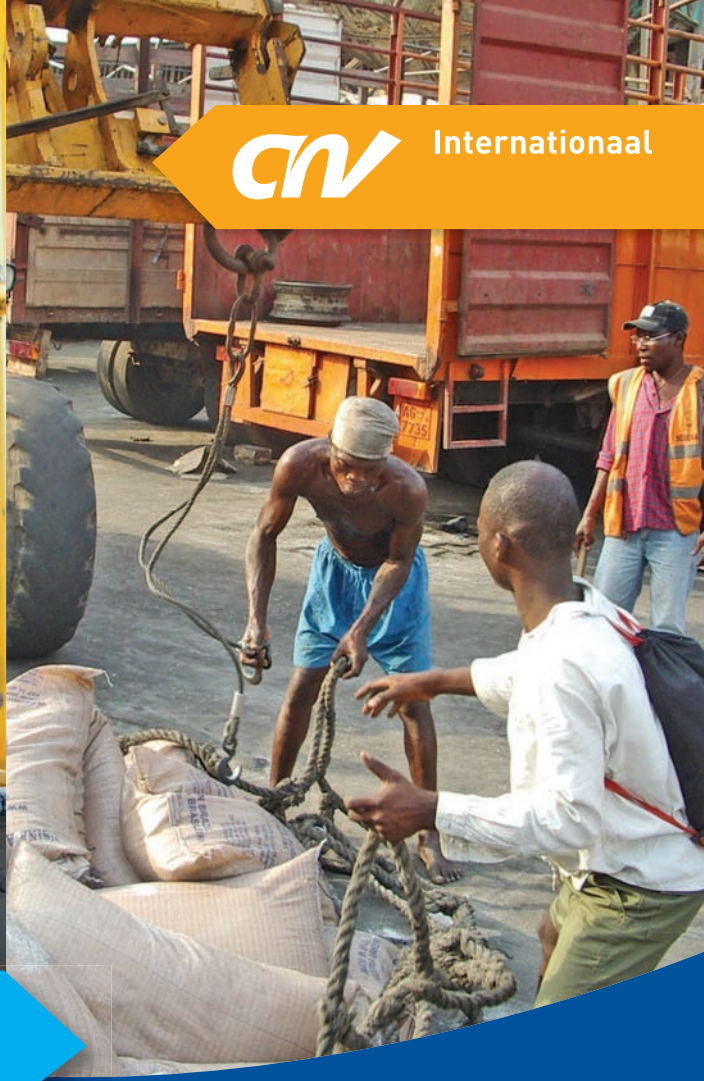


CNV Internationaal

VERS UNE CHAÎNE
D'APPROVISIONNEMENT JUSTE

UNE GUIDE PRATIQUE DES PRINCIPES RUGGIE

Comment adresser des violations des droits de l'homme dans votre entreprise ou secteur

Table des matières

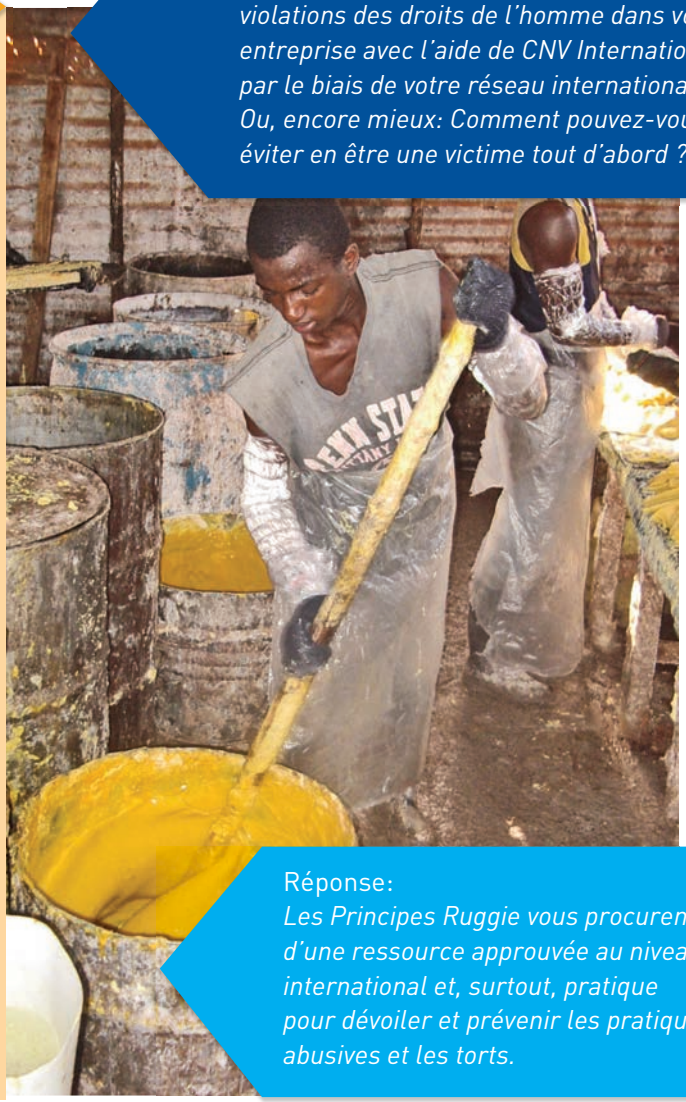
LES PRINCIPES RUGGIE

1
Quoi? 6
De quoi s'agit-il en réalité?
Les Principes Ruggie en bref.
Contenu? 7
Les plus importants principes pour le secteur commercial que vous pouvez appliquer.
Caractéristiques? 7
Quelle est la particularité des principes?
Pour quoi? 8
Les Principes sont de plus en plus connus et importanst et, en conséquence, plus utiles pour les leaders de syndicats.

2
Démarrer dans votre entreprise, secteur ou industrie ! 10
Plans d'action utiles pour vous aider.
CNV Internationaal? 16
Vous n'êtes pas seul – CNV Internationaal vous offre du soutien.

3
Exemples pratiques 17
De bons exemples à suivre.

Question:
En tant que leader ou membre actif d'un syndicat, que pouvez-vous faire à propos des violations des droits de l'homme dans votre entreprise avec l'aide de CNV Internationaal par le biais de votre réseau international ? Ou, encore mieux: Comment pouvez-vous éviter en être une victime tout d'abord ?



Réponse:
Les Principes Ruggie vous procurent d'une ressource approuvée au niveau international et, surtout, pratique pour dévoiler et prévenir les pratiques abusives et les torts.

