



RENFORCER LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS L'INDUSTRIE DES MÉTAUX DE BASE

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 des métaux de base. 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 Prague, les 3 et 4 octobre 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.

Dans l'industrie des métaux de base, l'extraction des matières premières est vulnérable à un risque d'exploitation grave des travailleurs. Lorsque ces problèmes ne peuvent pas être résolus à l'échelle locale, les travailleurs au sein des fournisseurs de rangs inférieurs sont susceptibles de se tourner vers les syndicats des entreprises clientes de premier plan afin de tenter d'obtenir de meilleures conditions de travail. Ainsi, l'industrie des métaux de base fait partie intégrante de la longue chaîne de valeur mondiale de l'industrie automobile. Il peut être fait appel à des syndicats au sein des fabricants d'équipements d'origine ou des fournisseurs de rang 1 pour aider à améliorer les pratiques au sein des entreprises qui transforment les métaux.

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

Dans bien des cas, les syndicats ne partent pas de zéro. Dans l'industrie des métaux de base, plusieurs entreprises multinationales de premier plan ont déjà mis en place une forme ou une autre de cartographie des risques. Ces processus peuvent avoir été élaborés en réponse à des obligations légales imposées par le droit national ou dans le cadre de campagnes visant à améliorer la réputation de l'entreprise en s'alignant sur des normes internationales non contraignantes, telles que celles des Nations unies. Dans le cadre de ce projet, les organisations affiliées à IndustriALL Global Union et à industriAll Europe ont évalué la qualité des processus existants liés au devoir de vigilance en matière de droits humains dans l'industrie des métaux de base. 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.
- **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 DES MÉTAUX DE BASE

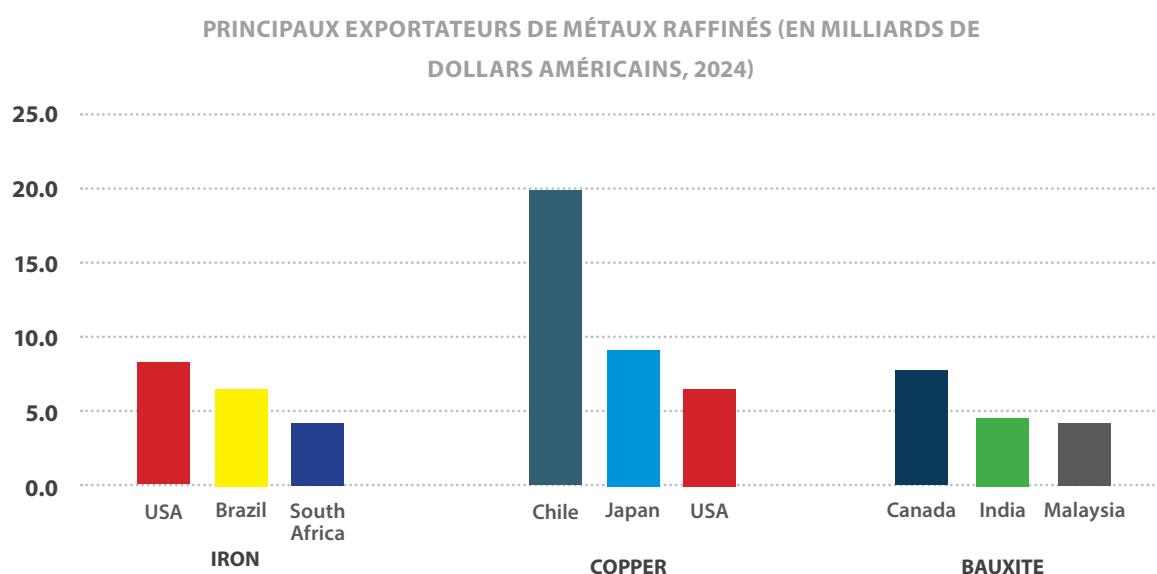
L'expression « métaux de base » désigne généralement les métaux non ferreux industriels, tels que l'aluminium, le cuivre, le plomb, le fer, l'étain et le zinc. Ils sont disponibles en abondance et à des prix abordables, contrairement aux métaux précieux, tels que l'or et l'argent.

La chaîne de valeur mondiale des métaux de base regroupe toutes les étapes, de l'extraction des matières premières jusqu'à la production et l'utilisation finale, en passant par leur transformation et leur raffinage, ainsi que les services connexes, tels que le transport et leur commerce, dans de nombreux pays.

