

La « diligence raisonnable » de l'entreprise
et l'information extra-financière:
Une menace ou de nouveaux leviers pour
les représentants des salariés ?

UN KIT D'OUTILS POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Enseignements tirés et pistes pour l'avenir en matière
de diligence raisonnable

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise européen (avec 45 années d'expérience) qui compte plus de 400 consultants spécialisés, accompagnant les partenaires sociaux sur un large éventail de questions économiques et sociales. Elle met son expertise au service des partenaires sociaux européens et nationaux, des comités sectoriels de partenaires sociaux et des institutions publiques européennes et nationales, dans le but de favoriser le dialogue social et de contribuer à la promotion d'une Europe sociale. Syndex a son siège à Paris et a des implantations à Bucarest, Bruxelles, Dublin, Londres, Madrid et Varsovie. Elle dispose également d'un réseau d'experts locaux dans de nombreux autres pays de l'UE. Wmp Consult est le partenaire de Syndex en Allemagne.



Avec le soutien
des institutions de l'Union européenne



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS 4

CHAPITRE 1 :

L'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE ET LA DILIGENCE RAISONNABLE : QUELS SONT VOS DROITS AUJOURD'HUI ? 5

1. Qu'est-ce que la diligence raisonnable ? 6
2. Comment se fait-elle ? Une approche concrète... 7
3. Le processus 8
4. Pourquoi est-elle réalisée ? Exigences européennes en matière d'information extra-financière 10
5. Exemples nationaux 11
6. Vers une diligence raisonnable obligatoire ! 14

CHAPITRE 2 :

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ET LA DILIGENCE RAISONNABLE 15

- a) RSE : le long chemin de la conformité à la responsabilité 16
- b) Instruments et méthodes à l'usage des partenaires 16
- c) Le reporting public : la source fondamentale de l'information 16
- d) Qu'est-ce qui fait un « bon reporting » ? 17
- e) Comment choisir et prioriser les sujets pour les plans d'action d'une entreprise ? 18
- f) Cartographie des risques en complément de l'analyse de la pertinence des enjeux 20
- g) processus participatif 22
- h) systèmes d'alerte 23

CHAPITRE 3 :

ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU PROJET 25

CHAPITRE 4 :

EXERCICES 27



AVANT-PROPOS

Les dix dernières années ont été marquées par une forte activité en ce qui concerne l'évolution de la responsabilité des entreprises. L'ONU, l'OIT et l'OCDE ont revu leurs instruments pour que les entreprises (multinationales) puissent mieux prévenir, atténuer et faire disparaître les impacts négatifs qui sont directement ou indirectement liés à leurs activités. En Europe, la directive de 2014 portant sur l'obligation de reporting des informations extra-financières par les entreprises ainsi que plusieurs initiatives législatives nationales, notamment celle de la France en 2017 qui a mis en place des plans de vigilance, ouvrent la voie à un nouvel espace conséquent de décisions stratégiques des entreprises, ce qui concerne également très fortement les salariés et leurs représentants. Au niveau sectoriel, de nouvelles règles sont mises en place, comme la directive qui a été adoptée sur les pratiques commerciales déloyales dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire et qui favorise de meilleures pratiques d'achat de la part des gros clients en situation de négociation disproportionnée vis-à-vis de fournisseurs plus faibles.

Ce kit d'outils est basé sur deux années de travail dans le cadre d'un projet intitulé « *Diligence raisonnable* » de l'entreprise et Information extra-financière : des menaces ou de nouveaux leviers pour les représentants des salariés ? », financé par la Commission européenne, avec la contribution des Fédérations syndicales européennes la FETBB, l'EFFAT, la FET, IndustriAll Europe et UNI Europa, ainsi que les organisations interprofessionnelles comme la CES, la CSI et la TUAC. L'objectif a été d'apporter des connaissances aux représentants des salariés sur ces récents développements et de faciliter les initiatives des salariés et de leurs représentants et d'amener à une participation cohérente et complète des travailleurs dans les processus décisionnels des entreprises sur ces questions.

Ce kit d'outils est conçu comme un outil d'apprentissage et comme une référence pour l'analyse des rapports publics des entreprises, dans le but, également, de les faire évoluer dans l'intérêt des travailleurs et de la société civile.

Il aidera non seulement l'utilisateur à savoir quels sont les documents publiés par l'entreprise pertinents à consulter, mais il lui apprendra aussi à savoir comment les lire. Notez que les analyses des rapports publics contenues ici sont basées sur des documents publiés de manière annuelle, ce qui signifie que les informations ont pu, entre-temps, évoluer.

Le document que vous lisez a été rédigé par Syndex et par son partenaire allemand WMP Consult, des cabinets d'expertise spécialisés dans le soutien et le conseil aux représentants des salariés et à leurs syndicats. Il s'appuie sur des études de cas réalisées par Syndex et sur des webinaires menées par Syndex et les Fédérations syndicales européennes avec des représentants syndicaux dans une sélection d'entreprises multinationales de différents secteurs (EDF, McDonald's, G4S, Repsol, Scania, Volkswagen, Unilever, Danone, Nestlé, Carrefour...). En complément de ce guide, il se trouve un documentaire vidéo intitulé « *Si les entreprises étaient responsables* », coproduit par Syndex et le Centre Vidéo de Bruxelles, avec la participation de dirigeants et de responsables syndicaux actifs dans la promotion de la diligence raisonnable en Europe et au-delà.

Ce guide doit maintenant être largement diffusé afin que la demande des représentants des travailleurs de participer aux processus de diligence raisonnable soit entendue, car les directions mènent trop souvent des politiques unilatérales ou ne restent que dans la communication. C'est également un outil utile pour intervenir dans les processus législatifs européens et nationaux en cours.

Dans la brochure annexe de ce document, vous pourrez consulter des cas d'entreprises comme ceux de Nestlé, Inditex, Scania et Unilever et bien d'autres aidant à comprendre l'importance du reporting public des entreprises.



CHAPITRE 1:

L'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE ET LA DILIGENCE RAISONNABLE : QUELS SONT VOS DROITS AUJOURD'HUI ?



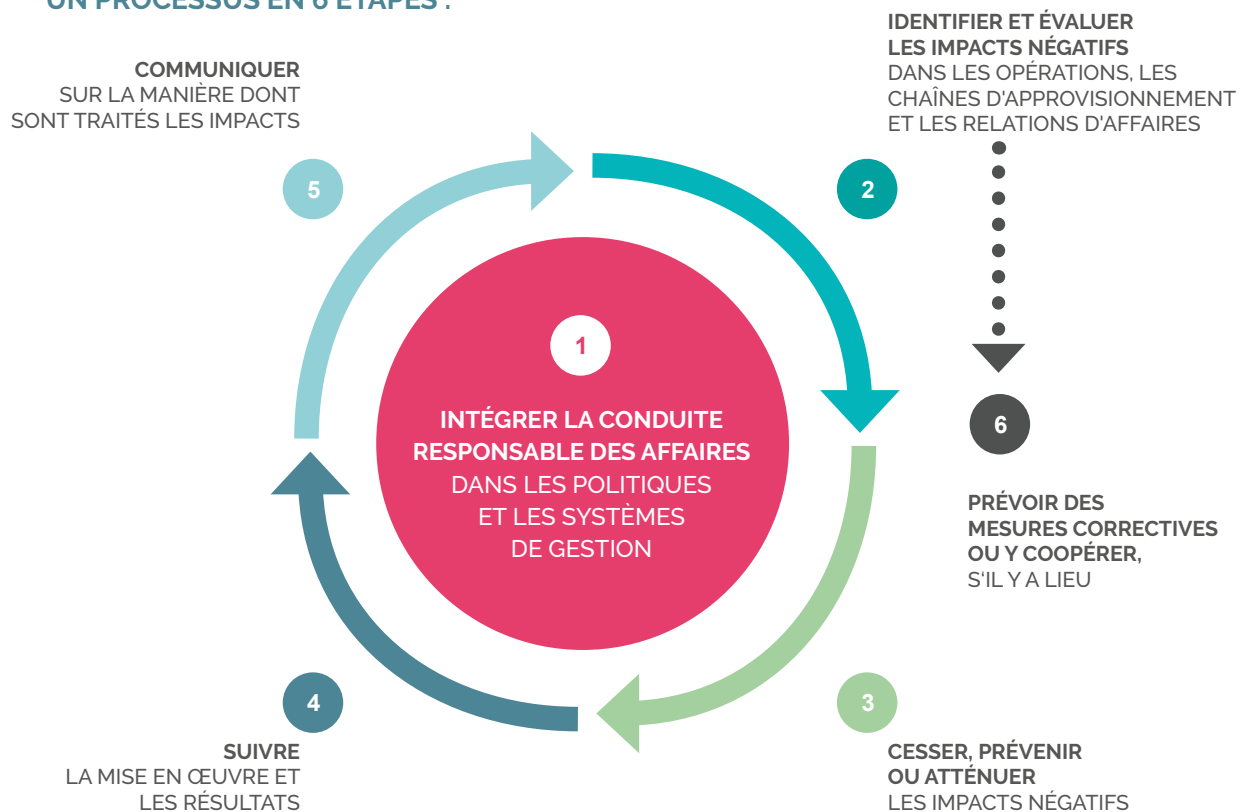
1. QU'EST-CE QUE LA DILIGENCE RAISONNABLE ?

- » **Vous pensez acheter une voiture...** Quels sont les risques à prendre en compte lors de l'achat d'une voiture ? Pour vous ? Pour l'environnement, pour la société ? Pour les travailleurs de l'industrie, y compris ceux travaillant sur la chaîne d'approvisionnement ...
- » **Le terme de « diligence raisonnable » :** La « diligence raisonnable » signifie « le soin nécessaire ou requis ». Il s'agit d'un processus lié aux risques. Il comprend une analyse des risques (également appelée évaluation des risques) effectuée avec une attention particulière dans le but d'identifier autant de risques pertinents que possible qui sont en relation avec les activités de l'entreprise.

