



Pactes sur la RSIE

UN ENTREPRENARIAT DURABLE DANS LES CHÂÎNES INTERNATIONALES DE PRODUCTION

Les sociétés néerlandaises tracent une ligne commune dans le domaine de la Responsabilité sociale internationale des entreprises (RSIE) pour leur secteur et œuvrent ensemble pour prévenir les abus, comme l'exploitation, la violation des droits humains, la souffrance animale ou les dégâts environnementaux. Pour ce faire, elles passent des accords avec des instances gouvernementales, des associations patronales, des syndicats et des organisations de la société civile. Elles cherchent de la sorte à établir une manière structurelle de rendre les chaînes internationales de production durables et socialement responsables.

CNV Internationaal s'est attelée à six de ces pactes (textile, bois, banque, alimentation, pensions et métaux) et travaille de concert avec d'autres acteurs des chaînes de production. La présente fiche technique décrit le comment et le pourquoi des pactes RSIE. Des fiches séparées expliquent, pour chaque secteur, les pactes RSIE déjà signés.





QUE SONT LES PACTES RSIE ET D'OÙ VIENNENT-ILS?

Du bois d'Indonésie, des vêtements du Cambodge, des jouets de Chine... Aux Pays-Bas, nous faisons des affaires avec le monde entier. C'est bon pour l'emploi, le bien-être, l'innovation et la croissance économique. Qu'il s'agisse du gouvernement néerlandais ou des représentants d'organisations patronales et syndicales, des consommateurs ou de la société civile, tous s'attendent à ce que les entreprises fassent du business dans le respect des droits humains et de l'environnement. Et pas seulement aux Pays-Bas, mais aussi à l'étranger.

Les droits et obligations des entreprises figurent noir sur blanc dans les droits humains universels, [les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail \(OIT\)](#)* et les réglementations internationales telles que les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#) et les [Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les entreprises \(appelés aussi Principes Ruggie\)](#)*. Ces directives exigent des entreprises une vérification adéquate et transparente des pratiques en vigueur dans leurs chaînes de production ou de sous-traitance, afin de prévenir, et réduire, tous risques réels ou potentiels de violation des droits humains. Elles sont ainsi tenues d'en rendre compte.

Dans son rapport 2014 sur les pactes RSIE, le Conseil social et économique des Pays-Bas (SER) proposait aux secteurs et aux entreprises de prendre l'initiative de signer des pactes sur la responsabilité sociale internationale avec les gouvernements, les syndicats et les organisations de la société civile.

En 2014, la firme d'audit KPMG a identifié les principaux risques ([\[MVO Sector risico Analyse. Aandachtspunten voor dialoog: Étude de risques RSE par secteur. Considérations pour le dialogue\]](#)*). Cette analyse montrait qu'aux Pays-Bas, dans un nombre important de secteurs, il existait de grands risques de violations des Principes directeurs OCDE. De nombreuses sociétés néerlandaises, par exemple, externalisaient leur production à l'étranger, courant ainsi le risque de faire face à des pratiques de corruption, exploitation, pollution environnementale ou violation des droits du travail.

La CNV a élaboré un manuel qui vous aidera à vous familiariser avec les Principes Ruggie, que vous soyez dirigeant syndical, chef d'entreprise ou membre d'un comité d'entreprise.*

* Vous trouverez une des liens de ces documents sur www.cnvinternationaal.nl/fr/rsie

DANS QUELS SECTEURS LES RISQUES SONT-ILS PLUS GRANDS? ET QUELS SONT CES RISQUES?

Ces risques (classés en 'environnementaux', 'droits du travail', 'droit humains') ont été identifiés pour 12 secteurs. À savoir : construction, chimie, vente au détail, énergie, finances, commerce au gros, bois & papier, agriculture & horticulture, pétrole & gaz, métallurgie & électronique, alimentation, et textile & confection. Parmi les risques environnementaux figurent : la pollution de l'air, la pénurie d'eau et l'épuisement des ressources naturelles.

S'agissant des risques sociétaux en matière de droits du travail et de droits humains :



QUEL EST LE BUT DE CES PACTES?

