



RENFORCER LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

GUIDE D'INTRODUCTION

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinancé par
l'Union européenne

INTRODUCTION

Les législations contraignantes sur le devoir de vigilance en matière de droits humains sont de plus en plus fréquentes à l'échelon national comme européen. Face à cette tendance, de nombreuses entreprises multinationales mettent en œuvre ou préparent des obligations dans ce domaine. Même si ce guide trouve son origine dans les évolutions réglementaires et politiques qui ont largement vu le jour en Europe, son objectif ultime est d'accroître le poids des syndicats et de renforcer leur action tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cela est tout particulièrement important dans les pays de production (qui ne sont souvent pas membres de l'UE) dans lesquels les travailleurs sont les premiers à subir les conséquences des risques sur les droits humains et environnementaux, et leur expérience, les activités de syndicalisation et les luttes sont au cœur de toute approche pertinente en matière de devoir de vigilance.

IndustriALL Global Union et industriAll Europe ont élaboré un projet conjoint sur deux ans destiné à donner à leurs affiliés les moyens de s'engager activement et d'influencer les processus liés au devoir de vigilance en matière de droits humains et de les façonner en tant qu'outils stratégiques pour la défense des droits des travailleurs. Reposant sur une approche fondée sur les risques liés au devoir de vigilance en matière de droits humains, ce projet porte principalement sur l'élaboration d'un guide pratique destiné à renforcer la capacité des syndicats à identifier, évaluer et traiter ces risques liés aux droits humains au sein des entreprises multinationales et tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Il aide les représentants syndicaux à agir à toutes les étapes du cycle du devoir de vigilance en matière de droits humains, depuis l'identification et la priorisation des risques jusqu'à la prévention, l'atténuation et, si nécessaire, l'accès à des recours, tout en répondant aux profils de risque spécifiques aux différents secteurs et aux rapports de force.

Ce guide doit être interprété et utilisé comme un outil au service du renforcement de la coordination entre les syndicats dans les pays où sont établis les sièges sociaux de ces entreprises et les syndicats

des pays de production, en aidant à traduire l'outil réglementaire en améliorations concrètes sur le terrain. Il ne présuppose aucun niveau uniforme de connaissances ou de capacités eu égard au devoir de vigilance en matière de droits humains. Au contraire, il vise à servir de point de départ qui peut être adapté, étoffé et complété par des expériences sectorielles et des réalités propres à chaque pays. Ces lignes directrices doivent être considérées comme le point de départ d'une volonté plus large et à long terme de renforcer les compétences, la solidarité et l'influence des syndicats tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ce guide introductif est organisé comme suit :

- 1. Présentation du devoir de vigilance en matière de droits humains**
- 2. Raisons stratégiques justifiant l'intégration du devoir de vigilance en matière de droits humains dans les stratégies syndicales**
- 3. Description étape par étape des caractéristiques que les syndicats doivent rechercher dans un plan sur le devoir de vigilance en matière de droits humains**
- 4. Composantes suggérées pour coordonner les interventions des syndicats tout au long d'une chaîne de valeur mondiale**

« Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. »

Source : Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principe 17

1.

LE CONCEPT DU DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS EN BREF

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ?

Dans la terminologie financière, le « devoir de vigilance » désigne une norme de vigilance visant à analyser et atténuer des risques avant de prendre une décision commerciale ou d'investissement. Dans le sillage de la publication des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains en 2011, le devoir de vigilance en matière de droits humains a vu le jour en imposant aux entreprises non seulement d'évaluer les risques économiques mais aussi d'enquêter sur les possibles pratiques abusives en matière de droits humains dans le cadre de leurs opérations, leurs chaînes d'approvisionnement et leurs relations commerciales et d'y remédier. L'objectif est de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les parties prenantes, telles que les travailleurs, les fournisseurs et les populations locales. Ce processus se compose de plusieurs étapes, allant de l'intégration formelle d'une conduite d'entreprise responsable dans les systèmes de gestion des risques d'entreprise à la publication d'informations concernant la manière dont ces risques ont été traités.

Dans les cadres qui sous-tendent le devoir de vigilance en matière de droits humains, les mécanismes de réclamation ont vocation à permettre un accès à des recours en cas d'incidences négatives. Du point de vue des syndicats, toutefois, ces mécanismes devraient être perçus comme un dernier recours dans le cadre du cycle du devoir de vigilance en matière de droits humains. Pour être efficace, le devoir de vigilance en matière de droits humains devrait donner la priorité à une identification précoce des risques, leur prévention et une implication active des syndicats, afin d'anticiper et de traiter les risques en amont et, de ce fait, de réduire la nécessité d'un recours à des procédures de règlement des réclamations au lieu de transférer la responsabilité à des procédures fondées sur le dépôt de plaintes.

POURQUOI A-T-IL ÉTÉ INTRODUIT ?

