ampleur des risques pour les droits humains. Cet exercice de cadrage est un élément fondamental de la DRDH. La cartographie des risques est en effet un préalable essentiel pour que l'entreprise puisse limiter les risques pour les droits des travailleurs.

Pour les syndicats, l'**objectif** est de disposer d'une cartographie des activités aussi exhaustive que possible, ainsi que d'identifier les menaces pour l'emploi et surtout pour les droits fondamentaux des travailleurs. D'autres impacts, par exemple sur la population locale, peuvent nécessiter un partenariat entre les représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes.

Portée de la cartographie des risques

Les entreprises peuvent décider de réaliser la cartographie des risques dans le cadre d'un processus interne ou de s'appuyer sur des ressources externes. Dans les deux cas, il est essentiel que les travailleurs soient identifiés comme un groupe à risque et que **les syndicats et les CEE, lorsqu'ils sont effectifs, participent activement à la cartographie des risques**. Toutes les normes internationales sont claires sur ce point : les entreprises sont tenues de se concerter avec les parties prenantes. L'OIT et l'OCDE sont encore plus précises, en désignant expressément les représentants des travailleurs et les syndicats.

¹⁴ OCDE (2021), *Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives*, p.6

Encadré 2 : Cartographie de la chaîne de valeur – exemples de pratiques**EXEMPLE 1**

(Source : extrait anonyme d'un rapport annuel et de durabilité)

Le tableau suivant fournit des informations utiles sur l'emploi : des chiffres exacts, pays par pays, et l'évolution sur quatre ans. Il est à noter qu'aucune information sur l'emploi concernant les fournisseurs et autres sous-traitants n'est fournie dans ce tableau. Si ces informations ne sont pas fournies dans d'autres sections du rapport de l'entreprise, il ne sera pas possible d'évaluer les risques potentiels sur la chaîne de valeur. En fonction de la nature des risques pour ce secteur et/ou cet employeur, les syndicats et les représentants des travailleurs devront donc demander à la direction une ventilation des informations pour la chaîne de valeur.

DISTRIBUTION PAR MARCHÉ

EUROPE (HORS ESPAGNE)				
	2021	2020	2019	2018
Albanie	249	221	243	263
Allemagne	4.684	4.753	5.531	5874
Autriche	1.334	1.253	1.455	1.477
Belgique	2.929	2.562	2.945	2818
Belarus	350	278	290	298
Bosnie-Herzégovine	369	314	424	360
Bulgarie	663	600	716	733
Croatie	1.041	923	1.160	1.078
Danemark	309	292	329	335
Slovaquie	443	305	359	302
Slovénie	235	235	276	267
Finlande	240	249	260	269
France	10.315	8.729	10.030	9.414
Grèce	4.004	3.639	4.278	4.014
Hongrie	1.116	818	1.126	1.067
Irlande	958	743	854	882
Italie	8.794	6.890	8.626	8.600
Kosovo	245	215	211	157
Luxembourg	325	300	318	179
Macédoine du Nord	289	132	154	155
Monaco	39	39	39	36
Monténégro	143	99	128	123
Norvège	392	363	386	383
Pays-Bas	2.701	2.536	3.018	2856
Pologne	4.239	4.040	4.679	4617
Portugal	6.572	5.050	7.247	7.001
Royaume-Uni	6.547	4.398	5.429	5.486
République tchèque	605	505	700	643
Roumanie	2.532	2.238	3.027	2864
Russie	10.148	9.119	10.696	10.365
Serbie	894	656	736	742
Suède	754	736	844	833
Suisse	1.479	1.478	1.564	1.506
Turquie	5.258	3.956	5.166	4.896
Ukraine	1.424	1.170	1.390	1.326
Total	82.619	69.834	84.634	82.219

ASIE ET RESTE DU MONDE				
	2021	2020	2019	2018
Australie	1.763	1.501	1.636	1.504
Bangladesh	71	62	59	57
Cambodge	4	4	6	4
Chine continentale	5.838	7.113	11.169	11.680
RAS Hong Kong	627	558	1.020	1.252
Macao RAS	75	105	170	181
Taiwan, Chine	447	498	626	649
Corée du Sud	1.438	1.269	1.673	1.514
Inde	1.300	1.173	1.294	1.227
Japon	3.247	3.488	4.314	3.979
Kazakhstan	989	746	779	723
Maroc	38	34	26	16
Nouvelle Zélande	112	119	115	99
Pakistan	3	2	2	2
Singapour	4	4	4	4
Afrique du Sud	490	524	633	548
Vietnam	14	15	15	13
Total	16.460	17.215	23.541	23.452

ESPAGNE				
Espagne	46.075	40.279	48.687	47.930
Espagne – main-d'œuvre, contrats permanents	37.657	35.627	36.632	35.745

AMÉRIQUES				
Argentine	795	848	872	885
Brésil	2.219	2.418	2.849	2.810
Canada	2.564	2.077	2.595	2.466
Chili	1.018	726	871	878
États-Unis	6.897	5.080	6.310	6.267
Mexique	6.081	5.334	5.897	7.137
Uruguay	314	305	355	342
Totale	19.888	16.788	19.749	20.785

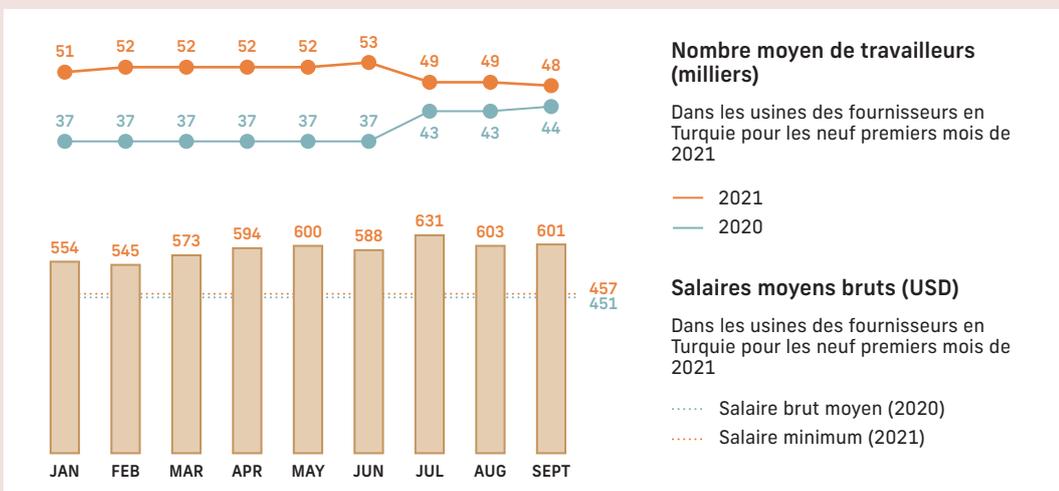
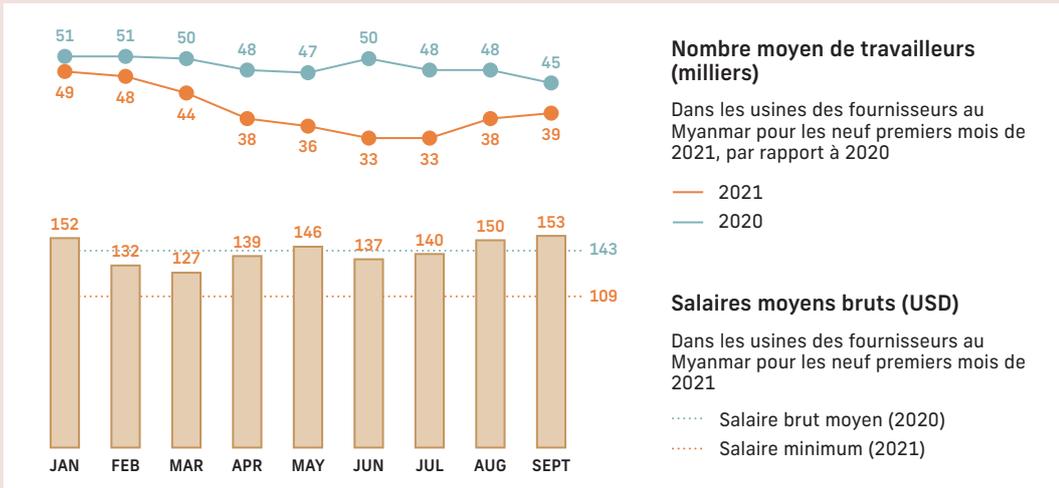
→

EXEMPLE 2 :

(Source : extraits anonymes d'un rapport annuel et de durabilité)

Dans cet exemple, l'entreprise fournit des informations détaillées sur l'emploi chez ses fournisseurs.

Comme illustré ci-dessous, le rapport fournit une ventilation par pays des principaux fournisseurs, du nombre de travailleurs et du salaire moyen. Il s'agit d'un bon point de départ pour permettre aux représentants des travailleurs d'identifier les situations à haut risque. Dans les deux figures ci-dessous, on peut voir par exemple que l'entreprise s'appuie sur des fournisseurs établis au Myanmar et en Turquie, qui figurent parmi les dix plus mauvais pays pour les travailleurs selon l'indice mondial des droits de la CSI de 2021.



Selon les normes internationales et la plupart des normes nationales, **la cartographie doit avoir une large couverture**. Cela implique :

- Une transparence totale sur la chaîne de valeur de l'entreprise : ses propres opérations, mais aussi ses fournisseurs, ses sous-traitants, ses franchisés, ses preneurs de licence, ses clients et plus généralement tout partenaire commercial régulier.
- Aucune limitation géographique. Les représentants des travailleurs doivent vérifier si la cartographie couvre de la même manière les opérations à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE. Il ne faut pas partir du principe que les opérations à l'intérieur de l'UE sont protégées des violations des droits des travailleurs. De même, une multinationale établie dans l'UE ne doit pas échapper à sa responsabilité ou l'atténuer à l'égard de ses activités hors de l'UE.

Les droits syndicaux comme droits humains essentiels

Face à une série de risques, une entreprise multinationale établira quelques priorités. Dans ce processus, il est important que les syndicats veillent à ce que les droits fondamentaux des travailleurs occupent une place éminente. À cet égard, il convient d'établir une distinction essentielle entre « important » et « essentiel ».

Une analyse d'importance relative identifie les domaines qui sont importants pour les parties prenantes de l'entreprise. La méthodologie consiste à identifier les parties prenantes internes et externes (comme les investisseurs, les actionnaires ou les travailleurs) et à leur demander de juger les sujets selon leur importance en fonction de leurs propres priorités. Les CEE peuvent être invités par la direction à prendre part aux évaluations de l'importance relative, aux côtés d'autres parties prenantes.

La question du caractère essentiel ne définit pas les risques en référence à un quelconque public. L'accent est mis sur les sujets qui sont constamment importants. Les droits humains essentiels ressortent car leur non-respect risque d'avoir l'impact négatif le plus grave tout au long des activités de l'entreprise. Il est important de noter que ces risques sont évalués en fonction de leur impact sur les parties concernées et pas seulement sur les intérêts commerciaux¹⁵.

Indépendamment du test d'importance relative, les représentants des travailleurs et les syndicats doivent toujours vérifier si les droits fondamentaux des travailleurs sont identifiés comme des questions de droits humains essentiels. S'appuyer uniquement sur une évaluation de l'importance relative peut conduire l'entreprise à prendre en compte les risques pour l'entreprise mais pas ceux pour la société en général, et pour les travailleurs en particulier.

Lorsqu'une entreprise estime qu'elle ne peut pas traiter tous les risques identifiés en même temps, une hiérarchisation interviendra, compte tenu de l'ampleur et de la gravité de l'impact, ainsi que du potentiel de remédiation. Là encore, **les syndicats et 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.**

Identification des risques

Globalement, les situations suivantes augmentent les risques pour les travailleurs :

- Les activités commerciales sont menées dans des pays à risque, comme le montre l'indice annuel des droits dans le monde de la CSI. L'indice de la CSI classe les pays en fonction de leur respect, en droit et en pratique, des droits collectifs du travail internationalement reconnus, en particulier la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit de grève. Les pays sont classés par groupes sur une échelle allant de 1 à 5+. Une note élevée signifie que le pays ne garantit pas les droits collectifs.
- Les activités à forte intensité de main-d'œuvre sont externalisées, par exemple auprès de sous-traitants ou d'agences de travail temporaire. Ces modèles économiques augmentent souvent la pression à la baisse sur les coûts de la main-d'œuvre.
- Le travail est effectué par une catégorie de travailleurs vulnérables (par exemple des travailleurs migrants).
- La nature du travail comporte des risques importants pour la santé et la sécurité (par exemple, utilisation de produits chimiques, travaux d'entretien dangereux, risques psychosociaux).

