



RENFORCER LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS L'INDUSTRIE EXTRACTIVE

GUIDE SYNDICAL

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinancé par
l'Union européenne

INTRODUCTION

IndustriALL Global Union et industriAll Europe ont lancé un projet conjoint sur deux ans destiné à encourager leurs affiliés à utiliser le devoir de vigilance en matière de droits humains comme un outil pour défendre les droits des travailleurs. Ce projet se concentre sur la création d'un guide pratique à destination des représentants syndicaux au sein d'entreprises multinationales, en tenant compte des défis propres aux chaînes d'approvisionnement de leurs secteurs. Il s'agit d'une étape importante, mais loin d'être la dernière, vers la définition d'une approche stratégique commune visant à promouvoir les droits des travailleurs, la solidarité internationale et une conduite d'entreprise responsable, mais aussi à convenir de l'avenir de nos travaux conjoints dans le domaine du devoir de vigilance en matière de droits humains.

Ce guide sectoriel met en lumière les risques auxquels sont confrontés les travailleurs dans l'industrie extractive. Il a été élaboré pour être utilisé conjointement à un guide introductif qui contient différentes recommandations pratiques afin de mieux comprendre et de mettre en œuvre le devoir de vigilance en matière de droits humains. Les suggestions qui y sont formulées ont fait l'objet de discussions approfondies avec les membres d'IndustriALL Global Union et d'industriAll Europe, notamment dans le cadre d'un atelier qui s'est tenu à Bruxelles en décembre 2024.

Ce guide a vocation à contribuer à la définition d'une stratégie à l'échelle d'une entreprise. Les plaidoyers politiques, bien qu'essentiels, surtout afin que les gouvernements ratifient des normes internationales et mettent en œuvre des droits des travailleurs, ne font pas partie du cadre de ce projet.

SÉVERINE PICARD

Le devoir de vigilance en matière de droits humains a vocation à ancrer le respect des droits humains à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. 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.

À QUI CE GUIDE EST-IL DESTINÉ ?

Ce guide est destiné aux syndicats à l'échelle des entreprises menant leurs activités à tous les niveaux de la chaîne de valeur mondiale. En fonction de leur influence, qui dépend en grande partie de la solidité des cadres juridiques applicables, les syndicalistes peuvent exercer différents types de pression. Par exemple, les syndicats présents au siège social européen d'une entreprise peuvent utiliser leur position pour influencer sur des normes à tous les niveaux des opérations commerciales et s'assurer que les travailleurs dans d'autres régions ont voix au chapitre. À l'inverse, les syndicats locaux représentant des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent transmettre des informations aux syndicats présents au siège social afin d'évaluer, avec précision, la gravité et la fréquence des risques pour les droits des travailleurs.

Concrètement, les entreprises qui sont les utilisateurs finaux des matières premières (par exemple, les fabricants d'équipements d'origine et les fournisseurs de rang 1 dans l'industrie automobile) figurent en amont d'une longue chaîne de valeur mondiale dont l'extraction des minerais est le tout premier maillon. Lorsque les questions liées aux travailleurs ne peuvent pas être résolues à l'échelle locale, les syndicats représentant des travailleurs des fournisseurs locaux peuvent demander aux syndicats œuvrant au sein des entreprises clientes de plaider en faveur de la mise en place de pratiques responsables.

L'objectif global est de coordonner l'influence dont jouissent les syndicats à différents niveaux pour relever les normes au sein des opérations directement menées par une entreprise multinationale et de celles de ses partenaires commerciaux, en contribuant de fait à rendre l'environnement concurrentiel plus équitable dans le monde entier et à freiner le nivellement vers le bas.

1. PRATIQUES ACTUELLES DANS LE DOMAINE DU DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Le devoir de vigilance en matière de droits humains n'est pas un concept nouveau dans l'industrie extractive. Compte tenu des risques élevés auxquels cette industrie est confrontée, les entreprises multinationales sont en effet, depuis de nombreuses années, soumises à des réglementations spécifiques au secteur. Toutefois, IndustriALL Global Union et industriAll Europe observent des différences notables entre les syndicats en Europe, qui sont plus au fait de l'application pratique de ce concept, et ceux des pays du Sud global, où les normes relatives au devoir de vigilance en matière de droits humains sont encore loin d'être une réalité.¹

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (2021) figure parmi les exemples de normes applicables. Ce guide a été élaboré pour répondre aux risques graves pour les droits humains et la gouvernance associés à l'approvisionnement en minerais. Du côté des mesures contraignantes, le Règlement sur les minerais provenant de zones de conflit (2017/821) de l'UE oblige les importateurs d'étain, de tantale, de tungstène et d'or (3TG) à retrouver et à déclarer l'origine de ces minerais et à mettre en place des systèmes de diligence conformes au Guide OCDE. Dans la même veine, aux États-Unis, l'article 1502 du *Dodd-Frank Act* impose aux entreprises qui achètent ces minerais en République démocratique du Congo et dans les pays voisins à enquêter sur leurs chaînes d'approvisionnement et à déposer des déclarations annuelles auprès de la Commission fédérale américaine des opérations de Bourse (U.S. Securities and Exchange Commission – SEC).

Ces réglementations spécifiques au secteur sont maintenant renforcées par des normes transsectorielles contraignantes, telles que la Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité de l'UE et les législations nationales sur le devoir de vigilance.

En pratique, cela signifie que les **entreprises multinationales du secteur ont déjà élaboré des processus de cartographie des risques et des plans d'action afin de traiter les risques décelés**. Dans le cadre de ce projet, les organisations affiliées à IndustriALL Global Union et à industriAll Europe ont réalisé une évaluation détaillée des processus liés au devoir de vigilance en matière de droits humains dans les principales entreprises multinationales de l'industrie extractive. La conclusion générale est que d'importantes lacunes demeurent et que le devoir de vigilance en matière de droits humains est loin d'avoir réalisé tout son potentiel.

Voici quelques-unes des principales lacunes dans ce domaine :

- **Transparence** – Informations limitées concernant l'emploi au sein des opérations propres avec peu ou pas de données sur les fournisseurs et leurs travailleurs.
- **Identification des risques** – Informations génériques et sommaires, ce qui complique l'évaluation de la gravité et de la fréquence des violations des droits des travailleurs. Les données sur les pays, les nombres et les types de cas manquent souvent à l'appel.