Le devoir de vigilance en matière de droits humains a vocation à restaurer une conduite d'entreprise responsable sur les marchés mondiaux. Bien que de nombreux pays se soient engagés en faveur de normes internationales en matière de droits humains, cet engagement est ébranlé par une mise en œuvre timide, des régimes autoritaires, des services d'inspection dotés de moyens insuffisants pour mener à bien leur mission et l'absence de mécanismes de surveillance solides, surtout dans les régions où les besoins sont les plus criants. La complexité et la consolidation croissantes des chaînes de valeur mondiales ont encore plus mis en relief ces lacunes. Les grandes entreprises dominant l'économie mondiale en achetant des biens et des services dans de nombreux pays différents. Bien que chacune de leurs filiales soit soumise aux lois du pays dans lequel elle exerce son activité, la société mère met en œuvre une stratégie mondiale que les réglementations nationales seules ne sauraient apprécier. En ayant recours à des structures de

groupe et à des relations d'approvisionnement complexes, beaucoup d'entreprises multinationales dressent les pays les uns contre les autres, en minimisant également la charge fiscale et les responsabilités aux yeux de la loi dans leur relation avec leurs filiales.

Des inquiétudes ont ainsi été exprimées quant au fait que les grandes entreprises agissent en violation des normes internationales en matière de droits humains en toute impunité. Dans ce contexte, le concept de conduite d'entreprise responsable reconnaît que les entreprises multinationales assument également une responsabilité au titre du respect des droits humains, alors que les gouvernements nationaux demeurent les principaux responsables en vertu des lois régissant les droits humains.

On entend par « conduite d'entreprise responsable » l'attente selon laquelle les entreprises peuvent contribuer positivement au progrès économique, environnemental et social, en particulier lorsqu'elles atténuent les incidences négatives de leurs activités, de leurs chaînes d'approvisionnement et de leurs autres relations commerciales.

Source:

OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite d'entreprise responsable

OÙ TROUVER LES RAPPORTS SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ?

Ces rapports peuvent être fastidieux et sont souvent considérés comme confidentiels par la direction d'une entreprise. Dans bien des cas, ce processus n'est pas évoqué dans sa totalité ou n'est qu'en partie communiqué aux syndicats. En conséquence, la première source d'information concernant les pratiques d'une entreprise dans le domaine du devoir de vigilance en matière de droits humains est bien souvent son rapport annuel non financier. **Celui-ci est, en règle générale, publié sur le site Internet de l'entreprise, dans la rubrique dédiée aux investisseurs ou à la durabilité, dans un rapport sur la durabilité ou la gouvernance d'entreprise.**

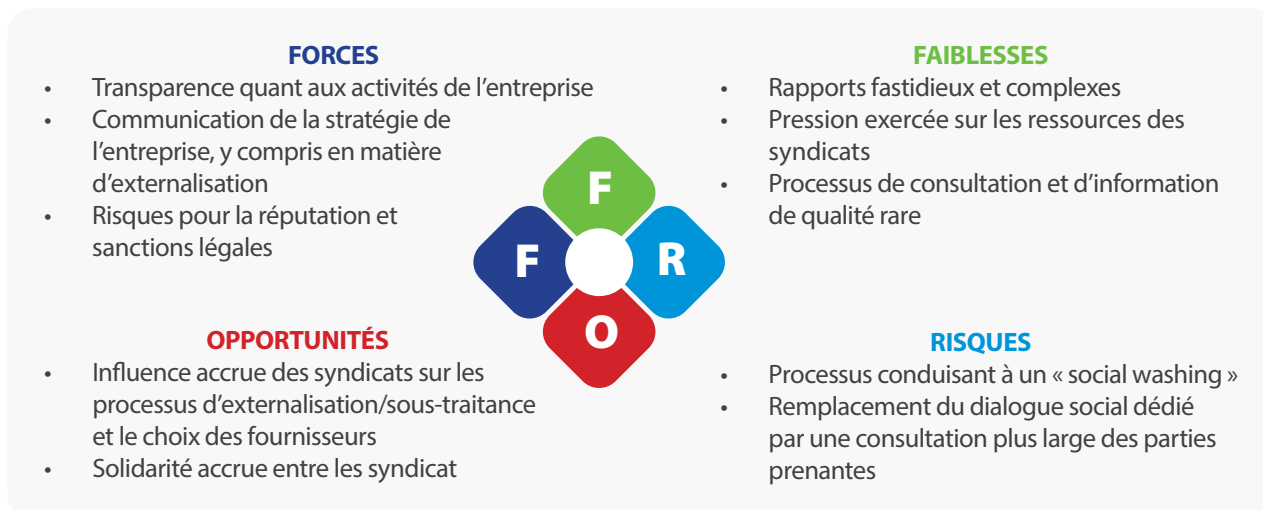
Les informations non financières incluent les questions sociales, environnementales et relatives aux droits humains. En Europe, les entreprises soumises à la Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité (CSRD)¹ doivent publier des informations qui reprennent les étapes du devoir de vigilance en matière de droits humains.

