



Le pouvoir des travailleurs
dans les chaînes
d'approvisionnement :

la stratégie
« Employeurs
économiques »
de l'ITF

SOMMAIRE

Introduction	3
1. Quels modèles pour renforcer le pouvoir des travailleurs dans les chaînes d’approvisionnement ?	5
2. Législation sur l’obligation de devoir de diligence en matière de droits de l’homme	6
2.1. Droit national	8
3. Devoir de diligence en matière d’environnement	10
4. Devoir de diligence fondé sur les travailleurs	11
5. Taux de rémunération garants de la sécurité (Safe Rates)	13
5.1. Exemples de cadres réglementaires et de campagnes sur les taux de rémunération garants de la sécurité	15
5.2. Stratégie industrielle	17
6. Santé et sécurité	18
7. Transports urbains	19
Conclusion : comment les syndicats peuvent-ils regagner du pouvoir dans la chaîne d’approvisionnement ?	21



INTRODUCTION

Où le pouvoir se situe-t-il dans une chaîne d'approvisionnement ? Avec la déréglementation, la privatisation et la sous-traitance, celui-ci se concentre de plus en plus souvent au sommet.

Dans le transport de fret, ce sont les entreprises au sommet des chaînes d'approvisionnement (les « employeurs économiques ») qui dictent le prix du transport sous-traité de leurs marchandises. Grâce à la déréglementation et à la mise en application insuffisante des protections au travail, les sous-traitants se font concurrence sur les prix. Et la baisse des tarifs de transport se traduit par une dégradation des conditions de santé, de sécurité, de travail et de rémunération pour les travailleurs.

Dans le transport de passagers, les autorités nationales, régionales, locales ou municipales fixent le prix des offres ou des contrats de services pour les sous-traitants. Sur les marchés libéralisés, les sociétés privées de transport de passagers se font concurrence sur les prix et, au final, ce sont les normes de rémunération, de sécurité et de travail qui en pâtissent.

Pour améliorer les conditions de rémunération, de travail, de santé et de sécurité dans les transports, les syndicats ciblent de plus en plus les « employeurs économiques » au

sommet des chaînes d'approvisionnement qui sous-traitent leurs services de transport, entre autres.

La sous-traitance et la concurrence sur les prix ont par ailleurs fragmenté la solidarité et le pouvoir des syndicats. Le fait que les syndicats s'appuient sur des conventions d'entreprise ne les aide pas à remonter la pente. Des stratégies qui ciblent les employeurs économiques pourront permettre d'effacer les frontières entre les syndicats de différents pays, secteurs et entreprises, et de leur redonner du pouvoir à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement.

Comment les syndicats peuvent-ils peser sur les employeurs économiques, tant dans le transport de fret que de passagers ? Comment les travailleurs peuvent-ils reprendre le pouvoir dans les chaînes d'approvisionnement ? Comment les syndicats peuvent-ils reconstruire la solidarité dans celles-ci ?

L'obligation de devoir de diligence en matière de droits de l'homme et d'environnement est adoptée par de nombreux pays, dont la loi oblige désormais les entreprises à vérifier et réparer les éventuelles violations des droits de l'homme, environnementaux et du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. L'ITF et ses affiliés ont développé deux approches pour la mise en œuvre de la stratégie relative aux employeurs économiques dans le fret routier : des taux de



rémunération garantis de la sécurité, et un devoir de diligence fondé sur les travailleurs. La santé et la sécurité sont au cœur de ces approches, et prennent une importance grandissante dans le contexte de pandémie de Covid-19.

Ces approches ont des méthodes et tactiques en commun :

- Normalisation, campagnes et négociations (tant avec les gouvernements qu'avec les employeurs économiques)
- Mise en application des normes contrôlée par les syndicats ; et
- Organisation de tous les groupes et types de travailleurs.

Ces tactiques sont étroitement liées et ne fonctionnent pas de manière isolée. Ensemble, elles constituent un cycle de renforcement du pouvoir des travailleurs et de la solidarité.

Les travailleurs informels¹ sont majoritaires au sein des effectifs des transports des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'organisation de ces travailleurs informels doit être une priorité pour toute stratégie axée sur les employeurs économiques. Cette démarche appelle des modèles d'organisation politique « ascendante » donnant aux travailleurs les moyens de s'organiser entre eux. L'organisation syndicale au sein des chaînes d'approvisionnement ne fonctionnera pas d'elle-même : elle doit s'accompagner d'une fixation de normes et d'un contrôle, par les syndicats, de leur mise en application.