Introduction

UNE RESSOURCE IMPORTANTE

Etes-vous familiarisé avec cette situation?: Cela fait des années que vous êtes en négociation avec une filiale ou fournisseur d'une grande société transnationale qui est désormais solidement établie dans les pays à bas salaires. Vous négociez des conventions collectives mais vous ne réussissez pas à trouver un commun accord en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les travailleurs.
Et cependant, vous savez que cette entreprise a résolu convenablement ces éléments dans son pays d'origine. Alors, que faites-vous ?
En tant que leader du syndicat vous avez une responsabilité essentielle dans votre entreprise, secteur ou industrie : protéger et promouvoir les droits des travailleurs. Mais certainement, il n'est pas facile de protester contre les pratiques abusives ou torts des filiales locales d'une entreprise étrangère.

Avec l'aide de votre réseau international d'organisations de syndicats et votre condition d'organisation filiale de CNV Internationaal, vous pouvez en fait y jouer un rôle important. Ceci grâce au fait que les syndicats CNV cherchent à bénéficier les personnes et les environnements et qu'ils vont au-delà des frontières nationales. Après tout, les leaders, fonctionnaires et membres de CNV et des Comités d'Entreprises sont actifs dans des entreprises néerlandaises qui opèrent aussi dans des filiales à l'étranger ou bien ont des fournisseurs étrangers. La durabilité et solidarité internationales sont deux des valeurs clés de CNV. Nous sommes convaincus de l'importance du respect des droits de l'homme des travailleurs par tout dans le monde. Mais, il y a d'autres facteurs qui y interviennent. Aussi bien les travailleurs que les consommateurs assument une position critique aux Pays Bas. Dans un monde qui devient de plus en plus petit grâce à l'internet, les personnes sont très au courant de ce qui se passe à l'autre bout de la planète et donc, ils sont au courant des conditions de travail des personnes dans d'autres coins de la planète. Si un employeur donne de l'importance à la durabilité et à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), ceci aura sans doute un impact positif sur l'image de l'entreprise. Vous pouvez vous en bénéficier!

La Responsabilité Sociale des Entreprises devient une priorité de plus en plus évident pour les entreprises. Plein de raisons pour en parler de la perspective des travailleurs comme représentant syndicale. Non seulement sur la RSE dans le pays d'origine de l'entreprise, mais aussi tout au long de la chaîne d'approvisionnement internationale.

Vous pouvez solliciter de mettre l'accent sur des points tel que l'environnement, consommation durable (restauration), politique d'achat durable, production durable, externalisation, responsabilité dans la chaîne et respect des droits de l'homme des travailleurs au niveau international. Il s'agit ici du bienêtre des personnes au sein d'une entreprise, secteur ou industrie. Et aussi, à propos de ceux qui sont en relation à l'entreprise ou industrie à travers les chaînes d'approvisionnement.

En tant que syndicat, nous nous centrons, naturellement, sur les aspects sociaux de l'affaire internationale:

- Les biens ouvrés ou échangés ici sont-ils produits d'une manière socialement responsable ?
- Comment sont les relations de travail au sein d'une entreprise ou d'un secteur?
- Lorsqu'une entreprise réalise des activités à l'étranger, garanti-t-elle les normes de base et travaille-t-elle pour améliorer lorsque des pratiques abusives ou de torts y ont lieu ?

Aux Pays Bas, par exemple, la RSE et responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement sont des sujets communs du Mémorandum des conditions générales de travail de la CNV. Ceci est un mémorandum dans lequel la CNV établi les sujets que les syndicats peuvent adresser lors des consultations des conditions de travail avec des entreprises. Les organisations syndicales dans des pays alliés peuvent également inclure la RSE et responsabilité dans la chaîne dans les consultations avec des entreprises.
Dans le cas concret des violations des droits de l'homme, vous pouvez consulter CNV Internationaal concernant les meilleures approches à suivre. Si vous travaillez pour une société transnationale, vous pouvez contacter l'organisation syndicale active pour l'entreprise dans son pays d'origine. Si le siège de cette multinationale se trouve aux Pays Bas, CNV Internationaal peut conseiller d'adresser, s'il en existe, un syndicat partenaires via le réseau ITUC, et vous conseiller si ce partenaire est à même de porter cette violation devant le siège de la multinationale.
Il existe plusieurs traités internationaux, directives et instruments dans ce domaine. Certains d'entre eux sont essentiels pour la CNV et pour des organisations syndicales par tout dans le monde :

- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme,
- Les traités de l'OIT (des normes du travaille établies par l'Organisation internationale du travail, l'organisation des NU pour le travail),
- La déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et les directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales,
- En 2011, à celles-ci s'est joint le Cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations unies, aussi connu comme les Principes directeurs de John Ruggie.

La CNV travaille pour le bénéfice des personnes et de l'environnement et elle va au-delà des frontières nationales. La durabilité et solidarité internationales sont deux de nos valeurs clés. Pour nous il est essentiel que les droits de l'homme des travailleurs soient respectés par tout dans le monde.

Cette brochure se centre sur les Principes Ruggie.
Il s'agit d'un guide pratique vers les possibilités que ces principes vous offrent désormais. Vous obtiendrez des conseils, des idées et des exemples qui vous aideront à entamer des actions par vous-même en cas de pratiques abusives ou de torts. Vous y trouverez également des informations sur comment améliorer les conditions de travail et la situation des droits de l'homme dans une section étrangère de la chaîne de production, agissant de concert avec votre organisation syndicale international via CNV Internationaal ou via le réseau ITUC.

Bonne Chance !

1

Comment, quoi et pourquoi

« Maintenant que nous avons les Principes Ruggie, les entreprises peuvent être abordées à propos de leurs responsabilités. Les syndicats son aussi responsables d'élever le sujet d'opération d'affaires durable aux Pays Bas. La CNV milite pour le bienêtre des travailleurs aux Pays Bas et aussi, indirectement, pour ceux liés à l'entreprise à travers la chaîne d'approvisionnement »

Roel Rotshuizen, Secrétaire général des CNV Dienstenbond (syndicat du secteur des services de la CNV)

1.1 Quelle est la signification les Principes Ruggie relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme?

LES PRINCIPES RUGGIE

Les nouveaux principes directeurs des Nations unies pour les entreprises et les Droits de l'Homme sont normalement appelés principes Ruggie, d'après leur créateur John Ruggie. Les principes établissent le devoir des États et la responsabilité des entreprises à respecter les Droits de l'Homme. Ces deux derniers aspects sont indépendants l'un par rapport à l'autre, et ceci est un fait important ! Cela veut dire que les entreprises et les gouvernements ne peuvent plus se cacher l'un derrière l'autre en ce qui concerne les droits de l'homme.