Même si ces rapports constituent un point de départ utile, ils doivent être lus en faisant preuve d'esprit critique. Les autres sources d'information, telles que les questions directement posées à la direction et les évaluations indépendantes réalisées par les travailleurs, sont essentielles pour avoir une vue d'ensemble des pratiques d'une entreprise face à son devoir de vigilance. Une liste indicative des questions à poser à la direction centrale est disponible dans l'Encadré 1.

¹ Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) no 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

2. CE QUE LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS PEUT APPORTER AUX STRATÉGIES SYNDICALES

Figure 1 : Analyse FFOR du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme en entreprise



Le devoir de vigilance en matière de droits humains contribue à mettre un terme au nivellement vers le bas et à défendre le travail décent. Grâce à l'implication des syndicats, le devoir de vigilance en matière de droits humains peut relever les normes du travail au sein des chaînes de valeur mondiales dans lesquelles la protection des travailleurs s'affaiblit chaque jour un peu plus. En 2025, la Confédération syndicale internationale (CSI) a constaté une dégradation de la situation des travailleurs et des syndicats dans 3 des 5 régions mondiales, l'Europe et les Amériques enregistrant à ce titre leur plus bas score depuis la création de l'Indice en 2014².

Le devoir de vigilance en matière de droits humains est un cadre opérationnel permettant la négociation de mesures individualisées à l'échelle de l'entreprise. Dans les pays où les normes du travail sont élevées, les syndicats peuvent faire pression pour obtenir de meilleurs droits dans d'autres parties du monde, surtout parce que de nombreuses entreprises multinationales sont établies en Europe.

Le devoir de vigilance en matière de droits humains peut également renforcer les stratégies syndicales. De nombreux représentants des travailleurs, notamment les membres des comités d'entreprise européens (CEE), peinent à obtenir des informations utiles et de manière opportune dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Les obligations nées du devoir de vigilance en matière de droits humains peuvent renforcer ces droits. Plus précisément, la cartographie des risques, un élément essentiel du devoir de vigilance en matière de droits humains, peut permettre d'avoir accès à un plus grand volume de données sur les opérations commerciales, les partenaires et la main-d'œuvre.

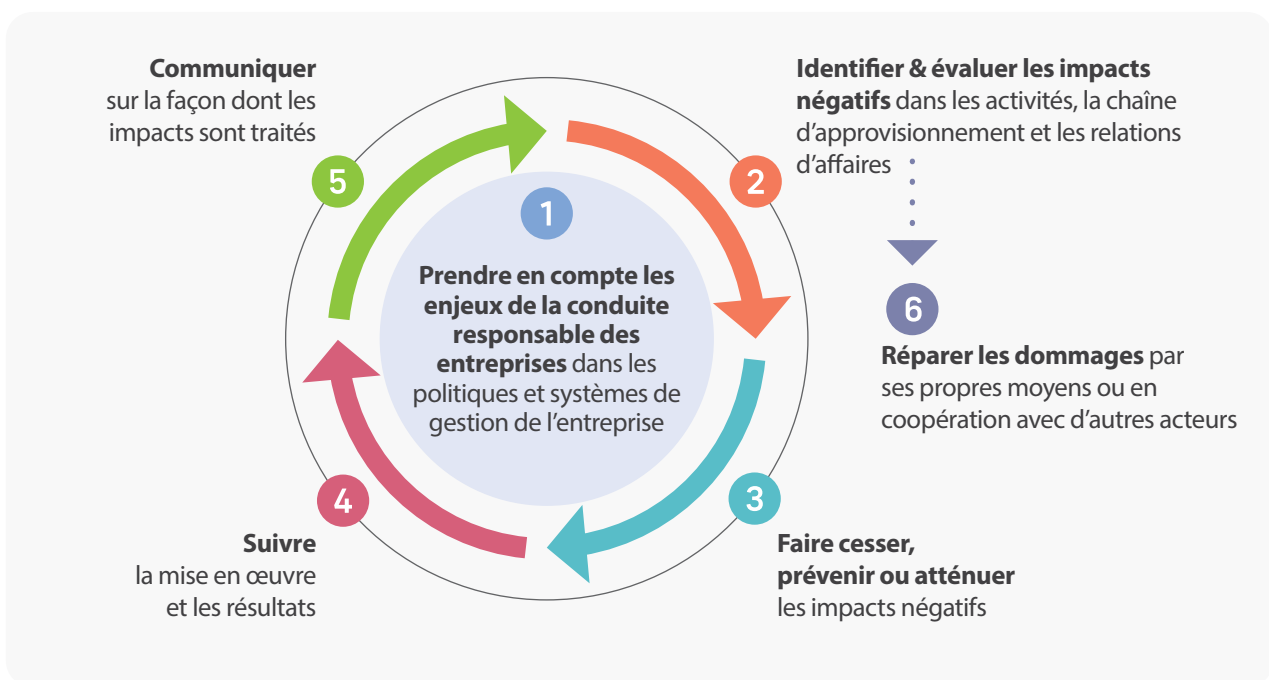
Toutefois, le devoir de vigilance en matière de droits humains n'est pas le remède à tous les maux. Les résultats ne sont pas toujours suffisamment probants pour mettre un terme aux violations des droits les plus flagrantes. Sans une implication forte des syndicats, la loi peut ne pas suffire et le dialogue social pourrait s'affaiblir si les entreprises remplacent une véritable consultation par de simples audits ou sondages. Pour éviter un tel cas de figure, les syndicats et les représentants des travailleurs devraient améliorer leur compréhension de ce qu'est le devoir de vigilance en matière de droits humains et ainsi influencer activement la conception de ces processus.