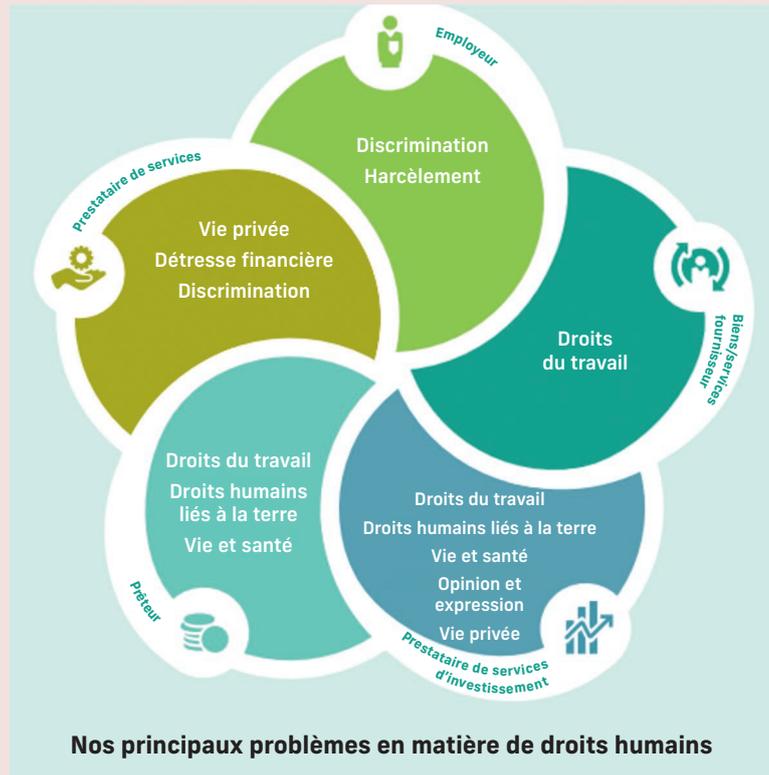
Les encadrés 4 à 8 décrivent certains des risques inhérents aux secteurs couverts par ce kit d'outils.

Encadré 3 : Exemples d'évaluations du caractère essentiel et de l'importance relative

EXEMPLE 1 :

(Source : extrait anonymisé d'un rapport sur les droits humains)

Dans l'exemple 1, les droits syndicaux sont considérés comme importants sur la chaîne d'approvisionnement, dans les activités de l'entreprise en tant que « prestataire de services d'investissement » et en tant que « prêteur ». Toutefois, les droits syndicaux ne sont pas évalués par rapport aux opérations propres de l'entreprise (« employeur ») et à ses activités de « prestataire de services ».



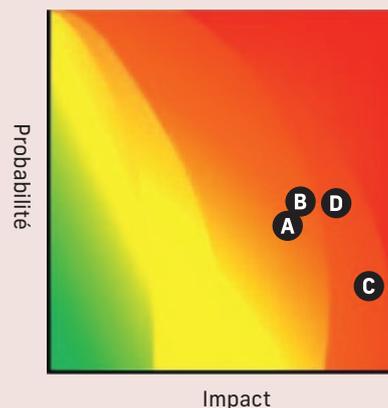
EXEMPLE 2 :

(Source : extrait anonymisé d'un plan de vigilance public)

Dans l'exemple 2, les droits humains et les libertés fondamentales (dont les droits syndicaux) n'apparaissent que dans le cadre d'un test d'importance relative. Ces risques sont considérés comme ayant un impact élevé sur l'entreprise, mais avec une faible probabilité de se produire. Les risques pour la santé et la sécurité sont considérés comme plus probables. Le fait que les risques pour les droits du travail soient jugés peu probables est un indicateur possible d'une cartographie des risques et de mesures d'atténuation « légères ».

Matrice des risques (par ordre alphabétique)

- A Absence ou défaillance du plan de vigilance
- B Dommages environnementaux
- C Violations des droits humains et des libertés fondamentales
- D Santé, sûreté et sécurité des personnes



Ce qu'il faut rechercher dans un plan de diligence raisonnable

Comme la DRDH devient obligatoire dans un nombre croissant de pays, et dans la perspective d'une directive européenne, les représentants des travailleurs et les syndicats devront de plus en plus évaluer les points forts des plans de diligence raisonnable. Bon nombre de ces plans n'ont pas fait l'objet d'une concertation précoce et réelle avec les représentants des travailleurs.

Lors de l'examen des plans de diligence raisonnable, en particulier des informations non financières publiées annuellement par l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent procéder à l'analyse suivante. Il peut être nécessaire de demander des informations spécifiques à la direction dans ce but.

i. Évaluez dans quelle mesure les travailleurs et leurs représentants ont été impliqués dans la cartographie des risques.

Les pratiques d'autorégulation telles que les audits d'entreprise, les enquêtes auprès des salariés ou les systèmes de certification, qui sont désormais très répandus, doivent éveiller les soupçons, car elles signalent des initiatives potentiellement unilatérales de la part de la direction. En tout état de cause, ils ne constituent pas un substitut adéquat à une consultation significative des alliances syndicales et des représentants des travailleurs. Ils peuvent toutefois constituer des exercices de façade et être la cause directe de pratiques de DRDH inefficaces, voire contre-productives. La fédération syndicale américaine AFL-CIO a par exemple publié un rapport décrivant comment deux grandes initiatives soutenues par l'industrie, la Fair Labor Association et Social Accountability International, ont été bénéfiques pour les dirigeants et les entreprises, mais sans protéger les travailleurs qu'elles prétendaient aider. Le rapport a également révélé que l'industrie de la RSE a caché aux travailleurs et aux autorités des informations sur des conditions de travail dangereuses, ou a soutenu les employeurs contre les réclamations de travailleurs¹⁶.

En ce qui concerne les CEE, rappelons qu'une consultation digne de ce nom implique une information pertinente et précoce. Submerger les représentants des travailleurs de données volumineuses et sans rapport avec le sujet de la consultation, ou présenter une cartographie des risques finalisée, ne peut être considéré comme une consultation digne de ce nom¹⁷.

ii. Extraire des informations de l'entreprise les risques qui ont été spécifiquement identifiés dans le processus de diligence raisonnable.

Cet exercice peut s'avérer ardu, car la liste des risques se perd souvent dans de longues considérations sur la responsabilité sociale des entreprises qui ne sont pas toujours pertinentes pour le processus de diligence raisonnable. Dans leur recherche de ces risques, les représentants des travailleurs peuvent s'inspirer des grandes tendances identifiées dans les encadrés 4 à 8. **Une cartographie des risques superficielle identifierait les risques en termes si généraux qu'ils pourraient être applicables à n'importe quelle entreprise multinationale.** Ce serait par exemple le cas d'une cartographie qui ne fournit pas d'informations détaillées sur l'évolution de la couverture par la négociation collective, la rotation du personnel ou la localisation géographique de la main-d'œuvre.

iii. Avec le soutien de la fédération syndicale compétente, se coordonner avec tous les niveaux pertinents de la représentation syndicale au sein de la multinationale et de ses partenaires commerciaux.

Il s'agit d'une étape importante pour vérifier la qualité de la cartographie. Grâce à ce processus de coordination, les syndicats et les représentants des travailleurs seront en mesure de comparer les informations fournies par l'entreprise avec les réalités pratiques.

¹⁶ AFL-CIO (2013), *Responsibility outsourced: social audits, workplace certification and twenty years of failure to protect worker rights*

¹⁷ Picard (2010), *European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC*

*iv. à la lumière des étapes i. à iii. ci-dessus, évaluer si des mesures supplémentaires sont nécessaires*¹⁸.

Une cartographie des risques incomplète ou superficielle appelle une réaction des syndicats. Une action supplémentaire peut consister à **négoier avec l'entreprise une identification conjointe supplémentaire des risques**, comme décrit aux points v. et vi. ci-dessous. Il peut également être nécessaire de faire pression en faveur de recours dans le cadre d'une stratégie concertée avec la fédération syndicale (voir ci-dessous, étape 6).

Que faire en l'absence de diligence raisonnable

Dans le cas où l'entreprise n'a pas procédé à la DRDH, ou face à une cartographie des risques superficielle, les représentants des travailleurs et les syndicats peuvent envisager des démarches proactives afin de tenter de déclencher un processus positif. Ces démarches sont notamment :

i. Une évaluation des risques menée par les travailleurs

Les représentants des travailleurs devraient, en pleine coordination avec UNI, envisager de réaliser leur propre évaluation d'impact sur les droits humains, soit en interne, soit en s'appuyant sur une expertise externe. Les outils peuvent inclure la recherche stratégique sur l'entreprise, qui est un moyen pour les syndicats de développer une évaluation objective de la structure, des perspectives et des stratégies de l'entreprise. Un tel exercice conduira à plus de transparence sur le modèle économique de leur entreprise ainsi que sur le contexte plus large sur la chaîne de valeur. Surtout, elle permettra aux représentants des travailleurs de **se forger une expertise indépendante sur les risques pour les droits des travailleurs**.

En réponse aux audits sociaux de type « boîte à cocher », l'ONG Oxfam réalise des évaluations d'impact sur les droits humains dans divers secteurs économiques. En s'appuyant sur cette expérience, Oxfam tire des leçons utiles, qui peuvent facilement être transférées dans un contexte syndical¹⁹ :

- L'approche doit rester évolutive. Se concentrer sur le niveau des fournisseurs de la chaîne dans les régions à plus haut risque peut être un bon début.
- L'accès aux syndicats à tous les niveaux de la chaîne de valeur est essentiel. Limiter les entretiens aux membres du CEE ne permettra pas, dans la plupart des cas, de dresser un tableau suffisamment complet des risques pour les droits des travailleurs dans l'ensemble des activités de l'entreprise.
- Bien qu'une évaluation des risques menée par les travailleurs soit indépendante de la direction, l'entreprise doit être en mesure de communiquer des informations clés sur les opérations et les fournisseurs. Cela pourrait aider à évaluer, par exemple, l'impact des pratiques de tarification et d'achat sur les droits des travailleurs.
- L'évaluation ne doit pas seulement identifier les impacts négatifs sur les droits des travailleurs, mais aussi en rechercher les causes profondes, c'est-à-dire les moteurs des violations, tels que le contexte politique et socio-économique.

ii. Négociation avec la direction

En s'appuyant sur les connaissances ainsi que sur le poids qu'une évaluation indépendante de l'impact sur les droits humains peut apporter, les syndicats pourraient chercher à négocier avec la direction une identification conjointe des risques pour les droits des travailleurs. Un tel exercice conjoint est susceptible de contribuer de manière significative à l'efficacité des mesures d'atténuation.

Ce faisant, les représentants des travailleurs et les syndicats doivent se garder de voir la responsabilité de la direction substituée par la leur. La responsabilité de la conduite de la DRDH incombe à l'entreprise. Ceci est particulièrement important dans le contexte d'une législation obligatoire, qui peut atténuer les pénalités ou même imposer des sanctions en cas de dommage lié à un processus de diligence raisonnable insatisfaisant.

¹⁸ Pour plus de détails, voir le guide d'analyse des risques d'UNI

¹⁹ [5 lessons learned on how to conduct a Human Rights Impact Assessment – Views & Voices \(oxfam.org.uk\)](https://www.oxfam.org.uk)

Encadré 4 : Exemples de risques dans le domaine de l'information, des communications, des technologies et des services connexes (« ICTS »)

Le secteur des STIC est vaste et présente une grande variété de modèles économiques. Certaines multinationales, en particulier les entreprises de télécommunications, s'appuient sur leurs propres infrastructures. D'autres, plus récentes mais en pleine croissance, font appel à des services d'externalisation afin de compenser leur manque de réseaux existants. La plupart des entreprises des ICTS opèrent à un niveau multinational. Certaines sont particulièrement présentes sur les marchés européens (télécoms), tandis que d'autres ont une portée plus mondiale (entreprises technologiques).

