



# La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS

LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION



Internationaal



LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION - ÉCLAIRAGE

6

Table

10

SHARAN BURROW (CSI) :  
'LA RSE, PLUS NÉCESSAIRE QUE JAMAIS'



CNV INTERNATIONAAL  
ET LA RSE DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

13

14

DES FAITS ET DES CHIFFRES : LA VÉRIFICATION CHECK RISKS RSIE



DILIGENCE RAISONNABLE : L'APPROCHE PARFAITE POUR LES ENTREPRISES

16

18

LABELS DE QUALITÉ POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES



WE FASHION SE SOUCIE DES DROITS DE L'HOMME AU CAMBODGE

19

20

LA VANILLE DE MADAGASCAR, PRÉCIEUSE, MAIS NON DURABLE



22

UN TRAVAIL PLUS SAIN DANS L'INDUSTRIE SUCRIÈRE DU GUATEMALA



DES PACTES RSIE MONDIAUX

24

26

AREND VAN WIJNGAARDEN (CNV) :  
'LES PACTES STIMULENT LA RSIE'



FORMATION AUPRES DE HEINEKEN EN HAITI

28

30

LA VIOLENCE AU TRAVAIL COÛTE CHER



MARCO HIETKAMP (CNV) : 'LA RSIE COMMENCE AUX PAYS-BAS'

32

34

STEWART MAQUEPEACE DU GUATEMALA :  
'NOUS AVONS SU CONSTRUIRE LA CONFIANCE'



TRUCS ET ASTUCES : LA RESPONSABILITÉ SOCIALE  
DES ENTREPRISES EN SIX ÉTAPES

36





## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

# Préface

**Justice, solidarité, responsabilité, durabilité et charité, telles sont les cinq valeurs fondamentales derrière de tout ce que fait CNV Internationaal. Chaque jour, nous œuvrons pour de meilleures conditions de vie et de travail dans nos pays partenaires. De nombreux produits que nous achetons ici sont fabriqués dans ces pays, où les travailleurs sont très peu protégés en termes de revenus, conditions de travail et sécurité : enfants de huit ans envoyés dans les mines de cobalt, ouvriers forestiers sans casques ni chaussures de sécurité, journées de travail de 16 heures, 7 jours sur 7. Celui qui n'est pas content ou qui pose des questions qui dérangent perd son emploi. Sans parler de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.**

## Regarder ailleurs n'est plus permis

Avec la mondialisation de l'économie et l'émergence de la communication numérique, nous ne pouvons plus, comme il a 50 ans, dire que nous ignorons ce qui se passe en Asie, en Afrique ou en Amérique latine. Cela vaut pour ceux qui font fabriquer les produits et pour les consommateurs qui les achètent. Nous ne pouvons plus regarder ailleurs. Les fabricants de textile nous vendent des T-shirts à 29 euros, alors que la travailleuse derrière sa machine à coudre au Cambodge ne touche que 18 cents. Cela ne devrait pas être acceptable. Nous, travailleurs et consommateurs des Pays-Bas, nous ne devrions pas admettre qu'un camarade soit ainsi exploité, même s'il vit à 10 000 km. Cela tient souvent à de petites choses. Un régime de bananes du Guatemala pèse 18 kilos (90 bananes) et coûte 7 euros, alors qu'en magasin, il coûte 1,8 euros le kilo. Si nous acceptions de payer 2 cents en plus pour compléter le salaire des travailleurs guatémaltèques, alors ils gagneraient un salaire vital.

Les entreprises pourraient, et devraient, poser des exigences pour les produits qu'elles font fabriquer dans ces pays, en particulier s'agissant des circonstances dans lesquelles ils sont fabriqués. Nous devrions aussi attendre des consommateurs qu'ils soient plus critiques et tiennent compte des conditions des travailleurs et producteurs, chez nous comme à l'étranger. Cette brochure thématique contient des informations, des astuces et des exemples de bonnes pratiques sur la manière d'améliorer les aspects sociaux de la durabilité, la responsabilité sociale et, partant, les conditions des travailleurs.

Nous voulons contribuer à une société d'égalité des chances pour tous, autant que possible, avec la responsabilité sociale comme valeur centrale. Cette brochure va dans ce sens et j'espère que, dans cinq ans, nous serons plus proches de l'objectif.

*Arend van Wijngaarden*

*Vice-président CNV*

*(Responsable des Accords RSIE*

*au sein du Bureau Exécutif de la CNV)*



# La Responsabilité sociale des entreprises dans les chaînes internationales de production Éclairage en 6 réponses



**Cette brochure thématique s'intéresse à la Responsabilité sociale des entreprises dans les chaînes internationales de production, ou RSIE. De quoi s'agit-il? Six réponses à six questions.**

## 1. QU'EST-CE QUE C'EST LA RSIE?

Une entreprise durable et socialement responsable assume les conséquences de ses actions tout au long de la chaîne de production. Conséquences sociales, écologiques et économiques. L'entreprise rend compte de ces trois aspects aux parties prenantes, travailleurs et syndicats, pouvoirs publics, défenseurs de l'environnement et autres organisations sociales. Elle consulte ces acteurs lorsqu'elle doit effectuer des changements. Il ne s'agit pas seulement du côté 'vert' de la durabilité et la RSE, mais aussi du côté 'social'. Et CNV Internationaal se consacre essentiellement à ce côté social de la RSE dans les chaînes internationales de production.

## 2. QUELLE EST LA LÉGISLATION EN VIGUEUR?

La Déclaration universelle des Droits de l'Homme et les normes fondamentales du travail de l'OIT forment le socle législatif de la Responsabilité sociale des entreprises. L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'instance qui rassemble les représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 pays. Les entreprises doivent adhérer aux Droits de l'Homme et aux normes fondamentales de l'OIT. Ces normes sont :

- Liberté des travailleurs de s'organiser en syndicats. Là où les syndicats ne sont pas officiellement reconnus, l'employeur facilite d'autres formes d'organisation et représentation indépendantes des travailleurs (Convention 87).
- Droit à la négociation collective, par lequel les représentants des travailleurs peuvent négocier avec les décideurs (Convention 98, complétée par la 135, Lignes Directrices OCDE IV, Art. 8).
- Les travailleurs doivent librement choisir leur emploi. Toutes formes d'esclavage et de travail forcé sont prohibées (Conventions 29 et 105).
- Travail des enfants interdit. Aucun enfant en âge scolaire (de 15 ans et moins, exceptions à 14 ans dans certains pays) ne peut être engagé; obligation de participer aux actions destinées à sortir les enfants du travail et à les remettre à l'école (Conventions 138 et 182, et principes directeurs OCDE).
- Non-discrimination dans l'emploi (Conventions 100 et 111).
- Paiement d'un salaire vital, c.à.d. un salaire permettant de satisfaire des besoins fondamentaux d'une famille moyenne (Conventions 26 et 131).
- Garantie de conditions saines et sécurisées de travail (Convention 155 et Recommandation 164).
- Application et garantie d'un nombre maximum d'heures de travail; en principe, pas plus de 8 heures par jour, 48 par semaine, sans heures supplémentaires excessives (Convention 1).
- Sécurité d'emploi (Déclaration tripartite OIT de principes sur les entreprises multinationales, Art. 24-28).

L'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) a également publié des principes directeurs pour les multinationales, qui expliquent ce que les gouvernements attendent d'elles en termes de droits humains et droits du travail dans leurs chaînes de production et de distribution. Le Points de contact nationaux (PCN) viennent étayer la mise en œuvre de ces principes OCDE.

L'OCDE s'est basée sur les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), selon lesquels les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains, les gouvernements doivent les protéger et les victimes ont droit à des compensations. Depuis l'établissement des PDNU en 2011, les entreprises veillent plus que jamais aux droits humains et à l'environnement dans leurs chaînes de production et de distribution. Et elles sont de plus en plus nombreuses à chercher à s'améliorer, tout en communiquant leurs efforts vers l'extérieur.

Les PDNU obligent les gouvernements à combiner intelligemment politiques et législations. La Grande Bretagne et la France, par ex., ont récemment adopté une législation RSIE. En février 2016, la Chambre des Représentants des Pays-Bas adoptait une loi portant création d'un devoir de prévention du travail des enfants, obligeant ainsi les entreprises à prévenir tout emploi d'enfants dans leurs chaînes de distribution. Enfin, la législation européenne oblige les entreprises à fournir des informations sur la RSE dans leurs chaînes de production et de distribution. Les grandes entreprises sont tenues d'inclure une déclaration (non financière) dans leurs rapports annuels, à propos de leurs impacts environnementaux, sociaux et humains, sur le respect des droits humains et sur la manière dont elles luttent contre la corruption et les pots-de-vin.