Avec le Covid-19, la responsabilité au sein des chaînes d'approvisionnement, des tarifs de transports équitables et garantis de la sécurité et le devoir de diligence en matière de droits de l'homme, s'imposent avec plus d'urgence que jamais. Les gouvernements, les employeurs économiques et les sociétés de transport doivent assumer leurs responsabilités et protéger les routiers pour que la nourriture, les médicaments, le carburant et les autres produits essentiels à la survie et à la relance de l'économie mondiale et de la société soient acheminés en toute sécurité.

Des décennies de sous-traitance, de concurrence déloyale et de bas tarifs laissent de nombreuses sociétés des chaînes d'approvisionnement avec très peu de capitaux et des dettes colossales, et donc dans l'impossibilité de faire face au cataclysme économique que le Covid-19 laissera dans son sillage.² Les entreprises qui ont reçu des aides publiques pour continuer de fonctionner feront vraisemblablement l'objet de contrôles renforcés.³ Pour survivre, les employeurs économiques doivent collaborer avec les syndicats afin de pouvoir s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable d'un point de vue environnemental, social et financier.

Des chaînes d'approvisionnement solides, sûres et fiables s'imposent. Les chaînes d'approvisionnement construites sur l'exploitation, les pratiques dangereuses et les violations des droits de l'homme ne sont ni solides, ni fiables, ni durables.

1. Dans une chaîne d'approvisionnement, les travailleurs informels sont ceux n'ayant pas de relation de travail officielle employeur-employé. Cette catégorie englobe les entrepreneurs dépendants, les propriétaires exploitants, les auto-entrepreneurs, les travailleurs précaires et ceux des formes atypiques d'emploi (FAE).

2. Anner, Mark, 'Abandoned? The impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains' *Center for Global Workers' Rights in Association with the Worker Rights Consortium*, 27 mars 2020

3. 'Human rights due diligence and Covid-19: A rapid self-assessment for business', *Business and Human Rights: Asia Pacific*, 2020



1. QUELS MODÈLES POUR RENFORCER LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ?

Les stratégies déployées par les syndicats concernant les chaînes d'approvisionnement peuvent être source de pressions réelles et durables sur les employeurs économiques au sommet de celles-ci, et sur les sociétés de transport et de logistique qui assurent leur fonctionnement.

Les pressions peuvent être exercées à trois niveaux. Premièrement, les relations avec les employeurs économiques au sommet de la chaîne d'approvisionnement peuvent être mises à profit pour pousser les entreprises de la chaîne à mettre fin à l'exploitation et à améliorer le bien-être des travailleurs. Les bons employeurs économiques reconnaissent de plus en plus qu'ils sont responsables des pratiques commerciales et de conditions de travail au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Les syndicats peuvent proposer un contrôle efficace, exercé par les travailleurs eux-mêmes. Les travailleurs sont sur le terrain, et constatent et vivent au quotidien les pratiques et conditions qui échappent au regard de l'employeur économique.

Mais notre action peut également aller dans l'autre sens. Les syndicats peuvent cibler les opérateurs de transport pour perturber les chaînes d'approvisionnement des employeurs économiques. Les « bonnes » sociétés de transport qui se voient proposer des prix sacrifiés de la part de « mauvais » employeurs économiques, sont des alliés potentiels. Si les syndicats n'ont pas d'alliés dans une chaîne d'approvisionnement, ils peuvent choisir de cibler les « mauvais » opérateurs qui transportent un volume significatif de marchandises pour l'employeur économique. Ceci perturbe à la fois les opérations des « mauvais » employeurs économiques et des « mauvais transporteurs ».

Troisièmement, la pression syndicale sur un employeur économique et sa chaîne d'approvisionnement peut être répercutée horizontalement sur un marché ou un secteur, et au final sur d'autres marchés et secteurs. Si nous obtenons un pouvoir syndical, un devoir de diligence, des normes de qualité et des relations solides dans une chaîne d'approvisionnement, cette victoire pourra être mise à profit pour pousser la concurrence et d'autres secteurs à faire de même.

2. LÉGISLATION SUR L'OBLIGATION DE DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme consiste à identifier et réparer les incidences négatives dans une entreprise ou une chaîne d'approvisionnement. De l'avis général, la négociation et la coopération sont l'un des moyens les plus efficaces d'y parvenir.

La reconnaissance des principes de devoir de diligence dans le droit international, et dans un corpus croissant de lois nationales, donne l'occasion aux syndicats de se battre pour une obligation de devoir de diligence en matière de droits de l'homme, et peut constituer une base juridique pour la participation des travailleurs à la conception, au suivi et à la mise en application des normes dans les chaînes d'approvisionnement. Pour remplir ce rôle correctement, les syndicats devraient se voir accorder le droit et les ressources d'organiser les travailleurs qui pourront contrôler et signaler les comportements néfastes.