3.

PROCESSUS RELATIFS AU DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS : À QUELLES INFORMATIONS S'INTÉRESSER ?

Cette partie propose aux syndicats une approche étape par étape afin de contribuer efficacement aux processus relatifs au devoir de vigilance en matière de droits humains de l'entreprise. L'objectif général consiste ici à négocier des protections solides tout au long de la chaîne de valeur. Ce guide reprend les 6 étapes des recommandations de l'OCDE qui sont vues par beaucoup comme les principales étapes d'un processus relatif au devoir de vigilance en matière de droits humain exhaustif.

Figure 2 : Mesures à prendre dans le cadre du processus lié au devoir de vigilance



1. INTÉGRER LES PRINCIPES D'UNE CONDUITE D'ENTREPRISE RESPONSABLE DANS LES POLITIQUES ET SYSTÈMES DE GESTION DE L'ENTREPRISE

Cette étape requiert des entreprises multinationales qu'elles adoptent des politiques et des processus qui énoncent leur engagement en faveur d'une conduite d'entreprise responsable avec des plans en vue de la mise en œuvre du devoir de vigilance en matière de droits humains.

Éléments auxquels les syndicats doivent être attentifs :

- ✓ Implication permanente des représentants des travailleurs dans les processus liés au devoir de vigilance en matière de droits humains
- ✓ Implication de la haute direction, avec pouvoir de décision

Alertes:

- ▶ Plateformes choisies par la direction en lieu et place de la consultation des syndicats (par exemple, des sondages auprès des employés, des discussions avec le PDG)

Figure 3 : Méthode de consultation - Exemple de mauvaises pratiques

Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

2. IDENTIFIER ET ÉVALUER LES INCIDENTS NÉGATIVES

Cette étape exige de l’entreprise qu’elle cartographie ses opérations commerciales ainsi que celles de ces principaux fournisseurs afin de déterminer la nature et l’ampleur des risques pour les droits humains et ceux des travailleurs.

Éléments auxquels les syndicats doivent être attentifs :

- ✓ Transparence dans l’intégralité de la chaîne de valeur mondiale

Cela inclut une ventilation de l’emploi pays par pays (dans l’UE et en dehors). Cette cartographie doit porter sur ses propres opérations, ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux.

- ✓ Évaluation des risques pour les droits syndicaux

- ✓ Identification des situations présentant des risques élevés pour les travailleurs

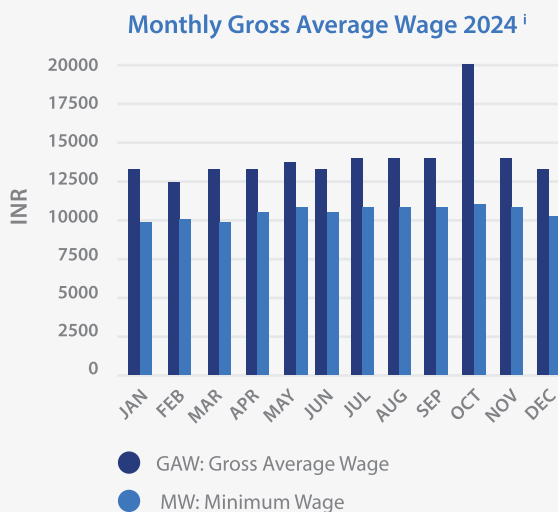
Les syndicats doivent déduire les risques identifiés par l’entreprise à partir des informations communiquées et les comparer avec leur propre expérience. Cela peut s’avérer complexe, surtout si ces informations ou les opérations menées sont nombreuses. Nos boîtes à outils sectorielles contiennent des pistes concernant les situations qui requièrent une attention particulière.

Alertes :

- ▶ Absence de ventilation de l’emploi ou pays par pays
- ▶ Minimisation ou exclusion prématurée des risques pour les droits des travailleurs
- ▶ Confiance induite dans les audits sociaux réalisés sans participation des syndicats