### 3. POURQUOI LES ENTREPRISES DOIVENT Y ADHÉRER?

---

La législation, ainsi que les normes et les cadres internationaux, obligent les entreprises à adopter les pratiques de RSE, ce qu'exigent de plus en plus les

pouvoirs publics et les investisseurs, comme les banques. Certaines compagnies qui y ont adhéré après des violations, ont fait les gros titres, et des enquêtes ont été publiées. Mais les grèves sur les sites de production, ailleurs dans le monde, sont aussi de puissants motivateurs. D'autres entreprises le font pour des raisons éthiques. En résumé, les raisons d'adhérer à la RSIE varient de l'éthique à la législation, en passant par la réputation et la vision à long terme (durabilité).

### 4. QUELLE VALEUR AJOUTÉE POUR LES ENTREPRISES?

---

La RSIE peut contribuer à améliorer les affaires. De meilleures conditions de travail dans les usines des pays d'origine (au départ de la chaîne de production) augmente la motivation des travailleurs et ajoute de la valeur en termes de productivité et de qualité. L'accès au financement peut également se voir élargi. De plus, les entreprises qui répondent à la demande croissante de produits et services durables font généralement plus de bénéfices. Économiser sur la consommation d'énergie ou de matières pre-

mières n'est pas seulement durable, mais peut aussi être très rentable. La RSE a des effets positifs sur la réputation de l'entreprise. Les consommateurs critiques préfèrent acheter des vêtements et du tissu produits dans des conditions justes. Et aux Pays-Bas surtout, une entreprise socialement responsable a plus de chance de décrocher des marchés publics. En fait, accepter la responsabilité sociale est un sérieux avantage pour les affaires.

### 5. COMMENT COMBINER LES AFFAIRES ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE?

---

Dans chaque chaîne de production et de distribution, il y a des violations des droits humains. Il semble presque impossible pour une entreprise seule d'éliminer tous les abus (inexistence de salaire vital, esclavage moderne, travail des enfants, discrimination). Mais elle peut s'y prendre graduellement. Tout d'abord, identifier chaque risque pour les droits humains. Quelle a été la cause du problème? Qu'est-ce qui a été fait, ou est fait, pour prévenir un abus? Comment l'entreprise réagit-elle face à une violation? Quelles leçons peut-on tirer? Une violation est une raison pour entamer un processus





d'amélioration avec le producteur. Dans ce genre de cas, il est utile de vérifier qui d'autre utilise les sites de production où les abus sont commis, pour donner une réponse conjointe. Les organisations syndicales sont également les yeux et les oreilles dans la chaîne de production, et participent au suivi. Dès qu'un abus est rapporté grâce à un mécanisme de plainte ou un rapport, l'entreprise peut aussi collaborer à la compensation des victimes. Et bien sûr, s'arranger pour prévenir d'autres abus à l'avenir.

## 6. COMMENT METTRE LA RSE EN PRATIQUE?

La Responsabilité sociale des Entreprises va plus loin que de soutenir un projet ou une charité nationale ou internationale. Elle implique d'élaborer un code de conduite, ou d'insérer un chapitre sur la RSE dans le rapport annuel. C'est un processus continu d'identification des risques potentiels et existants, de définition des priorités, d'attention aux risques principaux tout d'abord, puis de prévention d'autres risques. Les en-

treprises doivent être transparentes. C'est ce qui s'appelle la diligence raisonnable, ou la gestion des risques RSIE. Pour plus de détails, voir les explications en page 16.

Les Pactes RSIE néerlandais pour traiter les violations des droits humains et environnementaux constituent des outils précieux et nouveaux, par lesquels les pouvoirs publics, les entreprises, les syndicats et les organisations sociales s'accordent à s'occuper ensemble des abus (voir page 24).

Sharan Burrow (CSI) :

## ‘La RSE, plus nécessaire que jamais’ ■

**‘Le mouvement syndical mondial a accepté la promesse d’une responsabilité sociale des entreprises conçue pour fonctionner sur un socle de normes fondamentales du travail,’ dites Sharan Burrow, Secrétaire général de la Confédération syndicale mondiale (CSI). ‘Pourtant, il faut encore rappeler, jour après jour, à nos principales compagnies multinationales qu’elles sont responsables des personnes qui fabriquent leurs produits, non seulement dans leur pays d’origine mais aussi tout au long de la chaîne mondiale de distribution, où trop souvent les travailleurs connaissent un environnement de travail mal payé et peu sûr.**

Au niveau mondial, les syndicats se sont félicités de participer au bureau du Pacte Mondial des Nations unies, mais nous sommes toujours préoccupés par le fait que les entreprises utilisent leur affiliation au Pacte comme un outil de marketing. Nous avons également applaudi l’Initiative Global Reporting. Les représentants syndicaux font partie du bureau et siègent au Conseil des parties prenantes. Si nous constatons des initiatives positives, celles-ci restent limitées, et les rapports font ressortir des différences appréciables dans le comportement des entreprises. Conclusion : la RSE doit être beaucoup plus qu’un exercice de marketing. Les syndicats du monde entier devraient continuer de faire pression pour faire prendre conscience aux employeurs qu’ils ne sont pas dans ce monde uniquement pour faire de l’argent et satisfaire leurs actionnaires. Ils doivent conscientiser les gouvernements pour que, par exemple, ils n’accordent des marchés publics qu’aux sociétés qui paient des salaires vitaux,

‘Le monde est trois fois plus riche qu’il y a 30 ans et pourtant, ’ dit Sharan Burrow, ‘sur le marché du travail :

- Seulement 60% des travailleurs sont employés dans l’économie formelle et plus de la moitié d’entre eux ont un emploi précaire ou non sûr.
- 40% des travailleurs luttent pour survivre dans l’économie informelle, sans aucun droit, ni de salaire minimum, ni de protection sociale.
- Plus de 45 millions de personnes sont plongées dans l’esclavage moderne ou le travail forcé, et ces deux modalités apparaissent désormais dans nos chaînes de distribution.
- Les trois quarts de la population mondiale ont une protection sociale insuffisante, ou n’en ont aucune.
- Même s’il y a plus de gens que jamais au travail, le montant total d’argent qu’ils produisent s’est effondré, et la plupart de ces trois milliards de travailleurs ont vu leurs droits se dégrader.’

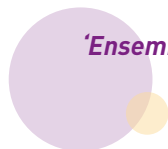


fournissent des équipements de sécurité et d'hygiène, etc.

## DES VIOLATIONS NE PEUVENT FAIRE PARTIE DE LA CONCURRENCE

De fait, les pays du G20 reconnaissent l'ampleur du problème et ont convenu, dans la Déclaration des ministres du Travail, en mai 2017, que les 'violations du travail décent et des droits et principes fondamentaux au travail ne peuvent faire partie de la concurrence'. Mais la preuve réside dans les faits et nombreux sont les gouvernements qui n'assument pas leur responsabilité de protection de leurs citoyens.

Ensemble, nous devons rebâtir la confiance dans l'économie mondiale. Ni les gouvernements, ni les employeurs ni les syndicats peuvent y arriver par eux-mêmes. Il faut imposer la diligence raisonnable et adopter le cadre général de l'OCDE sur la diligence raisonnable, un cadre dont les syndicats ont participé à la création. Des législations sont nécessaires, comme l'a fait la France, pour obliger les entreprises à rendre des comptes. Une convention OIT sur les chaînes de distribution permettrait de fixer une norme à l'échelle mondiale.



***'Ensemble, nous devons rebâtir la confiance dans l'économie mondiale. Ni les gouvernements, ni les employeurs ni les syndicats peuvent y arriver par eux-mêmes.'***

## DILIGENCE RAISONNABLE

La CSI estime que la meilleure solution reste la diligence raisonnable requise par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La diligence raisonnable établit la responsabilité d'évaluer le risque de violations des droits du travail au sein de la structure de l'entreprise et dans ses chaînes de distribution. Si à cela s'ajoutent les deux autres piliers de la procédure de plaintes et la compensation, alors les conditions du travail décent peuvent être réunies.

Je sais que les Pays-Bas ont un historique positif, et CNV Internationaal s'est impliquée pour que la RSE atteigne une nouvelle maturité avec les pactes sectoriels tripartites, qui imposent la diligence raisonnable et le respect des droits humains dans les chaînes de distribution. Mais ce n'est pas le cas dans d'autres pays. Ces pactes sectoriels tripartites se fondent sur un engagement mutuel, la confiance, et c'est positif. Je vou-

drais souligner la nécessité d'inclure la diligence raisonnable dans ces pactes, car elle est essentielle pour obliger les entreprises à plus de transparence sur leur RSE. Et elle pourrait, le cas échéant, ouvrir la porte à une législation à l'avenir.

## PROTECTEURS

Les syndicats sont les protecteurs des droits des travailleurs. Ne baissons pas la garde dans notre lutte pour améliorer la situation des camarades partout dans le monde. Et que les droits du travail et les pactes sectoriels tripartites RSE soient les moyens pour atteindre but.