Nous présentons ci-dessous des exemples d'instruments juridiques pouvant être utilisés par les syndicats pour faire valoir, auprès des gouvernements et des employeurs, leurs argumentaires et revendications en faveur d'un accroissement des responsabilités et du pouvoir des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Grâce aux initiatives internationales de réglementation des comportements néfastes des entreprises, les employeurs économiques pourraient à l'avenir être tenus juridiquement responsables des violations des droits de l'homme commis au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est un cadre international reconnu et croissant permettant de gérer les incidences négatives potentielles et réelles liées aux activités d'une entreprise. De nombreux instruments demandent aux entreprises « **d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre des comptes** » pour les incidences négatives sur les droits de l'homme liés à leurs activités et à leur chaîne d'approvisionnement, même si elles n'en sont pas la cause ou n'y ont pas contribué.

Parmi ceux-ci :

- [Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- [Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)
- [La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale \(Déclaration sur les EMN\)](#)
- [Le Cadre de durabilité de l'International Finance Corporation \(IFC\)](#)
- [Le Protocole de 2014 de l'OIT relatif à la convention sur le travail forcé](#)

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) instaurent un cadre pour le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement des transports. Ces principes directeurs s'appuient sur le texte révisé de la « Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale » (Déclaration de l'OIT sur les EMN). Ces instruments obligent les entreprises à « prévenir ou atténuer » les incidences négatives sur les droits de l'homme dans leur chaîne d'approvisionnement « même si elles n'y ont pas contribué. »⁴

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2011 demandent « une diligence raisonnable fondée sur les risques... afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives réelles ou potentielles », et un engagement « auprès des parties prenantes concernées », dont les travailleurs et les syndicats.

Certains instruments soulignent l'importance des syndicats dans le processus de devoir de diligence en matière de droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement. Par exemple, le « Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises », qui propose aux entreprises un cadre de soutien pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales, indique :

4. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, *Organisation internationale du Travail (OIT)*, 1977 (5th édition, telle que révisée en 2017)

« Les entreprises peuvent s'associer ou nouer directement des accords avec des syndicats pour faciliter l'implication des travailleurs dans le développement et la mise en œuvre du processus du devoir de diligence, l'application des normes relatives aux droits des travailleurs et le dépôt de plaintes. Les accords avec les syndicats peuvent prendre diverses formes et s'appliquer au niveau du lieu de travail, de l'entreprise ou du secteur, ou encore au niveau mondial. Il peut s'agir de conventions collectives, d'accords-cadres internationaux ou de protocoles d'accords. »⁵

Le paragraphe 10 de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales précise que, dans le processus visant à faire respecter les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social.

Le Protocole de l'OIT (2014) relatif à la Convention sur le travail forcé oblige les membres ayant ratifié à la Convention à appuyer « diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques » liés à l'esclavage moderne. Les membres doivent veiller à ce que les entreprises s'attellent aux risques dans leurs opérations directes et indirectes, dont les chaînes d'approvisionnement.

L'Union européenne (UE) a adopté plusieurs initiatives imposant des obligations liées à la diligence en matière de droits de l'homme et d'impacts environnementaux. Parmi celles-ci, le Règlement européen dans le domaine du bois, et le Règlement européen sur les minerais de conflits, qui entrera en vigueur en janvier 2021.⁶ L'UE a également adopté la Directive en ce qui concerne la publication d'informations non financières, qui instaure l'obligation d'inclure des informations

sur les procédures de diligence raisonnables mises en œuvre par l'entreprise, et s'accompagne de Lignes directrices non contraignantes sur l'information non financière.⁷

En 2020, une enquête de la Commission européenne a confirmé que les mesures volontaires n'ont pas réussi à encourager les entreprises à identifier, signaler et atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme et l'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement.⁸ Cette enquête a constaté que :

- Seul un tiers des entreprises interrogées, y compris celles basées hors de l'Union européenne, procèdent à des initiatives de diligence tenant compte des droits de l'homme et des impacts environnementaux ;
- Un tiers des entreprises indiquent que leur devoir de diligence se limite à des aspects spécifiques de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement ;
- La majorité des entreprises mènent des processus de diligence uniquement pour le premier niveau de leurs fournisseurs ;
- Les motivations premières de ces processus de diligence sont le risque pour l'image, et les exigences des investisseurs et des consommateurs en la matière. Les obligations juridiques et législatives sont les motivations les moins citées par les entreprises, mais figurent en tête de celles exprimées par les organisations de la société civile ;
- La majorité des entreprises ont déclaré que l'obligation de devoir de diligence en tant que norme légale pouvait être bénéfique à leurs activités, notamment sur le plan d'une certaine clarté juridique, d'une « égalité des règles du jeu pour tous », et de l'accroissement de leur force de levier dans les relations commerciales tout au long de la chaîne d'approvisionnement du fait d'une norme non négociable ;
- Globalement, les entreprises semblent préférer une réglementation générale intersectorielle, mais tenant compte des spécificités de chaque secteur ; et
- Il n'y aurait pas de réelle distorsion de la concurrence intra-UE si toutes les entreprises étaient soumises aux mêmes réglementations et les respectaient, et la compétitivité s'améliorerait grâce à « l'égalisation des règles du jeu ».