Dans le cadre de ce guide, les principales étapes de la chaîne de valeur mondiale des métaux de base peuvent être résumées de la manière suivante :

- **Extraction : extraction ou exploitation des minerais** (fournisseurs de rang 4 ou supérieur). L'extraction a souvent lieu dans des pays riches en ressources, tels que l'Australie et le Brésil pour le minerai de fer ou le Chili ou le Pérou pour le cuivre.
- **Transformation : fusion et raffinage des minerais en métaux purs** (fournisseurs de rang 3). Cette étape a souvent lieu dans des pays où l'électricité est bon marché et abondante, même si le minerai pur provient de nations riches en ressources sur d'autres continents. Par exemple, la Chine contrôle une part importante de la capacité de raffinage du cuivre mondiale, même s'il est possible que ce ne soit pas la principale source du minerai brut.
- **Production** (fournisseurs de rangs 1 et 2) : production des produits semi-finis (par exemple, bobines, câbles, plaques) qui sont intégrés à des produits complexes, notamment des composants automobiles. D'après les statistiques de l'OCDE, la Chine, Hong Kong et la Corée du Sud figurent parmi les principaux exportateurs de composants automobiles.
- **Utilisateurs finaux** (par exemple, des équipementiers pour l'industrie automobile).

Figure 1 : Principaux exportateurs de métaux de base raffinés en 2024 (source : élaboration propre sur la base de données Comtrade des Nations unies)



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.

Dans la chaîne de valeur mondiale des métaux de base, la question de la santé et la sécurité au travail constitue la principale préoccupation. Ces risques sont à la fois immédiats, du fait de la nature de cette industrie lourde, et à long terme, du fait de l'exposition chronique à des conditions dangereuses. Le non-respect des normes de santé et sécurité au travail en vigueur semble y être une problématique de taille. Voici quelques-uns des risques les plus fréquemment rencontrés :

- **Extraction** : blessures corporelles, maladies respiratoires provoquées par la poussière et les produits toxiques, travail forcé et conditions d'exploitation, surtout dans les activités minières artisanales, les coopératives ou les zones de conflit.
- **Transformation** : IndustriALL Global Union rapporte que le secteur de la fusion des minerais est particulièrement problématique. Les principaux dangers y sont décuplés, principalement du fait des dangers chimiques et physiques extrêmes qu'impliquent les températures élevées produites lors de la transformation des minerais. Le raffinage, qui permet de purifier ensuite le métal brut, continue de présenter un risque élevé. À ce stade, les risques s'orientent plus vers des problématiques chimiques et physiques.
- **Fabrication de produits semi-finis** : la fabrication de produits de métaux de base semi-finis présente des risques différents de ceux associés à l'extraction ou à la fusion. Ces risques ne sont pas tant imputables à l'extraction des matières premières qu'aux équipements et processus industriels en eux-mêmes. Ceux-ci incluent principalement des risques physiques et mécaniques causés par les équipements lourds, une perte auditive due au bruit et des risques chimiques. Les risques respiratoires sont également présents, même s'ils sont moins courants que dans les activités de fusion.

CATALYSEURS

Les facteurs suivants doivent être considérés comme les principaux catalyseurs des accidents relevant de la santé et de la sécurité au travail:

- ▶ absence de reconnaissance des syndicats
- ▶ recours à des travailleurs vulnérables, tels que des travailleurs migrants ou précaires
- ▶ externalisation d'activités à forte intensité de main-d'œuvre

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

4.

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

Face à une chaîne de valeur mondiale fragmentée et aux risques connexes, 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 des métaux de base 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

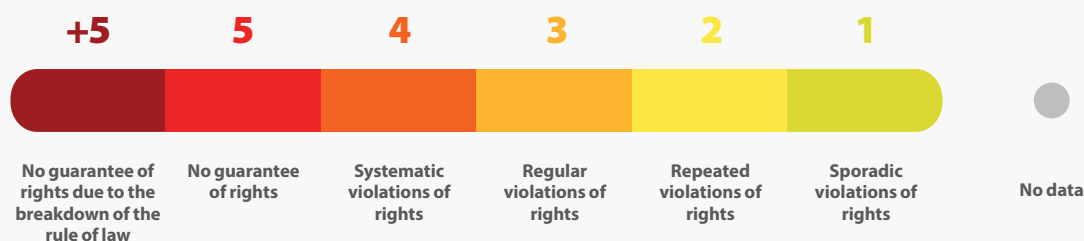
Il est suggéré de créer une carte syndicale des points chauds qui compile des données sur les volumes des exportations commerciales. Celle-ci peut être utilisée, de manière approximative, à la place du nombre de travailleurs potentiellement concernés, et pour l'associer au score de l'Indice des droits 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 (0-33 % de la valeur totale des échanges), cercle orange pour un volume moyen (34-66 %) et cercle rouge pour un volume élevé (67-100 %).