DÉFINITION :

Selon l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), la diligence raisonnable doit permettre aux entreprises d'éviter et de traiter les risques d'impacts négatifs dans leurs opérations, leurs chaînes d'approvisionnement et leurs relations d'affaires (voir le schéma ci-dessous). L'objectif principal de la diligence raisonnable est de prévenir les impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela concerne les travailleurs et les relations industrielles, l'environnement, les pots-de-vin et la corruption¹. Lorsqu'il se produit des impacts négatifs, les entreprises doivent y remédier, qu'elles en soient les responsables ou qu'elle n'y aient que contribué.

L'OCDE PRÉSENTE LA DILIGENCE RAISONNABLE COMME UN PROCESSUS EN 6 ÉTAPES :



¹ En France, la loi de 2017 a étendu son champ d'application à la santé et à la sécurité des personnes (voir ci-dessous pour plus d'informations sur la législation française)

2. COMMENT SE FAIT-ELLE ? UNE APPROCHE CONCRÈTE...

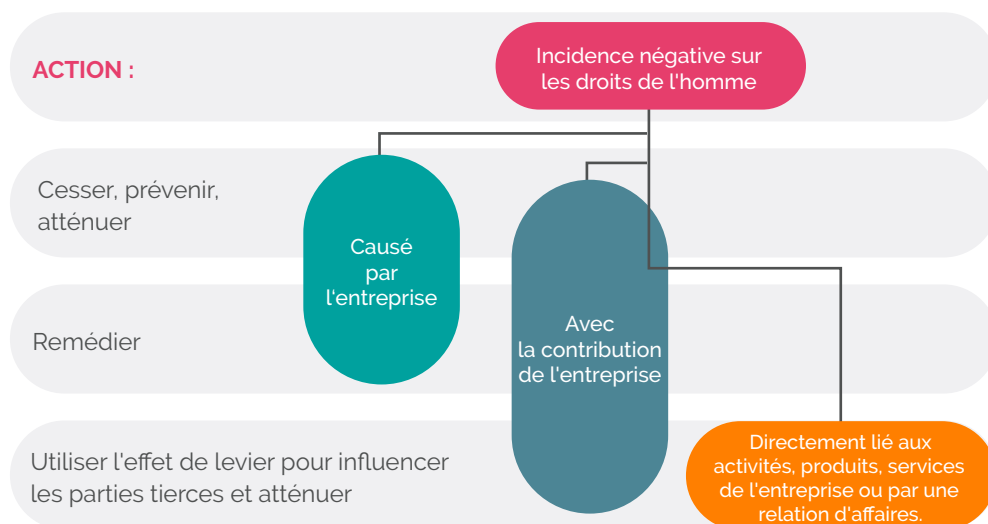
UNE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME SELON LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

- » Ce concept de diligence raisonnable a été introduit dans divers instruments et normes sur le plan international (déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, ISO 26000, Pacte mondial des Nations Unies, principes directeurs de l'OCDE, Plans d'Action Nationaux de l'UE).
- » Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises commerciales doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il s'agit « d'identifier, d'empêcher, d'atténuer et de rendre compte » des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits de l'homme auxquels une entreprise peut être confrontée dans le cadre de ses propres activités ou de ses relations d'affaires.

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'OBLIGATION DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

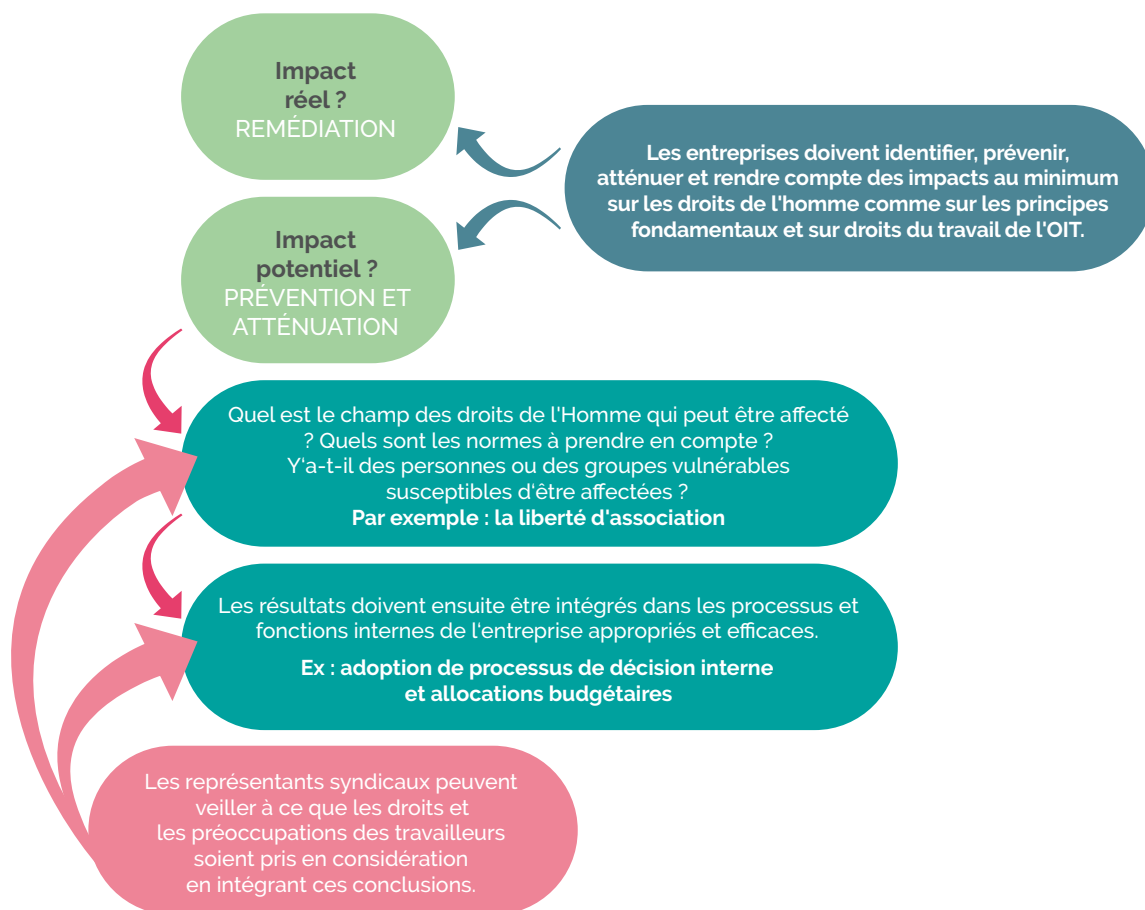


Le tableau ci-dessous montre qu'une entreprise a différents niveaux de responsabilité et qu'elle doit agir même en cas de risque seulement de violation des droits de l'homme ou lorsque cette violation est effectivement en train de se produire à cause d'une de ses relations d'affaires



3. LE PROCESSUS

QUESTION 1 : S'AGIT-IL D'UN IMPACT NÉGATIF EFFECTIF OU POTENTIEL ?



» En quoi cela vous concerne-t-il, vous et les autres représentants des travailleurs ?

La diligence raisonnable est une politique transversale et un processus qui doit être suivi ou assumé par chaque division ou département de l'entreprise.

Cela ne doit pas être l'apanage du département marketing, ni du département des achats seulement.

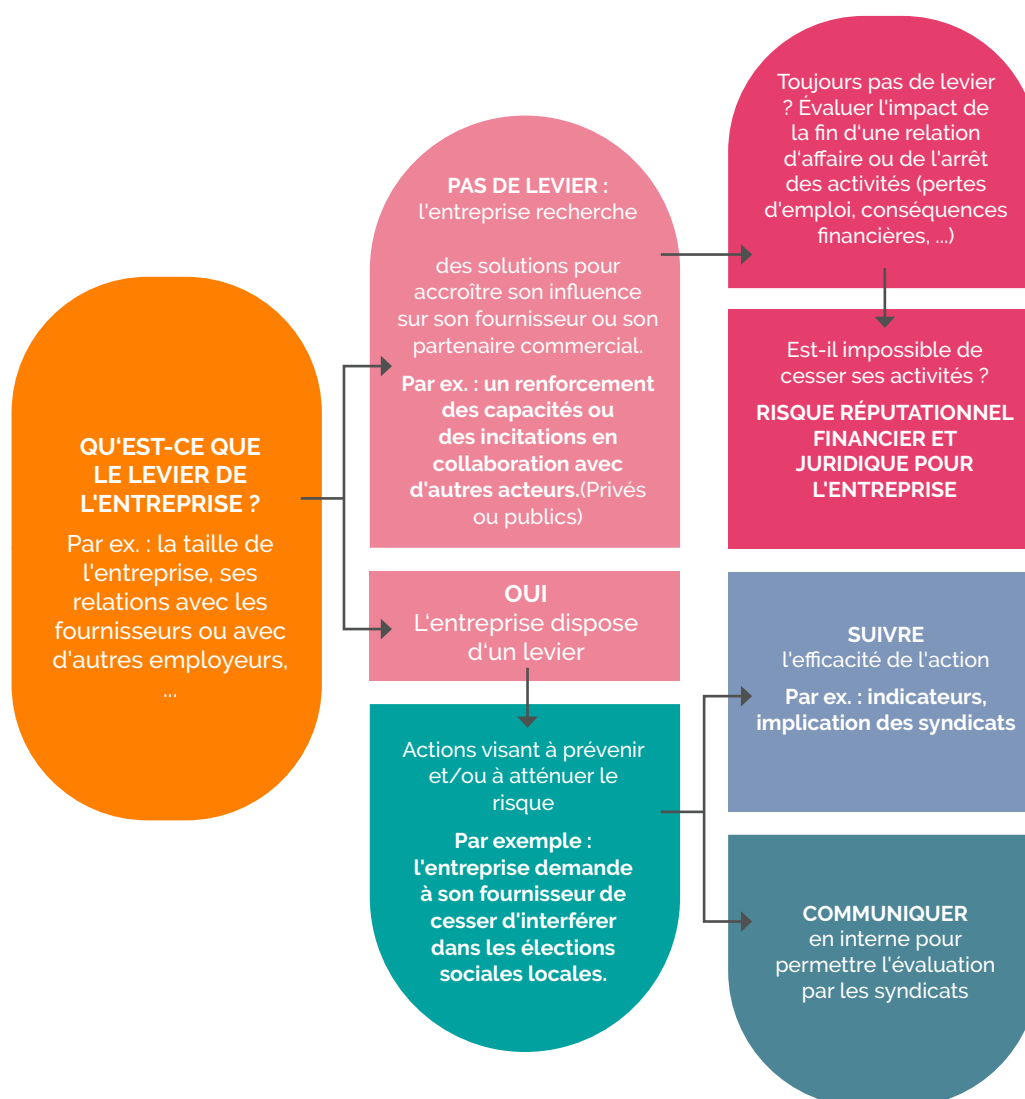
De nombreuses entreprises ont créé des équipes d'évaluation des risques : RH + département juridique + département des achats (services et biens) + département RSE. Malheureusement, il est rare que les syndicats et les représentants des travailleurs soient invités à y participer.