TROIS SECTIONS

Ils sont, au total, 31 Principes Ruggie (voir annexe à la fin). Ceux-ci peuvent se classer en trois sections:

Section 1 → Principes sur les devoirs des États (Principes 1 à 10)

Section 2 → Principes sur la responsabilité des entreprises (Principes 11 a 24)

Section 3 → La troisième section contient les mécanismes efficaces de réparation pour les victimes de violations des droits de l'homme. Dans d'autres mots : si malgré tous les efforts, les droits continuent à être violés, quoi faire alors ? (Principes 25 à 31)

LA PENSÉE DERRIÈRE LES PRINCIPES

La pensée qui soutient les principes est la suivante : il vaut mieux prévenir que guérir. Mais si les violations des droits de l'homme persistent, malgré tous les efforts décrits aux sections 1 et 2, elles devront être réparées selon les principes établis par la Section 3.

PAS DE FORCE OBLIGATOIRE, MAIS PAS DU TOUT INOFFENSIFS

Ils sont au total 31 Principes Ruggie. Cette brochure aborde uniquement les principes les plus pertinents du point de vue des syndicats.

Los Principes Ruggie ne sont pas de force obligatoire. Si les États ou les entreprises ne les respectent pas convenablement, ceci ne résultera pas en sanctions directes. Mais cela ne veut pas dire qu'ils sont inoffensifs. Les principes sont fondés sur des directives et traités reconnus internationalement. Ils ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme de Nations unies et son applicables à tous les pays membres des NU. Grâce à ce statu élevé, ils garantissent qu'une mauvaise observance aura des répercussions aussi bien politiques que sociales, du moins en termes de réputation.

Mais ce n'est pas tout. On espère que ces principes seront de plus en plus incorporés dans les législations nationales et internationales. Ce qui les rendrait plus obligeants. Alors, nous devrions peut-être dire : pas encore de force obligatoire et certainement pas inoffensifs.

Les droits des travailleurs sont les droits de l'homme à l'endroit de travail.

1.2 Quel est le contenu des Principes Ruggie?

Pour vous, en tant que leader ou fonctionnaire d'un syndicat, les principes plus importants sont ceux ayant trait aux entreprises. Et il y en a beaucoup ! Plus de la moitié des 31 Principes Ruggie se centrent sur la responsabilité des entreprises par rapport au respect des droits de l'homme.

SECTION FONDAMENTALE

Les principes 11 au 15 jettent la base de ces principes des entreprises. C'est cette partie en fait, celle qui nous concerne en tant que syndicat. Ces principes établissent la base normative.

Le texte official des principes est en anglais. Dans l'annexe en arrière de ce guide, vous trouvez une sélection des principes les plus pertinents en francais.

SECTION OPÉRATIONNELLE

Le restant des principes des entreprises (16 à 24) développent davantage les principes fondamentaux. Cette section opérationnelle, en essence décrit comment l'entreprise peut assumer sa responsabilité dans la pratique. Il est très utile de maintenir ces principes des entreprises à la main.

1.3 Quels sont les éléments clé de Ruggie?

NORMES MINIMALES ÉTABLIES PAR LES CONVENTIONS DE L'OIT

Les droits du travail sont les droits de l'homme dans son lieu de travail. Les principes Ruggie font référence explicite aux conventions centrales de l'OIT en tant que partie de l'ensemble des droits de l'homme reconnu internationalement. Les nouveaux principes Ruggie confirment alors que les conventions centrales de l'OIT indiquent les normes minimales à suivre par les entreprises.

Les conventions centrales de l'OIT disposent les normes minimales des droits de l'homme dans son lieu de travail, à respecter par les entreprises.

LES ENTREPRISES SONT RESPONSABLES

Les Principes Ruggie rendent les entreprises responsables de la protection des droits de l'homme, ceci mis à part les devoirs des États. C'est cette caractéristique qui rend les principes si spéciaux par rapport aux directives RSE et ils vont même un pas au-delà. Les entreprises peuvent désormais être tenues à rendre compte au niveau international puisqu'elles ne peuvent plus se masquer derrière les législations nationales et régionales.

Les Principes Ruggie inversent la charge de preuve: ce n'est pas la victime qui doit démontrer que la compagnie a tort mais la compagnie qui doit prouver qu'elle agit correctement.

RESPONSABILITÉ DANS LA CHAÎNE

D'après les Principes Ruggie, la responsabilité des entreprise vis-à-vis les violations des droits de l'homme a la même portée que l'impacte de leurs opérations d'affaires. Ceci offre reconnaissance internationale au principe de responsabilité dans la chaîne. Une entreprise individuelle est responsable des actions de ses partenaires (sous-traités) y compris les filiales et fournisseurs.

Grâce aux Principes Ruggie les entreprises sont maintenant responsables par elles-mêmes de protéger les droits de l'homme. Elles ne peuvent plus s'enfouir derrière les lois nationales et locales.

DILIGENCE RAISONNABLE

Une autre caractéristique des Principes Rugie est le concept de "diligence raisonnable". Les entreprises doivent prévoir le risque des atteintes aux droits de l'homme dans leurs opérations commerciales (soit par elles-mêmes ou par l'un de leurs partenaires). Et si malgré tout les violations persistent? Alors l'entreprise doit faire tout son possible pour minimiser et réparer la violation. Désormais le poids de preuve est inversé : avant c'était la victime qui devait prouver que l'entreprise avait mal agit, alors que maintenant, c'est l'entreprise qui doit prouver qu'elle agit correctement.

MÉCANISMES DE PLAINTE

Les Principes Ruggie encouragent les entreprises à établir des mécanismes de plainte pour les travailleurs et leurs communautés. Les leaders et fonctionnaires des syndicats et des Comités d'entreprises peuvent requérir la création d'un bureau de réception de plaintes où les travailleurs de l'entreprise pourront y déposer une plainte et/ou en demander la réparation.

FAITES ATTENTION!

Mécanismes de règlement des plaintes sont efficaces dans un environnement de travail ouvert et agréable. Dans de nombreux pays et entreprises, ce ne sera pas la réalité. En outre, vous devez vous assurer que une entreprise avec un mécanisme de traitement des plaintes n'en profite pas pour exclure l'union. Les Principes Ruggie reconnaissent ce risque. Alors en tant que responsable du syndicat gardez le doigt sur le pouls! Le mécanisme de plaintes fonctionne correctement ? Alors, vous pouvez plaidoyer pour le suivi des plaintes par le dialogue avec les différentes parties, y compris le syndicat.