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 la Chine, l'Inde, la Thaïlande, la Malaisie, la Turquie, l'Égypte, l'Arabie saoudite et le Zimbabwe.

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 Brésil, le Pérou, le Royaume-Uni et la Roumanie).

Les pays en vert représentent les cas dans lesquels le score de risque CSI est faible. Même si ceux-ci ne requièrent pas une attention immédiate, les syndicats peuvent néanmoins être alertés lorsque les plaintes des travailleurs ne peuvent pas être résolues à l'échelle locale et sont remontées au siège.



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

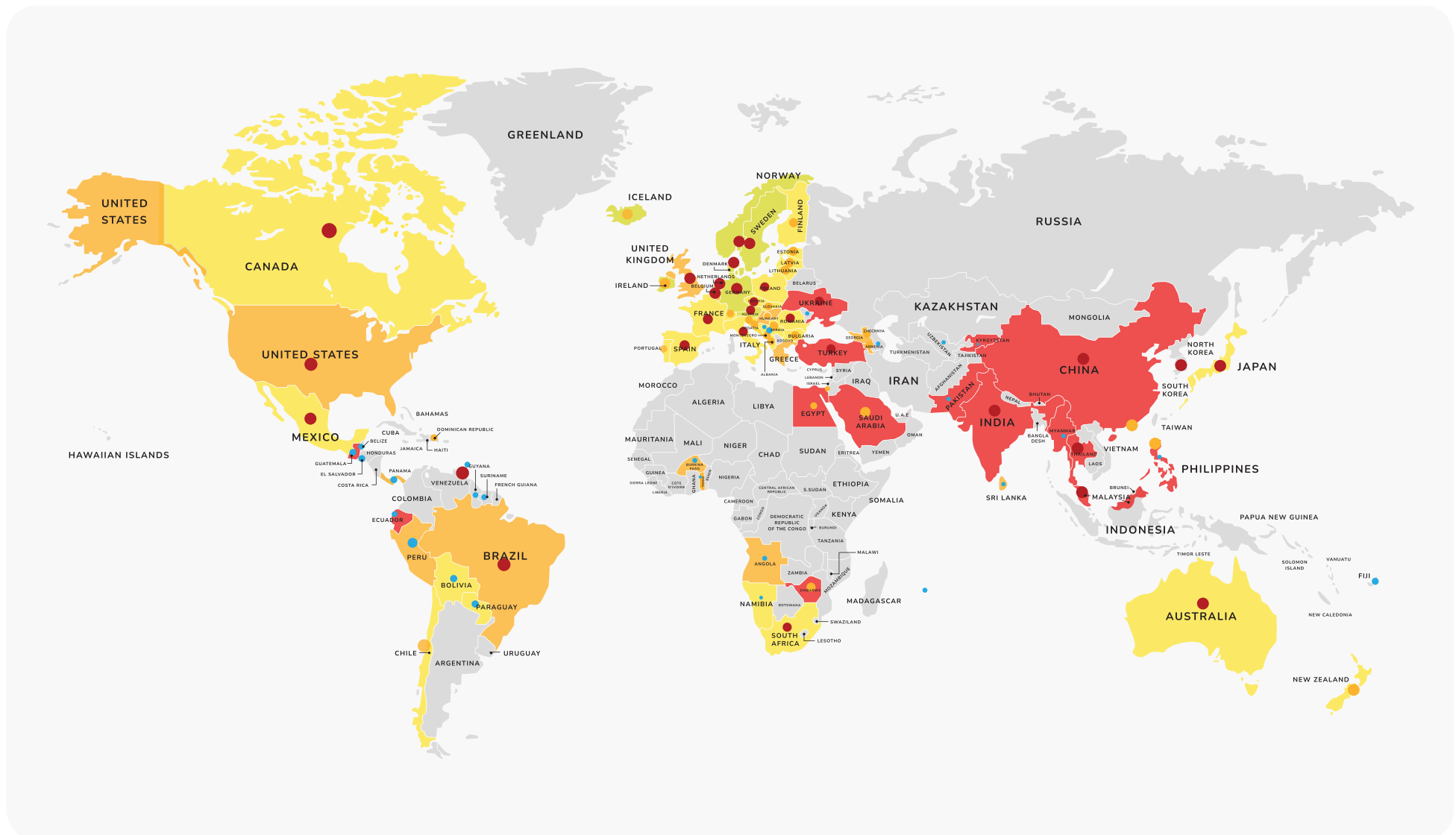
IndustriALL Global Union a défini les pays à cibler en priorité :