Figure 4 : Exemples de cartographie des risques

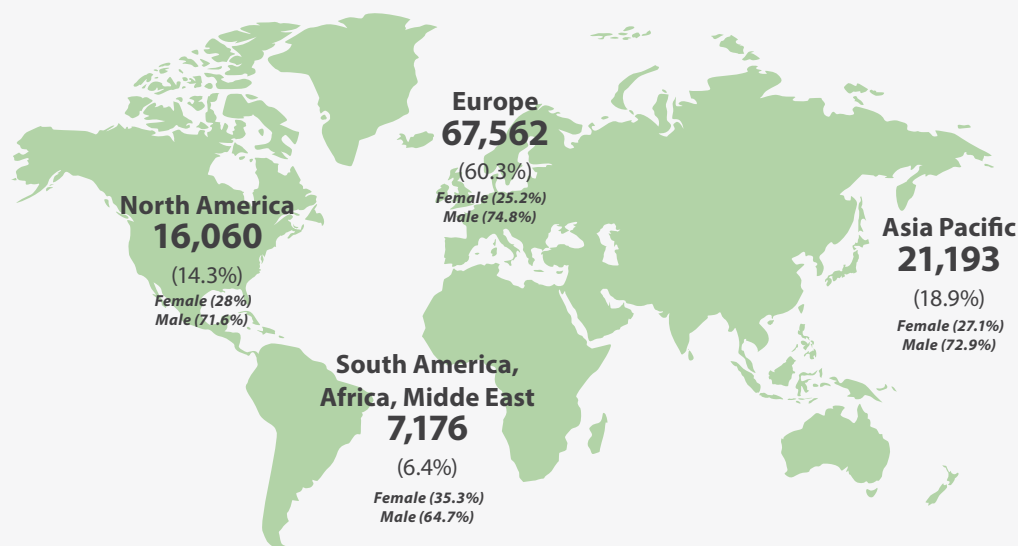
Pour chaque fournisseur de premier plan, cette entreprise fournit des données détaillées concernant le nombre de travailleurs, les salaires versés et les modes de paiement ainsi que la représentation syndicale.



Cette entreprise indique un nombre de salariés global pour ses propres opérations. Aucune donnée n'est fournie concernant l'emploi au sein de la chaîne d'approvisionnement. Dans un premier temps, les syndicats devront demander une ventilation de l'emploi avant de pouvoir évaluer l'ampleur et la gravité des risques pour les droits des travailleurs.

Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



Prioriser les risques – Matérialité ou Saillance

Face à tout un éventail de risques, une entreprise multinationale devra définir des priorités. Dans le cadre de ce processus, il est primordial pour les syndicats de s'assurer que les droits fondamentaux des travailleurs figurent tout en haut de la liste. Une distinction essentielle doit être faite entre la matérialité ou la saillance.

Une **analyse de matérialité** permet d'identifier les questions qui sont pertinentes pour toutes les parties prenantes de l'entreprise. Celle-ci identifie les parties prenantes internes et externes (par exemple, les investisseurs, les actionnaires, les travailleurs) et leur demande de classer les thèmes en fonction de leurs propres priorités. La direction peut demander à des CEE de prendre part à des analyses de matérialité mais, en règle générale, cette participation se fait aux côtés d'autres parties prenantes. En vertu du droit de l'UE, une évaluation de la matérialité constitue une obligation légale.

Les entreprises multinationales doivent ainsi :

- identifier et évaluer les risques, conséquences et opportunités que présentent les questions de durabilité
- documenter et communiquer de quelle manière l'importance relative a été évaluée, y compris les méthodologies et le dialogue avec les parties prenantes
- publier des informations sur toutes les questions essentielles dans leurs déclarations relatives à la durabilité conformément aux normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS)

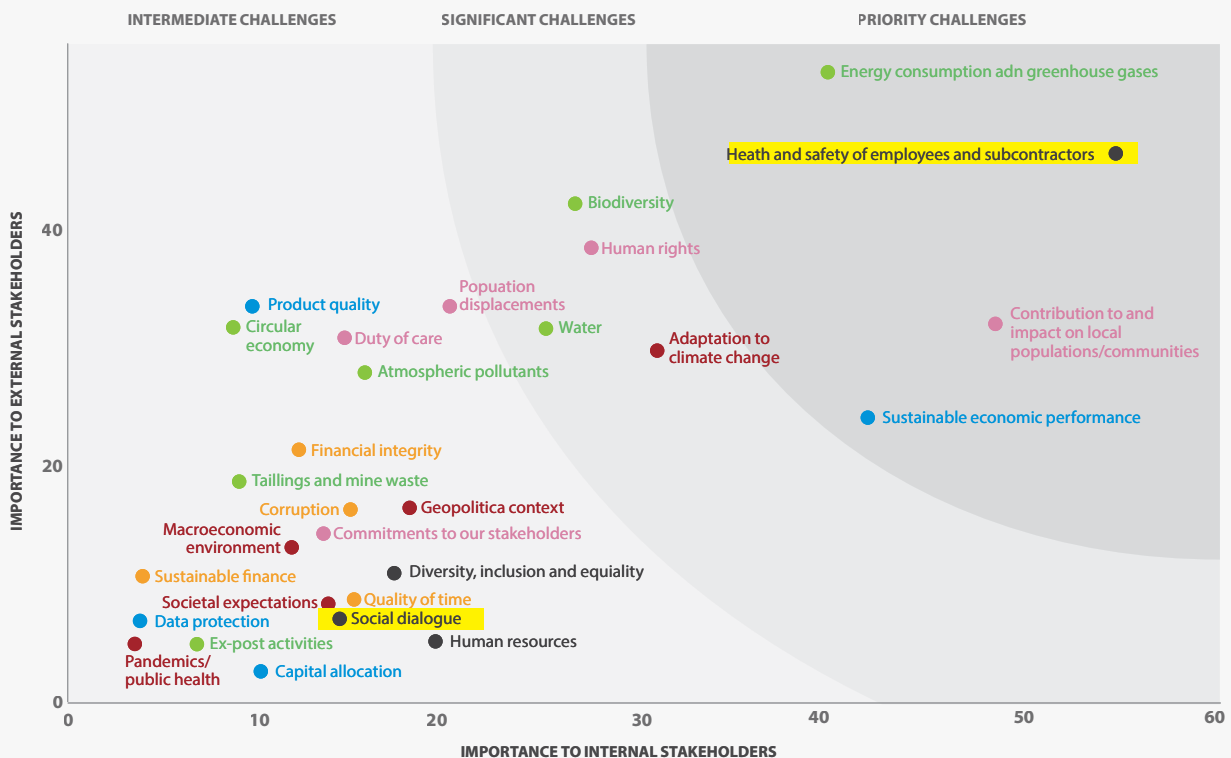
La **saillance** désigne les risques qui sont élevés de manière constante. Les droits humains saillants sont des droits qui se distinguent des autres parce qu'ils sont menacés, en permanence, des incidences les plus négatives dans le cadre de toutes les activités de l'entreprise.