Les pactes suivent un double objectif :

1. Progresser de manière tangible vers une amélioration dans la gestion de risques spécifiques. Parmi ces risques figurent les violations des droits humains ou les dégâts à l'environnement. Les améliorations doivent se concrétiser dans un délai de 3 à 5 ans après la signature du pacte.
2. Offrir une solution commune à des problèmes que les entreprises ne peuvent résoudre totalement à elles seules. Suivre une approche conjointe visant des changements structurels. Une entreprise seule n'a probablement que peu d'influence pour, par exemple, imposer un salaire vital chez un fournisseur. En travaillant avec d'autres sociétés clientes du même fournisseur et avec le soutien d'une ambassade qui ouvre un dialogue avec le gouvernement, il est plus probable qu'un dialogue sur les salaires puisse s'ouvrir, et réussir.

Les pactes décrivent comment les entreprises peuvent prévenir, de manière structurelle, des abus avérés dans les domaines des droits humains, des droits du travail et de l'environnement, au moyen d'accords volontaires avec des organisations de la société civile, des syndicats, des institutions académiques et des instances publiques, afin de déterminer où influencer davantage pour améliorer les conditions de travail. Dans tous les pactes figurent des accords sur une série de thèmes transversaux, tels que la gestion des risques RSIE (diligence raisonnable), transparence et suivi. À d'autres égards, l'interprétation diffère pour chaque pacte. Plus d'informations à ce sujet dans les fiches techniques sur les pactes dans le secteur bancaire, pour la durabilité du secteur du textile et de l'habillement et pour la promotion de l'exploitation durable des forêts.



QUELLES SONT LES PARTIES PRENANTES?

E

Des entreprises néerlandaises, des banques, des organisations sectorielles et des ONG, désireuses d'assumer leurs responsabilités dans le domaine de la RSIE.

G

Par ses ambassades et consulats, le gouvernement néerlandais met les autres gouvernements face à leurs responsabilités en matière de pratiques commerciales socialement responsables. Ce sont les gouvernements qui devraient protéger les droits humains et garantir aux victimes le droit aux réparations. Et le gouvernement néerlandais prétend renforcer les accords internationaux entre les gouvernements, par exemple, dans l'Union européenne (UE), l'Organisation mondiale du commerce (OMC), l'Organisation internationale du travail (OIT), les Nations Unies (ONU), le G-20 et l'OCDE.

S

Les syndicats néerlandais sont activement impliqués dans la prévention et la lutte contre les abus dans le domaine des droits fondamentaux du travail, tels que le travail des enfants, le salaire vital et la liberté syndicale. Ils apportent leur savoir-faire sur les droits internationaux du travail. Les syndicats néerlandais sont actifs dans les pays en développement au travers d'organisations syndicales locales. Pour chaque pacte, les syndicats concernés varient; cela dépend, par exemple, dans quelle mesure les syndicats et partenaires locaux sont bien représentés dans un secteur spécifique.

O

Les Organisations non-gouvernementales (ONG) œuvrant dans les domaines des droits humains, la paix, la sécurité, la nature et l'environnement, entre autres, ont un savoir-faire et des réseaux dans les pays ou régions où sont implantées les entreprises et où existent des abus potentiels. Les ONG sont très au fait du respect des droits humains dans différents pays et régions. Ici aussi, les ONG varient en fonction de chaque pacte.

C

Le Conseil social et économique (SER) néerlandais établit ou resserre des liens entre différentes parties et conclut des accords conjoints grâce au dialogue. Le SER met à disposition son savoir-faire et son expérience dans une série de pactes, afin d'aider les parties à élaborer et/ou mettre en œuvre les pactes RSIE.

La valeur ajoutée de ces pactes réside dans le traitement des pires violations et dans le partage des connaissances et de l'expérience.