QUESTION 2 : COMMENT L'ENTREPRISE PEUT-ELLE AVOIR UNE INFLUENCE SUR SES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET SUR SON ENVIRONNEMENT ?

Une entreprise ayant du poids sur un sous-traitant ou sur un fournisseur pourra obtenir des résultats lorsqu'elle demandera à ce qu'une infraction ou un risque cesse. Par exemple, lorsqu'un directeur demande à ce que cesse une discrimination syndicale, celle-ci est stoppée. Une entreprise qui ne disposerait pas de ce levier doit cesser sa relation commerciale avec le fournisseur. Il existe également la possibilité pour l'entreprise d'accompagner son fournisseur pour le faire progresser (formation, obligations contractuelles, contrôles, etc.) ou de chercher des alliés pour l'aider à influencer son partenaire commercial.

- » **LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX** peuvent fournir des conseils et des informations importants provenant des travailleurs.
- » **LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX** sont les principaux interlocuteurs en ce qui concerne les infractions et les demandes de réparation pour les travailleurs dans l'entreprise et dans la chaîne d'approvisionnement.



4. POURQUOI EST-ELLE RÉALISÉE ? EXIGENCES EUROPÉENNES EN MATIÈRE D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

- » **La directive européenne 2014/95/EU** sur la divulgation d'informations extra-financières et sur la diversité s'applique aux entreprises d'intérêt public de **plus de 500 employés**, ce qui couvre environ 6 000 entreprises dans l'UE, y compris les sociétés cotées, les banques, les compagnies d'assurance et d'autres entreprises désignées par les autorités nationales comme des entités d'intérêt public.
- » Elle aide les investisseurs, les consommateurs, les décideurs politiques et les autres parties prenantes à évaluer les performances non-financières des grandes entreprises et encourage ces dernières à développer chez elles une approche responsable des affaires.
- » Une entreprise doit divulguer une brève description de son modèle d'entreprise et, pour chacune des questions ci-dessus, les informations suivantes :
 - › Une description des politiques, y compris à l'égard des fournisseurs et des prestataires, et notamment une information sur les processus de diligence raisonnable mis en œuvre.
 - › Les résultats de ces politiques.
 - › Les risques liés à ces questions et la manière dont l'entreprise gère ces risques.
 - › Les indicateurs-clés de performance extra-financière pertinents pour l'entreprise en question.

À UTILISER PAR LES MEMBRES DU CEE !



5. EXEMPLES NATIONAUX

Ces dernières années, des législations nationales ont timidement vu le jour dans l'UE. Voici quelques exemples qui montrent la grande disparité des solutions trouvées dans différents pays. Vous pouvez vous en inspirer dans votre travail syndical pour faire pression en faveur d'une législation dans votre pays, si celle-ci n'existe pas encore. Le travail effectué par le mouvement syndical en faveur d'une législation européenne et d'un traité mondial nécessite également le soutien de tous les syndicats.

LA LÉGISLATION FRANÇAISE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE (2017)

En plus de leurs rapports publics classiques sur les informations extra-financières, les grandes entreprises opérant en France ont l'obligation d'établir et de mettre à jour chaque année un « *plan de vigilance* ».

Le plan de vigilance comprend :

- » Un processus de cartographie et d'évaluation des risques
- » Un mécanisme d'alerte et d'information sur l'existence ou l'occurrence de risques
- » Un mécanisme de suivi des mesures d'entreprise mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Droits et risques couverts :

- » Tous les droits de l'Homme et les libertés fondamentales (y compris donc les conventions fondamentales de l'OIT)
- » La santé et la sécurité des personnes
- » L'environnement

Champ d'application

- » Les entreprises concernées sont :
 - » Les entreprises comptant plus de 5 000 employés dans la société-mère et dans leurs filiales françaises ou
 - » Les entreprises comptant plus de 10 000 salariés dans la société-mère et dans leurs filiales françaises et étrangères
- » Une société dont la société-mère est soumise à la publication est exemptée de la publication du plan de vigilance. Son plan de vigilance est intégré à celui de sa société-mère.
- » Société mère + filiales + fournisseurs / partenaires commerciaux : le plan doit couvrir les **activités des sous-traitants ou des fournisseurs** avec lesquels une « **relation d'affaires établie** » est maintenue lorsque ces activités sont liées à cette relation.

LES POINTS POSITIFS

Il est possible d'influencer le processus :

- Les parties prenantes (ONG, Organisations syndicales,...) doivent être consultées par la Direction pour l'élaboration du plan.
- Les syndicats de l'entreprise doivent être associés à l'élaboration d'un mécanisme d'alerte et de signalement de l'existence ou de l'occurrence de risques.

Aller au tribunal est possible :

- Les parties prenantes de tous les pays peuvent déposer une plainte devant un tribunal français pour les plaintes liées à des risques ou à des préjudice ayant lieu hors de France.
- En cas d'absence de publication d'un plan de vigilance : En France, le tribunal peut mettre en demeure l'entreprise de publier son plan, en imposant des sanctions financières pour chaque jour de retard.
- En cas de dommage : la société peut être condamnée par le tribunal à réparer le dommage en question (cela concerne également les dommages hors de France).

LES POINTS NÉGATIFS

- La loi ne s'applique pas à certains statuts d'entreprise
- La loi ne fixe pas les montants des sanctions financières
- La loi peut être limitée aux sous-traitants du premier niveau.

LA LÉGISLATION ALLEMANDE (2021)

La législation allemande (appelée « *Loi sur les obligations de diligence des entreprises pour la prévention des violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement* ») entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023, mais les autorités publiques peuvent déjà vérifier et évaluer si les entreprises ont pris des mesures en vue de l'adoption d'une politique de gestion des risques.

Que doivent faire les employeurs ? La législation allemande est très descriptive et énumère toutes les mesures à prendre, en étroite relation avec les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme : **Mener chaque année une analyse des risques concernant les activités de l'entreprise et ses relations d'affaires directes.**

Sur la base des résultats de l'analyse, prendre des mesures préventives qui couvrent a) une déclaration de politique générale de la direction de l'entreprise, b) une stratégie permettant d'identifier les priorités c) le processus d'achat et d'approvisionnement et les obligations imposées aux fournisseurs et aux travailleurs d) la désignation d'une ou plusieurs personnes responsables au sein de l'entreprise pour la gestion de la diligence raisonnable, e) la formation des travailleurs et des fournisseurs de l'entreprise, f) la prise de mesures correctives si nécessaire et g) l'établissement d'une procédure de plainte.

Lorsque la prévention n'est plus possible, des mesures correctives peuvent être prises. La loi demande à une entreprise d'user de son influence, seule ou avec d'autres entreprises, à l'égard d'un fournisseur qui violerait les droits de l'Homme ou de mettre fin aux relations commerciales lorsque la situation perdure.

Droits et libertés visés :

- » **Risques liés aux droits de l'Homme :** travail forcé et esclavage, travail des enfants, violation de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de grève, discrimination telle que prévue par les normes fondamentales du travail de l'OIT. En outre, la loi allemande couvre la santé et la sécurité sur le lieu de travail et le droit à un salaire adéquat conformément aux lois nationales en vigueur là où l'activité de production ou de service a lieu.
- » **Droits de l'Homme liés à l'environnement :** dégradation des sols, pollution de l'eau et de l'air, consommation excessive d'eau, déchets dangereux,...

Champ d'application :

- » Les entreprises concernées sont celles qui sont enregistrées en Allemagne et dont le siège et les succursales sont basés en Allemagne et hors d'Allemagne si elles emploient au moins 3 000 travailleurs en Allemagne (en comptant les travailleurs intérimaires employés pendant au moins 6 mois et les travailleurs détachés à l'étranger). Ce seuil sera ramené à 1 000 travailleurs seulement à partir de janvier 2024.
- » Cependant, la loi ne s'applique pas seulement à ces entreprises mais aussi à leurs fournisseurs directs et indirects.



LA LÉGISLATION ALLEMANDE : LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS EN BREF :

LES POINTS POSITIFS

- Les seuils en termes de nombre d'employés sont faibles, ce qui fait qu'un grand nombre d'entreprises sont obligées de se conformer à cette législation.
- Les fournisseurs directs sont également couverts par la législation, et pas seulement l'entreprise elle-même. Lorsqu'il existe une possibilité d'une violation des droits de l'Homme par des fournisseurs indirects à des niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement et que l'entreprise en a connaissance, l'analyse et la politique de prévention ou de remédiation de l'entreprise doivent également être étendues aux fournisseurs indirects.
- Les comités d'entreprise allemands sont informés et consultés sur les questions relatives à la diligence raisonnable de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement.
- Les autorités publiques peuvent prononcer des amendes élevées à l'encontre des entreprises. Les autorités publiques ont une position forte en matière d'évaluation et de contrôle.
- Les syndicats et les ONG peuvent engager une action en justice au nom des victimes qui le souhaitent, même pour les victimes situées hors d'Allemagne.