- **Brésil (extraction) :** Le Brésil est un acteur crucial de la chaîne d'approvisionnement des métaux de base, surtout pour ce qui est du minerai de fer. Toutefois, son secteur extractif est associé à des répercussions sociales et environnementales graves. En matière de santé et sécurité au travail, les problématiques sont immenses, puisque des accidents en série se sont produits du fait du non-respect des normes et de l'absence d'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) par les fournisseurs.
- **Inde (acier) :** L'Inde constitue un pays prioritaire, surtout du fait de la construction de vastes usines afin de produire de l'acier qui sera ensuite exporté dans le monde entier. Les dirigeants syndicaux rapportent d'énormes pressions exercées sur la production, une forte pénurie de personnel qualifié, une augmentation du nombre de travailleurs précaires, la privatisation des entreprises publiques du secteur de l'acier, l'externalisation des mines ou leur fermeture et de graves problématiques dans le domaine de la santé et de la sécurité.
- **Mexique (toutes les opérations) :** Le Mexique occupe une position élevée dans la liste des pays prioritaires du fait de la présence des syndicats « jaunes » (c'est-à-dire des syndicats favorables à l'entreprise) et d'une répression syndicale féroce. Certaines grandes entreprises de l'industrie des métaux de base (acier, extraction) y sont présentes (ArcelorMittal, Teksid) et les conflits y sont documentés.

ANALYSES DES PLAINTES

L'analyse des plaintes des travailleurs est fondamentale. 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 ci-dessous.

Figure 2 : Fer transformé – carte des principaux pays à haut risque



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, surtout en dehors de l'Europe, 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 sont également représentés.

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.

L'accord-cadre mondial sur le développement durable signé par IndustriALL Global Union et l'entreprise multinationale belge Umicore énonce toute une série de principes sociaux applicables au Groupe. Umicore s'engage également à rechercher des partenaires commerciaux qui adhèrent aux normes fondamentales de l'OIT et s'y conforment.

Un comité mixte spécial composé de la haute direction et de représentants d'IndustriALL Global Union et du comité d'entreprise européen, est chargé de surveiller la mise en œuvre de cet accord. Ces représentants des travailleurs peuvent, une fois par an, organiser une visite sur des sites afin d'examiner la conformité à l'accord.

Encadré 1 : Exemple de suivi inclusif

#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 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 SST 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.

Encadré 2 : Suivi des accidents et des décès liés à la SST sur les sites d'exploitation d'ArcelorMittal

IndustriALL Global Union et industriAll Europe ont fait part de leurs inquiétudes concernant un nombre élevé constant de décès sur le lieu de travail au sein d'ArcelorMittal, puisque plus de 300 décès ont été déclarés en 2012-2023 et on estime que plusieurs milliers de travailleurs auraient été victimes d'accidents et de blessures corporelles dans ses mines et ses usines sidérurgiques.

IndustriALL Global Union et industriAll Europe expliquent qu'ArcelorMittal n'a pas réalisé les investissements appropriés dans la sécurité, n'a pas impliqué les syndicats dans la surveillance ou la défense des normes internationales de manière cohérente et avec un comité mondial paritaire de santé et de sécurité en grande partie inactif.