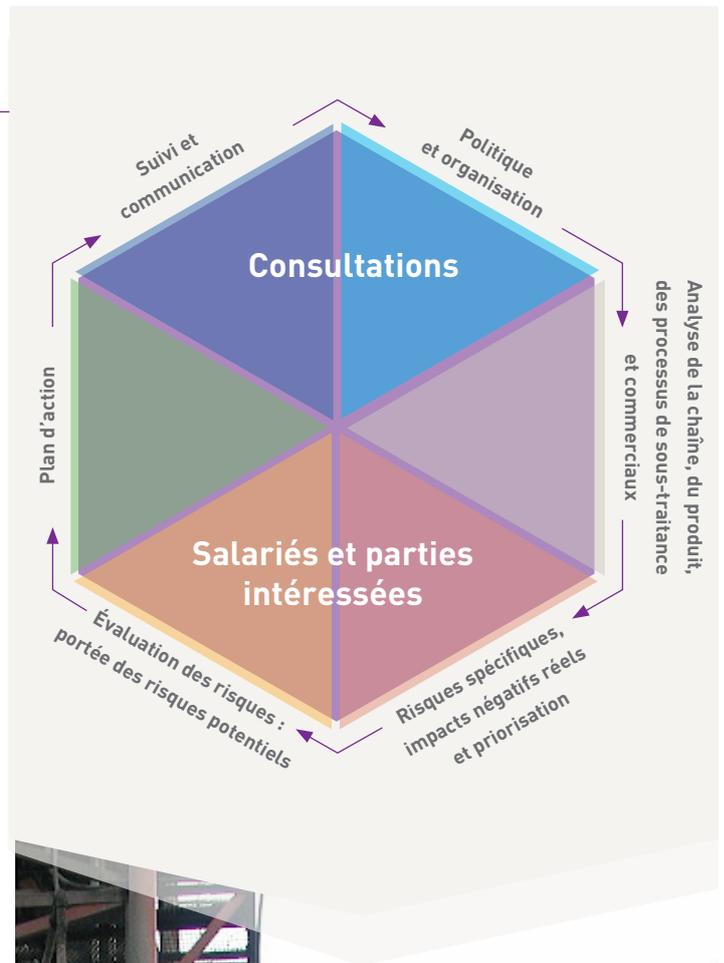
Signature du Pacte pour l'Exploitation forestière durable, le 22 mars 2017

QU'EST-CE QUE LA DILIGENCE RAISONNABLE?

La diligence raisonnable est un concept souvent mentionné dans les pactes. C'est un instrument permettant d'identifier les risques structurels dans une chaîne de production. Il s'agit d'un processus continu qui comprend:

- **Formulation de politiques:** Quelles actions RSIE ont déjà été menées? Quels problèmes dans la chaîne ont-ils déjà été traités par l'entreprise? Que faire d'autre?
- **Analyse de risques:** Identifier des risques (potentiels). Tout indique que les entreprises ne sont pas toutes conscientes de ce qui se passe exactement dans leur chaîne de production. L'idée est d'identifier les impacts négatifs pour a) les travailleurs concernés sur le site de production; b) la communauté locale, et c) l'environnement. Les risques financiers, opérationnels et juridiques pour l'entreprise ne nous concernent pas ici.
- **Établir des priorités:** En œuvrant de concert avec les acteurs, les risques sont priorisés sur la base des pires violations.
- **Mise en œuvre:** traiter les plus grands risques et prévenir les autres.
- **Suivi:** assurer continuellement un suivi des risques, avec de vérifier si les politiques de l'entreprise sont correctement mises en œuvre et de voir ce qui peut être amélioré.
- **Communication:** partager des informations sur les actions menées par l'entreprise. De plus en plus, on demande aux entreprises de montrer qu'elles respectent les droits humains et qu'elles font des affaires de manière responsable et durable. Et elles doivent donc communiquer sur ces sujets. Autrement dit, elles doivent être transparentes à propos de leurs activités et peuvent être appelées à rendre des comptes, même si elles ne peuvent signaler que des choses qu'elles ne mettent pas encore en pratique.

Aux termes de ces pactes, les entreprises signataires sont suivies, pour assurer qu'elles appliquent vraiment la diligence raisonnable.



EN QUOI LA CNV ET CNV INTERNATIONAAL CONTRIBUENT-ELLES AUX PACTES ET EN QUOI LES PARTENAIRES LOCAUX PEUVENT-ILS CONTRIBUER?

La CNV et CNV Internationaal soutiennent ces pactes qui constituent une manière innovante de rendre plus durables les chaînes internationales de production dans différents secteurs. La collaboration avec les parties prenantes aux pactes débute aux Pays-Bas et se poursuit dans les pays concernés par ces chaînes. CNV Internationaal maintient des relations avec les partenaires syndicaux locaux.

Grâce à ces partenaires, CNV Internationaal est en contact direct avec les gens sur les lieux de travail. Les syndicats locaux sont ainsi nos yeux et nos oreilles dans la chaîne de production.

