



RENFORCER LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

INDUSTRIE AUTOMOBILE - GUIDE SYNDICAL

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinancé par
l'Union européenne

INTRODUCTION

Ce guide sectoriel propose un éclairage sur les risques auxquels sont confrontés les travailleurs à la fois dans l'industrie automobile et tout au long de ses chaînes d'approvisionnement. Il présente la manière dont ils peuvent être gérés de manière proactive grâce à un processus lié au devoir de vigilance en matière de droits humains rigoureux. Ce guide a été pensé 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 du point de vue intersectoriel.

Ce guide est publié à une période où les tensions au sein de cette industrie sont particulièrement vives. Les âpres discussions qui sont actuellement menées concernant les émissions de CO₂, associées aux forts ralentissements du marché et à un commerce international tendu, pèsent énormément sur l'industrie.

Les chaînes de valeur automobiles mondiales se caractérisent généralement par une forte pression exercée sur les coûts de production (y compris les coûts de main-d'œuvre). À l'origine exercée par les équipementiers, celle-ci est maintenant répercutée d'un maillon de la chaîne d'approvisionnement à l'autre (à chaque fois que cela était possible). S'il est bien utilisé, le devoir de vigilance en matière de droits humains constitue un outil efficace que les syndicats peuvent utiliser pour lutter contre cette spirale destructrice qui touche les coûts de main-d'œuvre et les conditions de travail, puisqu'il peut contribuer à la défense des droits fondamentaux (surtout celui à la liberté d'association et aux négociations collectives) et à l'amélioration de la transparence, du dialogue et de la responsabilisation dans le cadre des stratégies commerciales mondiales.

Ce document est l'aboutissement d'un projet conjoint de deux ans mené par IndustriALL Global Union et industriAll Europe. Ce projet a principalement pour objectif de constituer un guide pratique sur la manière dont les représentants syndicaux au sein d'entreprises multinationales peuvent agir en tenant compte des spécificités des problématiques que sont les droits humains et les chaînes d'approvisionnement propres à leurs différents secteurs. 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 Madrid en juin 2025. 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.

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 la chaîne de valeur des entreprises. Ce processus implique plusieurs étapes dont l'intégration formelle d'une conduite d'entreprise responsable dans les systèmes de gestion d'entreprise, l'analyse et l'atténuation des risques, la résorption de toute incidence et la publication d'informations pertinentes.

À QUI CE GUIDE EST-IL DESTINÉ ?

Ce guide se concentre sur la question des stratégies à l'échelle des entreprises. 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.

Ce guide est donc 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 principalement de leur pouvoir de négociation et de la solidité des cadres juridiques applicables, les syndicalistes peuvent exercer différents types de pression. Par exemple, les syndicats présents au siège social 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 pays/régions ont voix au chapitre. À l'inverse, les syndicats locaux représentant des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement devraient être en mesure d'utiliser, de manière proactive, des mécanismes de réclamation et de faire le lien avec les syndicats présents au siège social afin d'évaluer, avec précision, la gravité et la fréquence des risques pour les droits des travailleurs.

Les équipementiers sont à l'extrémité des longues chaînes de valeur mondiales qui commencent généralement avec l'extraction des matières premières et se poursuivent avec la production des matériaux de base, tels que les métaux (une activité à laquelle ce projet mené conjointement par IndustriALL Global Union et industriAll Europe a porté un intérêt tout particulier), le plastique, le verre, le caoutchouc, les textiles, le cuir, etc. Ensuite viennent la fabrication des pièces automobiles et des composants et, enfin, leur montage. Même si les syndicats actifs au sein de ces équipementiers doivent utiliser le devoir de vigilance en matière de droits humains pour apaiser les inquiétudes exprimées par les syndicats au sein de leurs opérations commerciales directes, ils devraient également s'attendre à ce que les syndicats au sein des différents maillons de la chaîne d'approvisionnement fassent appel à eux pour influencer les comportements à d'autres niveaux de la chaîne de valeur. L'extraction des matières premières est, par exemple, un maillon particulièrement exposé de la chaîne de valeur mondiale et les syndicats pourraient demander que les représentants des travailleurs au sein des entreprises clientes militent en faveur 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 ainsi au strict respect des droits des travailleurs.