### À PROPOS DE SHARAN BURROW

*Sharan Burrow est le Secrétaire général de la Confédération syndicale mondiale (CSI), qui regroupe 340 organisations syndicales affiliées dans 163 pays. La mission de la CSI est de promouvoir et de défendre les droits des travailleurs partout dans le monde.*



À Sumatra, les travailleuses agricoles des plantations d'huile de palme n'ont souvent aucun contrat permanent. Elles gagnent 0,20 euros par sac de 20 kg, pour un revenu mensuel de 40 euros par mois, à savoir un quart du salaire minimum local.

*(Source: Palming off responsibility, CNV Internationaal)*

## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHAÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION



# CNV Internationaal et la Responsabilité sociale des entreprises dans les chaînes internationales de production ■

**La Responsabilité sociale des entreprises dans les chaînes internationales de production est un des fers de lance de CNV Internationaal. L'accent est mis sur les aspects sociaux, que CNV Internationaal conçoit comme le respect des droits humains et des droits du travail.**

Il s'agit d'aspects touchant aux relations de travail au sein d'une entreprise ou d'un secteur, mais aussi de l'existence ou non de la liberté syndicale. CNV Internationaal est également attentive au salaire minimum vital et à l'existence d'un dialogue entre travailleurs, employeurs et le gouvernement. Pour CNV Internationaal, il est important que les produits commercialisés aux Pays-Bas soient fabriqués d'une manière socialement responsable. Les entreprises

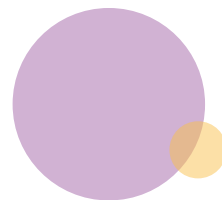
doivent garantir des conditions (de travail) correctes pour leurs activités à l'étranger.

## S'ATTAQUER AUX ABUS

La RSE et le respect des droits des travailleurs concernent les salaires vitaux, des conditions de travail sûres et respectueuses, des négociations collectives des termes et conditions d'emploi, l'égalité des genres et l'absence de discrimination. En cas d'abus, n'importe où dans la chaîne de production ou de distribution, les entreprises peuvent compter sur le soutien de CNV Internationaal, par exemple, pour découvrir les éléments risqués de la chaîne en termes de droits humains. Si une entreprise ne peut trouver le problème à elle seule, CNV Internationaal peut demander l'aide de ses partenaires syndicaux locaux.

## INFORMATION SUR LES RISQUES

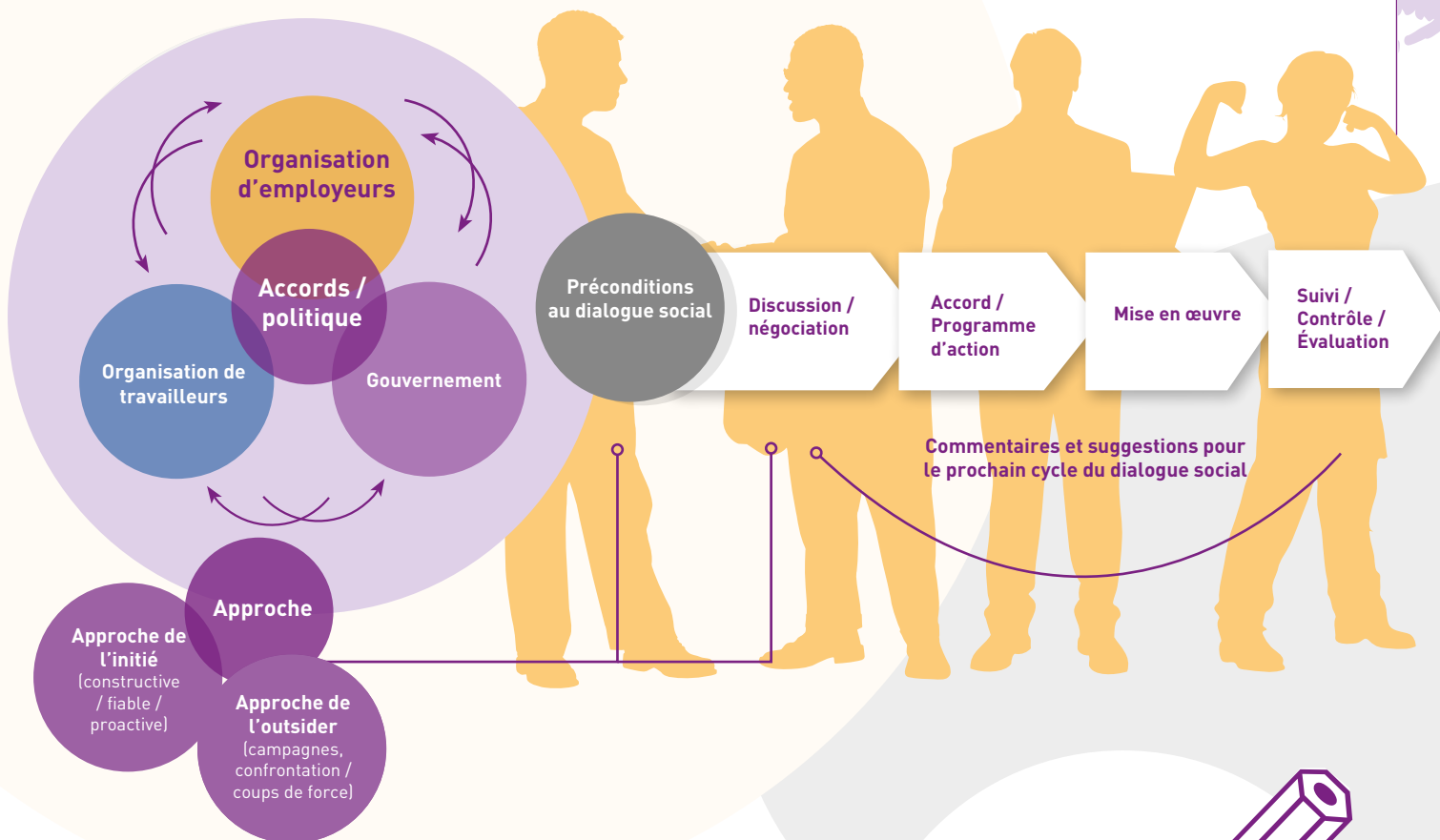
Les partenaires syndicaux de CNV Internationaal ont un rôle fondamental à jouer pour améliorer l'emploi. À condition, bien sûr, qu'il existe un syndicat indépendant sur le site de production. Ici aussi, CNV Internationaal peut offrir son aide le cas échéant. En l'absence d'un syndicat indépendant sur le site de production, CNV Internationaal peut expliquer à la direction locale comment fonctionne un syndicat. CNV Internationaal peut aussi expliquer aux entreprises comment faciliter la création d'un syndicat sur le site de production et en quoi consiste la diligence raisonnable (cf. page 16).



# Des faits et des chiffres

## Cycle du dialogue social

UNE APPROCHE PAS À PAS VERS LA RESPONSABILITÉ SOCIALE  
DES ENTREPRISES DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION



### VÉRIFICATION DES RISQUES RSIE

Le test disponible sur [www.mvorisicochecker.nl](http://www.mvorisicochecker.nl) est une manière simple de vérifier quels sont les risques de chaque activité commerciale et comment les mitiger. Cette page web (à laquelle CNV Internationaal contribue également) offre aussi une carte du monde avec la situation de chaque pays. Jusqu'à présent, ce Risk Check a mis en lumière 7.956 risques dans le monde entier.

## De 40% à 50% des travailleuses

*dans les pays en développement subissent des avances non désirées, des contacts physiques et d'autres formes de harcèlement sexuel au travail*

*(source : CSI).*

## Dans 60% des pays du monde

*, le droit des travailleurs à s'organiser en syndicat a été bafoué en 2017. Surtout en Afrique, en Asie et en Amérique latine, les droits des travailleurs sont systématiquement violés*

*(source : Indice CSI des droits dans le monde 2017).*

## LES PRINCIPAUX RISQUES RSE



VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME UNIVERSELS



ESCLAVAGE ET TRAVAIL FORCÉ



TRAVAIL DES ENFANTS



DISCRIMINATION



ABSENCE DE SALAIRE VITAL



CONDITIONS NON SÛRES ET NON SAINES DE TRAVAIL



JOURNÉES DE TRAVAIL EXCESSIVEMENT LONGUES



INSÉCURITÉ D'EMPLOI



AUCUNE LIBERTÉ SYNDICALE NI DROIT DE NÉGOCIATION

## 12 SECTEURS LES PLUS RISQUÉS EN MATIÈRE DE RSE :

- Construction
- Industrie chimique
- Commerce de détail
- Énergie
- Secteur financier
- Commerce de gros
- Bois et papier
- Agriculture et horticulture
- Métallurgie / électronique
- Pétrole et gaz
- Textiles et habillement
- Alimentation

Source : <https://www.oecdguidelines.nl/latest/news/2014/11/28/risk-analysis-starting-point-for-decreasing-csr-risks>



# Diligence raisonnable, l'approche parfaite pour les entreprises

**La diligence raisonnable constitue l'approche parfaite des entreprises quant à leur responsabilité dans la pratique des droits humains et des droits du travail.**

La diligence raisonnable implique d'agir avec un 'degré approprié de prudence'. Cette notion concerne aussi les audits comptables préalables aux acquisitions et fusions d'entreprises. Dans le cadre de la RSE, elle renvoie à la prudence en matière de droits humains. C'est la gestion des risques RSIE. Autrement dit, les entreprises surveillent en permanence les risques existants et potentiels. Elles doivent identifier les risques dans leurs chaînes de production et de

distribution, pour pouvoir y répondre. Et elles veillent à évaluer continuellement les résultats de leurs efforts.