1 <https://www.industriall-union.org/fr/les-syndicats-africains-plaident-pour-le-dddh-dans-la-course-aux-minerais-verts>

- **Plans d'action** – Plans souvent vagues, réalisés par l'industrie elle-même et créés sans impliquer les syndicats. Ils se fondent souvent sur des autoévaluations qui se concentrent généralement plus sur les opérations propres à l'entreprise que sur celles de ses fournisseurs.

La réponse à ses faiblesses exige des syndicats qu'ils jouent un rôle actif dans la surveillance de l'emploi tout au long de la chaîne de valeur mondiale et dans la négociation de réels progrès. Dans un premier temps, des efforts considérables sont susceptibles d'être nécessaires afin de simplement collecter des informations de base sur le lieu où les activités sont menées et sur le nombre de travailleurs concernés.

2. LA CHAÎNE DE VALEUR MONDIALE DE L'INDUSTRIE EXTRACTIVE

La chaîne de valeur mondiale regroupe chaque étape du processus qui va de l'extraction des matières premières à la livraison des produits finis aux clients finaux. L'extraction des minerais se trouve tout en amont de la chaîne de valeur de bon nombre de produits manufacturés, qui fournit des intrants essentiels pour des industries telles que les métaux et l'automobile.

Dans le cadre de ce guide, les étapes fondamentales de la chaîne de valeur mondiale de l'industrie extractive peuvent être résumées de la manière suivante :

- **Extraction des matières premières** : extraction minière et en carrière ou extraction de combustibles fossiles (fournisseurs de rang 4 et supérieur)
- **Transformation** : fusion et raffinage (fournisseurs de rang 3)
- **Fabrication de produits semi-finis** qui sont ensuite utilisés comme intrants dans tout un éventail d'industries, telles que l'automobile (fournisseurs de rang 2)
- **Fabrication de composants complexes** (fournisseurs de rang 1)
- **Utilisateurs finaux** (par exemple, des fabricants d'équipements d'origine)

Globalement, il est important de noter que les chaînes de valeur mondiales sont particulièrement fragmentées et s'étendent sur de très nombreux pays aux différents stades de l'extraction, de la transformation et de la production. Par exemple, même si l'extraction se concentre dans des pays riches en ressources, la transformation et le raffinage des matières premières se déroulent souvent sur d'autres continents où les sources d'énergie sont abondantes et bon marché.

Le reste de ce guide porte principalement sur l'extraction des matières premières. De plus amples informations sur les risques et stratégies associés avec la transformation et la fabrication de produits semi-finis sont disponibles dans le guide sectoriel des métaux de base. Des informations détaillées sur la fabrication de composants complexes et les utilisateurs finaux dans l'industrie automobile sont également disponibles dans un guide dédié.

PRINCIPAUX MATÉRIAUX

Combustibles fossiles

Historiquement, la majeure partie de l'activité extractive concerne le pétrole, le gaz et le charbon, qui restent essentiels pour la production d'énergie et une utilisation industrielle. D'après les statistiques de l'OCDE, les principaux pays exportateurs de combustibles fossiles incluent l'Arabie saoudite (pétrole brut), les États-Unis (pétrole brut, gaz et charbon), l'Australie (charbon) et l'Afrique du Sud (charbon).

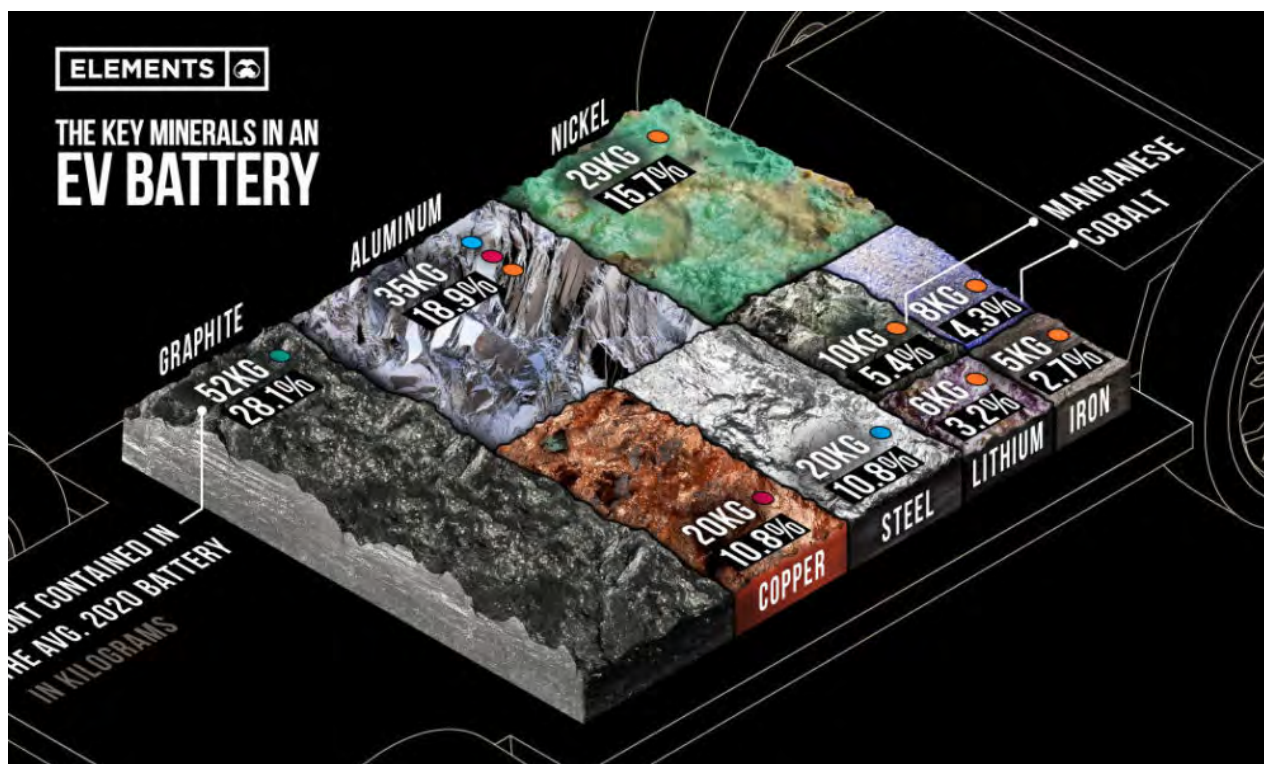
Toutefois, le changement climatique entraîne de profonds changements structurels. Même si l'extraction de combustibles fossiles est susceptible de connaître un déclin dans les décennies à venir, l'extraction minérale connaît une croissance rapide, surtout dans le sillage de la transition énergétique mondiale et de la transition vers une économie bas carbone.