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. Ces dernières années, dans l'industrie automobile, les grandes entreprises multinationales ont considérablement renforcé leurs outils et activités en matière de cartographie des risques. Elles ont développé ces processus en réponse aux obligations légales imposées par le droit national ou pour améliorer leur réputation en adoptant des normes internationales non contraignantes, telles que les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. 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 le secteur. 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** – Il n'y a guère de transparence quant aux chaînes d'approvisionnement des équipementiers (pays d'approvisionnement, noms des fournisseurs, produits, chiffres concernant les salariés). Les informations disponibles concernent principalement les propres opérations de ces équipementiers. Ces chaînes d'approvisionnement sont si complexes que, de manière générale, les équipementiers eux-mêmes ne disposent pas d'informations précises concernant les fournisseurs intermédiaires et, dans certains de cas de figure, concernant les fournisseurs en amont (matières premières, y compris les activités de transformation) à moins qu'une attention toute particulière n'ait été portée à ces données dans le cadre des contrôles imposés par la législation et/ou l'opinion publique.
- **Identification des risques** – Une cartographie des risques a tendance à être générique et insuffisante, 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. Les syndicats se voient rarement offrir la possibilité d'ajouter leurs propres données à l'analyse des risques de l'entreprise.
- **Plans d'action** – Ils sont souvent vagues, réalisés par l'industrie elle-même et créés sans impliquer les syndicats. Ils se fondent souvent sur des autoévaluations. Même si les audits des fournisseurs sont monnaie courante, les informations divulguées concernant leur indépendance ou les mesures prises en cas de non-respect des normes applicables sont rares, voire inexistantes.

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 l'idéal, 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, sur le nombre de travailleurs concernés et sur les principaux risques pour la main-d'œuvre.

2.

LA CHAÎNE DE VALEUR MONDIALE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

La chaîne de valeur mondiale de l'industrie automobile regroupe toutes les étapes de la construction d'un véhicule jusqu'au consommateur final, de l'extraction des matières premières, en passant par leur transformation et leur raffinage, à la production et l'utilisation finale. Les équipementiers ne font que fabriquer eux-mêmes un petit nombre de composants essentiels et c'est pour cette raison que les chaînes d'approvisionnement sont si longues, fragmentées et complexes. Le nombre total de fournisseurs d'un équipementier et des principaux fournisseurs de rang 1 peut facilement atteindre 50 000. Les pièces détachées et les composants sont fabriqués dans un très grand nombre de pays à travers le monde.

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

- extraction et/ou transformation des matières premières/matériaux de base (généralement par des fournisseurs de rangs 6-8)
- fabrication de produits primaires, tels que les moules (pour les métaux et les plastiques), tubes, câbles, textiles, vernis et bien d'autres encore (généralement par des fournisseurs de rangs 4-6)
- usinage et sous-assemblage des produits primaires (généralement par des fournisseurs de rangs 3-4)
- développement (conjoint) et conception, fabrication et sous-assemblage des composants (fournisseurs de rangs 1 et 2)
- recherche et développement, conception, assemblage final du véhicule et vente (équipementier)

Ces chaînes commencent toutes avec l'**extraction des matières premières**, dont les minerais métalliques, le pétrole, le caoutchouc, le coton et le sable. L'extraction se concentre souvent dans des pays riches en ressources, ce qui va souvent de pair avec d'importants problèmes de droits humains. Par exemple, des minerais qui sont essentiels à la fabrication des batteries des véhicules électriques sont, en grande partie, extraits en République démocratique du Congo, au Pérou, au Chili et en Indonésie. Cette étape a tendance à survenir dans les régions où les violations des droits des travailleurs sont les plus flagrantes (pour en savoir plus, voir le guide sectoriel sur les industries extractives).