## COMMENCER PAR LA DILIGENCE RAISONNABLE

Tout commence par la compréhension de l'impact des activités de l'entreprise sur les droits humains. Une entreprise peut directement provoquer une violation en ne protégeant pas son personnel de l'usage de pesticides et autres substances toxiques. Mais le cas le plus courant est celui où elle contribue à une violation au travers d'un fournisseur, par exemple en avançant le délai d'une grosse livrai-

son sans compensation. Ce qui oblige le fournisseur à faire travailler son personnel en heures supplémentaires sans paiement additionnel, ou à faire appel à des sous-traitants sans savoir s'ils respectent les droits humains et du travail.

## ENQUÊTER DANS LA CHAÎNE

Le gouvernement néerlandais a identifié douze secteurs où le risque de violations est bien réel, et où les entreprises doivent mener des enquêtes plus poussées, car l'existence de violations est avérée. Elles doivent vérifier s'il y a liberté syndicale, dans





la mesure où celle-ci est inexistante dans de nombreux pays producteurs, et parce que les dirigeants locaux entravent le fonctionnement indépendant des syndicats. Les travailleurs n'ont alors aucun droit de parole et il leur est difficile de défendre leurs intérêts. Un autre aspect fondamental de la diligence raisonnable consiste à enquêter sur les conditions de travail, non seulement en examinant la première ligne de fournisseurs, mais aussi en allant plus en amont dans la chaîne.

## METTRE AU POINT UNE STRATÉGIE

Il s'agit ensuite de mettre au point une stratégie pour redresser les violations et/ou prévenir les risques (potentiels). Il va sans dire que les risques les plus élevés sont prioritaires. Ils apparaissent souvent chez les sous-traitants très en amont de la chaîne. Si l'enquête révèle l'existence de travail d'enfants, de travail forcé, de discrimination de genre ou de salaires inférieurs à la norme, alors il faut trouver des solutions que l'entreprise elle-même peut apporter. Peut-être des procédures plus adaptées de fourniture s'imposent-elles, pour que les travailleurs en début de chaîne ne

soient pas sous pression inutilement. L'efficacité des solutions passe par l'implication du responsable RSIE de l'entreprise, mais aussi des responsables des fournitures et de la direction. Il vaut souvent mieux résoudre les problèmes avec les entreprises qui se fournissent sur le même site de production, ou avec plusieurs parties prenantes locales : inspection du travail, syndicats, ONG et pouvoirs publics.

## MISE EN ŒUVRE

La preuve réside dans les faits. L'enjeu est d'effectivement réagir, ce qui demande du temps et des efforts, surtout de la part des entreprises plus petites. Il est conseillé de demander l'aide des associations sectorielles ou d'adhérer aux principes directeurs existants, aux labels de qualité, initiatives et autres certificats (cf. cadre page 18) ou aux Pactes RSIE (cf. page 24).

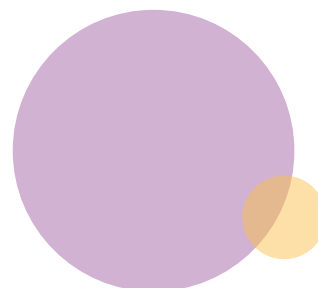
Parmi les autres outils figurent :

- L'outil en ligne du Conseil social et économique des Pays-Bas, avec six étapes à suivre pour gérer les risques de RSIE

- Le Risk Check de RSIE, disponible sur [www.mvorisicochecker.nl](http://www.mvorisicochecker.nl)
- Le manuel de prise en compte de la diligence raisonnable dans la gestion des risques, de l'Institut néerlandais de normalisation (NEN)
- Les lignes directrices de l'UE pour les TIC, l'énergie et le recrutement
- Les outils OCDE de diligence raisonnable pour les secteurs de la mine et du textile, par exemple.

## LA CONTRIBUTION DE CNV INTERNATIONAAL

CNV Internationaal peut également aider les entreprises en contactant les syndicats locaux (avec lesquels elle coopère depuis longtemps) en tant que partenaires de discussions. Ces syndicats aident aussi les entreprises dans le suivi. En outre, CNV Internationaal peut informer sur les conditions de travail et les risques dans différents pays.



## Labels de qualité

Il existe des lignes directrices, labels de qualité, initiatives et autres certificats concernant la responsabilité dans les chaînes : **SA8000, GRI, Global Compact, ISO26000, FWF, BSCI, Max Havelaar, Commerce Equitable, ETI, FSC.**

Les labels de qualité et les certificats constituent d'importants outils pour les entreprises désireuses d'être socialement responsables. Mais ils ne couvrent qu'une partie du processus. Il est surtout important d'identifier ce qui est exactement couvert par la norme liée au label de qualité ou au certificat. Cette norme va-t-elle au-delà du premier fournisseur pour couvrir toute la chaîne? Quels droits protège-t-elle? Implique-t-elle les droits de parties prenantes autres que les travailleurs de l'entreprise? Quel type de mesures correctives sont prévues? À quelle fréquence les inspections sont-elles menées? Ces inspections sont-elles confiées à une tierce partie indépendante? Et les inspecteurs ont-ils une vue d'ensemble, des aspects environnementaux jusqu'aux aspects sociaux?



# La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHAÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

# WE Fashion se soucie des droits de l'homme au Cambodge ■

**La marque de vêtements WE Fashion donne un exemple des effets de la diligence raisonnable, après avoir posé la question des droits humains auprès de ses fournisseurs au Cambodge.**

Cette histoire de WE Fashion commence par une étude menée par CNV Internationaal et SOMO, sur les entreprises néerlandaises dont les produits phares sont fabriqués au Cambodge. Au vu des résultats de l'étude, CNV Internationaal a invité les marques de vêtements à une réunion, et WE Fashion a accepté l'invitation. Cette société a également pu rencontrer le partenaire syndical cambodgien de CNV Internationaal, la C.CADWU.

Pour Marijke Willemsen, coordinatrice RSIE chez WE Fashion : 'Ces conversations ont produit beaucoup d'informations sur la situation

dans nos sites de production et sur la manière dont la liberté syndicale est appliquée là-bas.'

## DE LA RÉUNION À LA CORRESPONDANCE

WE Fashion a alors écrit à tous ses fournisseurs au Cambodge. 'Nous avons reçu des réactions de presque tous les fournisseurs. Et nous voulons poursuivre les conversations avec certains d'entre eux. La prochaine étape sera de visiter les entreprises réceptives, et de le faire avec le syndicat local.'

Pour le dirigeant syndical Atith Kong, 'la C.CADWU n'aurait jamais pu ouvrir un tel dialogue à l'usine de confection. La position des marques de vêtements leur permet d'inciter les fournisseurs à dialoguer avec nous.' Il espère que, grâce à cette approche, des contacts nouveaux et plus étroits seront possibles avec les dirigeants des entre-

prises cambodgiennes de confection. 'Les grandes marques jouent aussi un rôle dans l'ouverture du dialogue social ou de négociations avec les dirigeants d'entreprises, à propos des conditions de travail et des termes et conditions d'emploi dans les ateliers', explique-t-il.

## ALIMENTER UN DIALOGUE SENSÉ

L'exemple cambodgien montre qu'il est possible et utile pour les entreprises et les syndicats d'œuvrer de concert à de meilleures conditions de travail dans les pays producteurs. Ici CNV Internationaal fait office d'intermédiaire et de facilitateur. 'C'est notre valeur ajoutée : pouvoir alimenter un dialogue sensé, un lien entre l'action syndicale locale et la communauté néerlandaise des affaires', précise Karen Bouwsma, conseillère RSE à CNV Internationaal.