Les principaux facteurs de risques dans le secteur des ICTS sont les suivants :

- **L'externalisation des activités à forte intensité de main-d'œuvre.**
L'externalisation de la main-d'œuvre est une caractéristique essentielle des entreprises à forte croissance dans le secteur du numérique. Les entreprises de télécommunications plus anciennes ont tendance à s'appuyer sur leurs réseaux historiques, bien que l'externalisation existe pour certaines activités. Les entreprises externalisées sont souvent des centres de contact et des prestataires de services aux entreprises.
- **Des opérations dans des pays à haut risque, ayant un mauvais bilan en matière de protection des droits fondamentaux des travailleurs.**
Il peut s'agir d'un modèle économique pour les entreprises externalisées fournissant de la main-d'œuvre dans la mesure où la réduction des coûts de la main-d'œuvre est un élément clé de leur modèle économique. Comme le montre l'indice CSI des droits dans le monde, les menaces existent à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe.
- **La surveillance des salariés.**
Les entreprises qui produisent des systèmes de surveillance des salariés sont souvent tentées de les tester sur leur propre personnel. La surveillance est particulièrement importante dans les centres d'appels, où les salariés travaillant à distance depuis leur domicile peuvent être contrôlés par des caméras et la collecte de données. L'observation de la productivité, la surveillance secrète et les violations du droit à la vie privée ont un impact mental et physique sur les travailleurs.
- **La gestion algorithmique.**
Des dispositifs technologiques sont utilisés pour classer et classifier les travailleurs sans recourir à un contrôle humain. Le manque de transparence fait que les travailleurs ne savent pas quelles informations sont collectées et à quel moment. Ils ne sont pas non plus en mesure de réagir à des données inexactes ou collectées de manière déloyale. Cet état de fait est particulièrement problématique lorsque les travailleurs sont notés par des applications. Les travailleurs ne savent pas toujours comment ils sont notés et n'ont aucun recours pour contester leur classement. Il existe également un risque de partialité et de discrimination, les hommes blancs ayant un accent national ou régional donné obtenant généralement de meilleurs résultats.
- **La santé et la sécurité.**
Ce risque est particulièrement important pour les opérations de maintenance dans les télécoms. Les longues heures de travail sont une préoccupation dans le secteur des jeux vidéo. Des risques spécifiques sont également apparus dans le contexte de la pandémie, tels que le manque d'équipements de protection individuelle et l'incapacité à maintenir la distanciation sociale en raison de l'encombrement des centres de contact. Globalement, la généralisation du travail à distance a soulevé des problèmes d'équipement inadapté, d'augmentation de la charge de travail et de manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il y a donc eu une augmentation du stress et des préoccupations psychosociales.
- **Le harcèlement sexuel.**
Alors que le harcèlement sexuel est un problème de plus en plus signalé dans tous les secteurs, on note une intensité particulière dans l'industrie du jeu. Associée à une culture interne toxique, l'importante sous-représentation des femmes dans le secteur fait que celles-ci sont plus susceptibles de subir le harcèlement sexuel et la discrimination.

Encadré 5: Exemples de risques dans le secteur de la finance

On s'attend à ce que les travailleurs du secteur financier subissent des changements organisationnels importants et imprévisibles à court terme. Certaines restructurations seront menées en raison de réelles difficultés économiques. D'autres entreprises peuvent également utiliser la crise du Covid-19 comme une excuse pour accélérer des mesures de réduction des coûts, qu'elles n'auraient normalement pas été en mesure de mettre en œuvre en si peu de temps. Une autre source d'incertitude pour le secteur financier est l'avenir des lieux de travail appartenant à l'employeur, car les entreprises utilisent de plus en plus le prétexte du travail à distance et de la numérisation pour réduire les coûts et délocaliser les emplois. Enfin, l'essor de la Fintech pourrait modifier le paysage du marché. Cette nouvelle technologie, qui vise à automatiser l'utilisation et la prestation de certains services financiers, bénéficie jusqu'à présent de régimes réglementaires légers et de coûts opérationnels réduits. Ces services peuvent donc proposer des prix très compétitifs, ce qui exerce une pression importante pour réduire les coûts.

En ces temps incertains, les principaux facteurs de risque dans le secteur de la finance sont les suivants :

- **Attaques contre les droits syndicaux.**

Les politiques des entreprises en matière de droits syndicaux sont très dépendantes du contexte géographique. Les banques européennes en particulier ne garantissent pas toujours le respect de la liberté d'association dans leurs succursales ou établissements situés en dehors de l'Europe.

- **Restructuration.**

Cela conduit généralement à des licenciements collectifs. La restructuration peut également prendre la forme d'un changement d'activités, avec un impact sur l'emploi. Les fusions et acquisitions sont une source aiguë de risques. Dans les entreprises où les droits syndicaux sont peu reconnus, ces restructurations ont lieu sans la participation des travailleurs.

- **Risques Psychosociaux.**

Le stress, l'épuisement et la dépression liés au travail sont monnaie courante dans le secteur financier, en raison de la pression commerciale excessive exercée par les banques qui cherchent à dépasser leurs objectifs de performance²⁰. Un cadre réglementaire européen de plus en plus complexe est une source supplémentaire de risques psychosociaux lorsque des responsabilités croissantes ne sont pas accompagnées de suffisamment de temps et de formation²¹.

- **Externalisation des services de back-office, de nettoyage et d'informatique.**

La tendance est à la sous-traitance de ces activités à forte intensité de main-d'œuvre à des prestataires établis dans des pays dont le bilan en matière de protection des droits des travailleurs est médiocre.

- **Automatisation des emplois et surveillance des salariés.**

L'introduction des nouvelles technologies dans le secteur génère un impact important sur l'organisation de l'emploi ainsi que des formes nouvelles et accrues de surveillance des salariés, qui soulèvent elles-mêmes des questions sur l'atteinte à la vie privée et peuvent être la source de risques psychosociaux.

En outre, l'essor de la Fintech soulève d'importants problèmes d'organisation, car la main-d'œuvre se compose d'un mélange de travailleurs indépendants et de travailleurs recrutés par le biais d'agences de recrutement.

- **L'évasion fiscale des entreprises.**

L'évasion fiscale des entreprises dans le secteur financier est désormais bien connue²². Elle entraîne un risque grave pour la réputation et les finances des entreprises, ce qui affecte leur santé financière et a un impact potentiellement grave sur les emplois. En outre, les entreprises qui déplacent leurs bénéfices vers les paradis fiscaux ne disposent pas de liquidités suffisantes pour investir dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. →

²⁰ UNI Europa Finance & European banks commit to end sales pressure on employees – UNI Europa (uni-europa.org)

²¹ Joint approaches through European Social Dialogue: the impact of banking regulation on employment – UNI Europa (uni-europa.org)

²² Reiter, Langenmayr, Holtmann (2020), *Avoiding taxes: banks' use of internal debt*

- **Investissements non éthiques.**

Le secteur de la finance présente des risques spécifiques liés à des investissements non éthiques, en particulier dans des industries à haut risque ou des entreprises situées dans des pays ayant un mauvais bilan en matière de droits humains. Ainsi, UNI appelle les banques multinationales dont les investissements sont liés à la junte militaire du Myanmar à céder de toute urgence leurs participations dans ce pays²³.

Encadré 6 : Exemples de risques dans le secteur du commerce

Le commerce est un secteur diversifié, couvrant les activités de détail et de gros. Les risques varient en fonction des secteurs du marché. Au lendemain de la pandémie, le contexte économique est favorable au secteur alimentaire, tandis que la mode connaît des difficultés en raison des confinements. Une autre différence est la situation géographique : une entreprise opérant dans un pays où le niveau de réglementation de l'emploi est élevé peut offrir de bonnes conditions de travail. La même entreprise peut, dans le même temps, recourir de manière excessive au travail précaire dans un pays où les normes sont moins strictes.

Les violations des droits humains dans le secteur du commerce peuvent se produire à plusieurs niveaux. Les produits peuvent être fournis par des entreprises qui commettent elles-mêmes des violations des droits humains. Les entreprises commerciales sont responsables de l'impact sur les droits humains des produits qu'elles vendent. La DRDH a également vocation à s'appliquer aux travailleurs indépendants. Ce dernier aspect est moins souvent abordé dans les processus de DRDH existants.

Les risques pour les travailleurs du secteur du commerce sont les suivants :

- **Violations de la liberté d'association et des droits de négociation collective.**

Les entretiens que nous avons eus avec des responsables d'UNI ont mis en évidence des préoccupations croissantes concernant les violations des droits syndicaux. Les multinationales du secteur du commerce peuvent être si grandes que la société mère semble souvent perdre la trace des droits des travailleurs, non seulement sur la chaîne d'approvisionnement mais aussi dans ses propres opérations.

- **Contrats précaires.**

Des formes de travail atypiques sont imposées, notamment dans le secteur de la vente au détail de produits alimentaires, en vue de maximiser la flexibilité des modalités de travail. Les travailleurs peuvent être confrontés à des horaires irréguliers, sur lesquels ils n'ont aucun contrôle, et qui sont sujets à des changements de dernière minute. Ces contrats comprennent le travail à temps partiel non choisi, les contrats à zéro heure, les contrats à court terme et l'externalisation de la main-d'œuvre par le biais du travail intérimaire.

- **Risques pour la santé et la sécurité.**

Ces risques sont difficiles à évaluer avec précision en raison de l'absence chronique de comités de santé et de sécurité composés de représentants élus des travailleurs. Pendant la pandémie, le manque d'équipements de protection individuelle et la proximité dans les centres d'appels ont été une source de préoccupation. Dans tous les secteurs du marché, le rythme de travail a considérablement augmenté, notamment en raison des activités de commerce électronique.

- **Harcèlement et violence.**

Le harcèlement et la violence constituent un problème majeur dans les magasins, résultat d'exigences de productivité élevées mais aussi de la violence émanant de tiers. Les femmes travaillant dans le commerce de détail sont particulièrement exposées à ce risque. →

- **Automatisation et numérisation.**

La pandémie – et la croissance soudaine des achats en ligne – a accéléré la tendance à l'automatisation, à la numérisation et à l'utilisation de l'intelligence artificielle et de la robotique dans le secteur du commerce de détail. Les menaces qui pèsent sur les travailleurs se présentent sous de nombreuses formes, notamment la délocalisation, l'intensification du travail et le renforcement de la surveillance et du contrôle²⁴.

- **Dépendance à l'égard de la logistique juste-à-temps.**

La logistique juste-à-temps cherche à réduire les coûts opérationnels en livrant les produits juste avant qu'ils ne soient nécessaires et sur la base de la demande prévue²⁵. L'objectif est de réduire les coûts liés au stockage et à la gestion des stocks, avec un impact direct sur l'emploi.

Encadré 7 : Exemples de risques dans le secteur du graphisme et de l'emballage

Le secteur du graphisme et de l'emballage couvre plusieurs sous-secteurs aux caractéristiques différentes. L'emballage et le papier tissu sont des secteurs en pleine croissance avec de grandes entreprises multinationales. Dans certains cas, la chaîne de valeur est complètement intégrée au sein d'une seule entreprise, propriétaire à la fois de la forêt, des papeteries et des machines de transformation. Dans ces cas, les relations de travail ont tendance à être permanentes et la négociation collective bien développée.

Les multinationales représentent également une part importante du secteur de l'édition. Le taux de syndicalisation y est généralement faible et les contrats atypiques semblent constituer une grande partie des modèles d'emploi.

Dans l'ensemble, les travailleurs basés en Europe bénéficient de meilleures conditions d'emploi que dans le reste du monde. En dehors de l'UE, les contrats précaires sont monnaie courante.

La croissance rapide du commerce électronique a un impact considérable sur la concurrence sur le marché. Pour certains services, la dépendance croissante à l'égard des grandes plateformes en ligne devient préoccupante. Les acteurs dominants sont en position de faire baisser les coûts. Lorsque le fournisseur n'est plus en bonne santé financière en raison de la baisse de sa rentabilité, il est vulnérable à un rachat.