Les matériaux extraits sont ensuite **transformés** en matériaux précurseurs, tels que l'acier, le cuivre, l'aluminium, les polymères de plastique, le caoutchouc, le verre, les textiles et bien d'autres. Cette étape a souvent lieu dans des pays autres que le pays d'extraction, qui possèdent généralement le savoir-faire technologique et l'accès à une électricité bon marché et abondante. Par exemple, la Chine contrôle une part importante des matériaux impliqués dans la fabrication de batteries (cobalt, nickel, cuivre et lithium), même si ce n'est pas la première source des minerais bruts. Cette étape présente également d'immenses défis en matière de droits humains (voir la boîte à outils sur les métaux de base).

Ensuite vient la **fabrication de produits primaires**, qui, dans la continuité de l'exemple de la transformation des métaux, implique principalement des activités telles que le moulage, le frittage et l'impression 3D.

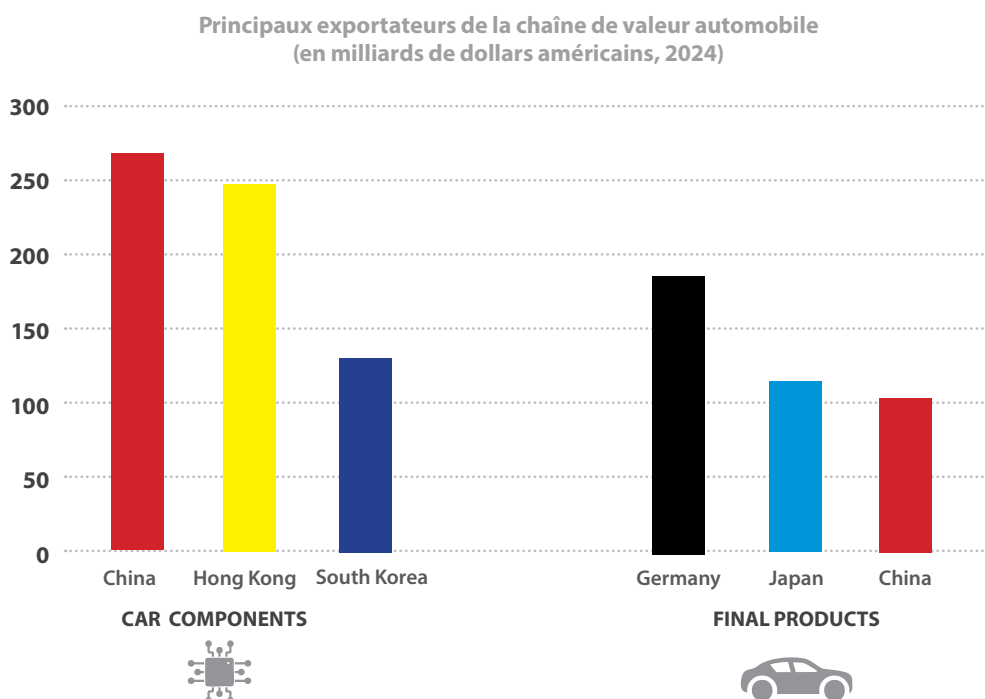
Ensuite, en règle générale, ces pièces et composants secondaires sont envoyés à un **fabricant de composants**. Plus largement, cette étape est caractérisée par des opérations soit d'usinage, soit de fabrication et de sous-assemblage de pièces, surtout dans le domaine de l'électronique.

Les fournisseurs de rang 1 fabriquent des systèmes ou des composants complexes pour les véhicules et les vendent directement aux équipementiers. Ce sont de grandes entreprises, souvent d'envergure internationale, possédant de solides compétences en matière de recherche et développement, telles que Bosch (Europe), Denso (Japon) ou Magna (États-Unis). Ces fournisseurs de rang 1 collaborent souvent étroitement avec les équipementiers dans le cadre du développement de produits et représentent une grande partie de la valeur totale du véhicule. Pour ce qui est des véhicules électriques, les principaux fournisseurs de rang 1 sont originaires de Chine (tels que CATL) et la Corée (tels que Samsung) et livrent des batteries et les boîtiers de commande électronique connexes.

D'après les statistiques de l'OCDE, la Chine, Hong Kong et la Corée du Sud figurent parmi les principaux exportateurs de composants automobiles.