# La vanille de Madagascar, précieuse, mais non durable

**La véritable vanille est un arôme précieux, un ingrédient des crèmes glacées, de la confiserie et de la pâtisserie de luxe. Plus de la moitié de la vanille provient de Madagascar, une île située à l'Ouest de l'Afrique, où elle est cultivée par quelque 80 000 agriculteurs. Une étude de CNV Internationaal et Fairfood a cependant montré que ces cultivateurs de vanille vivent dans le dénuement.**

À Madagascar trois cultivateurs de vanille sur quatre vivent sous le seuil de pauvreté. La plupart d'entre eux doivent emprunter de l'argent plusieurs mois par an, juste pour s'en sortir. En fait, si la vanille affiche des prix élevés sur le marché mondial, les agriculteurs ne touchent qu'un paiement minimum

pour leur récolte. Non seulement ils sont exploités, mais en plus doivent lutter contre les vols de récolte. Et autre droit humain bafoué : de nombreux enfants travaillent dans les plantations de vanille.

## UN ATELIER POUR LES CULTIVATEURS DE VANILLE

Pour mieux faire comprendre la chaîne de production de la vanille, CNV Internationaal a organisé un atelier en coopération avec Fairfood, le partenaire syndical SEKRIMA et un consultant local. Cet atelier a permis de montrer aux agriculteurs comment les bénéfices de la chaîne de la vanille sont distribués. Les participants ont effectué une analyse conjointe du problème et proposé des solutions.

## CONTACTS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Les vraies solutions exigent d'agir à tous les niveaux. CNV Internationaal,

Fairfood et SEKRIMA ont donc pris contact avec les autorités locales des zones de production, des ONG, des organisations sociales, et même le ministère du Commerce. Les conversations avec les parties prenantes ont débouché sur un plan conjoint pour résoudre les problèmes, comme celui des vols de vanille dans les plantations. En fait, à cause des vols, les exploitants récoltaient la vanille trop tôt, ce qui avait des impacts négatifs sur la qualité et sur le traitement.

CNV Internationaal en appelle aux principaux acteurs du marché mondial de la vanille pour améliorer la qualité de vie, les conditions de travail et les revenus des cultivateurs de Madagascar. En tant qu'acquéreuses, ces compagnies, souvent multinationales, ont le pouvoir de faciliter des améliorations durables.



Pour mieux faire comprendre la chaîne de production et la position des cultivateurs, CNV Internationaal a organisé un atelier :

*'Nous n'aurions jamais pensé à organiser un atelier comme celui-ci. C'était très spécial et très instructif. Il est important de mieux connaître la chaîne de production de la vanille. J'espère que notre coopération avec CNV Internationaal va continuer.'*

*- Felicite Sambava,  
cultivateur de vanille*

## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHAINES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

# Un travail plus sain dans l'industrie sucrière du Guatemala ■



**Dans le secteur de la canne à sucre du Guatemala, les conditions de travail sont en-dessous des normes. CNV Internationaal a étudié la situation et a lancé plusieurs activités de lobby, ainsi qu'une campagne publique.**

Ce qui a suscité une réunion avec la multinationale Bacardi. L'objectif était de pousser cette compagnie à s'engager pour de meilleures conditions de travail dans les plantations guatémaltèques de canne à sucre. CNV Internationaal a également ouvert un dialogue avec les organisations patronales du Guatemala et avec les administrateurs et conseillers RSIE de la compagnie sucrière Pantaleón. Cette implication de multiples parties prenantes est cruciale pour une opération réussie de lobby sur les plantations de canne. Le problème est que les entreprises sucrières interdisent généralement les syndicats dans les plantations.

## CNV INTERNATIONAAL PEUT OUVRIR LA VOIE

Grâce aux pressions internationales et en organisant plus d'ateliers, CNV Internationaal peut ouvrir la voie aux organisations syndicales en vue d'un dialogue social. 'Nous travaillons ainsi peu à peu à l'amélioration des conditions de travail dans les plantations de canne à sucre en Amérique Centrale. Dans des chaînes similaires de production et de distribution, nous avons, grâce à cette approche, pris des initiatives et obtenu des améliorations du travail et des revenus', explique Marjolein Groenewegen, responsable de projet à CNV Internationaal.



A man wearing a cap and a long-sleeved shirt is sitting on a large pile of harvested sugarcane stalks. He is holding a machete with a blue handle. The background shows a rural landscape with trees and a cloudy sky.

## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHAÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

### SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COUPEURS DE CANNE À SUCRE:

- Amélioration de l'accès à l'eau potable
- Amélioration de l'accès à l'ombre
- Plus de pauses
- Outils ergonomiques améliorés
- Liberté de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement.



# Des pactes RSIE mondiaux

**Les Pactes RSIE ont été créés aux Pays-Bas en 2014, par la ministre Ploumen, du Commerce extérieur et de la Coopération au développement des Pays-Bas, comme un nouvel outil pour une plus grande durabilité des chaînes internationales. Ainsi, entreprises, syndicats, organisations sociales et gouvernement œuvrent main dans la main pour des améliorations qu'il serait difficile d'instaurer seul.**

Le premier Pacte RSIE a été signé dans le secteur de l'habillement à l'été 2016. D'autres secteurs ont rejoint le dialogue depuis lors, notamment : Pacte RSIE de la Banque et 'Pacte pour l'exploitation forestière durable et pour des protéines

durables'. Dans les années à venir, des entreprises néerlandaises de 10 secteurs différents disposeront d'un plan d'action sectoriel, partagé avec des ONG, des syndicats et le gouvernement. Selon ces Pactes, les parties s'accordent sur des points tels que la diligence raisonnable pour identifier les violations des droits humains et des droits du travail, et la prise de mesures appropriées.

## UNIQUES DANS LE MONDE

Les Pactes RSIE sont uniques. Nés d'un processus conjoint, leur mise en œuvre fait aussi l'objet d'un suivi. Dans la plupart des secteurs, c'est le Conseil social et économique des Pays-Bas qui se charge de ce suivi. Les secteurs et entreprises liés par ces Pactes sont tenus d'enquêter sur les problèmes existants chez leurs fournisseurs tout au long des chaînes de production et de distribution. Un

plan d'action est alors élaboré chaque année pour améliorer la situation, avec des objectifs réalistes dans un délai de trois à cinq ans.

## CHACUN JOUE UN RÔLE

La CNV participe aussi à ces Pactes RSIE, en fournissant savoir-faire et expérience et, si possible, en impliquant les partenaires locaux dans l'exécution des accords. Chacun a un rôle à jouer. Le gouvernement, par exemple, cherche à s'entendre avec les autorités des pays producteurs pour renforcer les inspections du travail. Mais la responsabilité principale reste celle des entreprises, qui sont les garantes ultimes de leurs chaînes de production et de distribution.



*'Nous combinons le savoir et l'expérience des syndicats, des ONG, des autorités et des banques pour veiller à ce que les violations des droits humains soient identifiées et corrigées encore plus rapidement. En cela, nous sommes à l'avant-garde au plan mondial.'*

*- Chris Buijink, président de l'Association bancaire néerlandaise, sur la signature du Pacte bancaire.*

## SITE WEB SPÉCIAL

Sur le site [internationalrbc.org](http://internationalrbc.org) sont expliqués les tenants et les aboutissants des Pactes, avec un survol des pactes déjà signés et de ceux en préparation. Y figurent aussi des informations sur la méthodologie et les dernières nouvelles.



*'Nos syndicats partenaires sont idéaux pour ce rôle de veilleur, car ils ont des yeux et des oreilles sur les lieux de travail.'*

*- Maurice Limmen, président CNV*

Arend van Wijngaarden:

# 'Les Pactes stimulent la RSIE'



**Léguer un monde meilleur que celui que nous avons reçu de nos parents. Telle est l'ambition de la CNV. Les Pactes RSIE constituent un grand pas en avant dans la bonne direction, estime le vice-président de la CNV Arend van Wijngaarden, qui assume la responsabilité administrative des Pactes RSIE au sein de la CNV.**

## POURQUOI LES PACTES RSIE SONT SI IMPORTANTS?

'Grâce à ces Pactes, nous obtenons des améliorations pour les travailleurs dans les pays producteurs. La CNV et la société en général sont inquiets de la position des travailleurs. Il faut stopper cette évolution vers une main-d'œuvre toujours

moins chère. Les Pactes RSIE sont conçus pour qu'entreprises, gouvernements, syndicats et organisations se mettent d'accord. Ils sont également bénéfiques pour les entreprises, car ils montrent à la société qu'elles ne sont pas avides de profits, mais prennent leurs responsabilités envers leur communauté, qu'elles veulent contribuer à un monde meilleur.'

## ÊTES-VOUS SATISFAIT DES PACTES SIGNÉS JUSQU'À PRÉSENT?

'Ce que nous avons accompli jusqu'ici est le mieux que nous puissions faire. Bien sûr, on défend toujours plus d'avantages, mais nous ne signons pas si nous ne sommes pas satisfaits. Et c'est vrai aussi pour les employeurs, et pour les organisations sociales. Les Pactes stimulent la RSIE.'