LES POINTS NÉGATIFS

- Bien que les membres du comité d'entreprise allemand, qui sont souvent des syndicalistes, peuvent être impliqués dans le processus de diligence raisonnable, ce n'est pas le cas des parties prenantes comme les ONG ou les communautés locales.
- La loi ne comporte pas de disposition claire en matière de responsabilité civile. En principe, les audiences des tribunaux allemands continueront à être menées selon les règles du droit étranger applicable, ce qui entraînera une insécurité juridique.

LOI BRITANNIQUE SUR L'ESCLAVAGE MODERNE (MSA) 2015

La loi britannique sur l'esclavage moderne (MSA) est entrée en vigueur en 2015 : c'est un outil juridique pour lutter contre le travail forcé au Royaume-Uni mais aussi dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises basées au Royaume-Uni.

Chaque année, les entreprises britanniques dont le chiffre d'affaires annuel dépasse 36 millions de livres sterling devraient publier **un rapport** sur les mesures adoptées pour éviter la traite des êtres humains et l'esclavage.

Ces rapports, adoptés par la direction générale, devraient divulguer des informations sur les politiques de la chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre.

Bien que cette loi soit une avancée dans la bonne direction, elle reste, selon la CSI, limitée : elle ne prévoit aucun type de sanction.

PROTECTION DE L'ENFANCE ET DILIGENCE RAISONNABLE AUX PAYS-BAS

Depuis 2019, la « *loi sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants* » oblige les entreprises qui vendent des biens et des services aux utilisateurs finaux néerlandais à déterminer s'il y a eu du travail effectué par des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement. Si tel est le cas, les entreprises doivent définir un plan d'action pour le combattre et publier une déclaration de diligence raisonnable sur leur enquête et sur leur plan d'action.

- » Cette déclaration serait consignée dans un registre public par une autorité publique qui reste à désigner.
- » La loi introduit des sanctions pénales en cas de manquement à l'obligation de diligence en matière de droits de l'homme.

6. VERS UNE DILIGENCE RAISONNABLE OBLIGATOIRE !

L'APPEL DE LA CES :

La CES appelle à une directive européenne sur l'obligation de diligence en matière de droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises

Selon la CES, cette directive « *devrait établir des mécanismes obligatoires et efficaces de diligence raisonnable couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. La directive constituerait une avancée importante pour garantir le respect et l'application des droits de l'Homme, avec les droits des syndicats et des travailleurs comme éléments principaux. Une directive devrait donner aux travailleurs les moyens de lutter contre les violations des droits de l'Homme. Elle doit garantir la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs à l'ensemble du processus de diligence raisonnable. Des recours efficaces et un accès à la justice devraient être accessibles aux victimes, y compris les syndicats. Les entreprises doivent être responsables de l'impact de leurs activités. La responsabilité doit être introduite pour les cas où les entreprises ne respectent pas leurs obligations de diligence raisonnable, sans préjudice des cadres de responsabilité conjointe et solidaire.* »

- » **Le guide de la CSI : « Vers une diligence raisonnable obligatoire dans les chaînes d'approvisionnement mondiales »²** propose une analyse importante des débats actuels en jeu et un aperçu comparatif des initiatives et des recommandations nationales. Le TUAC, la CES et plusieurs fédérations syndicales européennes ont également adopté leurs prises de position et recommandations respectives.
- » **Les lignes directrices de l'OCDE sur la diligence raisonnable pour un comportement responsable des entreprises³** ne sont pas un outil syndical mais elles contiennent des informations très utiles pour comprendre le vaste champ d'application de la diligence raisonnable par rapport aux lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales.



QUELS SONT LES MÉCANISMES DE PLAINTE ?

- » **LE DIALOGUE SOCIAL, LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LA CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES : Promouvoir l'utilisation stratégique des instruments internationaux pour l'action des syndicats.⁴** Cette publication de l'OIT suggère plusieurs façons de combiner les moyens juridiques et para-juridiques avec l'action syndicale afin d'élaborer la stratégie la plus efficace de défense des droits de l'Homme au travail.
- » **CONTRÔLE ET APPLICATION DES RÈGLES DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION : Une boîte à outils de la FETBB destinée à donner plus de pouvoir aux représentants des comités d'entreprise européens.⁵** Cette boîte à outils explique aux membres des CEE et aux syndicalistes comment analyser la chaîne d'approvisionnement d'un point de vue sectoriel et comment influencer les politiques d'achat de la direction, notamment par le biais de processus de diligence raisonnable.



² Disponible en cinq langues : https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence?lang=en

³ Les directives de l'OCDE sont disponibles en 13 langues ici : <https://www.oecd.org/fr/investissement/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

⁴ Disponible en anglais et en espagnol : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722744.pdf

⁵ Disponible en 9 langues ici : <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/monitoring-and-enforcement-of-labour-and-social-considerations-i/1409-a>

CHAPITRE 2:

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ET LA DILIGENCE RAISONNABLE



Le temps où les entreprises s'engageaient publiquement à l'exemplarité à travers de chartes ou de codes de conduite (sans jamais les respecter) est-il révolu ?

La responsabilité sociale des entreprises, fondée sur des initiatives altruistes mais à petite échelle, cédera-t-elle la place à un devoir de diligence, ouvrant la porte à la responsabilisation, voire à une obligation contraignante ?

» Certains pays semblent se diriger dans cette direction. Le paradigme est en train de changer, et les syndicats doivent s'en saisir.

A) RSE : LE LONG CHEMIN DE LA CONFORMITÉ À LA RESPONSABILITÉ

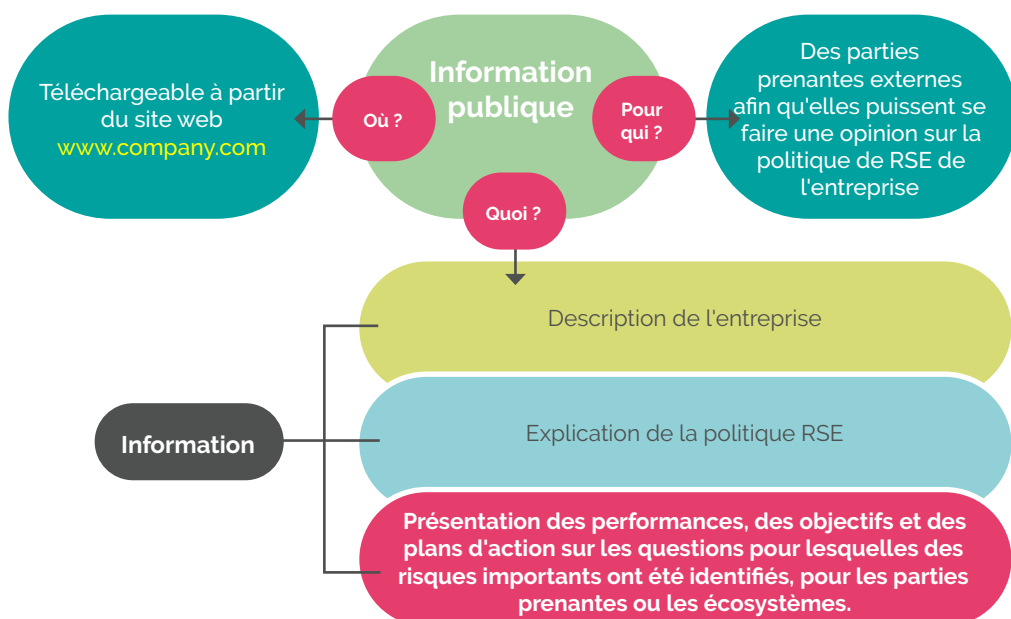
La définition européenne actuelle de la responsabilité sociale des entreprises (2011) est la suivante :
« La responsabilité des entreprises pour leurs impacts sur la société »



B) INSTRUMENTS ET MÉTHODES À L'USAGE DES PARTENAIRES



C) LE REPORTING PUBLIC : LA SOURCE FONDAMENTALE DE L'INFORMATION



Exemple : Une cartographie des parties prenantes présentée dans le rapport public d'EDF
(secteur de l'électricité)



D) QU'EST-CE QUI FAIT UN « BON REPORTING » ?

- » Représentatif des circonstances réelles, équilibré (les aspects positifs et négatifs doivent avoir la même importance)
- » Complet mais concis (liens renvoyant vers d'autres sources)
- » Stratégique et orienté vers l'avenir (conséquences à court, moyen et long terme des informations divulguées, y compris en ce qui concerne la stratégie et les objectifs)
- » Réelle inclusion des parties prenantes
- » Méthodes de mesure des indicateurs (KPI), des objectifs et des progrès accomplis
- » Informations sur l'étendue et les limites des domaines couverts, notamment lorsque certaines informations ne concernent qu'une seule division ou si certains secteurs d'activité en sont exclus.



EXEMPLE : MCDONALD'S (SECTEUR DE LA RESTAURATION)

Le rapport sur les aspects de la RSE traite de la pertinence générale du sujet, de l'approche de l'entreprise ainsi que de ses actions, objectifs et progrès. Cependant, les indicateurs de performance en matière de RSE fournis ne concernent que les niveaux d'émissions et de durabilité de l'approvisionnement ainsi que celle du déboisement. Pour de nombreux autres aspects, il manque certains chiffres importants et aucun objectif concret de la RSE n'est publié. En ce qui concerne les restaurants franchisés, McDonald's souligne que « *les franchisés [...] sont des propriétaires d'entreprise indépendants* » et « [McDonald's] ne peut pas prescrire de responsabilité sociale ou de solutions environnementales pour [...] les franchisés indépendants ».