Figure 5 : Exemples de matrice de matérialité et de saillance

Cette entreprise s’engage à évaluer, en permanence, les risques relatifs au travail forcé, à l’esclavage moderne, à la liberté d’association et aux négociations collectives tout au long de la chaîne d’approvisionnement. Toutefois, ces risques ne sont pas considérés comme saillants dans le cadre de ses opérations. À l’inverse, les risques relatifs à la discrimination et au harcèlement mais aussi ceux relatifs à la santé et à la sécurité sont évalués tout au long de la chaîne de valeur (y compris dans le cadre de ses opérations).

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

Dans cette analyse de matérialité, les risques pour la santé et la sécurité des employés sont considérés comme très importants à la fois par les parties prenantes internes et externes. À l’inverse, les risques pour le dialogue social sont considérés comme moindres. De fait, il est probable que l’évaluation des droits syndicaux ne soit pas prioritaire dans le processus lié au devoir de vigilance en matière de droits humains. Les syndicats doivent s’assurer que, dans les versions suivantes, le dialogue social jouit d’une position aussi proche que possible du coin supérieur droit.



3. FAIRE CESSER, PRÉVENIR ET ATTÉNUER LES INCIDENCES NÉGATIVES

Sur la base des risques identifiés, l'entreprise est tenue d'arrêter les activités qui ont une incidence négative en matière de violations des droits humains. Elle doit également élaborer un plan afin de prévenir ou, tout du moins, atténuer les éventuelles incidences futures.

Éléments auxquels les syndicats doivent être attentifs :

- ✓ Engagement en faveur des droits syndicaux

La politique de l'entreprise doit reconnaître les droits à la négociation collective et à la liberté d'association et les promouvoir. Cette politique doit s'appliquer à ses propres opérations et à sa chaîne de valeur mondiale. Plus important encore, cela doit constituer un engagement indépendant en vertu des normes internationales et ne pas être conditionné au droit national du pays où les activités sont menées.

- ✓ Mesures spécifiques qui répondent aux risques identifiés

Les syndicats sont les mieux placés pour savoir ce qui doit être fait pour protéger les travailleurs et doivent avoir pour objectif de négocier plusieurs de ces mesures avec la direction. Il est possible d'envisager tout un éventail de mesures allant de la négociation de codes de conduite des fournisseurs à l'examen de l'externalisation lorsqu'elle engendre des risques impossibles à gérer ou une cession de l'activité dans les pays présentant des risques élevés ne pouvant pas être atténués.

Nos boîtes à outils sectorielles peuvent servir d'inspiration dans ce domaine.

Alertes :

- ▶ L'entreprise utilise les lois nationales comme référence et ne s'engage pas clairement en faveur des Conventions fondamentales de l'OIT.
- ▶ Plans d'action composés exclusivement d'une certification, d'un label ou de sondages
- ▶ Engagements pris sans calendrier ou résultats mesurables
- ▶ Plan d'action qui ne répond pas aux risques identifiés dans la cartographie

4. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

La surveillance du devoir de vigilance en matière de droits humains est essentielle pour s'assurer que les engagements pris par l'entreprise font l'objet d'un suivi et que des enseignements sont tirés d'éventuelles lacunes.