## QUELLE LA CONTRIBUTION DE LA CNV?

'Nos partenaires syndicaux dans les pays producteurs font notre force. Grâce à eux, nous pouvons être en contact direct avec les gens sur leur lieu de travail. Et cela nous donne un important outil de suivi : nos partenaires syndicaux font office de veilleur. Ils peuvent faire rapport sur les véritables conditions sur place, nous donner des informations que d'autres n'obtiendraient jamais. Cela nous aide à la table des négociations et dans la mise en œuvre des Pactes.'

## OÙ EN EST L'APPLICATION DES ACCORDS?

'L'industrie de l'habillement a mis sur pied un comité directeur et plusieurs groupes de travail sont attachés à





***‘Nos partenaires syndicaux nous informent depuis des sites auxquels nous n’avons pas accès.’***

spécifier des objectifs, notamment le salaire vital et la liberté syndicale, deux thèmes essentiels. La CNV contribue et participe aux décisions des deux groupes de travail, mais il est encore trop tôt pour parler de résultats concrets.’

### QUELS SONT LES FACTEURS DE RÉUSSITE DANS LA RÉALISATION DE CES PACTES?

‘Il y a quatre parties à la table de négociation, qui doivent se faire confiance mutuellement pendant le processus de négociation. Elles ont souvent des idées préconçues sur les autres, qui s’avèrent finalement fausses. L’image des syndicats est que nous voulons des choses qui ne font qu’augmenter les coûts de production. Mais c’est loin d’être le cas. Par contre, pour le

découvrir, il faut vraiment se parler, connaître les points de vue des uns et des autres, apprendre à se respecter. Et il faut être disposé à servir les intérêts les uns des autres.’

‘J’espère que tout ceci va imprégner les gènes de l’entreprise et que nous n’aurons plus besoin de ces pactes. La CNV veut contribuer à une société où les gens jouissent de l’égalité des chances partout où c’est possible, et où la responsabilité sociale est une valeur centrale. J’espère que nous serons un peu plus près de ce but dans cinq ans.’

### PAS DE MEILLEURE ALTERNATIVE

La CNV participe aux Pactes RSIE dans les secteurs suivants : textile et habillement, banques, bois, alimentation,

pensions et métallurgie. Les négociations ne sont pas encore ouvertes dans tous les secteurs. Arend van Wijngaarden pense que ces pactes sont vitaux : ‘Ils rassemblent un grand nombre de parties qui ont un intérêt dans le problème, sinon, nous n’aurions jamais pu discuter de RSIE. Nous sommes engagés dans cette approche conjointe.’

### À PROPOS D’AREND VAN WIJNGAARDEN

*Arend van Wijngaarden est vice-président et coordinateur de la politique sur les conditions d’emploi de la confédération syndicale CNV. À la CNV, il a également la responsabilité administrative des Pactes RSIE.*



La brasserie Heineken a demandé à CNV Internationaal d'organiser une formation en Haïti pour la direction du site local et les dirigeants syndicaux. Ce processus a été mené avec le soutien de la CSI, ainsi que de du Dutch Employers' Cooperation Programme DECP (Programme de coopération des employeurs néerlandais), dans le cadre du programme de cofinancement syndical du ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas.

## Formation à Heineken en Haïti

La formation était une première étape vers de meilleures relations sur le site haïtien. Les participants ont reçu des informations et des conseils personnalisés sur des thèmes et obstacles spécifiques, et ont acquis des compétences en négociation. En est sorti un plan concret, phase par phase, destiné à améliorer la communication et le respect. Les progrès étaient fondés sur la confiance mutuelle. 'Le respect des droits internationaux du travail et

syndicaux constitue un pilier essentiel de la responsabilité sociale des entreprises, qui n'est possible que grâce à des relations de travail équilibrées. CNV Internationaal a apporté des contributions spécifiques, à l'échelle du site de la brasserie Heineken en Haïti. Lorsqu'il y a des problèmes, ils commencent désormais par des consultations', explique Esther Doppers, coordinatrice régionale de CNV Internationaal.





*‘La coopération avec CNV Internationaal a donné aux syndicats africains une meilleure compréhension des chaînes de production et de distribution des sociétés multinationales. Cela permet aux syndicats d’ajuster leurs stratégies de lutte contre les violations des droits du travail et des droits humains, conformément aux normes internationales. Nous contribuons ainsi à un climat social favorable au sein des entreprises, et au développement durable. CNV Internationaal contribue à un climat d’affaires avantageux.’*

*– Uzziel Twagilimana, conseiller CNV Internationaal en Afrique*

## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION



# La violence au travail coûte cher ■

**La violence au travail est non seulement la forme la plus cachée de violation des droits humains. Elle représente aussi un coût significatif pour les entreprises.**

La violence au travail est plus fréquente qu'on ne le croirait, non seulement dans les pays lointains, mais aussi aux Pays-Bas. En moyenne, les travailleurs néerlandais harcelés ou intimidés au travail prennent, par an, 7 jours de 'congé maladie' en plus que les autres. Les coûts? Ils sont

importants. Il suffit pour s'en convaincre d'additionner ce que coûtent : l'absentéisme supplémentaire pour maladie, une productivité plus basse des travailleurs (résultat du harcèlement et de l'intimidation au travail), une plus grande rotation du personnel, l'embauche et la formation de nouveaux collaborateurs, et le manque d'implication des travailleurs dans l'entreprise. Sans parler des dommages causés à l'image, la perte de clients et les éventuelles procédures judiciaires. Autrement dit, la violence au travail coûte souvent beaucoup d'argent.

## TOLÉRANCE ZÉRO

Les chefs d'entreprise qui adhèrent à la RSE feraient bien de prendre des mesures contre cette forme de violation des droits humains. C'est ce qu'a fait la compagnie néerlandaise JJH Textiles : dans ses usines au Bangladesh et en Inde, harcèlement sexuel et agressions ne sont pas tolérés. 'Nous le faisons clairement comprendre à tout nouveau collaborateur, en incluant une clause dans le contrat, selon laquelle l'intimidation sexuelle ou la

violence constitue une cause de licenciement immédiat', expliquent les directeurs Han et Sally Hamers. Malgré les avertissements, au moins six contremaîtres masculins ont été licenciés ces dernières années pour avoir exigé des faveurs sexuelles des travailleuses sous leurs ordres. 'Lorsque cela arrive, nous réunissons tout le personnel et lui expliquons pourquoi l'accusé a été mis à la porte, c'est un avertissement', ajoutent Han et Sally Hamers.

## GUIDE VIOLENCE@WORK

Pour supprimer les coûts de la violence au travail, une solution consiste à investir dans la conscientisation des directeurs et du personnel, notamment au moyen de codes de conduite, réunions et formations. La modification physique de l'environnement de travail peut également aider : affiches d'information, éclairage des zones plus sombres. Une ligne gratuite de plaintes est également possible. Ces exemples, et d'autres, figurent dans le guide 'Violence@Work', une publication de CNV Internationaal et de l'Agence néerlandaise pour les Entreprises. Ce guide peut être téléchargé depuis les pages [cnvinternationaal.nl](http://cnvinternationaal.nl) et [rvo.nl](http://rvo.nl).



*'Le harcèlement sexuel et les agressions ne sont pas tolérés dans les usines de JJH Textiles. Nous le faisons clairement comprendre à tout nouveau collaborateur, en incluant une clause dans le contrat, selon laquelle l'intimidation sexuelle ou la violence constitue une cause de licenciement immédiat.'*

*Han et Sally Hamers, directeurs de JJH Textiles*

## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

Marco Hietkamp:

# 'La RSIE commence aux Pays-Bas'



**Négociateur de conventions collectives, Marco Hietkamp ne voit dans la RSIE que des avantages pour les travailleurs et les employeurs. 'Mais ce n'est pas quelque chose que l'on pratique pendant un an. Quand on est dans la RSIE, c'est pour longtemps.'**

## COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LA RSIE?

'J'y vois l'entrepreneuriat inclusif, le fait de tenir compte de la terre, des matières premières, du climat, des gens, dans tout ce que l'on fait. C'est prendre soin les uns des autres.'

## EN TANT QUE NÉGOCIATEUR, COMMENT METTRE CETTE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR?

'Comme négociateur de conventions collectives, je suis quand même impli-

qué dans le côté humain des choses, ce qui me donne un atout pour attirer l'attention sur les autres éléments de la RSIE.