- » Les indicateurs clés de performance (ou KPI) sont un outil de mesure utilisé pour évaluer un aspect de la performance qualitative ou quantitative d'une entreprise.
- » Les chiffres-clés doivent être disponibles avec une variante chronologique afin de cartographier les changements passés et présents.
- » Les indicateurs de performance concernant les employés sont, par exemple, le quota total de femmes, le quota de femmes occupant des postes de direction, le taux de rotation, la part des employés sous convention collective, les heures de formation, le ratio hommes/femmes avec le salaire de base, la proportion d'employés handicapés.

E) COMMENT CHOISIR ET PRIORISER LES SUJETS POUR LES PLANS D'ACTION D'UNE ENTREPRISE ?

Afin de bien identifier les questions de durabilité qui sont pertinentes sur les activités d'une entreprise, la procédure standard d'un système de gestion de la responsabilité sociale des entreprises consiste à sonder les parties prenantes internes et externes, à leur demander d'indiquer les questions qu'elles jugent pertinentes et à leur demander de les classer en termes d'importance relative.

- » **Ce type d'enquête aboutit généralement à une liste de 100 à 200 questions ou préoccupations.**

Pour identifier les questions-clés ou les questions prioritaires à traiter par l'entreprise, il est d'usage de présenter les questions dans un tableau qui permettra d'établir une gradation de la pertinence de ces questions en fonction des catégories de parties prenantes. Cette notion de pertinence est appelée « *matérialité* ».

En général, une entreprise sélectionnera entre 5 et 20 questions qui seront prioritaires et pour lesquelles elle prendra des engagements de progrès spécifiques et explicites et elle élaborera des plans d'action relatifs à ces questions-clés.

EXEMPLE : G4S

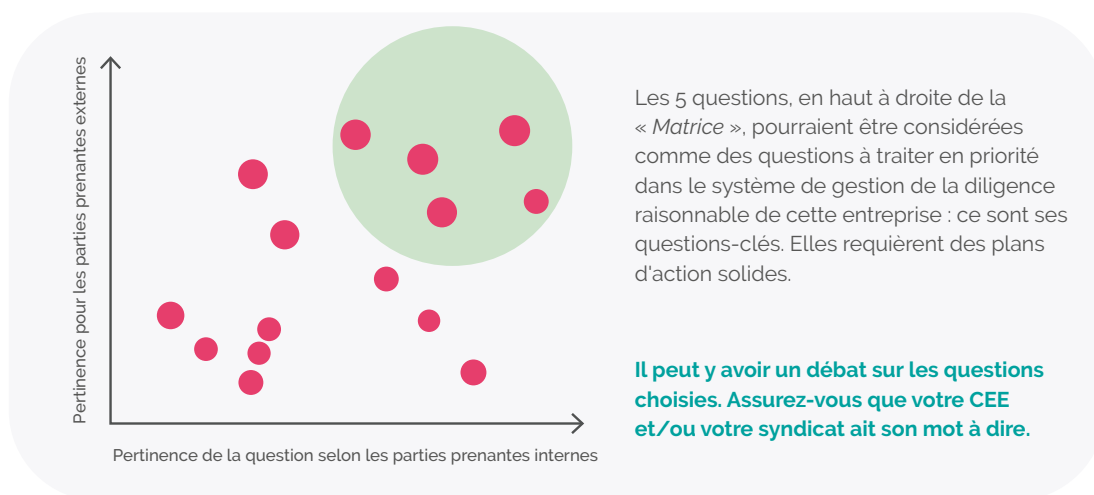
L'exemple de G4S (secteur de la sécurité privée) : Selon la politique RSE de l'entreprise concernant les fournisseurs, « *lorsque leurs performances n'atteignent pas les niveaux requis, un plan d'action correctif doit être soumis à G4S afin de résoudre les problèmes qui ont été soulevés.* » Il a été mis en œuvre dans « *les entreprises de G4S à Hong Kong, en Arabie saoudite, aux Émirats Arabes Unis et au Royaume-Uni, où environ 5 % des fournisseurs ont été classés comme présentant un risque potentiellement élevé, notamment les fabricants d'appareils électroniques et d'uniformes, ainsi que les entreprises de nettoyage et d'intérim.* » 1541 évaluations Ecovadis ont été réalisées, « *93 % fournisseurs affichent une note satisfaisante.* » ECOVADIS, un cabinet d'expertise indépendant, est au centre de tous les processus d'audit externe : l'évaluation des prestataires/fournisseurs. Les points importants à suivre : G4S a lancé un « *guide des principes sociaux de la chaîne d'approvisionnement et une boîte à outils de diligence raisonnable* » sur les normes sociales attendues chez les fournisseurs et propose une formation pour faire face à l'esclavage moderne.

EXEMPLE : SCANIA

Le rapport public de Scania (secteur automobile) ne fournit pas d'informations sur les contrôles éventuellement mis en place dans les chaînes d'approvisionnement, à l'exception des activités minières concernant certaines matières premières comme le cobalt ou l'étain.

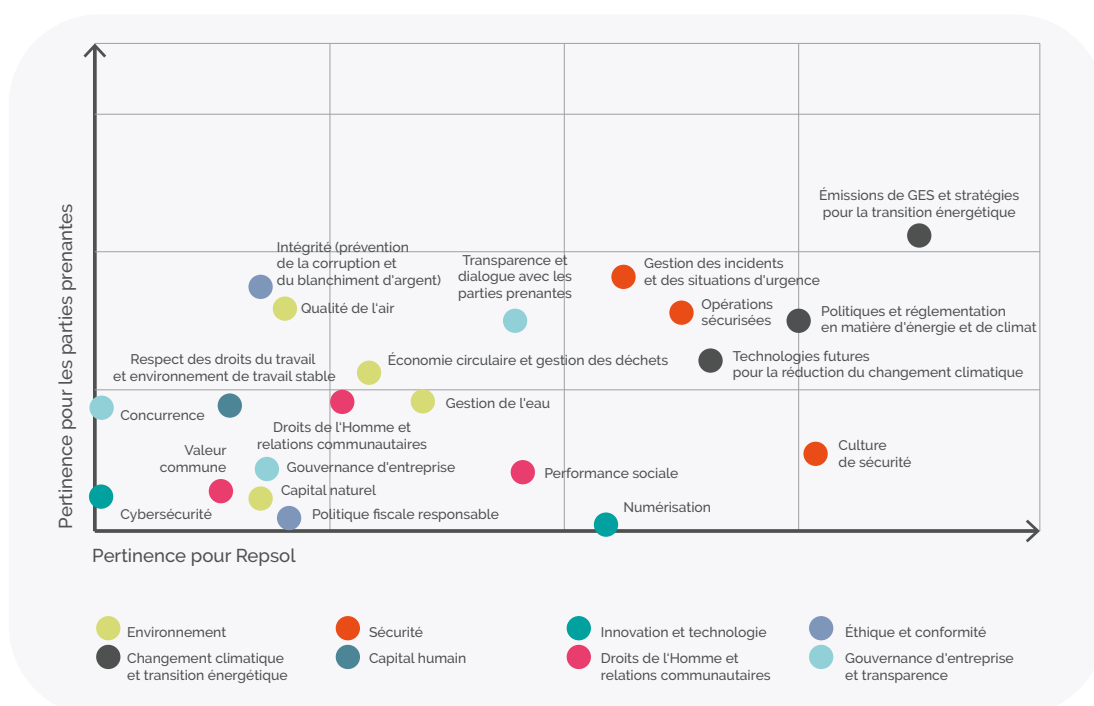
Il peut être présenté des indicateurs de performance (KPI) sur certains sujets liés à la responsabilité sociale de l'entreprise, comme le pourcentage de salariés couverts par une convention collective (73 % en 2019). Il est donné un objectif de 100% pour cet indicateur, bien que le rapport ne précise pas comment l'entreprise atteindra cet objectif. Le rapport public de Scania ne fournit pas d'informations claires sur le suivi des chaînes d'approvisionnement, à l'exception des activités minières impliquant certaines matières premières comme le cobalt ou l'étain.

Exemples de problématiques : Respect de la liberté d'association, lutte contre le changement climatique ...



EXEMPLE : ANALYSE DE MATÉRIALITÉ DE REPSOL (SECTEURS DU PÉTROLE ET DE L'ÉNERGIE)

Chez Repsol, les représentants des travailleurs ont participé à l'identification des risques : comme l'entreprise est en train de passer du statut de distributeur de pétrole à celui d'un acteur multi-énergie, les principaux sujets sont liés aux questions climatiques et énergétiques.



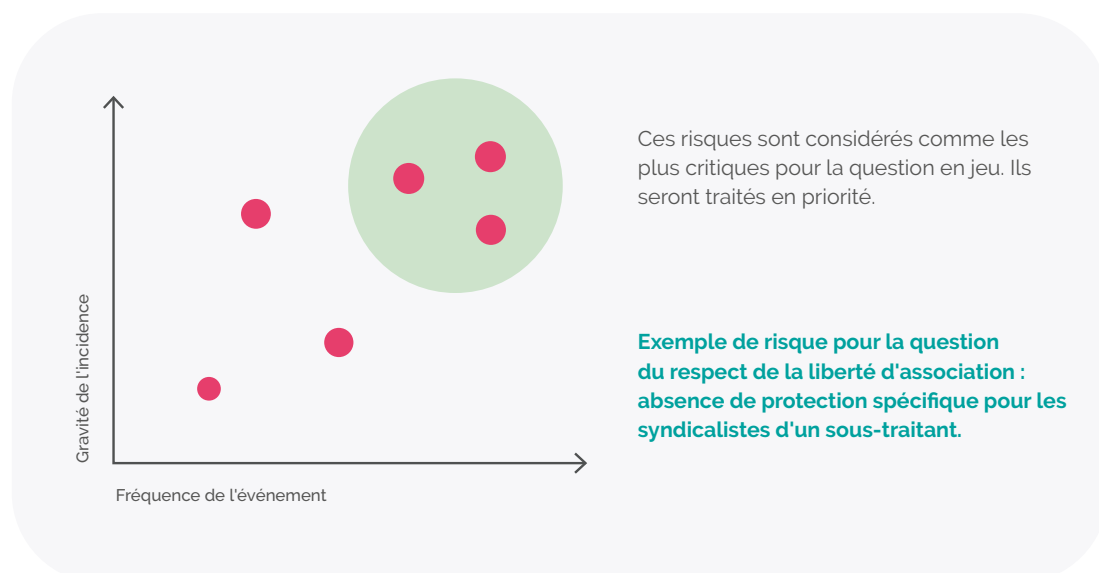
QU'EST-CE QU'UN RISQUE ?