Éléments auxquels les syndicats doivent être attentifs :

- ✓ Surveillance permanente

Le devoir de vigilance en matière de droits humains n'est pas une activité ponctuelle

- ✓ Indicateurs objectifs

En fonction des risques, les indicateurs pertinents peuvent, par exemple, inclure :

- *les évolutions des opérations dans les pays présentant des risques élevés*
- *le périmètre des négociations collectives (échelon national et international)*
- *la fréquence des réunions du comité Santé et Sécurité*
- *le roulement du personnel et le taux d'accidents du travail*

Alertes :

- ▶ Confiance dans une autoévaluation sans vérification indépendante et sans indicateurs objectifs
- ▶ Absence d'implication des syndicats dans l'évaluation de l'état des droits des travailleurs

Figure 6 : Exemple d'indicateurs de durabilité

Même si l'entreprise déclare une augmentation du nombre de salariés au cours des trois années précédentes, le nombre d'accidents mortels a plus que doublé. Par comparaison avec ses propres opérations, il est surprenant de constater que les accidents mortels survenus dans la chaîne d'approvisionnement semblent moins nombreux compte tenu du nombre de prestataires impliqués. En conséquence, les syndicats peuvent souhaiter donner la priorité à la santé et la sécurité dans le cadre de leur engagement. Ils doivent également demander à la direction de plus amples informations concernant la méthodologie utilisée afin de mesurer les accidents mortels dans la chaîne d'approvisionnement.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
1. Safe, healthy, quality working lives for our people				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

5. COMMUNIQUER SUR LA MANIÈRE DONT LES INCIDENCES SONT TRAITÉES

Il est attendu des entreprises qu'elles publient des informations sur la manière dont elles répondent aux risques pour les droits humains, souvent dans le cadre de leurs informations publiques. Les rapports annuels peuvent donc constituer un point de départ dans le cadre de l'évaluation du devoir de vigilance en matière de droits humains. Toutefois, ils ne sauraient se substituer à des informations dédiées et à une consultation des syndicats. Dans l'idéal, les syndicats doivent directement recevoir le plan de l'entreprise au titre du devoir de vigilance en matière de droits humains directement.

6. RÉPARATION

Si une incidence négative sur les droits humains survient, il doit faire l'objet d'une réparation appropriée. Les mécanismes de réclamation sont des composantes essentielles du devoir de vigilance en matière de droits humains.

Éléments auxquels les syndicats doivent être attentifs :

- ✓ Accès effectif des travailleurs à des mécanismes de réclamation
- ✓ Procédure effective et indépendante

L'enquête sur les plaintes doit être indépendante de la direction et impliquer les syndicats.

- ✓ Preuve de la prise de mesures correctives

Même si l'anonymat des auteurs de plaintes doit être respecté, il est primordial de collecter des données pour contribuer aux points 4 et 5 ci-dessus. La fréquence des plaintes peut en effet constituer un indicateur objectif de la réalisation de progrès ou, au contraire, être une source d'inquiétude.

- ✓ Voies de remontées d'informations claires entre les mécanismes de réclamation et les organes de surveillance à l'échelle mondiale

Alertes :

- ▶ Exclusion des représentants syndicaux des mécanismes de réclamation
- ▶ Mécanismes qui ne sont pas indépendants de la direction

4.

QUI FAIT QUOI ?

LA COORDINATION NÉCESSAIRE DES INTERVENTIONS SYNDICALES DANS LES CHÂÎNES DE VALEUR MONDIALES

L'un des principaux défis auxquels les syndicats sont confrontés est la manière de garantir une coordination efficace des interventions dans les chaînes de valeur mondiales. Cette coordination est essentielle pour :

- ✓ collecter des informations sur la protection des travailleurs à tous les niveaux de la chaîne de valeur étendue Put transnational solidarity into practice, enabling local violations to be escalated to a level where unions can exert meaningful influence.
- ✓ mettre en œuvre la solidarité internationale, ce qui permet de faire remonter les violations locales à un niveau où les syndicats peuvent exercer une véritable influence
- ✓ assurer le suivi et fournir des indicateurs objectifs des progrès réalisés

Des processus doivent donc être mis en place en tenant compte de la proximité avec le problème et de l'influence potentielle. Cela peut se présenter sous deux formes en particulier : élaborer des mécanismes permettant de gérer efficacement les réclamations et renforcer l'implication des syndicats dans les processus liés au devoir de vigilance en matière de droits humains à tous les niveaux.

1. EFFICACITÉ DES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

La gestion des réclamations constitue une façon efficace d'identifier les risques pour les droits des travailleurs et d'y répondre efficacement. Pour cela, il est conseillé à IndustriALL Global Union d'**élaborer des lignes directrices ou un modèle d'accord-cadre mondial ou de protocole d'accord qui institutionnalisent l'implication des syndicats dans les mécanismes de réclamation et leur suivi.**

Les principaux éléments constitutifs d'un processus de ce type peuvent se présenter sous la forme suivante :



L'accord-cadre international de TKE³ contient une procédure détaillée de gestion des plaintes au sein de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement. Cela constitue un exemple intéressant de mécanisme de gestion des plaintes qui garantit la réalisation d'une enquête systématique concernant les manquements aux principes fondamentaux de l'accord-cadre mondial, dont le travail des enfants et le travail forcé, la santé et la sécurité, les droits syndicaux, la discrimination, le temps de travail et la rémunération.