Minerais destinés à la transition énergétique

La transition vers des technologies renouvelables et l'électrification accélère la demande de ce qu'on appelle les minerais des batteries. D'après la Banque mondiale, la demande mondiale de minerais, tels que le lithium, le cobalt, le nickel et le graphite devrait être multipliée au moins par 10 au cours de la prochaine décennie. Ces minerais sont cruciaux pour fabriquer les batteries, les véhicules électriques et les technologies liées aux énergies renouvelables.

Dans certains pays tels que la République démocratique du Congo (RDC), les revenus générés par leur exportation dépassent déjà celles du pétrole et du gaz, attirant d'importants investissements étrangers et entraînant une croissance rapide de l'activité minière. Outre la RDC, les principaux producteurs de minerais destinés à la transition énergétique incluent le Pérou, la Chine, le Chili, l'Indonésie, le Canada et les États-Unis (voir Figure 2 ci-dessous).

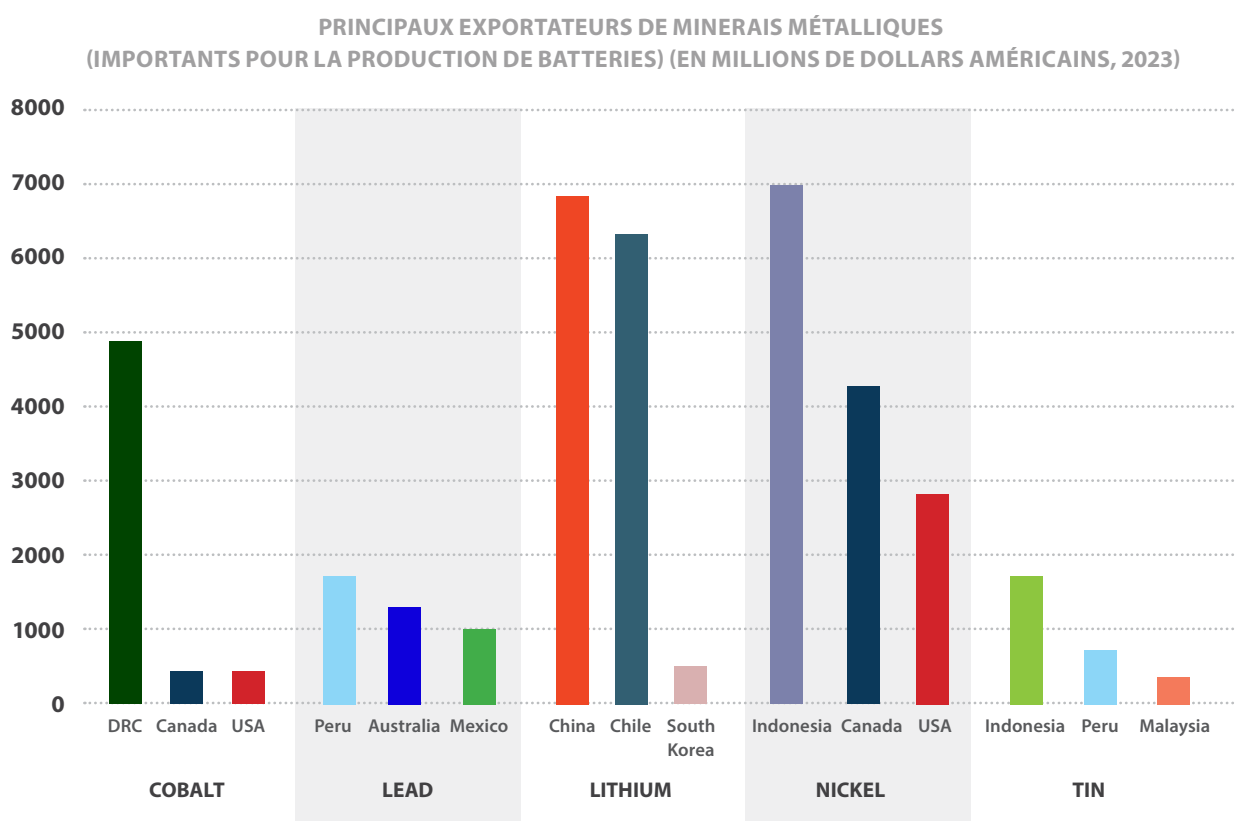
Figure 1 : Composants des batteries des véhicules électriques (source : Elements)



Autres minerais essentiels

Outre les combustibles fossiles et les minerais destinés à la transition énergétique, l'industrie extractive inclut également les minerais utilisés en joaillerie et, plus largement, dans les industries manufacturières, notamment l'acier, l'or et l'argent. Les principaux pays producteurs de minerai de fer sont l'Australie, le Brésil et l'Afrique du Sud.

Figure 2 : Principaux exportateurs de minerais destinés à la transition énergétique (source : élaboration propre à partir des statistiques 2023 de l'OCDE)



3.

TOUR D'HORIZON DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS

Comme évoqué dans le guide introductif, la cartographie des risques constitue l'un des principaux aspects du devoir de vigilance en matière de droits humains. Cette étape exige que l'entreprise cartographie ses propres opérations commerciales afin de déterminer la nature et l'ampleur des risques pour les droits humains. Les syndicats doivent étudier cette cartographie afin de s'assurer qu'elle est suffisamment fiable pour identifier le type, la fréquence et la gravité des risques auxquels les travailleurs sont confrontés.