Source: [Journée d'action syndicale mondiale chez ArcelorMittal : ASSEZ de morts au travail ! | IndustriALL](#)

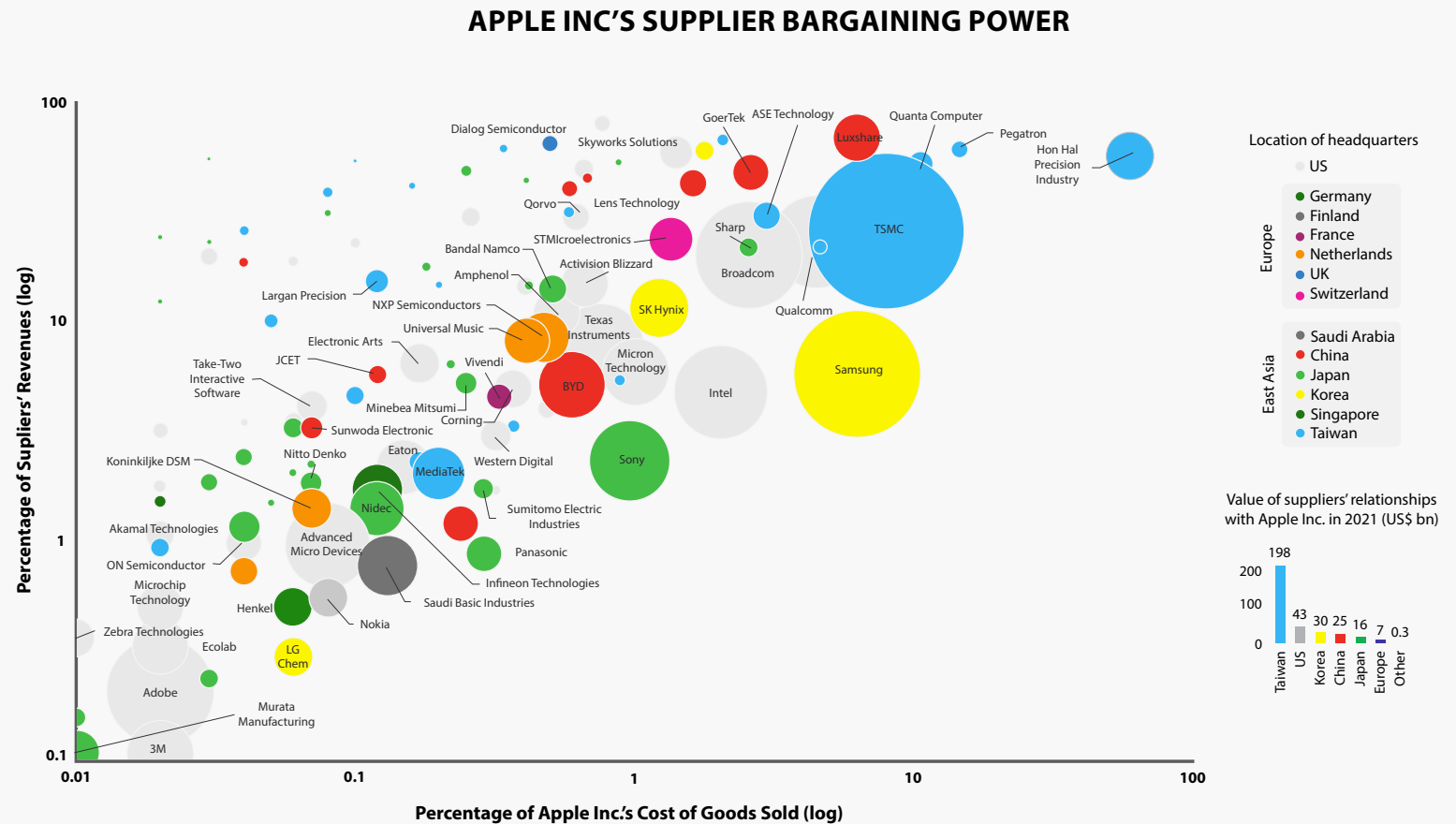
#4. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

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.

Encadré 3 : 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.



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

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.

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 l'industrie des métaux de base, les syndicats sont membres du conseil d'administration de **ResponsibleSteel**. ResponsibleSteel est une initiative multipartite internationale qui promeut la durabilité et les pratiques éthiques à tous les niveaux de l'industrie sidérurgique. Elle fournit un système de certification et de normes qui garantit que les producteurs d'acier remplissent des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Cela inclut la réduction des émissions de carbone, l'utilisation efficace des ressources, la défense des droits humains, la garantie de conditions de travail équitables et sûres et un dialogue responsable avec les populations locales. Lors des audits de certification des sites, les auditeurs sont également tenus de consulter les syndicats locaux afin de s'assurer que les droits à la liberté d'association et à la négociation collective des travailleurs sont respectés.

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.