UN EXEMPLE

À Prilep (Macédoine), notre syndicat partenaire UNSAM, de concert avec CNV Internationaal, a rendu une visite à l'entreprise Comfy Angel. Celle-ci fabrique des couettes, oreillers et literie pour le marché britannique. La fonctionnaire de RRHH de Comfy Angel nous a donné un long discours du bon traitement que l'entreprise attache à ses employées. Et, en effet, l'entreprise offrait des masques, un emploi du temps pour les heures de travail, protection contre incendies et il y avait une boîte de réception de plaintes et de suggestions dans la cafétéria. Lorsqu'on lui a demandé s'il y avait un syndicat actif, elle a répondu que cela simplement n'était pas nécessaire. Après tout, les employés pouvaient toujours la contacter et, en tant qu'entreprise, ils avaient une boîte de suggestions et plaintes, n'est-ce pas? Elle sentait que cela suffisait. Mais, bien sûr, cela ne suffit pas. Il doit toujours y avoir un syndicat présent.

JCB
7735

1.4 Pourquoi ces principes sont si importants ?

Les petites et grandes entreprises apprécient publiquement les Principes Ruggie.

Plusieurs facteurs rendent les Principes Ruggie importants pour les compagnies internationales partout dans le monde. En tant que leader ou fonctionnaire d'un syndicat ou Comité d'entreprise vous pouvez citer ces raisons comme arguments au moment de préconiser le respect des Principes Ruggie (ceux-ci incluent, évidemment, RSE, Droits de l'Homme et droits des syndicats):

1. → DE PLUS EN PLUS INCLUS DANS LES POLITIQUES (INTER)NATIONALES

Les gouvernements internationaux, tel que le gouvernement Néerlandais et l'Union Européenne, soutiennent et diffusent activement les Principes Ruggie. Par conséquent, les entreprises sont de plus en plus requises de respecter les Principes Ruggie. En outre, les principes sont désormais incorporés dans les directives de sociétés transnationales de l'OCDE. Il est alors possible d'entamer une procédure contre une entreprise qui viole les directives de l'OCDE (et par conséquent, les Principes Ruggie).

Les Principes Ruggie sont bien connus et reconnus au niveau international.

2. → PROFILE

Ce ne sont pas seulement les transnationales leaders qui soutiennent activement les Principes Ruggie. Un nombre de plus en plus croissant d'entrepreneurs dans les secteurs des petites et moyennes entreprises sont aussi en train de les incorporer dans leurs politiques RSE. En effet, les entreprises améliorent leur profil avec l'inclusion des principes. Après tout, le message de ces entreprises est « nous travaillons activement pour faire avancer les droits de l'homme ». Et, dans ce sens, les entreprises attirent des travailleurs motivés et elles deviennent aussi plus intéressantes pour les investisseurs (internationaux).

UN BON EXEMPLE

Le gouvernement central néerlandais représente un bon exemple avec son objectif d'inclure la durabilité en tant que critère pour toutes ses acquisitions. Pour les autorités provinciales néerlandaises et les autorités de l'eau, le but est de considérer la durabilité dans 50% de leurs acquisitions et, pour les gouvernements locaux le but est de 75%. Ils visent tous à atteindre 100% en 2015. Ceci donnera un élan important aux marché des produits et services durables.

3. → GAGNER DES PRIX AVEC DES POLITIQUES RSE

It's also possible to win international awards by giving attention to CSR. Taking part in competitions can lead to attractive financial benefits or real investments, and certainly creates positive and free publicity. That's worth a lot for many companies. So there can be no harm in suggesting participation in such a competition, especially if your company, sector or industry has really good initiatives relating to CSR, human rights and union rights.

Donner un bon exemple, attire normalement des prix. Il y a beaucoup de compétitions dans ce domaine. Et du moins, un prix équivaut à de la publicité gratuite !

2

Comment démarrer

« Il est important que les leaders et fonctionnaires des syndicats abordent le sujet de la RSE dans les entreprises et les secteurs. Les Principes Ruggie fournissent des ressources concrètes pour le faire »

Arend van Wijngaarden, Président de CNV Vakmensen (syndicat de la CNV pour le secteur privé)

2.1 Les Principes Ruggie – comment les utiliser?

Les Principes Ruggie peuvent être utilisés dans un grand nombre de situations, dans votre rôle de leader de syndicat, membre du Comité d'entreprises et/ou fonctionnaire du syndicat.

LEADER/ NÉGOCIATEUR

En tant que négociateur vous pouvez placer des sujets lors des sessions de négociation collective, mais les consultations périodiques avec une entreprise représentent aussi une occasion pour adresser le thème de RSE.

MEMBRE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

En tant que membre du Comité d'entreprise vous avez également des consultations périodiques avec l'employeur. Vous pouvez alors placer le RSE dans l'ordre du jour à cette occasion.

FONCTIONNAIRE DU SYNDICAT

Comme fonctionnaire du syndicat vous avez l'occasion de fournir des informations pendant les sessions de négociation collective ou bien d'aborder des sujets au sein des Comités d'entreprises ou avec le représentant de votre syndicat.

À quel moment devez-vous attirer l'attention sur les sujets RSE sociaux ? De bonnes occasions pour le faire sont:

- Lorsqu'on aborde une atteinte aux droits des travailleurs dans une filial d'une entreprise internationale ou d'un fournisseur dans votre pays à travers la structure corporative internationale ou la chaîne d'approvisionnement au siège de la multinationale (Voir Principes 17,18 et 19).
- Au moment de réunir de l'information concernant le respect des droits des travailleurs de l'entreprise et ses partenaires commerciaux (Voir Principes 15 et 21).
- Lors de l'amélioration de la politique de RSE de l'entreprise (Voir principes 12 et 16).
- Lors du renforcement dans la position de négociation pendant des périodes de restructuration (Voir Principes 17, 18 et 20).
- Lors de l'incorporation d'une section de RSE dans les conventions collectives.
- Au moment de trouver de nouveaux fournisseurs.
- Lors de la planification d'une délocalisation/ sous-traitance.
- When planning offshoring/outsourcing.

2.2 Comment commencer

Les Principes Ruggie offrent une nouvelle ressource pour les leaders, fonctionnaires des syndicats et membres de Comités d'entreprise. Mais, pouvez-vous utiliser cette nouvelle ressource ? Ce plan d'action vous aidera à démarrer. Pour chaque situation spécifique, le plan d'action décrit les actions à suivre et les enjeux.