Les risques pour les travailleurs du secteur du graphisme et de l'emballage sont les suivants :

- **Violations de la liberté d'association et des droits de négociation collective.**

Contrairement à d'autres secteurs couverts par cette boîte à outils, la sous-traitance et l'externalisation ne sont pas les principaux facteurs de ces risques. Les violations ont tendance à se produire dans les propres opérations de l'entreprise. Le Pérou et la Colombie sont des pays particulièrement exposés.

- **Monopsones.**

La dépendance à l'égard d'un client unique, souvent une plateforme en ligne ultradominante, entraîne une pression à la baisse sur les coûts de main-d'œuvre. La numérisation a également un effet négatif sur la croissance du marché dans le secteur de l'impression.

- **Santé et sécurité.**

L'exposition aux produits chimiques, les charges lourdes, le bruit et le manque de climatisation créent un risque important de maladie et de blessure.

²⁴ Hunt and Rolf (2022), *Artificial intelligence and automation in retail: benefits, challenges and implications (a union perspective)*

²⁵ *The Supply Chain Disruption Arrives < Just in Time > – Labor Notes (labornotes.org)*

Encadré 8 : Exemples de risques dans les secteurs des services de maintenance et de sécurité et des soins

Le secteur du nettoyage est dominé par les PME, mais quelques grands acteurs mondiaux représentent la majorité des emplois. Les entreprises privées et publiques externalisent les services de nettoyage. Les gains de productivité sont difficiles à réaliser dans ce secteur, et les entreprises de sous-traitance cherchent à obtenir un avantage concurrentiel en allouant une main-d'œuvre bon marché. En outre, comme les multinationales postulent à plusieurs appels d'offres en même temps afin de réaliser des économies d'échelle, elles ont souvent recours à la sous-traitance pour fournir la main-d'œuvre. Cela accentue encore la pression à la baisse sur les coûts de la main-d'œuvre en raison des taux de rentabilité relativement faibles.

Le secteur du nettoyage se caractérise par une rotation considérable du personnel (plus de 25 % par an) et la prédominance du travail à temps partiel. Le travail non déclaré est également un problème majeur.

Le secteur des soins présente des caractéristiques différentes d'un pays à l'autre. Dans la plupart des États membres, une part importante du financement provient des budgets publics. Dans certains pays, des organisations à but non lucratif fournissent également des services de soins. Globalement, les entités à but purement lucratif sont en augmentation.

Le recrutement est un défi majeur pour les syndicats du secteur des soins, car l'accès au lieu de travail est difficile. La difficulté est particulièrement marquée lorsque le travail est effectué dans des ménages individuels.

Il existe une poignée de grandes multinationales dans les services de sécurité. Ces grandes entreprises s'appuient sur un ensemble de sous-traitants, pour la plupart des PME. Comme le lieu de travail se trouve dans les locaux des clients, les syndicats n'y ont pas accès ou difficilement.

La rotation de la main-d'œuvre est très élevée (au moins 30 % par an), ce qui peut être à la fois un signe de conditions de travail difficiles et une stratégie délibérée de l'employeur, car une main-d'œuvre stable permettrait de négocier de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés.

Bien qu'il s'agisse de secteurs différents, les services de nettoyage, d'entretien et de sécurité sont tous à forte intensité de main-d'œuvre et présentent certains risques communs, notamment :

- **Le sous-effectif.**

Le sous-effectif peut être le résultat d'une stratégie de réduction des coûts et/ou d'une forte rotation du personnel. Il est associé à une augmentation du stress au travail et à une diminution de la qualité de la prestation de services.

- **Externalisation.**

L'externalisation vers de petits sous-traitants et des agences de travail temporaire est une pratique récurrente dans les trois secteurs. Dans le domaine de la sécurité, la sous-traitance peut se dérouler le long d'une longue chaîne, de très petites entités remportant les contrats.

- **Travail non déclaré et irrégulier.**

Les travailleurs des trois secteurs souffrent d'une protection sociale insuffisante en raison d'un travail non déclaré ou d'un statut d'emploi irrégulier. Dans le domaine de la sécurité, les travailleurs peuvent être payés en espèces lors d'événements en soirée ou pour des heures supplémentaires. Le travail non déclaré se rencontre également chez les travailleurs des services de soins et de nettoyage dans les maisons individuelles. Ces deux secteurs emploient également une importante main-d'œuvre migrante par le biais de systèmes d'emploi irréguliers.

- **Bas salaires, contrats atypiques.**

Les trois secteurs connaissent une grande flexibilité du travail, avec un recours important aux contrats à court terme. Le secteur du nettoyage a tendance à faire un usage disproportionné de contrats à temps partiel. Les bas salaires, souvent inférieurs au salaire de subsistance, sont également endémiques.

→

- **Santé et sécurité, violence de tiers.**

Les accidents du travail causés par des glissades et des chutes sont fréquents pour le travail de nettoyage. Le nettoyage dans les lieux de travail à risque (par exemple, les centrales nucléaires, les hôpitaux) est également une source de risques pour la santé. La violence de tiers est un risque particulièrement aigu pour les services de sécurité et de soins. Les risques musculosquelettiques sont également élevés pour les trois catégories de travailleurs.

- **Activités d'extrême-droite.**

Des risques d'activité de l'extrême droite sur le lieu de travail ont été établis dans le domaine de la sécurité et du nettoyage.

ÉTAPE 3 : SUPPRIMER, PRÉVENIR OU ATTÉNUER LES IMPACTS NÉGATIFS

Figure 4 : Plans d'action – ce qu'il faut rechercher



Cette étape est la suite logique de l'exercice de cartographie des risques. Sur la base des risques identifiés, l'entreprise doit arrêter les activités qui ont un impact négatif sur les droits humains. L'entreprise doit également élaborer un plan pour prévenir ou au moins atténuer les impacts potentiels futurs. Ce plan établit généralement des priorités, compte tenu de la probabilité et de la gravité des risques.

Dans cette phase, l'**objectif** pour les syndicats est de faire que l'entreprise conçoive une stratégie efficace pour traiter les impacts négatifs sur l'emploi et les droits des travailleurs.

Les droits syndicaux, des droits habilitants

Garantir le respect de la liberté d'association, du droit d'organisation et du droit de négociation collective est la mesure la plus importante à mettre en place. Il s'agit de droits habilitants, ce qui signifie qu'ils généreront de vastes effets d'atténuation. La participation des travailleurs et la négociation collective apportent des solutions à plusieurs des risques liés à l'emploi identifiés ci-dessus : conditions de travail précaires, salaires, charge de travail, élection des comités de santé et de sécurité, participation des travailleurs en cas de restructuration, accès aux données des travailleurs, limitation de la surveillance des travailleurs, etc.

L'exercice effectif des droits collectifs des travailleurs requiert au moins les éléments suivants :

- **L'entreprise doit s'engager sérieusement à respecter les principes de neutralité et d'accès dans ses propres activités, ainsi que dans les relations avec ses partenaires commerciaux.** En vertu du principe de neutralité, la direction accepte de ne pas s'opposer à la syndicalisation du personnel. L'accès signifie que les travailleurs peuvent parler aux syndicats – et vice-versa – sans crainte de mesures de rétorsion. La neutralité et l'accès sont des engagements particulièrement importants dans les pays dont le droit du travail est moins protecteur.

- **La solidarité syndicale transnationale joue un rôle important pour garantir les droits collectifs effectifs dans toutes les régions du monde.** Les syndicats, les alliances syndicales et les CEE doivent utiliser l'influence dont ils jouissent dans leurs États membres pour promouvoir la neutralité et l'accès tout au long de la chaîne de valeur. Les accords-cadres mondiaux permettent de fixer des normes pour l'ensemble des opérations commerciales et d'atteindre les pays qui protègent mal l'emploi.

Ce qu'il faut rechercher dans un plan de diligence raisonnable

Les représentants des travailleurs et les syndicats doivent extraire des informations non financières la liste des mesures mises en place par l'entreprise pour résoudre les problèmes identifiés lors de la phase d'évaluation des risques. Une cartographie des risques artificielle ou incomplète (étape 2) risque d'aboutir à des résultats insuffisants dans cette phase.

Quant à l'étape 2, l'extraction de ces informations peut être ardue si les éléments pertinents se perdent dans de volumineux rapports sur la responsabilité sociale des entreprises. Les informations de l'entreprise peuvent également créer la confusion en mélangeant les informations sur les mesures concrètes et les plans d'action avec les rapports et les audits sociaux. Ce sont des étapes distinctes : pour faire cesser, prévenir ou atténuer les effets négatifs, il faut des mesures orientées vers l'action. Les certifications, les labels et, plus largement, les réalisations sociales seraient les résultats de la phase de rapport, qui ne peut être que postérieure (voir l'étape 4 suivante).

Les représentants des travailleurs peuvent se référer à la liste de vérification fournie au début de cette boîte à outils pour identifier rapidement les éléments les plus pertinents des informations de l'entreprise.

Des mesures d'atténuation incomplètes ou insuffisamment concrètes appellent une réponse syndicale proactive. En fonction de la santé du dialogue social de l'entreprise, il peut également être nécessaire d'agir et de chercher des recours dans le cadre d'une stratégie concertée avec la fédération syndicale concernée (voir étape 6).

La liste de contrôle fournie au début de cette boîte à outils indique un certain nombre de drapeaux verts permettant d'évaluer la qualité du plan d'action d'une entreprise. Si le plan d'action de l'entreprise est globalement satisfaisant, les représentants des travailleurs et les syndicats doivent alors discuter de mécanismes communs de suivi et d'établissement de rapports afin de garantir des processus durables (voir étape 4).

Que faire en cas de plan d'action incomplet

Si des mesures plus efficaces doivent être ajoutées au plan d'action de l'entreprise, les syndicats et les représentants des travailleurs doivent chercher à poursuivre l'approche proactive déjà initiée lors de la phase d'évaluation des risques.

Comme évoqué à plusieurs endroits dans cette boîte à outils, le respect garanti de la liberté d'association et de la négociation collective doit être au premier plan de tout plan d'action. **Les conditions d'emploi tout au long de la chaîne de valeur doivent être couvertes par une convention collective, et les représentants des travailleurs et les alliances syndicales doivent être informés et consultés avant toute décision susceptible de rejaillir sur l'organisation du travail.**

Les représentants des travailleurs et les syndicats devraient également envisager de négocier avec la direction des mesures supplémentaires pour répondre à des préoccupations spécifiques. Ces mesures convenues peuvent consister, par exemple, en :

- Formation et renforcement des capacités pour la promotion du travail décent et des droits syndicaux.
- Des mesures visant à résoudre des problèmes spécifiques de santé et de sécurité, notamment l'élection de comités de santé et de sécurité sur tous les sites.

- Examiner les modèles économiques sources de risques pour l'emploi (externalisation, travail intérimaire, activités dans des pays à haut risque). Ces relations commerciales peuvent par exemple être limitées à des circonstances prédéfinies, telles que les pics saisonniers ou l'entrée sur un nouveau marché. Une attention particulière revient également aux conditions de l'externalisation des services de nettoyage et autres services de maintenance et de sécurité.
- Des critères de sélection des partenaires commerciaux, y compris une expérience professionnelle avérée et l'interdiction de l'option du moins-disant.
- Des clauses standard à insérer dans tous les contrats commerciaux, demandant un engagement envers les principes de neutralité et d'accès.
- La facilitation de la coordination syndicale tout au long de la chaîne de valeur (y compris par l'accès).
- Dans les cas extrêmes, le retrait des activités dans les pays à haut risque ; la cessation des relations commerciales en l'absence d'engagement ou en cas d'engagement insuffisant en faveur des droits des travailleurs.

Encadré 9 : Exemple de plan d'action de mauvaise qualité

Dans cet exemple, l'entreprise possède de nombreuses activités propres dans des pays qui figurent en bonne place dans l'indice global de la CSI soit parce qu'il n'y existe aucune garantie des droits du travail, soit parce que ceux-ci y font l'objet de violations systématiques. Les mesures correctives consistent essentiellement en des politiques de gestion interne et ne passent pas par le dialogue avec les syndicats. Il n'y a pas d'examen des pays et des contractants à risque. Ce plan d'action doit donc être renforcé.