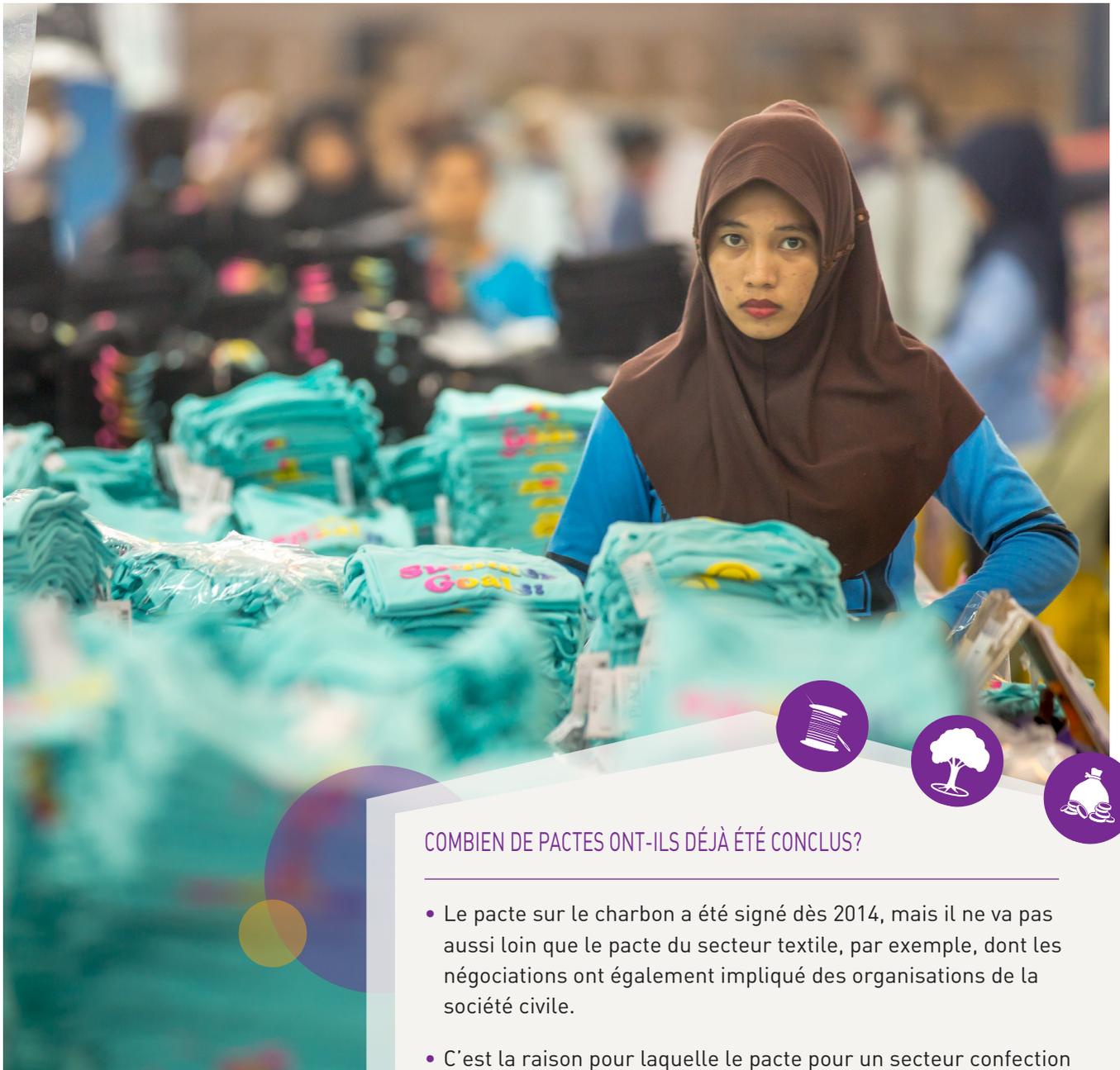
La CNV, CNV Internationaal et les syndicats locaux peuvent :

- Informer les entreprises sur l'application de la diligence raisonnable.
- Aider les entreprises concernées à faire un suivi des risques du travail dans leurs sites de production et dans les communautés avoisinantes.
- Faire rapport sur les conditions de travail in situ et sur les risques, et aider à identifier les abus.
- Impliquer les fournisseurs ou sous-traitants dans des droits tels que le dialogue social, le salaire vital, la liberté des travailleurs à être représentés, le droit à la négociation collective, l'élimination du travail des enfants, la non-discrimination entre travailleurs, des conditions de travail saines et sûres, un horaire maximum et non épuisant de travail et la sécurité d'emploi.



Les accords conclus à l'issue du dialogue social sont généralement plus durables par nature.