L'évolution de l'industrie minière, surtout dans le domaine de la production de batterie, soulève d'importantes préoccupations socio-économiques et environnementales. S'agissant des droits des travailleurs, les membres d'IndustriALL Global Union et d'industriAll Europe ont souligné les risques suivants :

- ▶ **Absence de reconnaissance des droits syndicaux**, surtout dans les régions où les conventions de l'OIT n'ont pas été ratifiées ; même là où elles l'ont été, le dialogue social est souvent insuffisant et stérile
- ▶ **Transitions injustes**, là où les sites de production de charbon ont été fermés sans prise de mesures visant à accompagner les travailleurs concernés, ce qui a entraîné des licenciements sans indemnité
- ▶ **Risques pour la santé et la sécurité graves**, y compris l'exposition aux chutes, à la chaleur, aux explosions et au bruit
- ▶ **Emplois précaires**, caractérisés par la recrudescence des contrats de courte durée et l'accroissement de l'externalisation
- ▶ **Bas salaires et conditions de travail abusives**
- ▶ **Harcèlement et violence fondés sur le genre**

Ces risques sont encore amplifiés par l'implication d'exploitants miniers artisanaux ou de petite taille, au sein desquels il est compliqué de s'assurer du respect des normes du travail et de facteurs externes, notamment les opérations menées dans des zones de conflits.

Les **mines artisanales et les coopératives minières** accentuent les risques liés au travail du fait des niveaux élevés d'informalité et d'une surveillance ou d'une application limitée des conditions de travail. Les documents de base relatifs à l'emploi, tels que les relevés de pointage et les fiches de paie y sont rares. Les coopératives constituent également des défis uniques en termes de statut d'emploi : les travailleurs sont fréquemment considérés comme des copropriétaires ou des travailleurs indépendants et, de fait, ne relèvent pas du champ d'application du droit du travail.

Dans les **régions touchées par des conflits armés**, telles que l'Est de la RDC ou le Sahel, les travailleurs sont victimes de violences de la part de groupes armés ou de forces de sécurité et exercent leurs activités dans des régions où l'état de droit n'a globalement pas cours. Cela conduit à un accroissement des risques de travail des enfants et de travail forcé, l'extorsion ainsi qu'à des conditions de travail très dangereuses.

Globalement, pour les travailleurs, les conséquences sont doubles lorsque les répercussions dont ils sont victimes sont associées à un préjudice environnemental pour leurs communautés.

Tableau 1 : Problématiques courantes dans l'industrie minière par type de minerai (source : Electronics Watch, 2024)

COBALT				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Oxide *typically mined as by-products of copper mines	Cobalt oxide ore often in association with radioactive isotopes of cobalt	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cases of child labour reported in Democratic Republic of Congo ▶ PPEs against radiation not supplied ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	(see issues with copper sulphides)	Artisanal mining in Katanga Province (DRC)
Laterite (limonite/goethite) *typically by-products of nickel laterite	(see issues with nickel laterites)	(see issues with nickel laterites)	(see issues with nickel laterites)	(see issues with nickel laterites)
Sulphide *typically by-products of nickel sulphides	(see issues with nickel sulphides)	(see issues with nickel sulphides)	(see issues with nickel sulphides)	(see issues with nickel sulphides)
Deep sea deposits	Known and unknown marine impacts	Lack of oversight in open water processing vessels	Lack of consultation with pacific and other maritime indigenous people	Clarion Clipperton Zone nodule mining by The Metals Company (Nauru/Canada)

COPPER				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Sulphide (chalcopyrite)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Close association with arsenic ▶ Large-scale mining with massive footprints ▶ Large tailings storage facilities ▶ Excess use of water resources 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Long vertical mines ▶ Large-scale mining involving explosives ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Large scale mining often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Copiapó Mine (Chile) ▶ Llorimagua Mine (suspended before exploitation/Ecuador)

GOLD				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Excessive water use* ▶ Massive amounts of mine tailings in large-scale mines ▶ Use of hazardous chemicals for extraction ▶ Can have close association with arsenic 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of oversight regarding use of hazardous materials ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples ▶ Land/water rights disputes ▶ Can have association with "conflict minerals" in DRC ▶ Cases of child labour also reported in artisanal mining 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Porgera Mine (PNG) ▶ Ok Tedi Mine (PNG) ▶ Artisanal mining in the Philippines ▶ Artisanal mining in DRC

IRON				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Oxide (magnetite/hematite)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tend to be large-scale with massive footprints ▶ High association with iron sulfide (pyrite/fools gold) as sources of acid mine drainage ▶ Massive tailings storage facilities ▶ Tailing dam collapse 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Long vertical mines ▶ Large-scale mining involving explosives ▶ Tailing dam collapse ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Large scale mining often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples ▶ Tailing dam collapse 	Germano Mine, Córrego do Feijão (Brazil)

LITHIUM				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Brine	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Excessive use of water resources (1.9 million litres of water for 1 metric ton of lithium) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of oversight due to remote locations 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples ▶ Land/water rights disputes 	Salinas Grandes (Argentina)

NICKEL				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Laterite (limonite/saprolite)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Close association with chromium/cr-6 ▶ Necessitates open pit mining and deforestation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inhalation of heavy metal components through dust 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Open pit and large scale mining is often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rio Tuba Nickel Mine (the Philippines) ▶ Sorowako Nickel Mine (Indonesia)
Sulphide	Many existing mines are large-scale with massive footprints	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Long vertical mines ▶ Large-scale mining involving explosives ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Large scale mining often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	Norilsk Nickel (Russia)

TIN				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Oxide (cassiterite) <i>*high association with other metals such as tantalum, tungsten, iron and copper</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tin existing in association with pyrite frequently causes acid mine drainage 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artisanal mining often involves little protection for workers ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artisanal tin mines in the Democratic Republic of Congo associated with “conflict minerals” ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	Santa Fe Mine (Bolivia)

4. **PAR OÙ COMMENCER ? PRIORITÉS SUGGÉRÉES DANS LE CADRE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES**

Face à une chaîne de valeur mondiale à la fois longue et fragmentée, les syndicats peuvent se sentir dépassés et incapables de déterminer par où commencer leur évaluation des risques. Ils peuvent également avoir le sentiment que les priorités de l'entreprise ne sont pas du tout en adéquation avec la gravité ou la fréquence des violations des droits des travailleurs. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il n'existe ni contact avec les syndicats locaux ni mécanisme de réclamation.