Incidemment, les chefs d'entreprise se rendent compte de plus en plus que la responsabilité sociale des entreprises n'a pas que des bénéfices sur les coûts, mais donne aussi des résultats en termes d'innovation et de rotation, et contribue à un monde meilleur. Mais le plus utile, c'est d'avoir des cibles concrètes. Dans l'industrie automobile, la pollution de l'air était un sujet brûlant il y a quelques années. La voiture était le coupable désigné des problèmes climatiques. La RSIE a été un thème heureux pour redorer le blason des automobiles. Le label de qualité que nous avons introduit avec les marques a rencontré un énorme succès. Peugeot Nederland l'a adopté et même Peugeot International en a vu la valeur ajoutée. Il s'est donc

avéré être un outil efficace qui en appelle au sens des responsabilités des entreprises.'

## LA RSIE DEVRAIT-ELLE ÊTRE REPRISE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES?

'Absolument! Après tout, nous parlons de gens et de bénéfices, et nous sommes de plus en plus connectés à la planète. La RSIE est un support parfait pour introduire l'innovation, comme les voitures électriques ou la robotisation. De telles évolutions touchent très certainement les gens et l'emploi. Je pense que le terme 'connexion' est le plus important pour la RSIE. Être responsables les uns des autres et suivre des codes de conduite, cela fait partie de tout cela, en plus de travailler ensemble pour augmenter la prise de conscience.'





***'La RSIE n'a pas que des bénéfices sur les coûts, mais donne aussi des résultats en termes d'innovation et de rotation, et contribue à un monde meilleur.'***

### QUELLE EST VOTRE MEILLEUR ACCORD DE RSIE?

'La préface des conventions collectives des secteurs Métallurgie et Technologie contiennent désormais un passage sur la RSIE. Certes, ce sont des mots sur un papier, mais ils servent de levier et de point de départ pour que la CNV ouvre un dialogue avec les employeurs et les travailleurs sur la RSE dans les chaînes internationales de production.'

### QUEL EST VOTRE CONSEIL AUX CHEFS D'ENTREPRISE?

'La responsabilité sociale des entreprises est un must! En fin de compte, il est crucial de bien faire les choses. Cela rend l'entreprise dans son ensemble plus fiable, plus intéressante pour y travailler. Les gens aiment contribuer à la préservation de la planète, surtout s'ils peuvent le faire en travaillant. Cela montre bien que la RSIE n'est pas seulement une question de préservation de notre environnement, mais signifie aussi un emploi continu.'

### À PROPOS DE MARCO HIETKAMP

Marco Hietkamp est l'administrateur du secteur industriel et négociateur de conventions collectives pour la branche Métallurgie et Technologie (25 000 employeurs et 300 000 travailleurs) et pour le secteur Véhicules motorisés et Deux Roues (12 000 employeurs et 80 000 travailleurs), à la fédération CNV Vakmensen. Il participe régulièrement aux projets RSE de la CNV. Un des projets en cours dans la branche Métal et Technologie est le service CNV Geldzorg, qui s'adresse aux personnes ayant des problèmes financiers. 'Les problèmes financiers sont un sujet d'actualité et cela concerne la RSIE. Il faut être connecté avec ce qui se passe, voilà comment cela fonctionne aux Pays-Bas.'

Steward Maquepeace du Guatemala :

## ‘Nous avons su construire la confiance’ ■



**Kern’s produit et distribue des jus de fruits et des sauces fabriqués à partir de produits agricoles d’Amérique centrale. Il y a quelques années, la société a été reprise par un nouveau propriétaire costaricain. Steward Maquepeace, Secrétaire général de SITREMKANCO, le syndicat de l’entreprise, nous en dit plus sur son travail.**

‘Chez Kern’s, le syndicat a été fondé il y a 50 ans et dans le passé, il y avait beaucoup d’intimidation et de répression contre les dirigeants syndicaux. Trois d’entre eux ont même été assassinés. Il fut alors convenu avec la direction que, pour garantir la sécurité des dirigeants syndicaux, ceux-ci ne travailleraient plus la nuit. Les relations de travail

se sont améliorées depuis lors. Pendant toutes ces années, nous avons toujours conclu des conventions collectives dans la direction. La dernière fois, les négociations ont duré neuf mois, mais l’employeur a fini par accepter nos principales revendications. Nous avons désormais un fonds de pension volontaire, et nos pensionnés ont droit aux soins de santé jusqu’à dix ans après leur départ à la retraite. Les travailleurs peuvent aussi passer leur poste de travail à leur fils ou à leur fille, qui reçoit alors la formation nécessaire.’

### CONSULTATION MUTUELLE AVEC L’EMPLOYEUR

‘Kern’s jouit d’une bonne image et de prestige. Tout comme notre syndicat. Nous ne partons pas facilement en grève, ce qui nous a valu la confiance de l’employeur. Nous essayons de partager notre expérience dans

d’autres entreprises, avec d’autres syndicats. Ce qui nous unit, c’est que nous cherchons à améliorer la qualité de vie de nos travailleurs et de leur famille. Et nous le faisons par des consultations mutuelles avec l’employeur.’

‘Kern’s est membre de Centrarse au Guatemala, une plateforme de RSE de patrons guatémaltèques désireux d’améliorer la responsabilité dans leur chaîne de production. Kern’s est un exemple pour les autres entreprises en matière de dialogue social. La compagnie nous donne l’infrastructure pour le travail syndical. En tant que syndicat, nous cherchons aussi à améliorer la qualité de notre propre travail. Des syndicalistes plus âgés, plus expérimentés organisent des cours de formation pour la jeune génération, afin de lui transmettre la connaissance et de l’impliquer activement.’





*'Kern's est un exemple pour les autres  
compagnies, en termes de responsabilité  
sociale des entreprises.'*

## La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

### À PROPOS DE STEWARD MAQUEPEACE

Steward Maquepeace est le secrétaire général de SITREMKANCO, syndicat de Kern's. SITREMKANCO (Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kern's Anexos y Conexos) est affilié à la confédération syndicale nationale CGTG (Confederación General de Trabajadores de Guatemala), qui est l'organisation partenaire de CNV Internationaal au Guatemala.



# Trucs & Astuces :

## La responsabilité sociale des entreprises en six étapes



Comment pratiquer la diligence raisonnable, ou la gestion des risques de RSIE? Nombreux sont les manuels sur le sujet, expliquant les éléments qui, selon les PDNU, composent la diligence raisonnable : analyse des risques, suivi, intégration et communication. Il faut aussi mettre en œuvre une politique en matière de droits humains et travailler aux compensations, le cas échéant. Ces éléments sont généralement présentés en six étapes :

### ÉTAPE 1 : METTRE AU POINT UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Les directions d'entreprise doivent diffuser cette politique et expliquer ce qu'elles attendent des parties prenantes internes et externes. Cette politique doit aussi être développée avec le concours d'experts internes et externes. Et être accessible à tous. Enfin, elle doit entrer dans le cadre d'une politique générale de RSE.



### ÉTAPE 2 : ANALYSER LES RISQUES TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE

Cette analyse commence par l'inventaire des risques dans l'organisation, puis un relevé de toute la chaîne. Qui sont les fournisseurs? Dans quels pays opèrent-ils? Dans quels secteurs? Ces pays ou secteurs présentent-ils beaucoup ou peu de risques? Comment s'en sortent les fournisseurs? Il est impossible d'identifier et de mitiger tous les risques en même temps. Il faudra donc établir des priorités, notamment en déterminant si un risque découvert a des conséquences irréversibles. Un risque supposant un danger de mort est donc prioritaire à court terme sur le non-paiement des heures supplémentaires. Le rapport sectoriel de risques KPMG et la vérification Check Risk RSE constituent un bon point de départ. L'OCDE a rédigé des manuels sectoriels où ces éléments sont intégrés en cinq étapes : (<http://www.oecd.org/corporate/mne/>)

### ÉTAPE 3 : INTÉGRER LA DILIGENCE RAISONNABLE À TOUTE L'ORGANISATION

La diligence raisonnable est un processus continu. Pour réussir, elle doit faire partie des systèmes de gestion de l'organisation, y compris les systèmes de rémunérations et les procédures de fournitures.

### ÉTAPE 4 : FAIRE UN SUIVI DES RISQUES TOUT AU LONG DE LA CHÂÎNE

Un suivi adéquat s'impose toujours pour déterminer si une politique en matière des droits humains est correctement mise en œuvre. Les risques peuvent changer au fil du temps et le suivi permet la mise à jour permanente de l'analyse des risques. Le suivi sert aussi à savoir si la politique est efficace ou nécessite des ajustements. Les connaissances et capacités des syndicats et ONG locaux sont utiles au suivi. Ils peuvent effectuer des sondages au hasard ou fournir des informations concrètes grâce à un dialogue permanent.