- Informer les entreprises sur la manière de procéder pour créer un syndicat localement, même dans les pays où la Loi interdit de fonder un mouvement syndical indépendant (comme en Chine ou au Vietnam), ou là où les travailleurs ont du mal à s'organiser en raison de pratiques antisyndicales (comme les licenciements de ceux qui veulent unir leurs forces).
- Écouter et classer les suspicions de salariés à propos de possibles violations de normes internationales du travail au sein de leur entreprise. Grâce à un mécanisme de plaintes instauré dans le cadre d'un pacte, ils pourront identifier les violations graves et les traiter. S'agit-il d'une violation des principes directeurs OCDE de la part d'une société néerlandaise active à l'étranger, où CNV Internationaal coopère avec une organisation syndicale locale? Si tel est le cas, il est conseillé de chercher la collaboration entre le syndicat local et CNV Internationaal.
- Organiser des formations sur le dialogue social et les techniques de lobbying/plaidoyer, renforçant ainsi les capacités de négociation des syndicats locaux. Pour plus d'infos sur l'importance du dialogue social, voir : <https://bit.ly/21LLA9h>
- Le cas échéant, maintenir la pression sur les employeurs et étudier les manières de prévenir de futures violations. Et les pouvoirs publics sont en permanence sensibilisés sur le rôle exemplaire qu'ils peuvent jouer, par exemple, en ne traitant qu'avec des entreprises qui paient des salaires vitaux, ou bannissent le travail des enfants.
- Contribuer à différents groupes de travail créés pour mettre en œuvre les plans des parties prenantes aux pactes. Cela s'applique également à la communication à propos des pactes.
- Viser à informer et impliquer d'autres acteurs. Vu le rôle important des consommateurs, une option intéressante serait de capter des soutiens aux pactes auprès des associations de consommateurs.



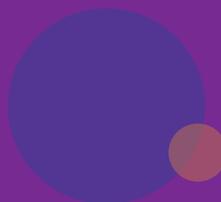
COMMENT LES PACTES SONT-ILS FINANCÉS?

Les pactes sont financés par les parties concernées. Syndicats et société civile contribuent par leur temps et leurs capacités. Les entreprises, de concert avec le gouvernement néerlandais, cherchent des soutiens (internationaux) et un financement structurel pour les activités signalées dans le pacte.

COMBIEN DE PACTES ONT-ILS DÉJÀ ÉTÉ CONCLUS?

- Le pacte sur le charbon a été signé dès 2014, mais il ne va pas aussi loin que le pacte du secteur textile, par exemple, dont les négociations ont également impliqué des organisations de la société civile.
- C'est la raison pour laquelle le pacte pour un secteur confection et textile durable est considéré comme le premier pacte RSIE. Ce pacte a été signé le 4 juillet 2016.
- Puis, le secteur bancaire a également conclu son pacte le 28 octobre 2016.
- Puis vint le pacte pour une exploitation durable des forêts, le 22 mars 2017.
- Le pacte sur l'or a été signé le 19 juin 2017, suivi du pacte sur les protéines végétales le 21 septembre 2017.
- Au printemps 2018, d'autres pactes étaient en négociation : culture des plantes ornementales; secteur des assurances; l'alimentation; l'agriculture et l'horticulture; le secteur des métaux; et dans le secteur des pensions également, les entreprises ont exprimé leur désir d'envisager un tel pacte.

Pour plus d'informations sur les Pactes Responsabilité Sociale Internationale des Entreprises des différents secteurs y compris sur les antécédents et les documents mentionnés dans cette fiche, veuillez consulter : <https://www.cnvinternationaal.nl/fr/droits-du-travail/pactes-rsie>



À propos de CNV Internationaal

CNV Internationaal soutient le travail syndical dans les pays en développement depuis plus de 50 ans. Œuvrant avec des organisations partenaires, CNV Internationaal protège et défend les droits des salariés, sur la base de la tradition sociale-chrétienne.

Cela implique le dialogue social, un mouvement syndical pluraliste et la responsabilité individuelle des salariés, en tant que valeurs centrales. CNV Internationaal a pour mission de contribuer au travail décent dans les pays en développement, en améliorant la situation des salariés dans les secteurs formel et informel de l'économie, par le renforcement du partenariat social et la promotion de la durabilité dans les chaînes de production et de fourniture. Aux Pays-Bas, CNV Internationaal travaille avec sa confédération CNV et les syndicats affiliés afin de contribuer au travail décent dans les pays en développement, par le lobby, la création de politiques et la sensibilisation. Dans les prochaines années, CNV Internationaal prétend se centrer essentiellement sur les questions du dialogue social, les droits du travail dans les chaînes de production et l'emploi et l'employabilité (des jeunes).

CNV Internationaal

Boîte Postale 2475, 3500 GL Utrecht, Pays-Bas
www.cnvinternationaal.nl/fr