Atténuer les risques et prévenir tout préjudice grave

L'entreprise a élaboré des normes et des processus mondiaux pour garantir que le groupe respecte les dix principes du Pacte mondial des Nations unies et les normes internationales du travail dans toutes ses filiales. Ils se composent principalement des codes et politiques suivants :

- Code d'éthique
- Code de conduite, couvrant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, lancé en mai 2018, remplaçant la précédente politique de lutte contre la corruption
- Déclaration sur les droits humains
- Politique de diversité et d'inclusion lancée en mars 2019, remplaçant la précédente politique d'égalité des chances
- Politique de confidentialité
- Politiques essentielles mondiales de conformité et de sécurité, mises à jour en mai 2018
- Politique de santé et de sécurité, mise à jour en août 2019
- Politique environnementale
- Code de conduite des fournisseurs lancé à l'automne 2019, remplaçant et améliorant la précédente politique fournisseurs

Encadré 10: Exemples d'accords-cadres mondiaux pour la mise en œuvre des droits des travailleurs

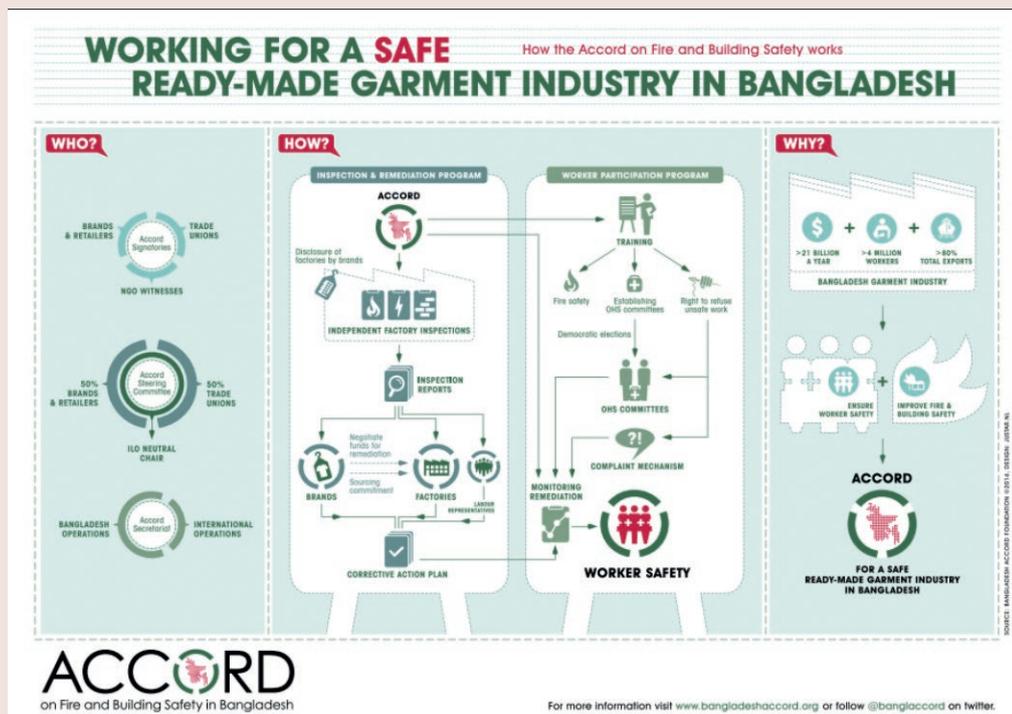
Inditex, un groupe d'entreprises associées à la fabrication, la distribution et la vente de vêtements, de chaussures et d'accessoires, a signé un accord cadre global avec UNI Global en 2009. Par cet accord, Inditex reconnaît UNI comme interlocuteur syndical et accepte d'établir des canaux de communication réguliers.

L'accord d'Inditex énumère une série de droits fondamentaux protégés par l'OIT, notamment la non-discrimination dans l'emploi, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, les droits syndicaux, les heures de travail et la santé et la sécurité au travail. Les deux parties ont convenu de s'informer mutuellement en cas de non-respect afin de permettre l'adoption d'un plan d'action rapide. Inditex s'engage en outre à accorder à UNI l'accès au lieu de travail et à ne pas utiliser pour ses réseaux commerciaux les services de tiers qui violent les principes de l'accord.

La multinationale britannique de sécurité privée **G4S**, récemment acquise par Allied Universal, a signé un accord-cadre avec le GMB et UNI Global Union en 2008. Dans cet accord, G4S reconnaît sa responsabilité dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et des principes directeurs de l'OCDE. G4S, UNI et le GMB s'engagent à entamer un dialogue régulier et réel pour soutenir le développement d'une relation de travail constructive et la réalisation de leur objectif commun, notamment par le biais de deux réunions d'évaluation formelles par an. L'accord prévoit des mesures de protection de la liberté d'association, notamment par le biais d'accords d'accès permettant aux syndicats locaux d'expliquer les avantages de l'adhésion et du soutien au syndicat. Il indique également comment les différends peuvent être soulevés et résolus. Grâce à cet accord, des milliers de travailleurs dans des pays à haut risque pour les droits du travail ont pu exercer leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective, notamment en formant des syndicats aux États-Unis, en Afrique du Sud, en Inde, en Colombie, au Paraguay, au Nicaragua, au Salvador et au Pérou²⁶.

L'**Accord** international est un accord signé entre des marques et des détaillants mondiaux (180 entreprises à ce jour) et des syndicats (UNI Global, IndustriAll Global et des syndicats affiliés au Bangladesh).

L'accord prévoit des inspections indépendantes et des programmes de remédiation. La transparence, et donc l'influence, est assurée par la divulgation des rapports d'inspection et des plans d'action corrective. L'accord vise également à protéger le droit des travailleurs de refuser un travail dangereux, ainsi que la liberté d'association.



ÉTAPE 4 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE ET DES RÉSULTATS

Figure 5 : Suivi/Audits – ce qu'il faut rechercher



Cette étape vise à garantir que les entreprises rendent compte de la manière dont elles traitent les droits humains et les droits des travailleurs. Le suivi de la DRDH est important pour s'assurer qu'il y a un suivi des engagements des entreprises et que les leçons sont tirées d'éventuels manquements. Il faut en effet rappeler que la DRDH n'est pas un exercice ponctuel mais un processus permanent, en constante évolution.

L'**objectif** pour les représentants des travailleurs et les syndicats est d'assurer une amélioration constante du processus de diligence raisonnable par un contrôle permanent et conjoint.

Là encore, il convient de souligner l'importance de l'implication étroite des représentants des travailleurs et des syndicats. En particulier, **les accords-cadres globaux permettent des audits conjoints et des mécanismes de réclamation.**

D'autre part, les systèmes de certification et audits de performance sociale non inclusifs soulèvent des questions quant à leur capacité à fournir un contrôle indépendant du respect des droits des travailleurs. Par exemple, les systèmes de certification peuvent simplement s'en remettre aux lois locales et non aux normes internationales universellement reconnues. Les audits sociaux peuvent consister en une seule visite ou enquête, sans la participation des travailleurs concernés. Les entreprises font également de plus en plus appel à des consultants externes pour évaluer leurs performances en matière de responsabilité sociale. Les syndicats doivent prêter attention à la méthodologie appliquée par ces entreprises et évaluer la qualité et la fréquence de la participation des travailleurs au processus d'audit.

Les représentants des travailleurs ont intérêt à **s'appuyer sur des indicateurs objectifs pour évaluer l'impact de la DRDH.** Ces indicateurs devront être liés aux sujets identifiés dans le cadre de l'exercice d'évaluation des risques décrit à l'étape 2 ci-dessus. Une ventilation par pays devrait être fournie afin que les résultats pour les endroits à haut risque apparaissent clairement. Les indicateurs pertinents seraient les suivants :

- Ventilation détaillée des effectifs et évolution des opérations dans les pays à haut risque
- Politiques de l'entreprise et des partenaires commerciaux concernant les principes de neutralité et d'accès
- Couverture de la négociation collective au niveau mondial et par pays
- Nombre de réunions dédiées avec les représentants des travailleurs et les syndicats
- Présence d'un comité de santé et de sécurité élu
- Évolution de la rotation du personnel ; nombre d'accidents de travail
- Informations sur l'impôt des sociétés, conformément à la norme de la Global Reporting Initiative²⁷

Encadré 11 : Suivre la DRDH – exemples de pratiques

ALKO, un détaillant d'alcool dont le siège est en Finlande, a signé en 2020 un protocole d'accord avec le syndicat finlandais PAM et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

Par cet accord, l'entreprise reconnaît l'UITA comme interlocuteur syndical. Des réunions régulières et des canaux de communication continus sont prévus entre la direction générale, l'UITA et le PAM. L'accord prévoit en outre une coordination approfondie entre tous les niveaux de représentation syndicale.

Un mécanisme détaillé d'enquête sur les incidents est mis en place, avec la participation étroite des syndicats aux niveaux locaux, national et mondial. Le syndicat local est chargé de recueillir les plaintes concernant les éventuelles violations de la législation nationale et des normes internationales. Les plaintes sont transmises à l'UITA, qui s'assurera que toutes les informations requises sont fournies et demandera un retour d'information au PAM. La plainte est ensuite transmise à ALKO, qui déclenchera une enquête. Au cours de cette phase, des contacts sont établis entre tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement et un plan de redressement est élaboré, en entière concertation avec les syndicats.

Le **Forest Stewardship Council (FSC)** est une initiative multipartite qui encourage la gestion responsable des forêts. Les entreprises membres utilisent le logo FSC pour prouver que leurs produits proviennent de sources responsables, gérées de manière économique, sociale et environnementale. Il s'agit d'une initiative majeure, puisque quelque 40 000 entreprises utilisent régulièrement le logo FSC.

La structure du FSC comprend des représentants des entreprises, des associations communautaires et des syndicats, ainsi que des organisations environnementales. Les normes de performance sociale sont de grande qualité et pourraient en théorie contribuer à garantir des emplois de qualité, des salaires décents, l'égalité de traitement et la priorité à l'emploi local.

Dans la pratique, cependant, la fiabilité du système de certification du FSC est de plus en plus critiquée par certains de ses syndicats membres. Le processus de supervision interne est considéré comme lent, trop technique et ne tenant pas compte des intérêts syndicaux. Contrairement à la procédure prévue dans l'accord cadre global d'ALKO, les plaintes concernant des violations potentielles des droits des travailleurs ne semblent pas faire l'objet d'une enquête systématique de la part du FSC. Lorsqu'il y a une enquête, un responsable syndical a indiqué qu'il n'était pas impliqué dans le processus en raison d'exigences de confidentialité.

L'absence de facto de processus de contrôle conjoint signifie que le logo FSC peut être utilisé de manière inappropriée comme marque commerciale par les grandes entreprises. À titre d'illustration, le rapport de durabilité 2020 d'Ikea souligne que plus de 98 % du bois utilisé pour les produits Ikea provient de sources durables (bois certifié FSC ou bois recyclé). Le même document indique également que 7 % des sources de bois proviennent du Belarus. Par ailleurs, 6 % du bois provient de Chine et 23 % d'autres pays non précisés²⁸. Le Belarus et la Chine suscitent depuis longtemps des inquiétudes au niveau international en raison de violations des droits humains. Ils ont été classés par l'indice mondial des droits humains 2020 de la CSI comme les plus mauvais pays du monde où travailler.

ÉTAPE 5 : COMMUNIQUER SUR LA MANIÈRE DONT LES IMPACTS SONT TRAITÉS

Figure 6 : Communications – ce qu'il faut rechercher



Dedicated communication channels with trade unions and workers' representatives

L'OCDE et les Nations Unies encouragent les entreprises à communiquer en externe sur la manière dont elles traitent les incidences sur les droits humains.

Du point de vue syndical, des canaux de communication avec les CEE et les syndicats doivent être mis en place dès le début du processus de diligence raisonnable (voir l'étape 1 ci-dessus). La communication de l'entreprise au public doit donc venir en complément, et non en remplacement, de l'implication spécifique des représentants des travailleurs.

La communication externe peut être utile pour accroître l'effet de levier sur l'entreprise, par exemple par l'influence des investisseurs sur les entreprises dans lesquelles ils investissent.

ÉTAPE 6 : PRÉVOIR DES MESURES CORRECTIVES OU Y COOPÉRER LE CAS ÉCHÉANT

Figure 7 : Mesures correctives – ce qu'il faut rechercher



Existence of a complaint procedure



Coordination with UNI

Si un impact négatif sur les droits humains se produit en dépit de la diligence raisonnable, des mesures correctives doivent être prévues. En fonction des instruments, les procédures de remédiation peuvent être internes à l'entreprise ou passer par un mécanisme externe impliquant des tiers.