PAS 1: Dresser l'information
But : trouver comment une entreprise garanti que les droits de l'homme y sont respectés.

Pas 1a: Demander une réunion avec la direction de l'entreprise afin qu'ils vous expliquent les procédures de due diligence pour les droits de l'homme.

→ *Les Principes Ruggie vous soutiennent dans cette demande. Les entreprises doivent savoir et démontrer qu'elles agissent de manière responsable, qu'elles évitent les violations des droits de l'homme que, si besoin est, elles les gèrent et les réparent. Les entreprises doivent communiquer leur approche vis-à-vis les droits de l'homme de façon à ce que les parties intéressées aient l'information nécessaire pour en faire une évaluation correcte.*

Vous trouverez le résumé des étapes dans une liste à part des annexes..

Pas 1b: Expliquez votre position. Dites pour quoi vous avez sollicité la réunion.

→ Une entreprise peut refuser la discussion uniquement si elle ne reconnaît pas le syndicat comme partie prenante. Si besoin est, CNV Internationaal sera sera prêt à vous offrir du soutien.

Pas 1c: Informez aux membres de votre filial vos actions ainsi que leurs résultats. Faites-les participer dans les préparations des réunions autant que possible.

→ *Les membres actifs du syndicat local ou du Comité d'entreprises au sein de l'entreprise jouent, normalement, un rôle important. Ceci implique fournir de l'information ainsi que la détermination des manières les plus efficaces pour présenter le sujet à la haute direction. En tant que leader syndical vous pouvez vous bénéficier de cet apport.*

PAS 2: Améliorer la politique de RSE

But: Améliorer la politique RSE des entreprises.

Pas 2a: Révisez la politique RSE actuelle de l'entreprise. Comparez cette politique aux conditions établies par les Principes Ruggie. Vous pouvez solliciter de l'aide à CNV Internationaal.

→ *Les Principes Ruggie déterminent les normes minimales pour les politiques des droits de l'homme des entreprises. Celles-ci doivent reconnaître les conventions de l'OIT. La politique doit avoir le soutient de la haute direction et être concordantes avec les autres politiques corporatives. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les Principes Ruggie fournissent de bonnes bases de négociation pour améliorer la politique de RSE en relation aux droits de l'homme.*

Pas 2b: Demander à l'entreprise d'aligner la politique RSE avec les Principes Ruggie. Ceci peut se faire uniquement à travers les Comités d'entreprise.

→ C'est une bonne idée de faire participer vos affiliés du syndicat dans cette étape. En tant que leader syndical vous pouvez faire participer vos fonctionnaires, ou membres des Comités d'entreprise. En tant que fonctionnaire du syndicat vous pouvez impliquer vos collègues. Faites-les savoir ce que vous êtes en train de faire!

Pas 2c: Demandez à faire partie de l'élaboration de la nouvelle politique. Ici, une fois encore, les Principes Ruggie vous offre de bonnes bases.

→ *Les Principes Ruggie établissent que la politique doit être développée sur les bases compétences pertinentes – et vous en avez ! Ou bien les membres de votre filial certainement ont cette compétence. Encore une fois: faites-les participer de vos actions.*

CNV Internationaal organise des séminaires pour des dirigéants sindicales néerlandais et de l'étranger concernant la mise en oeuvre des stratégies de RSE.

PAS 3: Soulignez les violations des droits des travailleurs

But: dresser le sujet des violations des droits des travailleurs

Pas 3a: Consultez (en tant que leader syndicaliste) les fonctionnaires du syndicat et/ou membres de Comité d'entreprise s'ils existent, des indices de violation des droits de travailleurs en relation à l'entreprise.

→ *La violation ne doit pas être faite par l'entreprise directement, mais elle peut être commise par un partenaire commercial ou dans la chaîne de l'entreprise. Selon les Principes Ruggie, les relations contractuelles font aussi partie de la responsabilité de l'entreprise. Voilà pourquoi il est possible de dresser des sujets tels que les travaux sous-traités.*

Pas 3b: Demander à la direction international de l'entreprise si, et jusqu'à quel point, ont-ils reconnu le risque de cette violation et quelles mesures sont ou on été prises par l'entreprise.

Pas 3c: Si l'entreprise avait déjà été notifiée et si elle prend des mesures, puis évaluez si ces mesures vont vraiment réparer la violation.

→ ***Conseil!*** *CNV Internationaal et les syndicats CNV ont des contacts aussi bien dans les entreprises que dans les secteurs néerlandais et dans des syndicats de beaucoup d'autres pays. Ils peuvent vous aider à réunir l'information et savoir si des syndicats du Pays Bas peuvent vous aider à contacter la filiale de l'entreprise.*

Pas 3d: Si l'entreprise n'as pas encore été informée, alors celle-ci devra investiguer sa propre responsabilité (position) et prendre des mesures.

→ ***NB!*** *Un argument courant est que l'entreprise n'as pas d'influence sur la situation de ses partenaires contractuels. C'est argument n'est plu valable : selon les Principes Ruggie, l'entreprise doit alors tenter d'augmenter son influence. Ceci peut se réaliser en cherchant la coopération avec d'autres entreprises. Les entreprises ne peuvent plus se cacher derrière des législations nationales, ceci va à l'encontre des conventions de l'OIT.*

→ ***Conseil!*** *Demandez à l'entreprise de mettre en marche un bureau de plaintes.*

Pas 3e: Solliciter à l'entreprise de maintenir le syndicat (local) informé du progrès des actions mises en marche.

→ *Selon les Principes Ruggie l'entreprise doit informer les parties intéressées du progrès. Ceci inclus le syndicat et le Comité d'entreprise, s'il en existe un.*

Pas 3f: Informez les membres de votre filial.

→ *Dites aux représentants sindicales dans l'entreprise ou auprès du fournisseur ce pourquoi vous travaillez ou, encore mieux, faites-les participer de ce que vous êtes en train de faire.*

PAS 4: Position de négociation lors d'une réorganisation
But: Revendiquez une position de négociation lors d'une réorganisation ou d'un autre changement de cap de l'entreprise.

Pas 4a: Attirez l'attention de la direction sur sa propre responsabilité de classer régulièrement les risques des droits de l'homme.

→ *Les Principes Ruggie le disent textuellement! Ceci est valable si le changement de cap est planifié dans l'entreprise. Vous pouvez le faire en tant que leader syndical ou fonctionnaire.*

Pas 4b: Soulignez aussi la responsabilité de la direction elle-même pour une consultation pertinente avec les parties prenantes et les possibles partie touchées. Dans le cas d'une réorganisation, ceci incombe sans doute les travailleurs et leurs représentants.