À l'extrémité des chaînes de valeur mondiales se trouvent les équipementiers, tels que Toyota, Volkswagen, BYD ou Hyundai/Kia. Ces entreprises conçoivent et assemblent le produit final et y apposent leur marque. Même si leur implication directe dans la fabrication des composants a diminué, elles se recentrent sur les compétences qui sont leur cœur de métier, tels que la recherche et développement, la conception et le marketing, tout en gérant un vaste réseau de fournisseurs.

Figure 1 : Principaux exportateurs de l'industrie automobile (source : élaboration propre à partir des statistiques 2024 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 et celles de ses fournisseurs 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.

De manière générale, la répression syndicale et les violations des conventions collectives constituent les principales inquiétudes, surtout dans des pays qui disposent d'un droit du travail relativement moins strict et au centre et en amont des chaînes de valeur mondiales.

La question de la santé et la sécurité au travail constitue également un risque majeur. Ces risques sont à la fois immédiats, du fait de la nature des conditions de travail, et à long terme, du fait de l'exposition chronique à des conditions dangereuses et/ou à des problématiques liées à l'ergonomie. Ils sont également plus élevés au centre et en amont des chaînes d'approvisionnement du fait de l'incapacité à faire respecter les normes fondamentales en matière de santé et sécurité au travail.

À l'échelle des équipementiers et des principaux fournisseurs, l'industrie automobile est connue pour ses normes de santé et sécurité au travail relativement strictes et ses conditions ergonomiques saines. Toutefois, chaque chaîne d'approvisionnement (métaux, pièces en plastique, textiles, pièces en caoutchouc, composants électriques et électroniques, verre, etc.) se caractérise par des risques qui lui sont propres. La collaboration et la coordination entre les syndicats tout au long de ces chaînes d'approvisionnement, avec l'aide active d'IndustriALL Global Union et d'industriAll Europe, peuvent améliorer la compréhension des risques pour la santé et la sécurité au travail et intégrer ces connaissances dans l'analyse des risques des entreprises, surtout en aval, notamment chez les équipementiers et les fournisseurs de rang 1.

CATALYSEURS

Tout au long de la chaîne de valeur mondiale, les facteurs suivants doivent être considérés comme les principaux catalyseurs des accidents relevant de la santé et sécurité au travail:

- ▶ absence de reconnaissance des syndicats
- ▶ pression sur les coûts
- ▶ recours à des travailleurs vulnérables, tels que des travailleurs migrants ou précaires
- ▶ externalisation/sous-traitance 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 à la fois longue et complexe, 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.

Dans l'industrie automobile, pour les syndicats, le point de départ devrait être l'analyse des plaintes des travailleurs. En outre, ils peuvent également 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.

ANALYSES DES PLAINTES

En majorité, les équipementiers et les fournisseurs de rang 1 ont mis en place des mécanismes de réclamation. Cela signifie que les canaux permettant leur dépôt sont en principe accessibles aux syndicats locaux, ce qui permet des enquêtes indépendantes et la prise de mesures correctives. De plus amples informations sur les éléments requis pour disposer d'un mécanisme de réclamation indépendant et efficace sont fournies dans le guide intersectoriel.

Les syndicats présents au sein des équipementiers et des fournisseurs de rang 1 devraient, en permanence, surveiller l'évolution des plaintes afin d'évaluer l'évolution concrète des risques. Ce processus contribue à déterminer la mesure dans laquelle une série de plaintes individuelles suggère un problème systémique.

CIBLER LES PAYS À HAUT RISQUE

Il est suggéré de créer une carte des points chauds qui compile des données sur les volumes des exportations. 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.