Pour les syndicats, l'**objectif** est de garantir que les préjudices subis par les travailleurs sont traités par une procédure indépendante et avec la pleine participation des syndicats.

Les exemples de remédiation comprennent :

- Mécanismes de réclamation établis par les accords-cadres globaux
- Discussion encadrée par des experts de l'OIT
- Un mécanisme d'enquête sur les incidents et d'élaboration de plans de redressement

Un exemple de bonne pratique est fourni par le protocole d'accord en place chez ALKO (voir encadré 11).

Les représentants des travailleurs doivent mettre en œuvre cette mesure en étroite collaboration avec les fédérations syndicales compétentes. **Ils sont en effet susceptibles de suivre un processus de remontée permettant aux problèmes locaux d'être portés à l'attention des acteurs mondiaux.**

SECTION IV :

MOYENS DE PRESSION EN L'ABSENCE DE DRDH OU EN CAS DE MAUVAISE PRATIQUES EN LA MATIÈRE

La section 2.3 a démontré que, dans la pratique, le risque d'enfumage ou même de réticence de la part des entreprises à s'engager dans des processus de diligence raisonnable n'est pas rare. C'est pour cette raison que le mouvement syndical est unanime à réclamer une diligence raisonnable obligatoire, assortie d'un solide mécanisme d'application²⁹. L'Union européenne est susceptible de publier un tel instrument dans les deux prochaines années ; cela ne signifie pas pour autant que les syndicats sont impuissants à susciter le changement.

Le premier point, et le plus important, est de reconnaître que, **pour toute entreprise multinationale, les syndicats et les représentants des travailleurs doivent être coordonnés tout au long de la chaîne de valeur**. Ainsi, avant d'entreprendre toute démarche pour faire pression sur l'entreprise, la communication et la coordination avec la fédération syndicale internationale concernée sont un préalable.

Le mouvement syndical peut envisager différents moyens d'apporter des améliorations, en fonction de l'état du dialogue social et des cadres juridiques applicables. Les conseils étape par étape contenus dans la section III définissent plusieurs options pour **intégrer la DRDH dans la concertation et la négociation**, notamment :

- demander à la direction des informations ciblées sur la chaîne de valeur mondiale et la cartographie des risques
- Une évaluation des risques menée par les travailleurs afin d'obtenir une expertise indépendante sur les risques existants
- Négociation de mesures pour répondre à des préoccupations spécifiques
- Mécanismes de suivi communs

Plusieurs moyens de pression existent, notamment le pouvoir organisationnel et structurel (syndicats à différents points de la chaîne de valeur), le pouvoir symbolique (risque pour la réputation et la marque de l'entreprise) et le pouvoir institutionnel (dispositions légales).

Concrètement, voici quelques exemples de moyens de pression :

1. Campagnes syndicales – Le mouvement syndical peut jouer de son influence à différents points de la chaîne de valeur pour œuvrer en faveur d'une meilleure approche des droits des travailleurs dans les pays où les syndicats sont peu présents. La solidarité transnationale et le potentiel de coordination mondiale font la force des syndicats.
2. S'adresser aux investisseurs pour une gestion responsable des investissements – En nouant des contacts avec les propriétaires et les gestionnaires d'actifs sur les pratiques de diligence raisonnable en matière de droits humains, les syndicats peuvent amplifier leurs appels à la promotion d'un comportement responsable de la part des entreprises par le biais de leurs actionnaires³⁰.

²⁹ Déclaration commune sur la gouvernance durable des entreprises – UNI Europa (uni-europa.org)

³⁰ Voir à ce sujet les travaux du [Comité sur le capital des travailleurs](#)

Encadré 12 : L'implication des syndicats dans la DRDH – une liste de tâches

1. Faire de la DRDH un point permanent de l'ordre du jour.
2. Rechercher des interlocuteurs au niveau de la direction, avec une influence transversale.
3. Assurer la liaison avec les fédérations syndicales compétentes, qui assureront à leur tour la coordination avec tous les niveaux de représentation syndicale.
4. Veiller à ce que la liberté d'association et la négociation collective soient traités comme des droits humains essentiels.
5. Posez des questions sur :
 - Le détail de la répartition des effectifs.
 - L'évolution des activités dans les pays à risque.
 - Les pratiques de l'entreprise et des partenaires commerciaux en matière de neutralité et d'accès.
 - La couverture par la négociation collective, par pays et par thèmes principaux.
 - La présence de comités de santé et de sécurité élus.
 - La rotation du personnel et le nombre d'accidents du travail.
 - Les informations sur l'impôt sur les sociétés, conformément au modèle de rapport fourni par la norme 207 de la GRI.
 - Le plan d'action de l'entreprise pour traiter les risques liés aux droits des travailleurs.
6. Évaluer la nécessité d'une étude d'impact sur les droits humains menée par les syndicats.
7. Négocier des mesures d'atténuation efficaces. Chercher à influencer sur les politiques des entreprises tout au long de la chaîne de valeur, à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE.
8. Se renseigner sur les mécanismes de réclamation communs.

3. Risques pour la réputation causés par le retrait de labels éthiques ou de certifications. Les initiatives multipartites sont nombreuses et recherchées par les marques pour faire face à leur risque de réputation. Ces initiatives sont des partenariats entre les entreprises, la société civile, les syndicats et parfois des représentants des autorités, qui cherchent à travailler ensemble pour relever des défis communs en matière de conduite responsable des entreprises. Les initiatives multipartites peuvent être utiles pour dialoguer avec les entreprises, mais uniquement dans la mesure où les syndicats peuvent influencer sur les mécanismes de fixation des normes et de contrôle³¹. Le dépôt d'une plainte ou l'expression d'une préoccupation par d'autres voies (publiques ou privées) concernant les mauvaises pratiques des entreprises en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains peut constituer un moyen de faire remonter ces questions.

4. Faire part d'un cas spécifique de mauvaise pratique aux bureaux des Points de contact nationaux de l'OCDE³².

5. Action en droit civil.

Cette option est peut-être celle qui présente le plus de difficultés, en ce qu'elle présuppose qu'au moins une société de l'entreprise multinationale soit liée par un cadre contraignant de DRDH. Face à une direction qui refuse d'engager un processus de diligence raisonnable, les syndicats doivent vérifier si la DRDH peut être engagée dans un tel cadre. Une filiale établie dans un pays doté d'une telle réglementation peut contribuer à un impact positif dans l'ensemble du groupe de l'entreprise.

Les initiatives obligatoires reposent sur des sanctions, qui peuvent être imposées si une entreprise ne met pas en place une diligence raisonnable ou si le processus ne respecte pas les normes de qualité requises. En outre, en cas de dommage, la

³¹ L'annexe présente quelques exemples

³² Les Principes directeurs de l'OCDE relatifs à la conduite responsable des affaires sont complétés par un mécanisme unique de mise en œuvre, les Points de contact nationaux (PCN). Les PCN sont des agences créées par les États pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs. Ils fournissent notamment des services de médiation aux parties prenantes en cas de désaccord. Voir l'annexe pour plus de détails.

responsabilité d'une entreprise peut être aggravée par l'absence d'un processus de diligence raisonnable approprié.

Toutes ces options ne sont pas toujours compatibles. Par exemple, une affaire en cours devant un Point de contact national implique une certaine confidentialité, ce qui peut empêcher toute campagne syndicale. Le fait d'intenter une action en justice devant un juge constitue une puissante incitation pour les entreprises à mener la DRDH. Cependant, comme pour toute procédure judiciaire, les chances de succès doivent être soigneusement évaluées.

En somme, une stratégie **doit être mise en place, en équilibrant les risques et les opportunités de la campagne, de la médiation et/ou du litige.**

CONCLUSION

Moyennant une mise en pratique effective, l'élan actuel en faveur de la DRDH a le potentiel d'accélérer le passage d'un modèle de valeur pensé pour les actionnaires à un modèle de valeur pensé pour les parties prenantes, selon lequel la performance d'une entreprise ne doit pas être jugée uniquement en fonction des perspectives de rentabilité à court terme, mais aussi en fonction de son impact sur la société. Avant tout, la DRDH, avec la participation effective des syndicats, peut placer les relations sociales au cœur de la gouvernance d'entreprise.

L'intérêt croissant pour la diligence raisonnable suscite la création d'une série d'instruments, contraignants ou volontaires, ainsi que des initiatives entre parties prenantes. Cette pluralité d'instruments peut dérouter de prime abord, car plusieurs régimes de diligence raisonnable pourraient s'appliquer à un même groupe de sociétés. La première section de cette boîte à outils fait toutefois valoir que des syndicats bien informés s'appuieront sur les forces respectives des instruments à disposition pour mettre en place une stratégie cohérente.

Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent faire en sorte d'être étroitement associés à l'ensemble du processus de DRDH. Une diligence raisonnable menée unilatéralement par la direction présente un certain nombre de risques. Il est peu probable qu'elle permette de lutter efficacement contre les violations des droits des travailleurs sur une chaîne de valeur. Elle peut également être détournée pour saper ou même contourner les canaux existants d'information, de concertation et de dialogue social. Aujourd'hui, de nombreux CEE luttent pour défendre leurs prérogatives en dépit d'obligations légales claires. Les réseaux syndicaux et les représentants des travailleurs devraient tirer le meilleur parti des points d'entrée de la DRDH pour renforcer leur propre influence sur les pratiques des entreprises et, en fin de compte, pour étendre leur influence à l'ensemble de la chaîne de valeur, en particulier dans les pays et/ou chez les sous-traitants sans présence syndicale forte. La responsabilité d'une multinationale envers ses travailleurs doit être défendue de la même manière au sein de l'UE et en dehors.

La troisième section de cette boîte à outils contient des recommandations pratiques pour une participation précoce des travailleurs à la détermination des risques et dans l'élaboration d'un plan d'action, sa mise en œuvre et son suivi global. Comme toujours, le dialogue social apportera des solutions satisfaisantes de part et d'autre. La négociation d'approches pratiques de la diligence raisonnable avec la direction est essentielle pour relever les défis communs et répondre aux attentes d'ensemble. Face à une direction réticente, différents moyens de pression existent, même en l'absence d'un cadre contraignant.

ANNEXE –

VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPAUX INSTRUMENTS DE DRDH

UN MENU À LA CARTE

Cette annexe énumère les principales normes qui fixent les obligations en matière de DRDH. Plusieurs cadres peuvent s'appliquer à la même multinationale au même moment. Les représentants des travailleurs et les syndicats doivent s'appuyer sur les points forts de plusieurs sources pour élaborer une stratégie globale.

Les dispositions contraignantes, souvent prévues par le droit national, exercent une influence directe sur le comportement des entreprises. Les syndicats doivent toujours vérifier si la DRDH peut être initiée dans un cadre contraignant. Une filiale établie dans un pays doté d'une telle réglementation peut contribuer à un impact positif dans l'ensemble du groupe d'entreprises.

S'agissant d'interpréter l'étendue des devoirs d'une entreprise envers les travailleurs, les syndicats devraient toujours utiliser les repères détaillés fournis par les principes directeurs de l'OCDE et la déclaration de l'OIT. Ces instruments donnent également des recommandations indispensables sur l'importance de contacts soutenus avec les syndicats pendant le déroulement de la DRDH. Il convient de s'y référer lorsque d'autres cadres sont silencieux sur ce point, ou lorsque le rôle des syndicats se perd parmi les prérogatives d'organisations plus larges de la société civile.

Parallèlement à l'action publique, les initiatives menées par les travailleurs et négociées entre les entreprises chefs de file et les fédérations syndicales internationales par le biais d'accords-cadres mondiaux sont des outils très importants pour les syndicats dans leur dialogue avec les entreprises. Cette boîte à outils fournit dans les encadrés 1, 10 et 11 des illustrations de procédures négociées.

Les initiatives multipartites telles que la Fair Wear Foundation ou l'initiative TruStone sont nombreuses, mais ne sont pas une pratique fréquente dans le secteur des services. Ces initiatives sont des partenariats entre les entreprises, la société civile, les syndicats et parfois des représentants des autorités, qui cherchent à travailler ensemble pour relever des défis communs en matière de conduite responsable des entreprises. Les initiatives multipartites peuvent être utiles pour dialoguer avec les entreprises, mais uniquement dans la mesure où les syndicats peuvent influencer sur les mécanismes de fixation des normes et de contrôle.