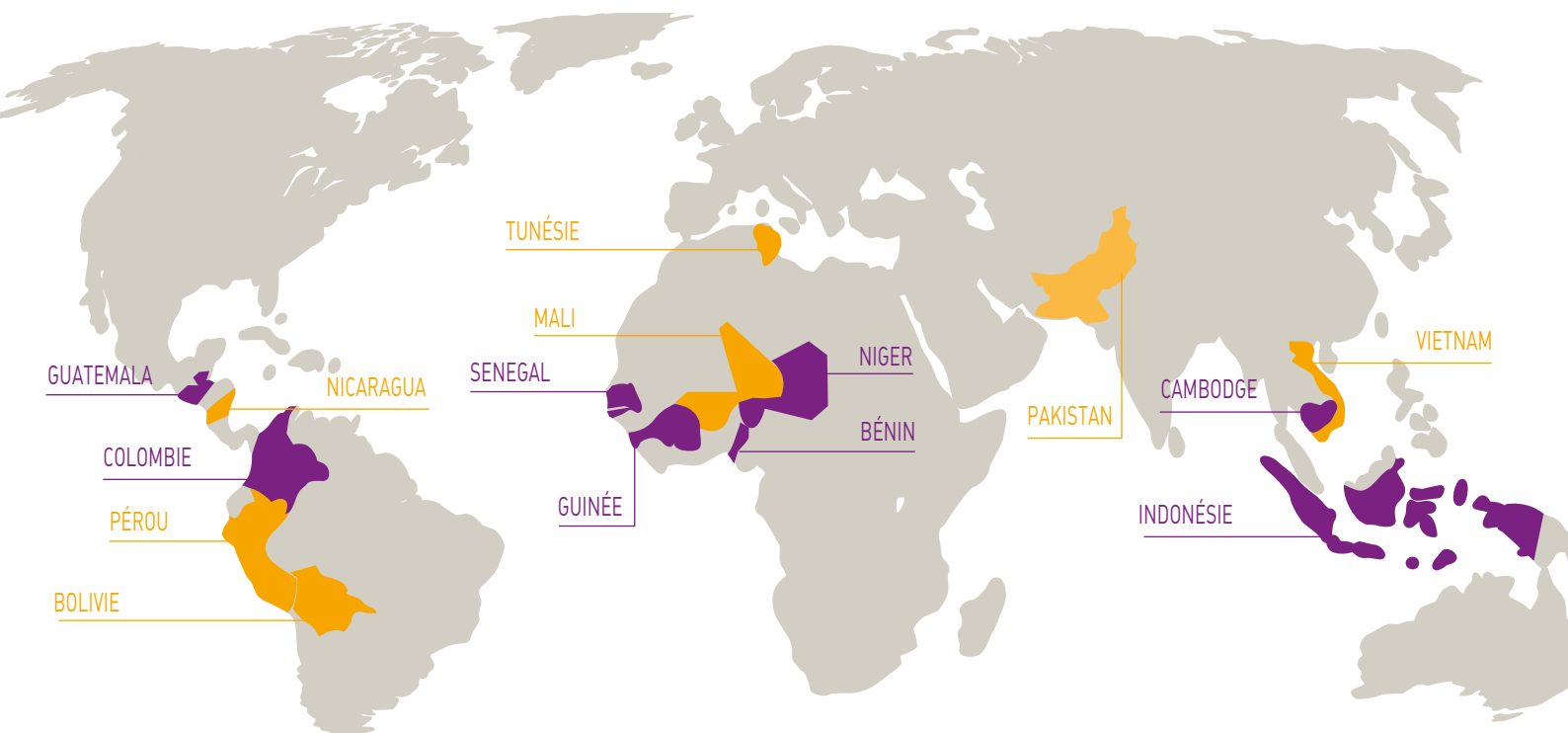
### ÉTAPE 5 : CONTRIBUER AUX CORRECTIFS

En cas d'impact négatif sur les droits humains, où que ce soit dans la chaîne, il importe que les victimes sachent clairement à qui s'adresser et que tout dommage soit réparé en temps opportun. Il faut trouver quelle partie doit réagir pour réparer le dommage et prévenir le même impact négatif à l'avenir. À chacune de ces étapes, on mettra à profit les connaissances internes sur les droits humains, et des experts externes seront également consultés : syndicats et autres organisations sociales. Ces consultations peuvent avoir lieu lors d'une visite annuelle de travail à un fournisseur, ou aux Pays-Bas en dialoguant avec les organisations qui travaillent dans les pays d'origine des produits.

### ÉTAPE 6 : COMMUNIQUER À PROPOS DE LA DILIGENCE RAISONNABLE

Un élément-clé de la diligence raisonnable consiste à communiquer l'information correcte aux personnes correctes, au moment opportun. La communication doit être ouverte et honnête, accessible et proactive. Si les entreprises n'ont pas à communiquer sur tout à tout le monde, il est essentiel que leur diligence raisonnable soit visible.

# Le futur de CNV Internationaal



■ Les pays dans lesquels nous coopérons: Bénin, Cambodge, Colombie, Guatemala, Guinée, Indonésie, Niger et Sénégal

■ Nouveaux pays dans lesquels la coopération est explorée et initiée: Bolivie, Mali, Nicaragua, Pakistan, Pérou, Tunisie et Vietnam



## NOTRE TRAVAIL

La Fondation CNV Internationaal est une organisation de la société civile, liée à la Confédération nationale de syndicats chrétiens (CNV) des Pays-Bas, travaillant avec des organisations syndicales de pays en développement depuis plus de 50 ans. CNV Internationaal et ses partenaires protègent et promeuvent les droits des travailleurs sur la base de la tradition sociale chrétienne, au moyen d'un modèle consultatif cohérent dont le dialogue social, le pluralisme du mouvement syndical et la responsabilité individuelle des travailleurs constituent des valeurs phares. La mission de CNV Internationaal est de contribuer au Travail décent dans les pays en développement, en renforçant la position des travailleurs dans les secteurs formel et informel de l'économie, grâce à des partenaires sociaux forts, et en promouvant la durabilité le long des chaînes de production. Aux Pays-Bas, CNV Internationaal, de concert avec la CNV et les fédérations syndicales CNV, contribue au Travail décent dans les pays en développement par des actions de lobby, de politique et de conscienciation. Le travail de CNV Internationaal se centre sur les questions du dialogue social, des droits du travail dans les chaînes de production et de l'employabilité (des jeunes).

## PLUS D'INFORMATIONS

[www.cnvinternationaal.nl/en/business-and-human-rights](http://www.cnvinternationaal.nl/en/business-and-human-rights) propose plus d'informations sur la RSIE, la durabilité et la responsabilité des chaînes de production, les Pactes RSIE, les PDNU, ainsi que sur la manière dont les entreprises et les travailleurs peuvent commencer au sein de leur chaîne de production.

Informations pratiques sur la diligence raisonnable :

- Gestion des risques RSIE (Conseil social et économique des Pays-Bas)  
[www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement.aspx](http://www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement.aspx)
- Doing Business with Respect for Human Rights:  
[www.businessrespecthumanrights.org](http://www.businessrespecthumanrights.org)
- Vérification Risk Check RSIE  
[www.mvorisicochecker.nl/en](http://www.mvorisicochecker.nl/en)

### COLOPHON

CNV Internationaal, P.O. Box 2475  
NL 3500 GL Utrecht, Pays-Bas  
E: [internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)

CNV Internationaal remercie ses organisations partenaires dans le monde de leur apport précieux, ainsi que Sharan Burrow (CSI), Marijke Willemsen (WE Fashion) et les collègues de la CNV, en particulier Arend van Wijngaarden et Marco Hietkamp

Texte : Frieda Tax  
Photographie : CNV Internationaal,  
Chris Maluzinsky, Bas de Meijer, Maarten Schuth,  
Conception : Marjoleine Reitsma  
Impression : Paperbilities  
Traduction : Gil Lahout  
Éditeurs : Nancy Abelskamp, Corita Johannes  
© CNV Internationaal 2017  
[www.cnvinternationaal.nl/en](http://www.cnvinternationaal.nl/en)  
Twitter: [cnv\\_internat](https://twitter.com/cnv_internat)  
Facebook: [cnv.internationaal](https://facebook.com/cnv.internationaal)



# La responsabilité sociale

DES ENTREPRISES DANS

LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

Les entreprises socialement responsables assument la responsabilité des conséquences de leurs actions tout au long des chaînes de production et de distribution. Ces conséquences peuvent être sociales, écologiques et économiques. En tant qu'organisation de travailleurs, CNV Internationaal s'attache bien sûr au côté social.

Avec cette brochure thématique, CNV Internationaal montre comment fonctionne la responsabilité de la chaîne et comment les affaires peuvent se conjuguer avec le travail pour les droits humains. Et quels bénéfices cela peut générer. Les informations pratiques sont mêlées aux exemples pratiques. Cette brochure thématique est une source d'informations, une ligne directrice, un manuel pratique pour les entreprises et les travailleurs soucieux du travail décent et des droits humains dans les chaînes de production et de distribution.