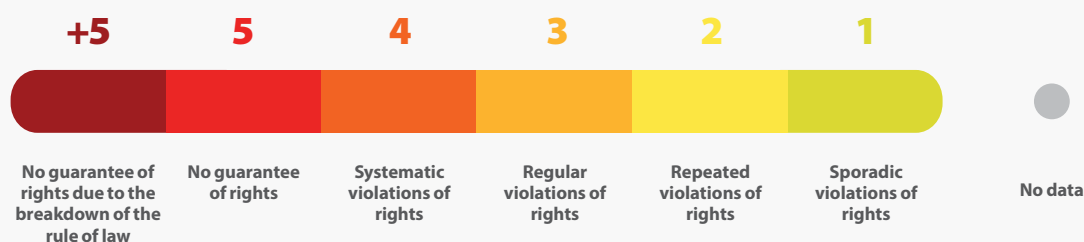
À titre d'illustration, la carte suivante (Figure 2) donne des indications quant à la marche à suivre pour hiérarchiser les axes d'action lors de l'examen de la chaîne d'approvisionnement des pièces détachées automobiles. Les pays sont coloriés en fonction de leur score de risque tel que calculé par 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 % pour 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. Ceux-ci incluent la Chine, la Thaïlande, la Malaisie, la Corée du Sud, les Philippines, la Turquie et l'Équateur.

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. Parmi ceux-ci, on trouve les États-Unis, le Brésil, le Royaume-Uni, la Hongrie, la Grèce, la Géorgie et le Sri Lanka.

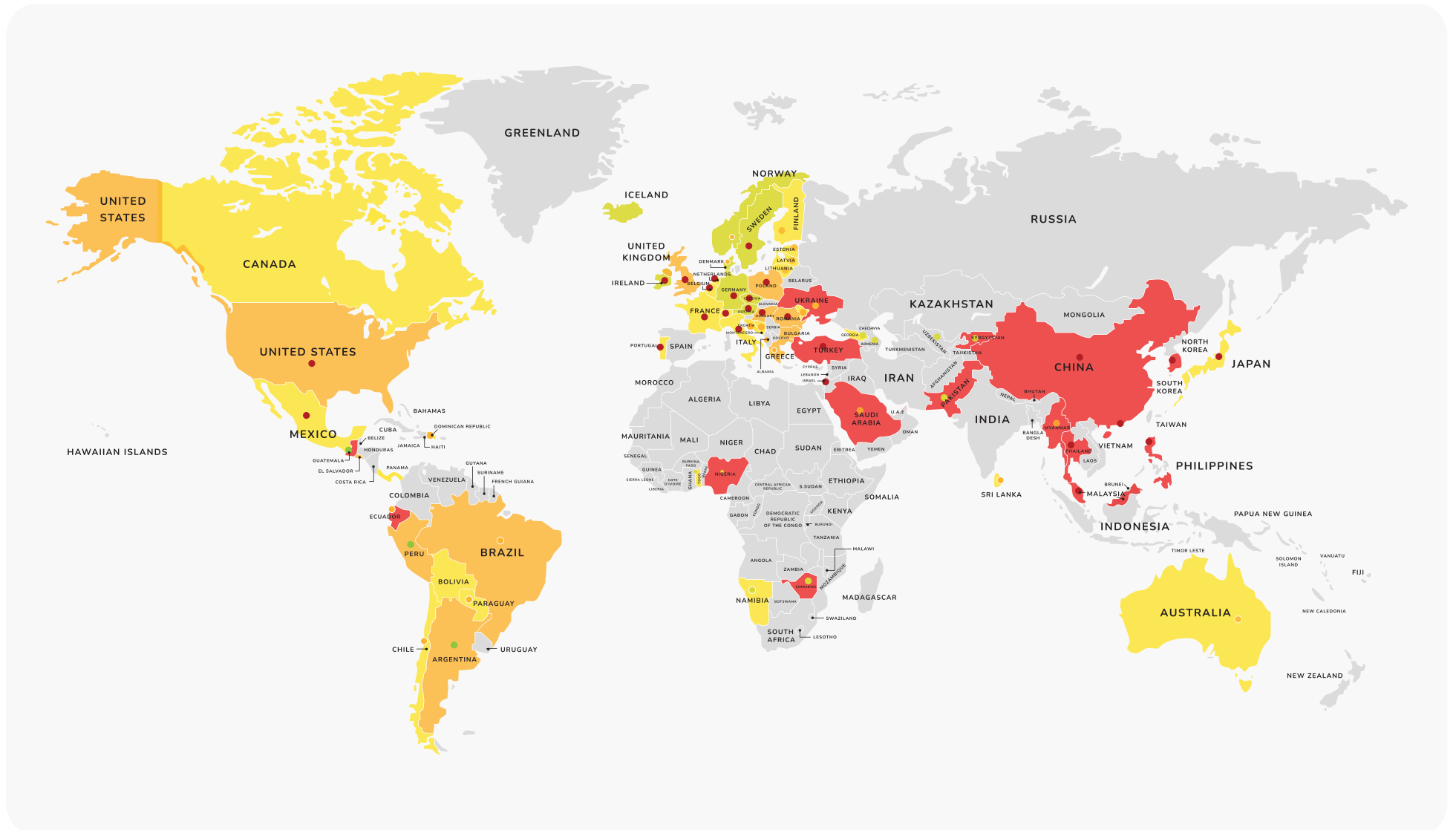
Les pays en vert représentent les cas dans lesquels le score de risque CSI est faible. Même si ceux-ci ne requièrent pas une attention immédiate, les syndicats peuvent néanmoins être alertés lorsque les plaintes des travailleurs ne peuvent pas être résolues à l'échelle locale et sont remontées au siège.