CONTRAINANT OU VOLONTAIRE

Historiquement, les instruments de DRDH sont conçus comme des instruments volontaires. Dans le cadre d'une initiative volontaire, il appartient à l'entreprise de faire le nécessaire pour assumer sa responsabilité en matière de respect des droits humains. Il y a plus de dix ans, John Ruggie (le père des principes directeurs des Nations Unies) entrevoyait que les normes juridiquement contraignantes ne recueilleraient pas le consensus des pays. M. Ruggie a choisi de mettre l'accent sur les attentes sociétales en matière de comportement des entreprises plutôt que de courir le risque de bloquer les progrès globaux en matière de conduite responsable des affaires. De même, tandis que les pays de l'OCDE ont pris l'engagement contraignant à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le principe et les normes de diligence raisonnable restent volontaires pour les entreprises.

L'appétence pour les réglementations contraignantes assorties de mécanismes légaux d'exécution s'est accrue ces derniers temps, tant il est de plus en plus reconnu que les cadres volontaires ne suffisent pas. Selon une enquête réalisée par la Commis-

sion européenne en janvier 2020, un peu plus d'un tiers des entreprises interrogées ont indiqué mener une diligence raisonnable tenant compte de tous les impacts sur les droits humains et l'environnement, et un autre tiers mène une diligence raisonnable limitée à certains domaines³³.

Les initiatives contraignantes reposent sur des sanctions qui doivent être dissuasives pour être efficaces.

La diligence raisonnable contraignante en matière de droits humains doit être distinguée de la responsabilité conjointe et solidaire dans les chaînes de sous-traitance. La responsabilité conjointe et solidaire signifie que tout acteur d'une chaîne de sous-traitance peut être tenu responsable des créances impayées d'un entrepreneur. Ces revendications sont spécifiquement définies, comme le non-paiement des cotisations de sécurité sociale. Ainsi, la responsabilité conjointe et solidaire a un champ d'application plus restreint que la diligence raisonnable, tant sur le plan géographique que thématique, mais vise à instaurer une responsabilité plus stricte. Il est important de ne pas confondre ces deux notions, car les obligations de diligence raisonnable ne doivent pas servir à limiter ou esquiver la responsabilité établie dans des cadres juridiques distincts.

LA DIRECTIVE EUROPÉENNE À VENIR

La Commission européenne a publié le 23 février 2022 une proposition relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de durabilité pour les entreprises, couvrant à la fois les multinationales européennes et les non européennes ayant une activité économique en Europe. Dans le cadre de cette proposition, les entreprises comptant plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires global atteint 150 millions d'euros seraient tenues d'instaurer un processus de diligence raisonnable en matière d'environnement et de droits humains pour l'ensemble de leur chaîne de valeur. Les entreprises occupant 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros seraient tenues de procéder à une forme allégée de diligence raisonnable si elles opèrent dans des secteurs sensibles tels que l'habillement, l'agriculture ou les industries extractives.

L'introduction d'une diligence raisonnable obligatoire pour toutes les sociétés opérant en Europe constituerait un grand pas vers des conditions de concurrence équitables au niveau mondial. La proposition de la Commission comporte toutefois d'importantes lacunes, susceptibles de nuire à son efficacité pratique pour les travailleurs. Ainsi, le rôle des syndicats resterait limité : la direction pourrait consulter, si cela est jugé pertinent, pour l'identification des risques mais pas pour l'élaboration d'un plan d'action. Les syndicats pourraient également déposer une plainte en cas d'inquiétude concernant l'impact sur les droits humains, mais ne seraient toutefois pas associés au processus de plainte ni à aucun mécanisme de contrôle.

À l'heure d'écrire ces lignes, la proposition de la Commission est en cours d'examen par les institutions de l'UE et des modifications substantielles sont à attendre à l'issue du processus interinstitutionnel.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les « PNG ») ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits humains en 2011. Les PNG s'articulent autour de trois piliers : le devoir de l'État de protéger les droits humains, la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains et l'accès aux recours.

L'objectif du deuxième pilier est de combler les lacunes de gouvernance décrites à la section 1.2 de la présente boîte à outils et de rétablir la surveillance sur les marchés

mondiaux. À ce titre, il introduit la notion de DRDH, présentée comme un processus continu visant à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont les entreprises traitent les effets de leur activité sur les droits humains, et à fournir des voies de recours³⁴.

Les PNG sont largement considérés comme un cadre faisant autorité en matière de DRDH. Une limitation majeure, cependant, est qu'ils ne sont pas contraignants ; les entreprises sont censées se conformer aux principes directeurs des Nations Unies dans le cadre de leur autoréglementation.

Leur champ d'application est vaste : toutes les entreprises commerciales, où qu'elles opèrent, devraient introduire la DRDH et cette responsabilité existe indépendamment des réglementations nationales. Néanmoins, les Principes directeurs considèrent que l'ampleur et la complexité du processus de DRDH peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise et de la gravité de l'impact sur les droits humains. L'ensemble de la chaîne de valeur est concerné : la DRDH doit couvrir les activités propres des entreprises et les produits ou services de leurs relations commerciales.

Le processus de DRDH doit impliquer une consultation significative des groupes potentiellement affectés et des autres parties prenantes³⁵. La vérification de l'impact sur les droits humains doit également s'appuyer sur les dires des parties prenantes concernées³⁶. Les Principes ne définissent pas le terme « parties prenantes », bien que les commentaires fassent deux brèves références aux syndicats.

Les critères de référence pour mesurer les droits humains comprennent « au minimum » la Déclaration universelle des droits humains et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les Nations Unies mènent actuellement des discussions approfondies en vue d'élaborer un traité sur les entreprises et les droits humains qui, une fois ratifié par les pays, créerait un cadre de DRDH contraignant pour les multinationales³⁷.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les critères de référence détaillés de l'OCDE pour les droits du travail et les relations sociales, ainsi que le mécanisme de médiation qui les accompagne offrent un potentiel de levier intéressant pour les syndicats.

La version révisée des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été adoptée en 2011 par 42 pays membres et non membres de l'OCDE. Des orientations générales et sectorielles sont fréquemment publiées par l'OCDE³⁸.

Les Principes directeurs sont présentés comme un complément à l'agenda de l'OCDE en matière de libre-échange et d'investissement. Lorsque les pays s'engagent à créer un environnement ouvert aux investissements internationaux, ils s'engagent également à obtenir de leurs entreprises multinationales un comportement plus responsable.

Les dispositions de l'OCDE en matière de diligence raisonnable ne sont pas contraignantes pour les entreprises, mais les gouvernements se sont engagés à les mettre en œuvre. Cela dit, les Principes directeurs de l'OCDE sont complétés par un mécanisme unique de mise en œuvre, les Points de contact nationaux (PCN). Les PCN sont des agences créées par les États pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs. Ils fournissent notamment des services de médiation aux parties prenantes en cas de désaccord.

Selon la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), ce mécanisme constitue une ressource sérieuse pour les travailleurs, les syndicats et les syndicats mondiaux. Il s'agit également d'un repère sérieux pour les investisseurs. Dans le même temps, les syndicats ont dit leur mécontentement quant au fonctionnement

³⁴ Principe 15

³⁵ Principe 18

³⁶ Principe 20

³⁷ Déclaration de la CSI (2021), *UN Treaty on Business and Human Rights – US and EU Must Step Up – International Trade Union Confederation (ituc-csi.org)*

³⁸ OCDE (2018), *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*

des PCN dans certains pays. La TUAC mesure l'efficacité de ces mécanismes nationaux en fonction de leur structure inclusive (c'est-à-dire s'ils incluent les syndicats dans leur dispositif institutionnel) et de leur capacité à exercer une pression suffisante sur les multinationales pour trouver un accord avec les plaignants³⁹. Il apparaît que 78 % des affaires conclues en 2019 n'ont pas résolu les questions soulevées par la partie requérante⁴⁰.

Les Principes directeurs de l'OCDE visent les entreprises multinationales qui opèrent sur le territoire des pays adhérents ou depuis celui-ci. La diligence raisonnable doit couvrir les opérations et les produits propres, ainsi que les services fournis par le biais de relations commerciales. Le terme « relation commerciales » inclut *toute relation avec des partenaires commerciaux, appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services* ⁴¹.

De nombreuses références sont faites à la nécessité du dialogue avec les parties prenantes, entendu comme un ensemble de processus interactifs par le biais, par exemple, de réunions, d'auditions ou de procédures de consultation⁴². Dans toute la littérature de l'OCDE, les représentants des travailleurs et les syndicats sont reconnus comme des parties prenantes importantes.

Les Principes directeurs développent leurs propres critères de référence pour une conduite responsable des affaires, avec notamment un chapitre sur les droits humains et un autre sur l'emploi et les relations industrielles. Ils s'inspirent de normes internationales telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ces chapitres protègent, entre autres, la liberté d'adhérer à un syndicat, le droit à la négociation collective et les droits à l'information et à la concertation.

DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE

La déclaration tripartite de l'OIT et les conventions qui l'accompagnent offrent aux syndicats un point de référence détaillé pour interpréter l'étendue des devoirs d'une entreprise envers les travailleurs. Ces instruments s'avèrent utiles pour formuler les questions de la DRDH à la direction.

La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été modifiée en 2011 et 2017 par le Conseil d'administration de l'OIT afin d'inclure, notamment, des références expresses à la diligence raisonnable. La Déclaration est le seul instrument tripartite traitant du sujet, c'est-à-dire qu'elle a été élaborée par des gouvernements ainsi que par des employeurs et des travailleurs du monde entier.

La Déclaration de l'OIT a pour objectif spécifique d'assurer des effets positifs sur la société et le travail et de promouvoir le travail décent. Il s'agit d'un instrument axé sur les travailleurs, qui couvre l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie (y compris les salaires, la santé et la sécurité) et les relations sociales.

La Déclaration propose des principes directeurs non contraignants pour les entreprises. Le bureau de l'OIT offre un espace de dialogue aux entreprises et aux syndicats sous la forme d'une « possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel » avec des « facilitateurs qualifiés ».

En termes de points de repère, la Déclaration de l'OIT fait référence aux obligations établies par les Principes directeurs des Nations Unies. La principale valeur ajoutée de la déclaration réside dans les références aux normes de l'OIT en matière de protection des droits des travailleurs. La Déclaration évoque également à plusieurs reprises la concertation continue entre les trois parties, y compris la consultation des organisations de travailleurs au cours du processus de diligence raisonnable.

³⁹ TUAC (2021), *Implementing the OECD Guidelines Part II for constructive NCP trade union relations*

⁴⁰ Déclaration du TUAC (2020), *TUAC proposes verifiable due diligence policy – TUAC (tuac.org)*

⁴¹ Commentaire 14, p.23

⁴² Principes directeurs de l'OCDE, p.25

RÈGLEMENTS SECTORIELS DE L'UE

En raison de leur champ d'application très spécifique, les règlements sectoriels de l'UE offrent actuellement des perspectives limitées aux syndicats actifs dans le secteur des services. Cependant, ils sont un précédent utile de DRDH obligatoire en droit européen. On peut imaginer qu'à l'avenir, une approche sectorielle similaire pourrait contribuer à améliorer les normes du travail dans les secteurs de services les plus risqués.

Dans les secteurs considérés comme les plus touchés par les violations des droits humains et de l'environnement, l'Union européenne a adopté des règlements sectoriels. Le règlement sur les minerais de conflit, qui est entré en vigueur en janvier 2021, fixe des obligations de diligence raisonnable pour les importateurs de l'Union européenne de minéraux et de métaux provenant de zones touchées par des conflits ou à haut risque. Les entreprises importatrices doivent vérifier que les biens qu'elles achètent ne contribuent pas à des conflits, au travail forcé ou à d'autres activités illicites⁴³. En vertu du règlement sur le bois, qui est entré en vigueur en 2013, les négociants de l'UE sont tenus d'appliquer une diligence raisonnable pour atténuer le risque de mise sur le marché de bois et de produits dérivés issus de la coupe illégale⁴⁴. Ce règlement devrait être abrogé par un nouveau règlement visant à lutter contre la déforestation et la dégradation des forêts, proposé par la Commission européenne en novembre 2021. Ce nouvel instrument devrait imposer la diligence raisonnable pour un éventail plus large de produits de base (allant du bétail au café en passant par le bois). Les entreprises seront tenues de veiller à ce que seuls les produits conformes entrent sur le marché de l'UE ou en soient exportés. Dans le cadre de leur devoir de vigilance, les opérateurs devront être en mesure de démontrer que les marchandises concernées ont été produites conformément à la législation applicable⁴⁵.