Les syndicats de l'industrie extractive peuvent identifier les pays prioritaires en analysant ceux dans lesquels les entreprises mènent des activités de premier plan dans des environnements à haut risque. Ils doivent également s'appuyer sur les priorités politiques définies par IndustriALL Global Union et industriAll Europe. De manière générale, l'analyse de l'évolution des plaintes est fondamentale.

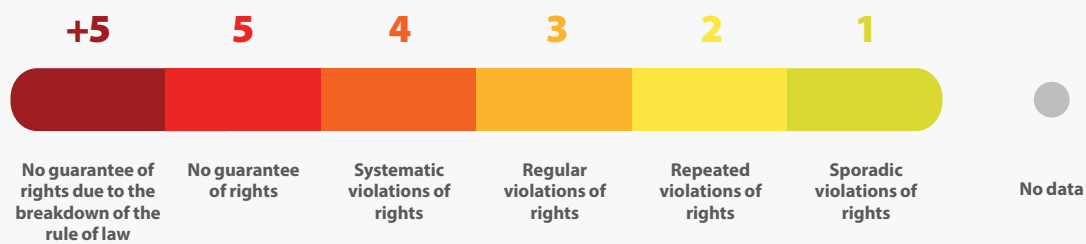
CIBLER LES PAYS À HAUT RISQUE

Il est suggéré de créer une carte syndicale des points chauds qui compile des données sur les volumes des exportations commerciales. Celle-ci peut être utilisée, de manière approximative, à la place du nombre de travailleurs potentiellement concernés, et pour l'associer au score de l'Indice des droits dans le monde de la Confédération syndicale internationale (CSI) pour chaque pays. Cet outil visuel aide à **identifier les pays qui sont à la fois à forte intensité de main-d'œuvre et à haut risque en termes de protection des droits des travailleurs**. Comme point de départ, les syndicats peuvent concentrer leurs activités exploratoires sur ces pays prioritaires afin d'orienter les études et activités suivantes.

À titre d'illustration, la carte suivante (Figure 2) donne des indications quant à la marche à suivre pour hiérarchiser les axes d'action lors de l'examen de la chaîne d'approvisionnement du fer transformé. Les pays sont coloriés en fonction de leur score de risque tel que calculé par la CSI, de vert (violations sporadiques des droits des travailleurs) à rouge (aucun droit garanti), avec, en surimpression, les volumes des échanges qui indiquent le nombre potentiel de travailleurs concernés. Les volumes des échanges sont représentés par des cercles : cercle bleu pour un volume faible, cercle orange pour un volume moyen et cercle rouge pour un volume élevé.

Les pays qui se caractérisent à la fois par un score de risque CSI élevé et des volumes des échanges élevés ou moyens devraient, en priorité, faire l'objet d'une enquête approfondie. Cela inclut l'Inde, la Chine et la Corée du Sud.

Selon la présence ou non de fournisseurs, les pays qui associent un score de risque CSI moyen et des volumes des échanges élevés ou moyens peuvent également être placés en haut de la liste des pays prioritaires dressée par les syndicats (par exemple, les États-Unis, le Chili et l'Argentine).



L'Indice CSI classe les pays en fonction de leur respect, aux yeux de la loi et dans la pratique, des droits collectifs des travailleurs reconnus à l'échelle internationale, en particulier la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève. Ces pays sont classés au sein de groupes allant de 1 à 5+. Plus cette note est élevée, moins le pays garantit les droits collectifs.

Source : www.ituc-csi.org

S'ALIGNER SUR LES PRIORITÉS D'INDUSTRIALL GLOBAL UNION

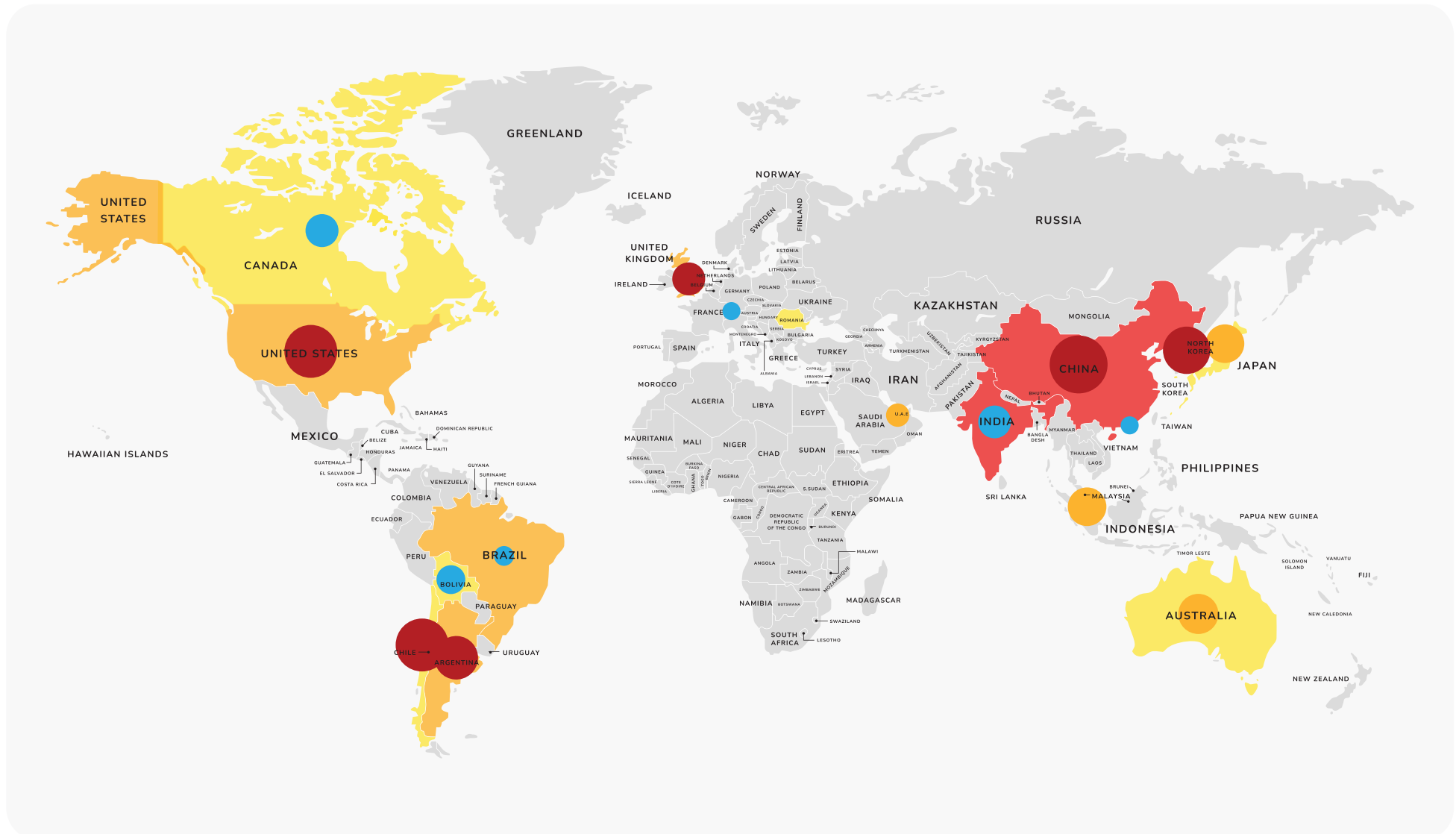
IndustriALL Global Union a défini les activités de production suivantes comme hautement prioritaires :