PAS 5: Section RSE dans les conventions collectives
But: incorporer une section RSE dans les conventions collectives.

Pas 5a: Pendant les sessions de conventions collectives, soulignez la responsabilité de l'entreprise pour développer une politique de droits de l'homme.

Pas 5b: Illustrez les conditions minimales pour une telle politique.

→ *Les conditions minimales sont: les conventions de l'OIT doivent y être reconnues, la politique doit avoir le soutien de la direction direction, elle doit être en accord avec les autres politiques corporatives et elle doit être développée sur les bases d'une compétence pertinente.*

Pas 5c: Suggérez une section dans les conventions collective qui aborde explicitement les conventions centrales de l'OIT et les Principes Ruggie.

→ ***Conseil!*** *CNV Internationaal dispose d'un exemple d'une telle section de conventions collectives pour vous.*

Pas 5d: Tenez votre filial au courant de vos actions. Il est bien de leur dire que vous travaillez pour améliorer la politique des droits de l'homme dans l'entreprise.

2.3 Qu'est-ce que CNV Internationaal peut faire pour vous ?

CNV Internationaal a des contacts avec des leaders et fonctionnaires des syndicats et membres des Comités d'entreprise dans des entreprises néerlandaises actives dans plusieurs secteurs ; elle collabore également avec des organisations syndicales en Afrique, Asie, Amérique Latine et Europe de l'est. Ceci situe la CNV Internationaal dans une position unique pour rassembler et renforcer les travailleurs de plusieurs maillons de la chaîne de production aussi bien aux Pays Bas qu'à l'étranger. Ce guide Ruggie a déjà établie un nombre de possibilités, mais CNV Internationaal peut faire davantage pour vous aider, particulièrement, en ce qui concerne la promotion de l'agenda du Travail Décent et de la solidarité internationale:

PRÉPARER DES DISCUSSIONS
→ CNV Internationaal peut vous aider à préparer des discussions (avec des employeurs) visant à, entre autres, mettre en exergue les Principes Ruggie.

AIDER DANS L'ÉVALUATION DE SITUATIONS
→ CNV Internationaal peut aider les leaders des organisations à déterminer si une entreprise satisfait les Principes Ruggie.

DÉPOSER DES PLAINTES
→ CNV Internationaal peut vous conseiller en ce qui concerne le dépôt de plaintes dans une entreprise néerlandaise si l'entreprise locale ne collabore pas.

SIGNALER DES ABUS ET DES TORTS
→ Les organisations partenaires de la CNV Internationaal en Afrique, Asie et Europe de l'est peuvent signaler des abus et des torts dans la chaîne à CNV Internationaal qui les transmet aux leaders des syndicats, fonctionnaires et membres de Comités d'entreprises de la CNV aux Pays Bas.

FOURNIR LES PRATIQUES OPTIMALES
→ CNV Internationaal peut vous fournir de bons exemples utilisés par des organisations partenaires lors des négociations. Ces exemples peuvent également être utiles à des fonctionnaires de syndicats néerlandais et membres de Comité d'entreprise dans leur contacte avec la direction d'entreprises néerlandaises.

Agenda du Travail décent

Le concept de 'Travail décent' a été introduit par l'Organisation internationale du travail (OIT) et il est fondé sur l'idée selon laquelle le travail est une source de dignité personnelle. Le travail garanti qu'une personne puisse subvenir aux besoins de sa famille en relation à la sécurité et à la santé ; le travail leur permet d'envoyer leurs enfants à l'école et le travail garanti aussi un revenu lorsqu'ils sont malades ou retraités. Un travail dans lequel ils sont traités de manières juste et où leurs droits sont respectés. L'agenda de Travail décent de l'OIT se centre sur :

- Promotion des droits de base des travailleurs ;
- création d'opportunités d'emploi convenables pour homes et femmes ;
- amélioration de la protection sociale ;
- renforcement du dialogue social.

3

Pratiques optimales

3.1 Exemples de la vie réelle

Les syndicats normalement ont du succès en soulignant les pratiques abusives et les torts dans d'autres coins de la planète. Voici quelques exemples pour vous aider en tant que leader syndicaliste, fonctionnaire ou membre du Comité d'entreprise:

EXEMPLE 1 – SHELL AU NIGÉRIA

Shell a fait la une pendant des années en raison de ses activités dans plusieurs pays, y compris le Nigéria. Ce n'est pas seulement aux Pays Bas que les yeux se posent sur Shell: l'entreprise a subi un examen minutieux de la part de la communauté internationale. Aux Pays Bas, la plateforme RSE observe de près les violations de Shell. La CNV est membre de la Plateforme RSE dans le groupe de travail spécial de Shell. Les membres de ce groupe entament des actions de lobbying qui mettent en pratique les Principes Ruggie. Au début de l'année 2012, par exemple, le groupe de travail a envoyé une lettre au Ministre néerlandais d'Affaires étrangères. Celle-ci en relation au soutient donné par les Pays Bas à Shell dans le cas de l'assassinat de douze nigériens qui avaient protesté contre l'entreprise au début des années 90. On a dit que Shell était responsable de ces meurtres. Le jugement a eu lieu aux États-Unis et les Pays Bas ont envoyé une lettre en faveur de Shell. La Plateforme RSE a considéré ce soutien néerlandais comme « étonnant », surtout car cette intervention des Pays Bas n'était pas en accord avec les Principes Ruggie. Dans ce cas, la plateforme concernant les Principes Ruggie a déclaré que les victimes devraient avoir un meilleur accès à une réparation légale. En outre ces activités de lobbying aux Pays Bas, le groupe de travail soutient aussi des actions légales des syndicats locaux contre des violations passées.

EXEMPLE 2 – AHOLD EN FLORIDE

La filiale d'Ahold, Shop & Shop, vends des tomates de la Floride. Les travailleurs des pépinières travaillent dans de rudes conditions pour des salaries de crève-faim. Leurs droits du travail étaient gravement violés de plusieurs façons. Le syndicat, la Coalition de Travailleurs Immokalee, décida de contacter les entreprises plus hautes dans la chaîne. Ils ont demandé aux clients tels que Ahold de payer « un centime de plus par libre » aux pépinières. Ceci leur permettrait à leur tour de payer « un centime de plus » à ses travailleurs. Ahold a refusé en faisant appel à la législation américaine et à la certification du secteur.