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

Figure 2 : Composants automobiles - carte des principaux pays à haut risque



S'ALIGNER SUR LES PRIORITÉS D'INDUSTRIALL GLOBAL UNION

IndustriALL Global Union a défini les cibles prioritaires suivantes en matière de production :

- **La chaîne d'approvisionnement mondiale des batteries** présente des risques significatifs pour les droits des travailleurs du fait des conditions de travail dangereuses qui y règnent, ce qui inclut en partie le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que des taux de syndicalisation faibles, surtout dans les activités d'extraction et de transformation. Du fait de la nature fragmentée et transfrontière de cette chaîne d'approvisionnement, les syndicats peinent à surveiller les pratiques du travail et à exiger des employeurs qu'ils rendent des comptes. S'ils sont ignorés, ces risques augmenteront de manière exponentielle du fait de la croissance rapide de la production de véhicules électroniques et du stockage de l'électricité.
- **Pour l'industrie automobile, des pays tels que la Turquie, le Mexique, la région MENA, la Chine et l'Inde**, notamment, sont des hubs critiques dans la chaîne d'approvisionnement automobile mondiale, puisqu'ils abritent de nombreux fournisseurs internationaux. Ces pays sont associés à des défis de taille en matière de droits des travailleurs, y compris la présence de syndicats favorables aux employeurs, la répression des syndicats indépendants et des violations des conventions collectives. Des affaires récentes, telles que la prise de mesures de représailles à l'encontre de la syndicalisation des travailleurs d'usines de production de verre pour l'automobile, mettent en lumière la vulnérabilité des travailleurs dans ce secteur.

5.

COMMENT FAIRE PRESSION ?

Sur la base des risques identifiés, l'entreprise est tenue d'atténuer les risques 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 les entreprises se soient clairement engagées en faveur des droits syndicaux. Cet engagement devrait aller au-delà du respect des cadres juridiques nationaux (qui peuvent être insuffisants) et respecter 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.**

En 2022, IndustriALL Global Union a signé une « Déclaration de principes sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme » avec l'entreprise allemande Daimler Truck. Cette déclaration met l'accent sur le respect des droits humains au sein de ses propres opérations et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. La surveillance intervient grâce à des évaluations régulières des risques, des mesures préventives et correctives et un examen annuel.

La mise en œuvre est régulièrement évoquée au sein du Comité mondial des salariés auquel siègent des représentants syndicaux issus de pays membres et non membres de l'Union européenne. De ce fait, des pays n'appartenant pas à l'UE disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que ceux de l'Union européenne auxquels la Directive CEE s'applique directement.

Encadré 1: Exemple de suivi inclusif

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 experts de la question pour contribuer à ces travaux.

#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 équipementiers et des fournisseurs de rang 1 qui peuvent, à leur tour, faire pression sur les acteurs en amont.

Les syndicats à l'échelle locale et au sein du siège social jouent donc un rôle essentiel dans ce domaine.