- **Cobalt, RDC** : Il s'agit d'une priorité du fait des risques notables en matière de droits humains associés à l'extraction du cobalt, surtout dans chez les exploitants miniers artisanaux et de petite taille. La RDC produit plus de 70 % du cobalt mondial. L'intérêt porté par IndustriALL Global Union est également suscité par la croissance de la demande mondiale de cobalt, qui est essentiel à la transition vers les systèmes d'énergies renouvelables.
- **Nickel, Indonésie** : IndustriALL Global Union considère l'extraction du nickel en Indonésie comme une priorité dans le cadre de sa stratégie liée au devoir de vigilance en matière de droits humains du fait des préoccupations graves et croissantes en matière d'environnement et de droits humains. L'Indonésie est le premier producteur mondial de nickel et représentait environ 55 % de l'approvisionnement mondial en 2023.
- **Lithium, Argentine** : L'Argentine, membre du « triangle du lithium », détient d'importantes réserves de lithium qui est indispensable pour les batteries des véhicules électriques. Les activités d'extraction du lithium du pays qui sont en pleine expansion présentent à la fois des débouchés et des défis sociaux et environnementaux.

ANALYSES DES PLAINTES

Il est essentiel d'analyser les plaintes des travailleurs et de garantir l'accès à des voies de recours. Les syndicats peuvent assurer le suivi des tendances en matière de plaintes d'une année sur l'autre afin d'analyser l'évolution des risques associés à ces activités. Ce processus contribue à **déterminer la mesure dans laquelle une série de plaintes individuelles cache un problème systémique**. De plus amples informations concernant la mise en place d'un mécanisme de réclamation indépendant et efficace sont fournies dans le paragraphe ci-dessous.

Figure 3 : Extraction de lithium – carte des principaux pays à haut risque (source : élaboration propre)



5.

COMMENT FAIRE PRESSION ?

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. Les syndicats doivent avoir pour objectif de négocier plusieurs de ces mesures avec la direction.

#1. S'ASSURER QUE LES SYNDICATS SIÈGENT À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

Garantir la représentation syndicale tout au long de la chaîne de valeur mondiale implique que l'entreprise se soit clairement engagée en faveur des droits syndicaux. Cet engagement devrait aller au-delà du respect des cadres juridiques nationaux (qui peuvent être largement insuffisants) et défendre les normes fondamentales de l'OIT à la fois au sein de leurs propres opérations mais aussi tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Toutefois, l'absence d'une protection juridique solide dans de nombreux pays où ces opérations ont lieu demeure un défi de taille. **Les syndicats présents au sein des sièges sociaux doivent exercer toute leur influence pour siéger à la table des négociations grâce à des réseaux internationaux**, ce qui garantit ainsi que les syndicats à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement disposent d'une représentation adéquate.

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 ou un ou plusieurs délégués spécialistes de la question pour contribuer à ces travaux.

Dans un protocole d'accord signé en 2021, IndustriALL Global Union et la compagnie minière sud-africaine, Anglo American, ont convenu de la nécessité de surveiller en permanence le respect des droits fondamentaux des travailleurs grâce à un dialogue à l'échelle mondiale. Ce dialogue a lieu deux fois par an et réunit des représentants de la direction et de syndicats à l'échelle nationale. Cette plateforme concentre son action sur l'identification des questions de santé et sécurité au travail, en s'assurant du respect du Code de conduite d'Anglo American et en évoquant des thématiques plus larges présentant un intérêt commun, telles qu'une transition juste pour les travailleurs du charbon et des pratiques minières responsables. Une attention toute particulière y est portée aux opérations en Afrique et en Amérique latine.

Encadré 1 : Exemple de réseau mondial

#2. CRÉER UN MÉCANISME DE RÉCLAMATION EFFICACE

Un mécanisme de réclamation efficace peut considérablement renforcer les protections des travailleurs et contribuer à la défense du travail décent, que ce soit au sein des opérations propres à l'entreprise et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. **Ces mécanismes permettent que des questions soient remontées au siège social des principales entreprises clientes qui peuvent, à leur tour, faire pression sur les acteurs en aval.**

Ce système doit inclure une hotline et un processus de remontée hiérarchique structuré permettant de notifier le comité d'entreprise européen (CEE), la fédération concernée ou tout autre organisme de surveillance, si nécessaire. Le guide introductif fournit les éléments constitutifs d'un accord-cadre mondial ou d'un protocole d'accord qui définit un processus coordonné indépendant avec la participation des syndicats à tous les niveaux.

Un mécanisme de réclamation efficace implique que les syndicats à l'échelle locale et au sein du siège social jouent un rôle essentiel dans son application au quotidien.