Cet accord contient un processus de remontée des informations : si un problème ne peut être résolu localement, il est transmis au siège social. Les syndicats sont pleinement parties prenantes de chaque étape, des représentants à l'échelle locale à un comité international composé de représentants du groupe, de comités d'entreprise européens, de fédérations nationales, d'IndustriALL Global Union et d'autres participants compétents.

2. RÔLE DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ont accès à des informations cruciales concernant les orientations stratégiques d'une entreprise, y compris l'achat de biens et services. Ils occupent également une position privilégiée qui leur permet de faire remonter les questions liées au personnel directement aux administrateurs de l'entreprise et à ses actionnaires. De fait, leur implication permet de dresser une passerelle entre les réalités opérationnelles et les fonctions chargées du contrôle de l'entreprise, ce qui en fait des acteurs centraux de la promotion de la responsabilité et de la protection des droits des travailleurs.

Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration doivent :

- **garantir un flux d'informations régulier** avec les autres instances représentatives des travailleurs concernant les stratégies de gestion des chaînes d'approvisionnement, aidant ainsi les syndicats à affiner et à renforcer les stratégies relatives au devoir de vigilance en matière de droits humains
- **s'assurer que les conflits** signalés dans le cadre des mécanismes de réclamation **sont étudiés et résolus dans les meilleurs délais**

3. LE RÔLE DES SYNDICATS AU SIÈGE SOCIAL

Le devoir de vigilance en matière de droits humains devrait être intégré aux prérogatives de base des syndicats représentant les travailleurs au sein du siège social d'une entreprise multinationale. C'est essentiel pour limiter les risques de « social washing » et garantir un véritable impact sur ces questions. Cela peut également renforcer, de manière significative, leurs actuelles prérogatives, surtout dans le domaine de l'accès à des informations sur les opérations commerciales.

Pour cela, les syndicats doivent utiliser les **CEE et autres instances représentatives des travailleurs comme un outil visant à institutionnaliser leur implication dans les processus liés au devoir de vigilance en matière de droits humains**. Cela pourrait inclure, par exemple, de faire du devoir de vigilance en matière de droits humains un point permanent à l'ordre du jour ou la création d'un comité permanent en charge de cette question. Ce dernier pourrait étudier la question de l'implication des représentants syndicaux des principaux fournisseurs.

Il est également recommandé que les syndicats présents au siège social désignent une ou plusieurs personnes chargées des questions liées au devoir de vigilance en matière de droits humains.

3 Disponible en plusieurs langues sur cette page industriall-union.org (lien en anglais)

Encadré 1 : Liste indicative des questions à poser à la direction centrale

- Informations ventilées sur l'emploi au sein des opérations propres à l'entreprise et dans toute sa chaîne de valeur mondiale
- Liste des fournisseurs et des principaux partenaires commerciaux, y compris des données ventilées par pays
- Cartographie des risques couvrant :
 - les pays, les métiers et une estimation du nombre de travailleurs concernés
 - la nature et la fréquence des violations identifiées
- Informations détaillées concernant le plan d'action, y compris :
 - les mesures prises ou envisagées
 - les délais et les responsabilités attribuées
 - des indicateurs objectifs afin de mesurer les progrès réalisés au fil du temps
 - des données agrégées sur les plaintes et la manière dont elles ont été traitées

4. LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LES OPÉRATIONS NATIONALES

Dans les opérations nationales d'une entreprise multinationale, les syndicats jouissent d'une position idéale pour faire le lien avec les syndicats présents au siège social de l'entreprise, y compris les CEE, dans le cadre du partage d'informations sur l'état des droits des travailleurs au sein de l'ensemble des opérations de l'entreprise. Cet échange permet ainsi de garantir la cohérence entre les réalités nationales et les engagements mondiaux pris par l'entreprise en faveur des droits de l'homme.

Plus important encore, les syndicats à l'échelle nationale doivent également apporter leur contribution aux mécanismes de réclamation de l'entreprise, en aidant à identifier les risques structurels de violation des droits des travailleurs et à y répondre.

5. LE RÔLE DES SYNDICATS REPRÉSENTANT DES TRAVAILLEURS TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Un mécanisme de réclamation efficace commence par l'existence de syndicats représentant les travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement et **fournissant des informations exhaustives sur les violations des droits des travailleurs au sein des établissements concernés**. Les problématiques structurelles ne peuvent être identifiées et résolues grâce à des signalements appropriés qu'en multipliant les plaintes.

Cela exige, dans un premier temps, que les syndicats à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement identifient le canal approprié du mécanisme de réclamation au sein des principales entreprises des clients.

Si nécessaire, IndustriALL Global Union et industriAll Europe peuvent fournir les conseils et l'assistance nécessaires pour aider les syndicats à naviguer efficacement les méandres de ces processus. Des informations détaillées sont disponibles dans le guide sectoriel.