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. Pour cela, ils doivent :

- 1. collecter des informations détaillées** sur les violations des droits des travailleurs au sein des établissements concernés. Un modèle de rapport est disponible auprès d'IndustriALL Global Union.
- 2. soumettre des réclamations exhaustives** au canal de lancement d'alerte ou de réclamation correspondant. Plus on remonte le long de la chaîne d'approvisionnement, plus il pourrait être difficile d'identifier le fournisseur de rang 1 ou le fabricant d'équipements d'origine 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.
- 3. notifier** à IndustriALL Global Union qu'une réclamation a été faite afin de garantir un suivi en bonne et due forme.

Au siège, **les syndicats des équipementiers ou des fournisseurs de rang 1** 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.

Encadré 2. Exemples de conflits résolus grâce à des mécanismes extrajudiciaires

Étude de cas 1 : Un fournisseur local conclut un accord en 1 an

En 2019, un syndicat turc a commencé à syndicaliser des travailleurs au sein d'un fournisseur local de pièces détachées automobiles, en respectant toutes les obligations légales applicables. L'employeur a répondu en refusant de le reconnaître et en licenciant les travailleurs syndiqués.

Le syndicat a immédiatement engagé une procédure de réclamation extrajudiciaire, en signalant cette violation à un syndicat métallurgique allemand et à IndustriALL Global Union. Des informations ont, de même, été stratégiquement communiquées aux comités d'entreprise des entreprises multinationales qui étaient clientes du fournisseur turc.

Du fait de cette pression internationale qui a pris plusieurs formes, le fournisseur local a accepté la syndicalisation de son personnel, et des négociations collectives ont été lancées en 2020.

Étude de cas 2 : Une procédure internationale permet la conclusion d'un accord après 6 années de conflit

Une affaire similaire a impliqué une entreprise turque détenue par une entreprise étrangère dans laquelle l'employeur avait mis en place des pratiques agressives de répression syndicale.

En réponse, le syndicat local a engagé une procédure de dialogue au niveau international, en impliquant IndustriALL Global Union, la société mère, le siège de l'entreprise en France et des syndicats français.

Après 6 années de conflit, l'employeur local a finalement accepté la syndicalisation de son personnel, et une convention collective a été signée.

Source: D. Kutlu (2024), Union organizing processes and workers' rights in supply chains of the automotive sector in Türkiye: issues and opportunities regarding non-judicial conflict solutions [Processus de syndicalisation et droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie automobile en Turquie : problématiques et opportunités des solutions de règlement extrajudiciaire des conflits]

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

Dans l'idéal, face aux risques pour les droits des travailleurs au sein d'une entreprise multinationale, il convient de commencer par des **inspections des établissements par les syndicats**, ce qui exige un droit d'accès garanti. À l'occasion 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 applicables en matière de santé et sécurité au travail et de s'assurer que les rapports de l'entreprise sont le reflet 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.