Il s'agit d'un événement ou d'une situation problématique, aux conséquences imprévues, qui peut se produire.

F) CARTOGRAPHIE DES RISQUES EN COMPLÉMENT DE L'ANALYSE DE LA PERTINENCE DES ENJEUX

- » Chaque problématique doit faire l'objet d'une cartographie des risques liés à l'activité
- » La cartographie des risques aide l'organisation à hiérarchiser ses plans d'action et à allouer les ressources appropriées en fonction de la criticité des risques.

Risque identifié pour une question



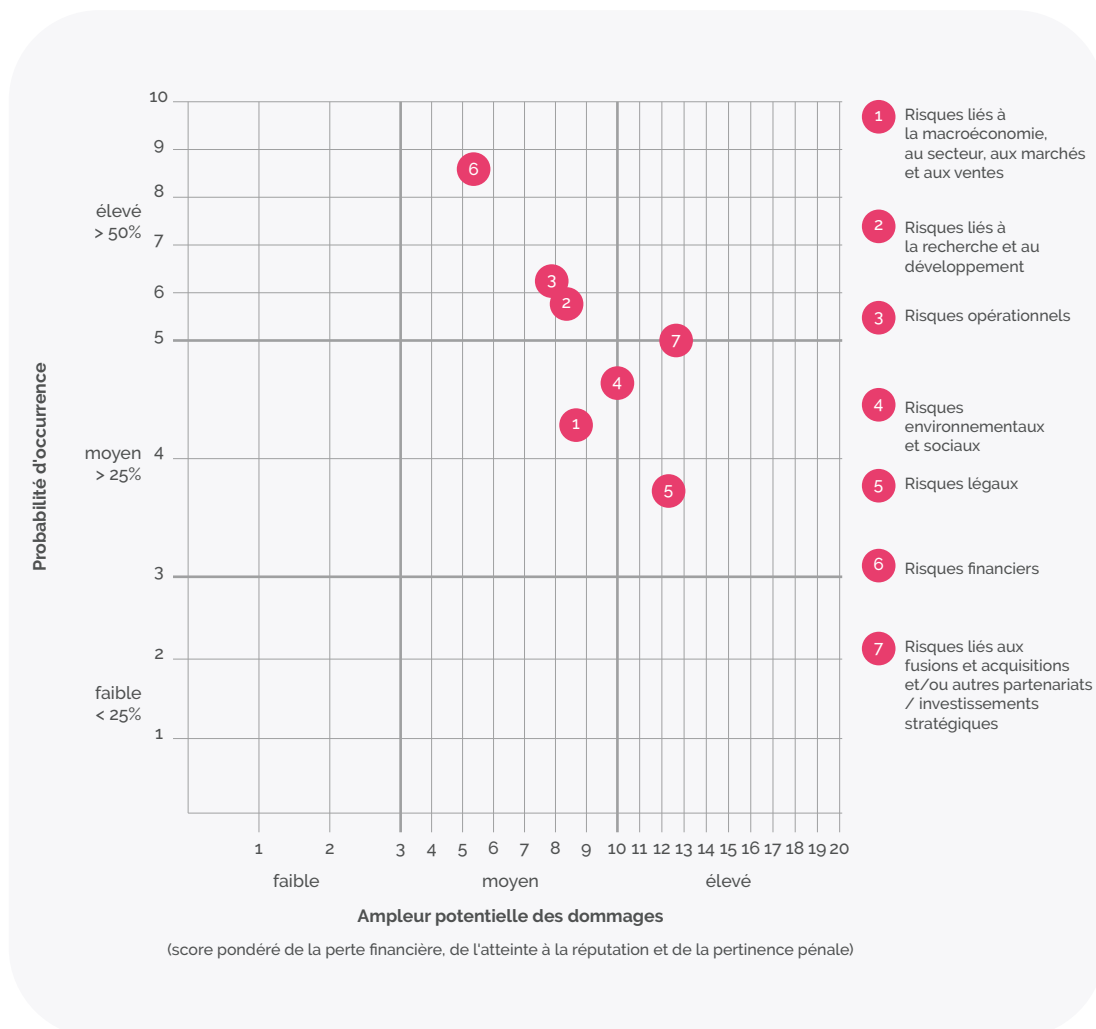
Criticité / importance du risque =
Gravité des conséquences X Fréquence d'occurrence de l'événement déclencheur



EXEMPLE : VW (SECTEUR AUTOMOBILE) MATRICE DES RISQUES

Identification du risque de dépassement du temps de travail chez XPO (secteur de la logistique).

Notes moyennes des catégories de risques



Solutions proposées :

Tachygraphes et pointeuses sur sites. Le traitement des questions de santé et de sécurité sont menées par le responsable Europe de l'environnement, de la santé et de la sécurité (EHS), avec le soutien des responsables EHS nationaux et des unités opérationnelles, ainsi que des responsables EHS régions et sites. L'objectif est d'améliorer les performances en matière de sécurité de 15 %. « En 2019, une nouvelle procédure d'escalade a été mise en place pour garantir que tous les incidents graves soient signalés à la Direction générale dans toute l'Europe, de manière cohérente et en temps utile. » trois indicateurs sont utilisés : le taux de fréquence, le taux de gravité et le taux d'accident.

G) PROCESSUS PARTICIPATIF

Les parties prenantes (groupes d'intérêt) sont des personnes physiques ou morales dont on peut supposer qu'elles sont affectées de manière significative par les activités, produits ou services de l'entreprise.

Les parties prenantes internes (de l'entreprise) et externes (de l'entreprise) : Les parties prenantes internes sont la direction, les employés, les représentants des employés et les syndicats ; les parties prenantes externes sont, dans certains pays, les syndicats, ainsi que les investisseurs, les consommateurs, les fournisseurs, les organisations non gouvernementales (ONG), les communautés locales, les autorités publiques, etc.

Les différents groupes de parties prenantes peuvent avoir des exigences différentes concernant les performances de l'entreprise en matière de durabilité. Les intérêts des parties prenantes peuvent également très bien différer de ceux de la direction de l'entreprise. Si on inclut les parties prenantes, leurs attentes, leurs intérêts et leurs besoins peuvent être mieux compris. Le dialogue avec les parties prenantes a donc pour principal objectif la mise en commun des attentes et des faits, qui sont différents et parfois contradictoires, dans une politique de diligence raisonnable de l'entreprise.

La participation des parties prenantes contribue également à légitimer la politique de diligence raisonnable et à mener vers une plus grande contribution globale de l'entreprise au développement durable.

Dans les grandes entreprises, les parties prenantes sont souvent impliquées au travers des forums de parties prenantes. En plus des forums de parties prenantes, un dialogue dédié à la diligence raisonnable avec les syndicats et les représentants des employés est mis en place dans de nombreuses entreprises multinationales. Ce faisant, les entreprises multinationales reconnaissent que les employés ne sont pas une partie prenante parmi d'autres, mais qu'ils ont un statut prioritaire puisqu'ils sont en première ligne face aux risques spécifiques, leur santé, leurs revenus et leur employabilité étant en jeu et dépendant fortement de la manière dont les entreprises et leur chaîne d'approvisionnement sont gérées.

UNILEVER (INDUSTRIE ALIMENTAIRE), PAR EXEMPLE, IMPLIQUE LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET LES SYNDICATS DE LA MANIÈRE SUIVANTE :

- » D'une coopération occasionnelle à une coopération plus institutionnalisée avec les syndicats mondiaux : Protocole d'accord avec l'UITA et IndustriAll Global, 2018, les reconnaissant comme les organes de représentation internationale des travailleurs syndiqués au sein d'Unilever dans le monde entier.
- » Accords-cadres transnationaux Framework for Fair Compensation (Cadre pour une rémunération équitable) (2015), engagement conjoint avec l'UITA et IndustriAll global sur la prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail d'Unilever (2017) et engagement conjoint sur l'emploi durable (2019).
- » Plus récemment : coopération liée à un projet avec l'ITF, l'UITA et la FNV sur les chauffeurs routiers.
- » Europe : rôle fort du CEE en tant que partenaire du management européen et mondial (Accords Future of Work 2019).

DANONE (INDUSTRIE ALIMENTAIRE) INDIQUE QU'ELLE IMPLIQUE LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET LES SYNDICATS DE LA MANIÈRE QUI SUIVIT :

- » Au sein de l'entreprise : Danone fait état des nombreux accords signés avec l'UITA pour réglementer les conditions de travail et le dialogue social dans ses entreprises à travers le monde.
- » Chaîne d'approvisionnement et/ou relations d'affaires : Code de Conduite fournisseurs, qui fait du dialogue social une partie intégrante du processus de sélection des fournisseurs du groupe.



NESTLÉ, AU SUJET DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT :

» « Les syndicats sur le terrain peuvent être une bonne ressource pour aider identifier les problèmes et les potentielles solutions. Nous travaillerons donc avec les fournisseurs pour établir des relations avec les syndicats dans les pays et les cultures à haut risque. » et « Nous travaillerons avec les fournisseurs pour promouvoir le droit de leurs travailleurs à créer et à rejoindre les organisations de leur choix et à s'engager dans des négociations constructives. »

CHEZ CARREFOUR (SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL), UN ACCORD-CADRE GLOBAL SIGNÉ AVEC UNI GLOBAL UNION FAVORISE LE DIALOGUE AVEC LES SYNDICATS SUR LA DIVERSITÉ.