À l'échelle locale, les syndicats sont essentiels pour saisir les réclamations dans le système et pour documenter l'évolution des risques systémiques à différents niveaux de la chaîne de valeur mondiale. Plus on descend le long de la chaîne d'approvisionnement, plus il pourrait être difficile d'identifier une entreprise cliente susceptible de disposer d'une influence suffisante sur l'employeur direct. Le point #4 ci-dessous explique l'importance de mesurer l'influence sur une chaîne d'approvisionnement afin d'identifier le point d'entrée le plus efficace pour introduire une réclamation. Si nécessaire, les syndicats doivent prendre contact avec IndustriALL Global Union pour obtenir de l'aide.

Au siège, les syndicats doivent utiliser leur position pour obtenir une résolution satisfaisante des conflits. Cela exige de maintenir des contacts étroits avec les syndicats locaux, comme évoqué au point #1. Au fil du temps, les syndicats doivent également collecter et analyser des données sur les réclamations à l'appui de leurs propres activités d'identification des risques et de mesure des progrès réalisés en matière de droits des travailleurs dans les différentes opérations et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

#3. MISE EN PLACE DU DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS AU SEIN DE SES PROPRES OPÉRATIONS

Face aux risques pour les droits des travailleurs au sein d'une entreprise multinationale, il convient souvent de commencer par des **inspections des établissements par les syndicats**, ce qui exige un droit d'accès garanti. Lors de ces visites, les syndicats auront la possibilité de contrôler, de manière indépendante, les conditions de travail, d'évaluer la mise en œuvre des normes en matière de santé et sécurité au travail et de s'assurer que les rapports de l'entreprise donnent une image fidèle de la réalité.

Ces progrès peuvent ensuite faire l'objet d'un suivi grâce à des **indicateurs clés de performance objectifs** qui peuvent varier en fonction de la nature des risques identifiés. Ces indicateurs peuvent, par exemple, inclure :

- le nombre d'accidents survenus sur le lieu de travail
- l'existence de comités de travailleurs élus, leur composition et le nombre de réunions
- la couverture des négociations collectives
- les pourcentages d'emplois directs et indirects
- les pourcentages de contrats à durées indéterminée et déterminée
- les données collectées relatives aux mécanismes de réclamation

Les syndicats peuvent également **dialoguer avec des investisseurs financiers** en mettant en avant les risques financiers, juridiques et d'atteinte à la réputation auxquels sont confrontées les entreprises détenues lorsqu'elles ne respectent pas les droits des travailleurs. En partageant des preuves des violations survenues sur le lieu de travail, les syndicats peuvent insister auprès des investisseurs afin que la direction mette en place des politiques en matière de devoir de vigilance en matière de droits humains plus strictes, une transparence accrue et des mesures correctives. Dans certains cas, les syndicats peuvent nouer des alliances avec des investisseurs responsables ou des fonds de pension en vue de l'adoption de résolutions des actionnaires et afin de faire du respect des droits des travailleurs une condition de la poursuite de leur investissement. Cela ajoute une pression certaine sur les entreprises, en complément des négociations syndicales directes.

#4. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Mesurer l'influence

Les syndicats doivent identifier les domaines dans lesquels leur influence est la plus forte au sein de la chaîne de valeur mondiale. Cette analyse leur permettra ainsi de cibler efficacement leurs interventions, en exerçant une pression là où elle peut amener les changements les plus durables et les plus profonds.

Voici quelques-uns des principaux facteurs :

Dépendance – lorsqu'une entreprise multinationale est un client indispensable d'un fournisseur, la menace de mettre fin au contrat peut constituer un puissant moteur du changement.

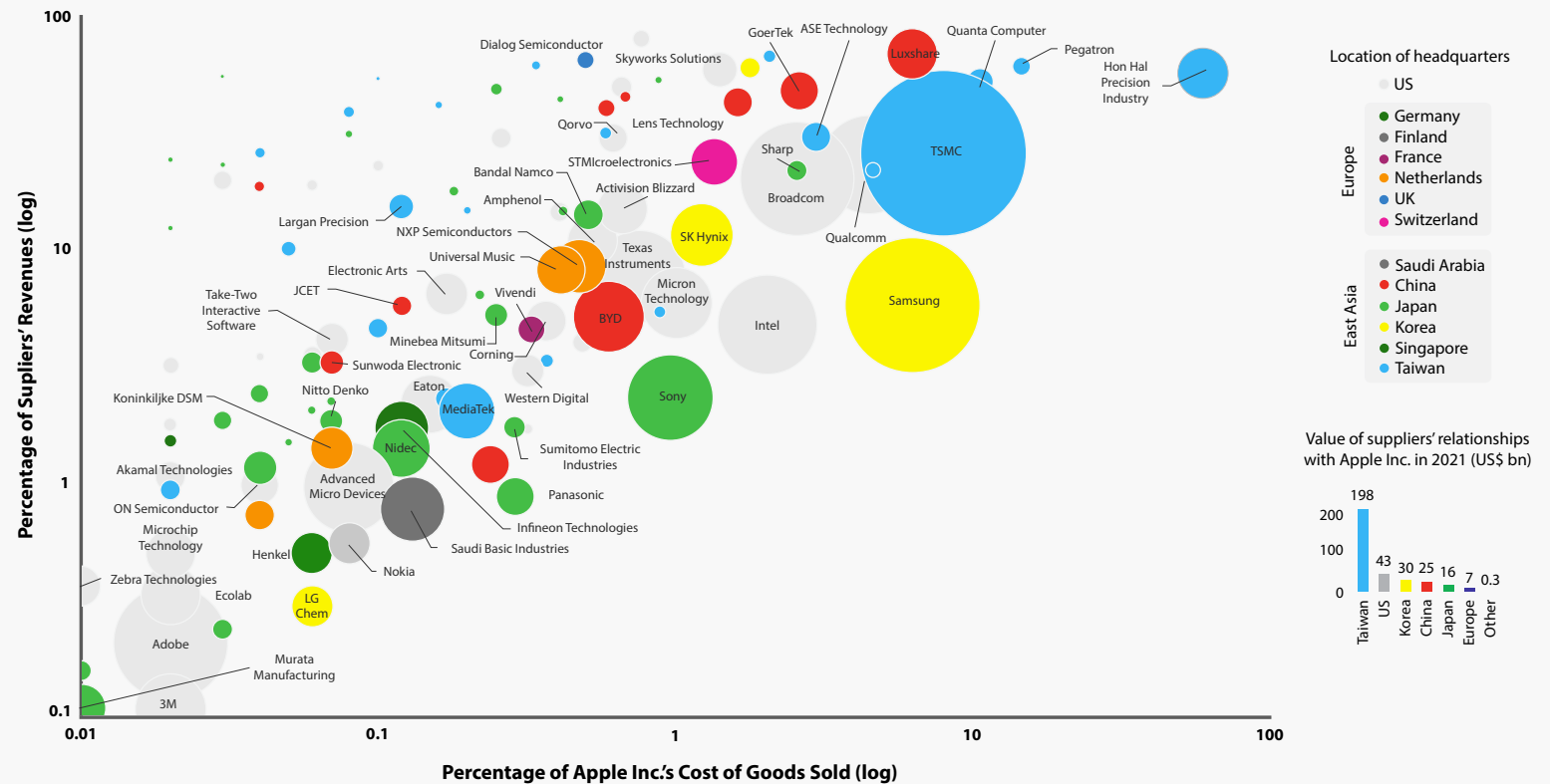
Propriété – la pression exercée sur les grandes entreprises peut se répercuter en aval et influencer le comportement des plus petits fournisseurs ou des coopératives.