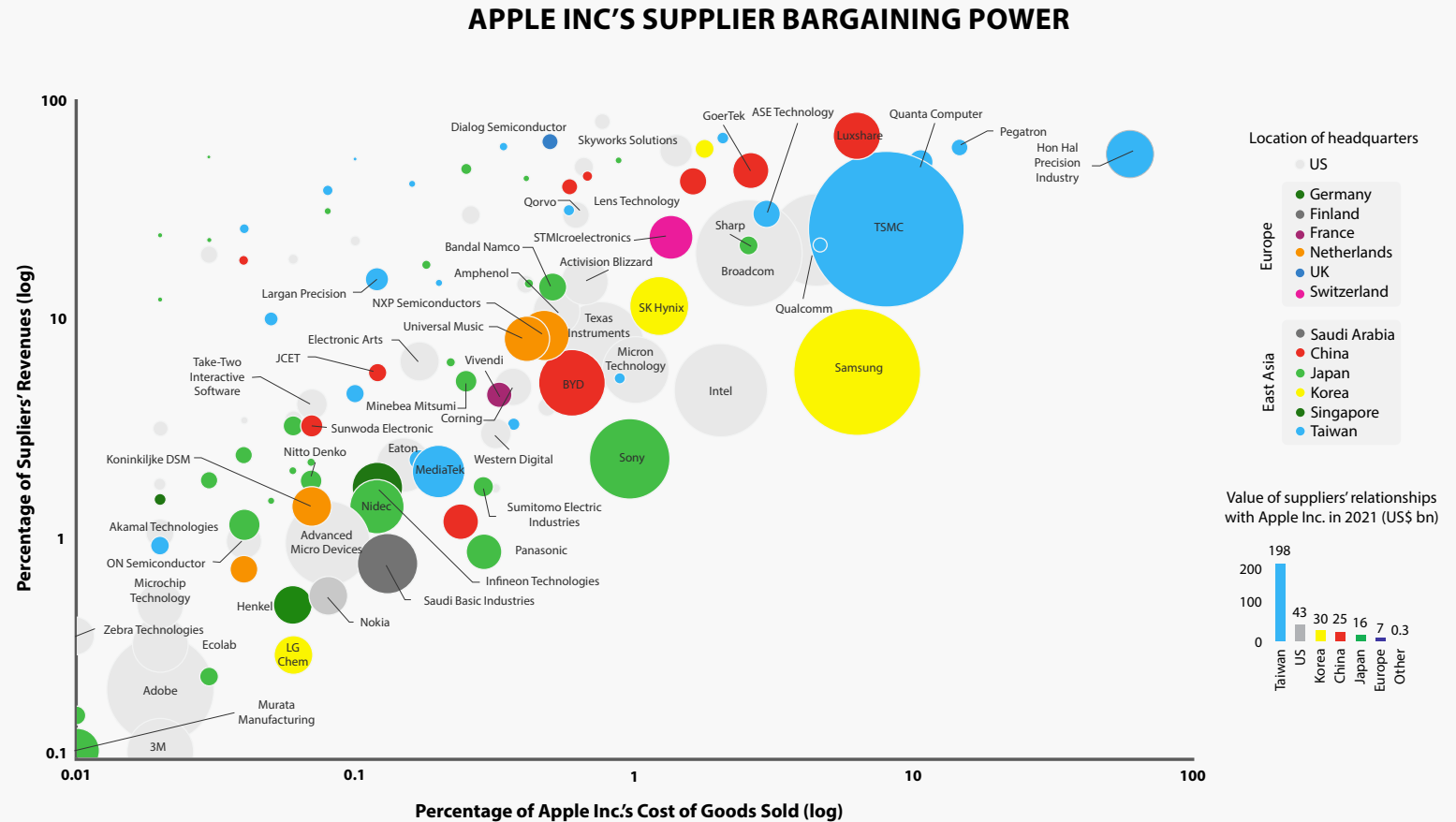
Propriété – la pression exercée sur les grandes entreprises peut se répercuter en aval et influencer le comportement des plus petits fournisseurs ou des coopératives.

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.

Cette stratégie exige une parfaite compréhension des opérations de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement. Cela suppose que les syndicats, surtout au siège social d'une entreprise, aient accès à une cartographie exhaustive comme cela est expliqué dans le guide introductif. Lorsque les ressources disponibles le permettent, les représentants des travailleurs peuvent souhaiter consulter un expert afin d'appréhender la dynamique complexe de la chaîne d'approvisionnement.

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 trouve le plus haut sur l'axe vertical et le plus à gauche sur l'axe horizontal.



Source : Friction Point Research - Analysing Goeconomic 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.

SYSTÈME 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 contrôlées dans une trop grande mesure 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 le secteur automobile, IndustriALL Global Union est membre du conseil d'administration de la Global Battery Alliance (GBA), une initiative multipartite qui compte plus de 150 membres, dont des gouvernements, des acteurs de la société civile et des entreprises multinationales. Cette alliance reconnaît que l'explosion de la demande de batteries présente à la fois une opportunité climatique et un défi pour la chaîne d'approvisionnement.

Son initiative phare est le Battery Passport, une norme numérique qui fournit des données traçables sur l'origine des batteries, les caractéristiques techniques et la performance en matière de durabilité, y compris l'empreinte carbone et le devoir de vigilance en matière de droits humains, à toutes les étapes de son cycle de vie.

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