Ces règlements de l'UE ont force de loi et les États membres sont donc tenus d'introduire des sanctions dans le cas où une entreprise ne remplit pas ses obligations de diligence raisonnable.

Le règlement sur les minerais de conflit fait une référence au travail infantile dans son considérant. Il n'y a aucune autre référence aux droits des travailleurs ni à la participation des syndicats dans ces deux règlements.

PUBLICATION D'INFORMATIONS NON FINANCIÈRES AU SEIN DE L'UE

Les entreprises étant préoccupées par les risques pour leur réputation, les rapports annuels constituent un moyen de pression important pour les syndicats. En établissant des liens avec les propriétaires et les gestionnaires d'actifs, les syndicats peuvent faire pression pour le changement et favoriser l'investissement responsable⁴⁶.

L'Union européenne a également inclus une approche « comply or explain » de la diligence raisonnable dans sa directive sur la publication d'informations non financières⁴⁷. La directive introduit des obligations de publication pour les entreprises employant plus de 500 salariés ou dont le chiffre d'affaires est supérieur à 40 millions d'euros. En vertu de cet instrument, les entreprises ne sont pas obligées d'introduire une diligence raisonnable (en matière de droits humains). Mais si elles le font, elles

⁴³ Règlement 2017/821 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque

⁴⁴ Règlement 995/2010 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché

⁴⁵ Proposition de règlement relatif à la mise à disposition sur le marché de l'Union ainsi qu'à l'exportation à partir de l'Union de certains produits de base et produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts, et abrogeant le règlement UE 995/2010, COM (2021)706

⁴⁶ Voir à ce sujet les travaux du Comité sur le capital des travailleurs

⁴⁷ Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes

sont tenues de fournir des informations ou, à défaut, les raisons pour lesquelles elles ne l'ont pas fait.

En avril 2021, la Commission européenne a publié une proposition de directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), qui vise à étendre les exigences existantes de la directive relative à la publication d'informations non financières. Toutes les entreprises employant plus de 250 travailleurs devront fournir des informations non financières sur leurs performances environnementales, sociales et de gouvernance. Afin d'assurer une certaine cohérence entre les rapports annuels, il est prévu que les normes d'information soient élaborées par un groupe consultatif (l'EFRAG)⁴⁸.

INITIATIVES NATIONALES

S'appuyant sur ces normes internationales, un nombre croissant de pays édictent des obligations de diligence raisonnable. Pour n'en évoquer que quelques-uns⁴⁹ :

En 2017, la **France** a promulgué une loi relative au devoir de vigilance, célèbre pour avoir été le premier instrument imposant aux entreprises de tous les secteurs une large diligence en matière de droits humains. La loi oblige les entreprises françaises employant au moins 5 000 personnes, ainsi que toute autre grande multinationale opérant en France et employant 10 000 personnes dans le monde, à mettre en œuvre un « plan de vigilance » identifiant les risques pour les droits humains et l'environnement et à prévenir leur violation. Ce plan doit couvrir les activités de l'entreprise elle-même ainsi que celles de ses sous-traitants et fournisseurs. Des recours juridiques et des sanctions financières sont prévus en cas de non-application du plan de vigilance. En outre, la responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée en cas d'impact négatif qui aurait pu être évité par un plan de vigilance efficace. La loi prévoit un rôle spécifique pour les syndicats : ce sont des acteurs qui doivent être impliqués dans la mise en œuvre du plan de vigilance. L'entreprise doit également mettre en place un mécanisme d'alerte et un système de signalement, en concertation avec les syndicats.

En juillet 2021, l'**Allemagne** a introduit une loi sur le devoir de diligence raisonnable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement, qui doit entrer en vigueur en 2023. La loi introduit des obligations de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement. En plus de se préoccuper de leurs propres risques économiques, les entreprises doivent agir sur les risques liés aux droits humains et à l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur. La loi protège spécifiquement les droits contenus dans les principales conventions de l'OIT et le pacte des Nations Unies relatif aux droits de l'homme. La loi s'appliquera aux entreprises qui ont leur siège social, leur succursale ou leur bureau enregistré en Allemagne et qui emploient plus de 3000 salariés sur le territoire. À partir de 2024, l'obligation s'étendra aux entreprises de plus de 1000 salariés. Le plan de diligence raisonnable doit couvrir toutes les activités de la chaîne d'approvisionnement. Un certain nombre de références expresses sont faites à l'implication étroite des comités d'entreprise dans la gestion des risques liés aux droits humains. Des sanctions financières sont prévues en cas de non-conformité, y compris l'exclusion des procédures de marchés publics. La Confédération allemande des syndicats (DGB) a salué cette loi comme un « énorme succès », car elle passe d'un engagement volontaire à une obligation légale. Le défi réside maintenant dans la mise en œuvre concrète de la loi. La DGB examinera la possibilité d'accroître l'information sur la situation des droits humains et des droits du travail, ainsi que de développer davantage les accords-cadres mondiaux⁵⁰.

En 2020, les **Pays-Bas** ont introduit la loi sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants pour lutter contre le travail des enfants. La loi s'applique à toutes

⁴⁸ Proposition de directive en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (COM/ 2018/189 final)

⁴⁹ Ce site web est régulièrement mis à jour avec les initiatives nationales : [Diligence raisonnable obligatoire – Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/diligence-reasonable-obligatory)

⁵⁰ Friedrich Ebert Stiftung, DGB *Le droit allemand de la chaîne d'approvisionnement – Responsabilité et respect des droits humains dans les chaînes de valeur mondiales*

les entreprises néerlandaises qui s'adressent aux consommateurs, quelle que soit leur taille, et leur impose un devoir de diligence pour déterminer si un produit ou un service de la chaîne d'approvisionnement a fait intervenir le travail infantile. Des recours sont possibles en cas de non-mise en œuvre, en commençant par un mécanisme de médiation et en allant jusqu'à la responsabilité juridique et aux sanctions financières. Sous la pression des organisations de la société civile et des syndicats, un nouveau projet de loi sur la conduite responsable et durable des entreprises internationales est actuellement examiné par le gouvernement néerlandais. Ce projet de loi propose de remplacer la loi sur la diligence raisonnable en matière de travail infantile par une loi plus large, englobant le devoir de diligence pour prévenir les impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement dans les chaînes de valeur mondiales. En vertu de ce projet de loi, les syndicats auraient le droit de déposer des plaintes contre l'entreprise. Une responsabilité administrative, civile et pénale à part entière serait introduite⁵¹.

INITIATIVES DES PARTIES PRENANTES

Parallèlement ou du fait des cadres institutionnels, il existe de nombreux exemples de collaboration entre des marques mondiales et leurs parties prenantes. Ces initiatives auprès des parties prenantes sont toujours volontaires, bien qu'elles puissent contenir des dispositions obligatoires une fois que l'entreprise y a souscrit. Elles se fondent donc sur la bonne volonté des entreprises. Les entreprises procèdent généralement à une analyse coûts-avantages de leur engagement dans de telles initiatives, en tenant compte notamment des risques de réputation causés par de potentielles violations des droits humains.

Comme illustré dans les paragraphes suivants, les initiatives des parties prenantes peuvent être multipartites ou dirigées par les travailleurs.

Initiatives multipartites

Les initiatives multipartites sont des partenariats entre des entreprises, la société civile, des syndicats et parfois des représentants du gouvernement, qui cherchent à travailler ensemble pour relever des défis communs en matière de conduite responsable des entreprises. Les initiatives multipartites peuvent parfois nuire à la DRDH inclusive lorsqu'elles sont mises en place et entièrement contrôlées par la direction⁵².

En juillet 2020, l'Institut pour l'intégrité des initiatives multipartites ("MSI Integrity") a publié un rapport analysant 40 initiatives multipartites internationales. Ce rapport reconnaît que ces initiatives sont des outils permettant d'impliquer les entreprises, mais qu'elles ne suffisent pas à elles seules à les responsabiliser efficacement. Les points d'inquiétude concernent notamment la participation insuffisante des parties prenantes, une compréhension trop étroite des droits humains et le manque de suivi, de conformité et de recours⁵³.

Les initiatives multipartites ne semblent pas être largement utilisées dans le secteur des services. Dans d'autres secteurs, de nombreuses initiatives multipartites ont vu le jour au cours des deux dernières décennies, couvrant de nombreuses marques et secteurs industriels mondiaux. Par exemple :

L'initiative TruStone⁵⁴ a été mise en place en 2019. Il s'agit d'une initiative multipartite composée de représentants de l'État de la région flamande de Belgique et du gouvernement néerlandais, d'organisations non gouvernementales, de syndicats

⁵¹ [The Next Step for Corporate Accountability in the Netherlands: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct – Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

⁵² À ce sujet, voir OCDE (2021), *Engagement avec les syndicats dans les processus de diligence raisonnable menés par des initiatives dirigées par l'industrie ou par des parties prenantes multiples*

⁵³ [MSI_SUMMARY_REPORT.FORWEBSITE.FINAL_.pdf \(msi-integrity.org\)](#)

⁵⁴ [Initiative TruStone | Accords IRBC \(imvoconvenanten.nl\)](#)

et d'une quarantaine d'entreprises de pierres naturelles. L'objectif de cette initiative tripartite est d'accroître l'adhésion des entreprises aux PNG, aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux normes fondamentales du travail de l'OIT. Les entreprises participantes sont tenues de faire preuve de diligence raisonnable conformément aux lignes directrices établies par l'Initiative, de présenter des plans d'action annuels détaillés et de rendre compte des progrès accomplis. Une coopération avec la société civile et les syndicats est mise en place, ainsi que des mécanismes de plainte. Le rôle des syndicats consiste, entre autres, à apporter leurs connaissances et leur expertise en matière de droits du travail et à partager des informations sur la gestion des risques au niveau de l'entreprise. Les autorités publiques s'engagent à prendre en compte la participation à l'Initiative dans leurs procédures de marchés publics.

Initiatives menées par les travailleurs

Les initiatives émanant des travailleurs sont des accords entre les entreprises et les syndicats.

L'exemple le plus célèbre est l'Accord international⁵⁵, anciennement l'Accord du Bangladesh, mis en place en 2013 en réponse à l'effondrement de l'immeuble de l'usine Rana Plaza, qui a tué plus d'un millier de travailleurs et en a gravement blessé des milliers d'autres. Le nouvel accord international est entré en vigueur le 1er septembre 2021 et comprend un engagement à étendre les travaux à d'autres pays. L'Accord est un accord entre les marques et les détaillants mondiaux (220 entreprises à ce jour) et les syndicats (UNI Global, IndustriAll Global et les syndicats affiliés au Bangladesh). Une fois signé, l'accord devient juridiquement contraignant pour les parties.

Dans sa forme actuelle, l'accord prévoit des inspections indépendantes et des programmes de remédiation. La transparence, et donc l'influence, est assurée par la divulgation des rapports d'inspection et des plans d'action corrective. Des programmes de formation sont mis en place. L'accord vise également à protéger les droits des travailleurs à refuser un travail dangereux et à la liberté d'association. Le nouvel accord de 2021 cherche à aller plus loin et ouvre la possibilité d'étendre le champ d'application de l'accord pour traiter de la diligence raisonnable en matière de droits humains.

De nombreuses initiatives menées par les travailleurs sont négociées entre les entreprises chefs de file et les fédérations syndicales internationales par le biais de **Accords-cadres mondiaux** (« ACM »). Un ACM engage l'entreprise à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Plusieurs accords généraux établissent des canaux de communication entre la direction et les syndicats, ainsi que des mécanismes de surveillance conçus pour donner aux travailleurs un rôle actif dans l'application d'une conduite responsable de l'entreprise. La troisième section de cette boîte à outils fournit plusieurs illustrations de ACM sur Box 10.

FIN.

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



The European Services Workers Union