Financement – l'identification de l'origine du financement des entreprises concernées. Le dialogue entre les syndicats et les fonds de pension, par exemple, peut contribuer à surmonter cette résistance.

Encadré 2 : Illustration de la mesure de l'influence

Ce diagramme présente le pouvoir de négociation d'Apple vis-à-vis de ses fournisseurs. L'axe horizontal montre la part de la contribution de chaque fournisseur dans le coût des produits d'Apple (dépendance d'Apple) alors que l'axe vertical montre la part de la contribution d'Apple dans le chiffre d'affaires de chaque fournisseur (dépendance du fournisseur). Apple possède le pouvoir de négociation le plus élevé sur les fournisseurs qui se trouvent le plus haut sur l'axe vertical et le plus à gauche sur l'axe horizontal.

APPLE INC'S SUPPLIER BARGAINING POWER



Source : Friction Point Research – Analysing Geoeconomic Networks in a Multipolar World (Analyse des réseaux géoéconomiques dans un monde multipolarisé), présentation PowerPoint (2022)

NÉGOCIER DES MESURES D'ATTÉNUATION

Après avoir identifié les domaines dans lesquels une influence peut être exercée, les syndicats doivent négocier des mesures spécifiques afin de répondre aux principales préoccupations.

La première étape peut consister à **se concentrer sur les codes de conduite des fournisseurs** qui sont souvent le principal outil utilisé par les entreprises multinationales pour tenter de garantir le caractère durable de leurs chaînes d'approvisionnement. Les syndicats doivent s'assurer que ces codes énoncent des attentes et des normes suffisamment précises, y compris le respect des droits syndicaux. Toutefois, leur efficacité dépend de l'existence, ou non, d'un suivi et d'une application en bonne et due forme. Il ne suffit pas de juste demander à des fournisseurs d'autoévaluer la conformité. Des contrôles effectifs exigent des audits indépendants et l'implication des syndicats.

Lorsque des violations sont constatées, l'entrepreneur principal ou le client doit agir. À ce titre, les réponses peuvent aller d'une campagne de sensibilisation et de mesures correctives à la suspension du contrat ou, dans les situations les plus graves, à un retrait pur et simple des investissements dans une région ou un pays.

Dans un second temps, **les mécanismes de réclamation évoqués plus tôt doivent également être mis à la disposition des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.** Faute de quoi, les progrès réalisés grâce au devoir de vigilance en matière de droits humains au sein des opérations propres à une entreprise risquent de permettre une dissimulation encore plus grande des violations les plus graves dans la chaîne d'approvisionnement.

Pour finir, des mesures supplémentaires peuvent être prises en fonction du contexte, notamment :

Internalisation – relancer des pans de la production en interne lorsque les modèles d'externalisation engendrent des risques insoutenables pour les travailleurs.

Sélection des fournisseurs – mettre en place de critères stricts lors de la sélection de partenaires commerciaux, y compris grâce à un rapport vérifié des pratiques équitables en matière d'emploi.

6.

SYSTÈMES DE CERTIFICATION

Les initiatives multipartites sont des partenariats entre des entreprises, des acteurs de la société civile, des syndicats et, parfois, des représentants de l'État qui ont vocation à répondre aux défis les plus courants en matière de conduite d'entreprise responsable. Même si ces initiatives peuvent parfois affaiblir le devoir de vigilance en matière de droits humains si elles sont intégralement contrôlées par la direction, les initiatives légitimes constituent des outils utiles pour faire pression sur les différents acteurs. Les entreprises soucieuses de leur réputation s'associent souvent à ces initiatives en échange d'un label de conduite sociale, en s'engageant à respecter des normes sociales tout au long de leur chaîne de valeur mondiale et à publier des rapports sur la conformité.

Dans les industries extractives, les syndicats sont membres du conseil d'administration de l'Initiative d'exploitation minière responsable (Initiative for Responsible Mining Assurance – IRMA). Cette initiative sert de cadre à l'évaluation et à la gestion des risques pour les travailleurs dans les opérations minières. Elle définit les normes en matière de droits des travailleurs, de santé et de la sécurité au travail et de pratiques de travail équitables et impose des audits indépendants afin de s'assurer de leur respect. En intégrant les retours des travailleurs et des mécanismes de surveillance, l'initiative IRMA contribue à identifier les risques, tels que les conditions de travail dangereuses, les bas salaires ou l'absence de reconnaissance des syndicats, ce qui offre une approche structurée permettant aux entreprises et aux syndicats de répondre ensemble à ces problématiques.

Les syndicats présents au sein des sièges sociaux peuvent donc pousser les entreprises à s'associer à cette initiative, ce qui incite les fournisseurs des rangs supérieurs à évaluer, de manière plus approfondie, les conditions de travail tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