Si les Principes Ruggie avaient existé à ce moment-là, Ahold aurait eu beaucoup plus de mal à refuser le demande en passant la responsabilité aux circonstances nationales. Ceci parce que les Principes Ruggie lancent un appel aux entreprises pour qu'elles utilisent leur influences pour dévoiler et réparer les abus et les torts dans la chaîne. Et Ahold alors ? Elle aurait certainement coopéré afin d'éviter être perçu comme une entreprise qui viole les Principes.

Sans les Principes Ruggie, le lobbying contre Shell aurait été beaucoup plus difficile. Les Principes Ruggie fournissent des arguments solides et adéquats. Dans les années à venir, la CNV y fera encore partie à travers le groupe de travail. Où, comme l'a dit Piet Verburg, leader de CNV Vakmensen : « Nous continuerons dans le jeu ».

EXEMPLE 3 - JACK WOLFSKIN VÊTEMENTS DE PLEIN AIR EN INDONÉSIE

Une grande portion des vêtements pour sports en plein air vendue par Jack Wolfskin est fabriquée dans l'usine BPG en Indonésie. Les conditions de travail des employés ne sont pas du tout rose. Les heures supplémentaires ne sont pas payées, les travailleurs temporaires reçoivent moins du salaire minimum, les managers lancent des menaces verbales et les fonctionnaires et membres des syndicats son licenciés. Jack Wolfskin lui-même a décidé de prendre des mesures contre cette situation. C'est-à-dire, la marque reconnue de vêtement a assumé la responsabilité pour réparer ces violations des droits de travailleurs et de l'homme. L'entreprise a mené une investigation et est entré en contacte avec d'autres clients de ce fournisseur pour pouvoir exercer plus de pression sur la direction. Le but le plus important ici est d'obtenir le respect de la liberté des syndicats. La marque de vêtements a le soutient de la Fair Wear Foundation.

L'action menée par Jack Wolfskin est un exemple de comment les entreprises peuvent mettre en pratique le concept de diligence raisonnable des Principes Ruggie. On espère que les entreprises évaluent quels risques des droits de l'homme peuvent être attachés à elles. La Fair Wear Foundation a réussi à aider Jack Wolfskin à mettre en marche système de surveillance et puis a prendre les mesures nécessaires pour remédier les violations. Vous aussi, en tant que leader de syndicat, fonctionnaire ou membre de Comité d'entreprise pouvez aider une entreprise de cette manière. Du moins, en offrant votre soutien à l'entreprise lors de l'investigation ou en la mettant en contact avec les syndicats locaux, par exemple. CNV Internationaal a beaucoup de contacts par tout dans le monde. Vous pouvez fournir les contacts nécessaires.

Dans le cas du fabriquant de ciment Holcim, la diplomatie silencieuse s'est avéré efficace. Ceci est positif car très probablement las situation aurait empiré. Cependant, ici encore, les Principes Ruggie auraient été très utiles étant donné qu'ils nous offrent une arme puissante pour aborder la société mère en concernant les conditions de travail de ses filiales internationales. Il est aussi plus facile actuellement de (menacer) nuire la réputation d'une entreprise : il suffit de souligner l'irrespect d'un cadre de normes internationalement reconnu. Les grandes entreprises sont normalement très sensibles à ce sujet.

EXEMPLE 4 – FILIALE SERBE DE LA CIMENTERIE HOLCIM

La filiale serbe du fabriquant de ciment Holcim a refusé de reconnaître un syndicat comme partie d'une négociation. Cette information est arrivée à la Fédération Européenne de Construction et Maçonnerie. Le conseiller du Comité d'entreprise européen (CEE) a porté le sujet devant le membre responsable de la haute direction d'Holcim. Celle-ci a répondu à la demande en acceptant le syndicat comme partie prenante d'une négociation. Un mois après, le conflit était résolu. Et si Holcim avait décide de ne pas répondre à la demande ? Ce cas aurait était sans doute mené à discussion auprès du CEE et si l'entreprise refusait encore, alors rendre l'affaire publique aurait été un excellent pas à suivre.

COLOPHON

Vers les chaînes d'approvisionnement équitables

Comment utiliser les Principes Ruggie pour remédier aux violations des droits humains au sein de votre entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement

Les Principes Ruggie sur les entreprises et les droits de l'homme

Un guide pratique

Ce texte a été écrit a démande de CNV Dienstenbond et CNV Vakmensen,
Auteur: Mariëtte van Huijstee, Centre de recherche sur les sociétés multinationales, SOMO
Rédacteurs: Frieda Tax, Karen Bouwsma, Johannes Corita
Design: Marjoleine Reitsma
Impression: Sauterelle
Photos: CNV Internationaal, CNV Dienstenbond, CNV Vakmensen

Droit d'auteur CNV Internationaal

CNV Internationaal adresse ses remerciements à Arend van Wijngaarden, Roel Rotshuizen, Fedde Monsma, Jan Pieter Daems, Arthur Bot, Marjolein Hammink, Harrie Bijen, Henk van Beers et Piet Verburg.

Quel est le contenu des Principes Ruggie?

Pour vous, en tant que leader ou fonctionnaire d'un syndicat, les principes plus importants sont ceux ayant trait aux entreprises. Et il y en a beaucoup ! Plus de la moitié des 31 Principes Ruggie se centrent sur la responsabilité des entreprises par rapport au respect des droits de l'homme.

SECTION FONDAMENTALE

Les principes 11 au 15 jettent la base de ces principes des entreprises. C'est cette partie en fait, celle qui nous concerne surtout en tant que syndicat. Ces principes établissent la base normative.

11. Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.
12. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.
13. La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises:
    a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent;
    b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.
14. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.
15. Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris:
    a) L'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme;
    b) Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient;
    c) Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.

PRINCIPES OPÉRATIONNELS

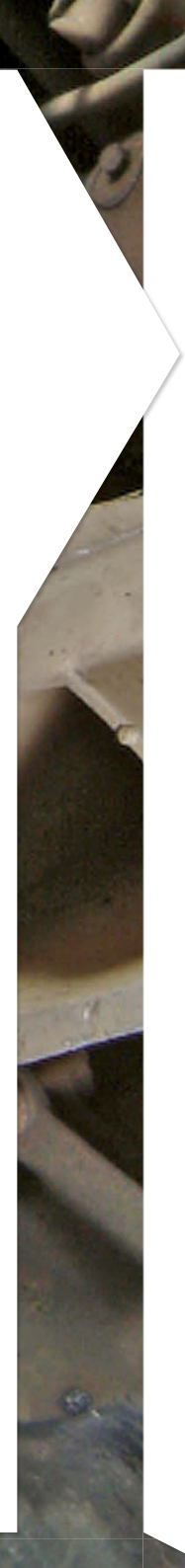
Le restant des principes des entreprises (16 à 24) développent davantage les principes fondamentaux. Cette section opérationnelle, en essence décrit comment l'entreprise peut assumer sa responsabilité dans la pratique. Il est très utile de maintenir ces principes des entreprises à la main.