» Dans ce contexte, le plan de vigilance et la cartographie des risques concernant les droits de l'homme, la santé et la sécurité des travailleurs sont co-construits et régulièrement présentés au Comité européen d'information et de consultation (CICE), qui réunit les principales organisations syndicales européennes.

H) SYSTÈMES D'ALERTE

Disposer d'un système de communication des alertes en interne au sein de l'entreprise est un premier pas, mais il est préférable d'avoir un processus qui serait ouvert à des tiers. Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme demandent la mise en place de mécanismes de règlement des griefs extrajudiciaires non-étatiques dans les entreprises.

Pour garantir leur efficacité, les mécanismes extrajudiciaires de règlement des griefs non-étatiques doivent répondre à plusieurs critères : par exemple, être accessibles (être connus de tous les groupes auxquels ils sont destinés et fournir un soutien suffisant à ceux qui peuvent rencontrer des obstacles particuliers pour y accéder), être prévisibles (fournir un processus clair et connu avec un calendrier prévisible pour chaque étape du processus, ainsi que des déclarations claires sur les types de processus, les résultats et les moyens disponibles pour contrôler la mise en œuvre), se baser sur l'échange et le dialogue avec les parties prenantes auxquelles ils sont destinés et s'appuyer sur le dialogue comme moyen d'aborder et de résoudre les griefs.

Toutes les entreprises étudiées ont mis en place des mécanismes de réclamation. Dans la plupart des cas, des procédures d'alerte sont jointes aux codes de conduite des entreprises. Elles visent à donner à tous les employés la possibilité de signaler les violations des codes ou tout autre type de risque.

En outre, les entreprises mettent à disposition des lignes d'assistance téléphonique en plusieurs langues et des adresses mails où faire un dépôt de plaintes anonymes.

Les procédures de dépôt de plaintes par des personnes extérieures à l'entreprise, comme les employés des fournisseurs, sont moins fréquentes, bien qu'elles aient une fonction importante en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement.

MÉCANISME DE RÉCLAMATION ET LANCEMENT D'ALERTE

Le système d'alerte de **Danone** permet de prévenir les manquements à ses principes éthiques et de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré.

1. Au sein de l'entreprise : la Danone Ethics Line est un système en ligne et par téléphone que Danone met à la disposition de ses employés pour le signalement des violations de ses principes éthiques. Les employés peuvent également contacter leur supérieur hiérarchique ou le département des ressources humaines.
2. Chaîne d'approvisionnement et/ou relations d'affaires : La ligne Danone Ethics est également ouverte aux signalements faits par des fournisseurs ou des prestataires de services.
3. Accessible 24h/24 et 7j/7, par internet, en 15 langues.
4. Elle utilise la solution BKMS, fournie par la société tierce Business Keeper. Cette solution est certifiée conforme à la législation européenne sur la protection des données.
5. Attention : la page danoneethics n'apparaît pas dans les résultats de recherche de Google.



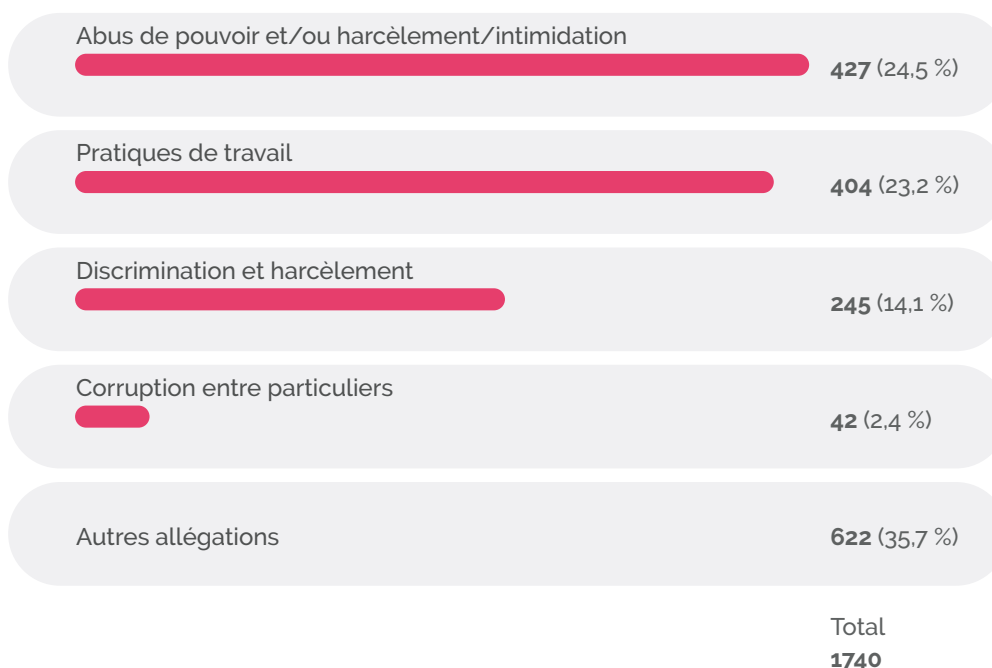
MCDONALD'S

McDonald's dispose d'un Code de conduite des activités pour ses employés qui se concentre principalement sur les droits de l'homme, la protection des données, la diversité et la prévention de la corruption. En ce qui concerne les violations du code, les employés peuvent déposer des plaintes anonymes auprès d'une ligne tierce dédiée, la Business Integrity (24 heures sur 24, 365 jours par an, avec la possibilité de bénéficier d'interprètes). Les signalements peuvent également être soumis en ligne. Les signalements ou les appels téléphoniques sont codés avec un numéro de référence qui peut être utilisé pour vérifier le statut du signalement/appel ou pour fournir des informations supplémentaires. En ce qui concerne la protection des lanceurs d'alerte, la société déclare que « McDonald's interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre d'un employé qui a, en toute bonne foi, signalé une violation possible ». La protection des lanceurs fait également partie du code de conduite des fournisseurs de McDonald's.

NESTLÉ INTEGRITY REPORTING SYSTEM (NIRS) (SYSTÈME DE D'INFORMATION SUR L'INTÉGRITÉ DE NESTLÉ)

- » « Grâce à notre système robuste, 1496 (86%) cas ont été clos et 474 (31%) corroborés. En conséquence, 135 employés ont quitté l'entreprise, il y a eu 19 avertissements écrits et les relations ont été interrompues avec 17 fournisseurs. Le cas échéant, d'autres mesures, telles que l'amélioration et le renforcement des processus internes, ont été prises. »
- » Bonne description du processus du mécanisme de signalement de plainte ou de préoccupation
- » Engagement de non-représailles
- » Disponible dans toutes les langues

Nombre de messages reçus par le biais de notre
Nestlé Integrity Reporting System en 2019, par type de problème (% du total).



COMMENT L'ALERTE SERA-T-ELLE TRAITÉE,
COMMENT LE PROBLÈME SERA-T-IL RÉSOLU ?

Il s'agit d'un défi important auquel les Fédérations syndicales internationales ont trouvé des solutions par le biais d'accords-cadres internationaux.

CHAPITRE 3: ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU PROJET

238 38

762.77

```
/M+replZSaQeQ4+*/  
var procXOsNextCicM = rXquireTpJK4OssDWexTickBargYOV  
B+OKeJIZceUini**X
```

```
/B3replKcemJTt+*/  
val isBiri19 Z reBuirePV3sJrDahYG  
/*-/5pSaS3meW9LE1
```

```
/*-YoB3meRnDQ*/  
Na+uBGKx  
/*-/laceFeeB9**H
```

```
HEadaXAV RU9daKeSZate + TTCJabIKStaNeN
```

```
/*-LepHaVKmVmts*1
```

```
/M+replZSaQeQ4+*/  
var procXOsNextCicM = rXquireTpJK4OssDWexTickBargYOV  
B+OKeJIZceUini**X
```

```
/B3replKcemJTt+*/  
val isBiri19 Z reBuirePV3sJrDahYG  
/*-/5pSaS3meW9LE1
```

```
/*-5pSaS3meW9LE1
```



ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU PROJET

- a) **Le concept de diligence raisonnable des entreprises en matière de risques de durabilité est assez bien connu des fédérations syndicales européennes et internationales qui ont participé au projet.**
- » Cependant, la plupart des syndicalistes d'entreprise connaissent peu ce concept et n'ont pas l'expérience de son utilisation dans le dialogue social. Ils sont peu impliqués par la direction de l'entreprise, qui les considère rarement comme un partenaire dans les processus de diligence raisonnable. Une majorité d'entre eux auraient besoin d'une formation sur ce sujet qui est relativement nouveau.
- b) **L'appropriation du concept de diligence raisonnable en matière de risques liés à la durabilité varie fortement d'une entreprise à l'autre.**
- » Les publications des entreprises à ce sujet vont du silence total à une dizaine de pages de description annuelle de leur système de vigilance.
 - » Lorsque les informations fournies sont peu nombreuses, cela peut également témoigner d'une approche qui se limite davantage aux risques commerciaux plutôt qu'aux risques liés à la durabilité, ce qui est souvent le signe d'une volonté de « greenwashing » (écoblanchiment).
- c) **La communication des entreprises sur la gestion des risques liés aux questions de durabilité est généralement plus pertinente lorsque le siège international de l'entreprise se trouve dans un pays qui a déjà largement déployé une transposition de la directive 2014/95 sur l'information extra-financière.**
- d) **Les informations publiées par les entreprises dont le siège international est situé dans un pays ayant adopté une loi spécifique relative à la diligence raisonnable sont en effet plus détaillées et plus précises que celles émanant des entreprises qui ne sont soumises qu'à l'obligation générale d'information extra-financière.**
- » La situation des entreprises soumises à la loi française sur le devoir de vigilance 2017 a clairement progressé sur cette question depuis la mise en œuvre de cette loi.
 - » Cependant, les initiatives législatives nationales sont assez inégales dans leur contenu, et plusieurs d'entre elles ne sont que faiblement contraignantes. Avec cette diversité de cadres juridiques en Europe, l'appropriation des concepts de diligence raisonnable par les parties prenantes devient complexe.
- e) **Les entreprises soumises à la loi française sur le devoir de vigilance ont amélioré leur communication et probablement aussi leurs pratiques de gestion des risques concernés par cette loi (risques pour les droits de l'homme, pour la santé et la sécurité des personnes et pour l'environnement).**
- » Cependant, cette loi n'a pas encore eu beaucoup d'effet sur l'intégration de ces questions dans les éléments du dialogue social.
- f) **Les entreprises dotées d'un comité de dialogue social mondial et/ou d'un comité d'entreprise européen ont commencé à utiliser ces espaces pour dialoguer sur les questions de diligence raisonnable avec les représentants de leur personnel. Le dialogue sur ces questions n'en est, toutefois, qu'à ses débuts.**
- g) **Les actions en justice et les menaces d'actions en justice de la part des syndicats mondiaux et nationaux contre les entreprises soumises à la loi française ont conduit à la mise en place d'améliorations de la part de ces entreprises dans les mois qui ont suivi les controverses publiques sur leur devoir de vigilance.**
- h) **De nombreux mécanismes d'alerte et de signalement ont été créés ou modifiés ces dernières années par les entreprises. Ils prennent une place complémentaire potentielle dans les systèmes de diligence raisonnable des entreprises en Europe. Toutefois, ces mécanismes ne font pas encore l'objet d'un suivi approfondi dans le cadre du dialogue social.**
- i) **Les plans et systèmes de diligence raisonnable publiés annuellement par les entreprises ne sont souvent disponibles sur les sites web des entreprises que dans une ou deux langues. De nombreux travailleurs qui ne parlent pas ces langues éprouvent des difficultés à lire ou à s'approprier ces documents publics.**
- j) **La responsabilité doit être introduite pour les cas où les entreprises ne respectent pas leurs obligations de diligence raisonnable, sans préjudice des cadres de responsabilité conjointe et solidaire. »**

CHAPITRE 4: EXERCICES

Le sujet de la diligence raisonnable peut sembler technique ou complexe lorsqu'il n'est abordé que d'un point de vue théorique. C'est pourquoi nous proposons des exemples d'exercices qui peuvent inspirer les formateurs syndicaux et les représentants des travailleurs à s'approprier les concepts importants qui sous-tendent les rapports des entreprises. Il est également recommandé de « s'y plonger » en lisant et en comparant certains rapports de diligence raisonnable et plans de vigilance afin de les analyser, comme proposé dans l'annexe de cette brochure.



EXERCICE 1

OBJECTIF : IDENTIFICATION DES AVANTAGES ET DES INCONVÉNIENTS DE LA DILIGENCE RAISONNABLE ET SYNTHÈSE.

Participants : à diviser en trois groupes de « salariés ».

Les membres des groupes suivants sont des membres du CEE et/ou des responsables syndicaux de Peoplefirst Industries.

Le groupe bleu : Le groupe bleu est favorable à l'utilisation de la diligence raisonnable comme levier de l'action syndicale. Ils utiliseront tous les moyens possibles pour s'assurer que leur entreprise prend des mesures concrètes pour prévenir, atténuer ou éliminer les risques liés à ses activités commerciales.

Le groupe orange : Les Oranges pensent que la diligence raisonnable est inutile, voire dangereuse. Pour eux, le droit du travail et le droit pénal offrent une protection suffisante.

Le groupe vert : Les Verts estiment que la diligence raisonnable présente des avantages et des inconvénients. Ils chercheront à combiner les différents leviers d'action pour être aussi efficaces que possible.

Une étude de cas :

En 2019, une entreprise mondiale américaine appelée People firstIndustries rédige un rapport sur le développement durable (DD). Ils emploient actuellement environ 28 000 travailleurs dans plusieurs pays européens.

Pour ce faire, la direction européenne a mis en place un « Comité de dialogue et d'éthique » auquel 3 représentants du CEE ont participé, ensemble avec la direction (département RH, département achats, département juridique, département RSE). Ensemble, ils ont examiné :

- » les risques liés aux activités de l'entreprise
- » les risques liés à ses relations d'affaires (prestataires, fournisseurs, joint-ventures, banques, grands clients, ...)
- » et ils ont identifié des canaux de communication pour transmettre les éventuelles alertes des travailleurs et des parties tierces à la direction de l'entreprise.

En outre, il apparaît un entretien avec le responsable de l'UITA dans le rapport DD 2020 pour montrer la qualité du dialogue au niveau mondial. En Europe, Peoplefirst Industries a une attitude positive envers les organisations syndicales déjà établies dans l'entreprise.

En 2021, l'entreprise traverse de profondes difficultés financières en raison de la crise du coronavirus. Plusieurs membres du CEE apprennent par la presse que Peoplefirst Industries s'apprête, dans quelques semaines tout au plus, à signer trois partenariats commerciaux clés avec McDonald's, Ryanair et Amazon pour renforcer son offre de transport multimodal et ses ventes mondiales. Ces contrats sont stratégiques pour le nouveau modèle économique de l'entreprise, indique la Direction dans un communiqué de presse.

Question : Chaque groupe doit expliquer quelles mesures/actions doivent être prises concernant le partenariat stratégique avec les trois autres multinationales.



EXERCICE 2

L'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRES SUR LES SOCIÉTÉS ET L'ACTION SYNDICALE

CAS N°1 : [NOM DE L'ENTREPRISE SÉLECTIONNÉE]

Temps de travail : 60 minutes

Parmi les membres de votre groupe de travail, nommez un porte-parole qui rapportera vos recommandations à la session plénière, en 10 minutes max.

Objectif du groupe de travail

Les objectifs du groupe de travail sont d'échanger des expériences concrètes et de proposer des idées d'amélioration pour :

- » Les informations extra-financières et de diligence raisonnable que l'on peut trouver dans les rapports publics d'une entreprise.
- » Les pratiques (bonnes et moins bonnes) des entreprises en matière de rapports non financiers et de politiques de diligence raisonnable.
- » La manière dont les représentants syndicaux dans les entreprises multinationales, y compris les membres des comités d'entreprise européens, peuvent utiliser les rapports extra-financiers et les politiques de diligence raisonnable pour défendre les droits des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement ainsi qu'à l'étranger.

Contexte

Les pratiques de reporting public et les actions des représentants syndicaux/membres du CEE dans une entreprise spécifique seront présentées en introduction. L'introduction servira de base pour lancer une discussion plus large au cours de laquelle vous échangerez des idées et des propositions pour améliorer la diligence raisonnable et le reporting extra-financier dans les entreprises.

Le cas spécifique de l'entreprise que votre groupe de travail va commencer à examiner en introduction est [nom de l'entreprise sélectionnée].

Un modérateur issu de l'équipe organisatrice guidera la discussion et veillera à ce que toutes les opinions puissent être prises en considération.

Mission du groupe de travail

- 1. Le modérateur présente l'analyse Syndex de l'information extra-financière et des politiques de diligence raisonnable de [nom de l'entreprise sélectionnée] (10 minutes).**

Un expert de Syndex s'est penché sur les rapports publics de [nom de l'entreprise sélectionnée] et a analysé la manière dont l'entreprise communique des informations extra-financières et de diligence raisonnable. Le modérateur présentera l'analyse des experts de Syndex.

- 2. Les(s) représentant(s) syndical(aux) et/ou le(s) membre(s) du CEE de [nom de l'entreprise sélectionnée] partageront leur expérience (10 min.).**

Les représentants syndicaux et/ou les membres du CEE de [nom de l'entreprise sélectionnée] partageront leur propre expérience. Ils expliqueront comment ils utilisent les rapports extra-financiers et les politiques de diligence raisonnable pour discuter avec la direction de la manière de respecter et de promouvoir les droits des travailleurs dans l'entreprise, chez ses sous-traitants et chez ses fournisseurs, tant en Europe qu'à l'étranger.



3. Tous les membres du groupe de travail discuteront ensuite ensemble (20 min.)

Sur la base de l'expérience acquise chez [nom de l'entreprise sélectionnée], et sur la base de votre propre expérience en tant que membre du CEE ou représentant syndical dans une entreprise, discutez :

- **Reporting des entreprises** : quelles sont les bonnes pratiques en matière de reporting public chez [nom de l'entreprise sélectionnée] et qui devraient servir d'exemple à suivre pour les autres entreprises ? Au contraire, quelles sont les pratiques de reporting de [nom de l'entreprise sélectionnée] qui ne doivent pas être considérées comme un bon exemple ?
- **Le rôle des représentants syndicaux et des membres du CEE** : quelles sont les bonnes pratiques de dialogue social entre les représentants syndicaux/membres du CEE et la direction de [nom de l'entreprise sélectionnée] qui devraient servir d'exemple à suivre dans d'autres entreprises ? Au contraire, quelles sont les pratiques de [nom de l'entreprise sélectionnée] qui ne sont pas un bon exemple ?

4. Tous les membres du groupe de travail énuméreront les conclusions de la discussion (20 min.)

Concentrez-vous sur les bonnes pratiques dont vous avez discuté et énumérez :

- **Trois recommandations sur ce que les entreprises doivent faire** pour avoir une politique de qualité en matière de rapports extra-financiers et de diligence raisonnable (en termes de contenu et de processus).
- **Trois recommandations sur ce que les représentants syndicaux et les membres du CEE doivent faire** pour engager le dialogue avec la direction sur les droits des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement.
- **Trois recommandations d'actions à mener par les décideurs européens pour améliorer la qualité des rapports publics et du dialogue social sur la diligence raisonnable dans les entreprises.**





SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL

Bld du Roi Albert II, nr 5
1210 Brussels
www.syndex.eu



Avec le soutien
des institutions de l'Union européenne