ENGAGEMENT POLITIQUE

16. Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui:
    a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise;
    b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues;
    c) Énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme;
    d Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées;
    e) Est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise.

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

17. Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme: a) Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales;
    a) Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales;
    b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités;
    c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.
18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait:
    a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme;
    b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.
19. Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent:
    a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies:



i) La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise;
ii) Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences;

b) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon:
i) Que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale;
ii) Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative

20. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait:
a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés; b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.
b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés
21. Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face.
Dans tous les cas, les communications devraient:
a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent;
b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question;
c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales.

RÉPARATION

22. Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes.

QUESTIONS RELATIVES AU CONTEXTE

23. Dans tous les contextes, les entreprises devraient:
a) Se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent;
b) Rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires;
c) Parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent.
24. Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme, les entreprises devraient commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

VOUS TROUVEREZ LE TEXTE INTÉGRAL DES PRINCIPES À

www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Annexe: Plan d'action

PAS 1: DRESSER L'INFORMATION
But: trouver comment une entreprise garanti que les droits de l'homme y sont respectés.

Pas 1a: *Demander une réunion avec la haute direction de l'entreprise afin qu'ils vous expliquent les procédures de diligence raisonnable pour les droits de l'homme.*

Pas 1b: *Expliquez votre position. Dites pour quoi vous avez solliciter la réunion.*

Pas 1c: *Informez aux membres de votre filial vos actions ainsi que leurs résultats. Faites-les participer dans les préparations des réunions autant que possible.*

PAS 2: AMÉLIORER LA POLITIQUE DE RSE
But: Améliorer la politique RSE des entreprises.

Pas 2a: *Révisez la politique RSE actuelle de l'entreprise. Comparez cette politique aux conditions établies par les Principes Ruggie. Vous pouvez solliciter de l'aide à CNV Internationaal.*

Pas 2b*: Demander à l'entreprise d'aligner la politique RSE avec les Principes Ruggie. Ceci peut se faire uniquement à travers les Comités d'entreprise.*

Pas 2c: *Demandez à faire partie de l'élaboration de la nouvelle politique. Ici, une fois encore, les Principes Ruggie vous offre de bonnes bases.*

PAS 3: SOULIGNEZ LES VIOLATIONS DES DROITS DES TRAVAILLEURS

But: dresser le sujet des violations des droits des travailleurs

Pas 3a: *Consultez (en tant que leader syndicaliste) les fonctionnaires du syndicat et/ou membres de Comité d'entreprise s'il existent des indices de violation des droits de travailleurs en relation à l'entreprise.*

Pas 3b: *Demander à la direction international de l'entreprise si, et jusqu'à quel point, ont-ils reconnu le risque de cette violation et quelles mesures sont ou on été prises par l'entreprise.*

Pas 3c: *Si l'entreprise avait déjà été notifiée et si elle prend des mesures, puis évaluez si ces mesures vont vraiment réparer la violation.*

Pas 3d: *Si l'entreprise n'as pas encore été informée, alors celle-ci devra investiguer sa propre responsabilité (position) et prendre des mesures.*

Pas 3e: *Solliciter à l'entreprise de maintenir le syndicat (local) informé du progrès des actions mises en marche.*

Pas 3f: *Informez les membres de votre filial.*

PAS 4: POSITION DE NÉGOCIATION LORS D'UNE RÉORGANISATION

But: Revendiquez une position de négociation lors d'une réorganisation ou d'un autre changement de cap de l'entreprise.

Pas 4a: *Attirez l'attention de la direction sur sa propre responsabilité de classer régulièrement les risques des droits de l'homme.*

Pas 4b: *Soulignez aussi la responsabilité de la direction elle-même pour une consultation pertinente avec les parties prenantes et les possibles partie touchées. Dans le cas d'une réorganisation, ceci incombe sans doute les travailleurs et leurs représentants.*

PAS 5: SECTION RSE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

But: incorporer une section RSE dans les conventions collectives.

Pas 5a: *Pendant les sessions de conventions collectives, soulignez la responsabilité de l'entreprise pour développer une politique de droits de l'homme.*

Pas 5b*: Illustrez les conditions minimales pour une telle politique.*

Pas 5c: *Suggérez une section dans les conventions collective qui aborde explicitement les conventions centrales de l'OIT et les Principes Ruggie.*

Pas 5d: *Tenez votre filial au courant de vos actions. Il est bien de leur dire que vous travaillez pour améliorer la politique des droits de l'homme dans l'entreprise.*

LES “PRINCIPES RUGGIE”: UNE MANIÈRE EFFICACE DE GÉRER LES ABUS ET LES TORTS

Les “Principes Ruggie” sont les nouveaux principes des Nations unies pour dévoiler et prévenir des violations de droits de l’homme dans des entreprises, secteurs et industries au niveau mondial. Les Principes Ruggie sont une ressource efficace, en particulier pour les syndicats et Comités d’Entreprises, au moment d’adresser les entreprises en relation à la conformité des normes du travaille reconnues au niveau international. En outre, ces principes offrent d’avantage de possibilités pour promouvoir l’agenda du Travail Décent et la Solidarité et Collégialité internationales.

Avec ce guide, la CNV vise à porter les Principes Ruggie à la connaissance de leaders et fonctionnaires de syndicats ainsi que de membres des Comités d’Entreprises des Pays Bas et il est traduit en anglais, français et espagnol pour nos organisations associées en Asie, Afrique, Amérique Latine et Europe de l’Est.

Profitez de ce nouvel outil! Nous vous offrons des conseils, des idées et des exemples pour vous aider à utiliser la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans la chaîne. Il s’agit d’un manuel pour mettre les principes en pratique.

CNV Internationaal
P.O. Box 2475
3500 GL Utrecht
Pays Bas
Tel. +31 30 751 12 60
E-mail: internationaal@cnv.nl
Internet: www.cnvinternationaal.nl/
Twitter: twitter.com/cnv_internat
Facebook: facebook.com/cnv.internationaal