En outre, le 2019 Corporate Human Rights Benchmark Report⁹ a constaté que 49 % de toutes les entreprises contrôlées au niveau mondial n'avaient pris aucune mesure concernant le devoir de diligence en matière de droits de l'homme au titre des Principes directeurs des Nations Unies.

5. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises : Mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, OCDE, 2018

6. Règlement (UE) No 995/2010 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché (« Règlement de l'UE sur le bois ») ; Règlement (UE) 2017/821 Du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque (« Règlement de l'UE relatif aux minerais provenant de zones de conflit »)

7. Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 (« Directive en ce qui concerne la publication d'informations non financières »)

8. 'Study on due diligence requirements through the supply chain', Commission européenne, janvier 2020 ;

9. <https://www.corporatebenchmark.org/>

2.1. Droit national

La plupart des entreprises ne reconnaissent pas ou n'appliquent pas correctement ces obligations internationales non contraignantes. Cependant, un nombre croissant de réglementations nationales (et supranationales) portant sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme, la transparence des chaînes d'approvisionnement et la responsabilité des entreprises, changent la donne.

L'ITF estime que, pour être efficace, une législation nationale sur l'obligation de devoir de diligence en matière de droits de l'homme doit :

- S'appliquer à toutes les entreprises publiques et privées, ainsi qu'aux organisations non gouvernementales, indépendamment de leur taille, de leur structure ou de leur régime de propriété ;
- Mettre en œuvre les obligations dans l'ensemble des structures de l'entreprise et des relations commerciales ;
- Faire respecter les droits de l'homme, du travail et environnementaux reconnus au niveau international ;
- Mettre en place des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, incluant la liberté syndicale et la négociation collective ;
- Prévoir des processus de suivi et de réparation associant véritablement les syndicats indépendants ;
- Engager la responsabilité de tout acteur ayant causé ou contribué à causer des incidences négatives réelles ou potentielles ;
- Faire reposer la charge de la preuve sur l'acteur ayant pu causer ou contribuer à causer des incidences négatives réelles ou potentielles ; et
- Associer les syndicats tout au long du développement du processus de devoir de diligence et de sa mise en œuvre.

La Loi française relative au devoir de vigilance oblige les grandes entreprises à mettre en place des plans de vigilance identifiant et atténuant les violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales.¹⁰ C'est la seule à imposer une obligation générale de devoir de diligence en matière de droits de l'homme soutenue par un système de responsabilité civile.

Aux États-Unis, la Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (2010) et au Royaume-Uni, la Loi sur l'esclavage moderne (2015), constituent deux grands exemples de la façon dont un État peut légiférer pour imposer la transparence. Toutes deux obligent les entreprises à détailler les efforts déployés pour lutter contre l'esclavage moderne dans leurs opérations et chaînes d'approvisionnement.

La Loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants (2019) oblige les entreprises à identifier

les biens ou services produits en faisant appel au travail des enfants, et impose des mesures conformes aux principes directeurs internationaux pour atténuer et corriger les risques.¹¹ La Loi américaine sur la facilitation des échanges commerciaux oblige les sociétés importatrices à prendre des mesures de diligence dans leurs chaînes d'approvisionnement pour prouver que leurs produits ne sont pas le fruit d'un travail forcé ou en servitude.¹²

Des textes similaires sont en cours d'élaboration, de discussion et d'adoption en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Finlande, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, en Norvège, en Suède, en Suisse et dans beaucoup d'autres pays.¹³

Le « Shadow EU Action Plan on Responsible Business Conduct (RBC) » a été lancé par le Groupe de travail du Parlement européen consacré à la conduite responsable des entreprises en mars 2019. Ce Plan prévoit une obligation de devoir de diligence pour les entreprises européennes présentes dans l'Union européenne et des protections pour les « défenseurs des droits de l'homme ». ¹⁴

Le Rapport 2020 de la Commission européenne souligne la nécessité d'une législation contraignante dans toute l'Union européenne.¹⁵ En 2021, la Commission introduira une obligation de devoir de diligence pour les entreprises basées dans l'Union européenne ou opérant dans celle-ci, sous réserve de consultation avec les parties prenantes.

Le Parlement européen indique que des « mesures de diligence raisonnable », en tant que norme pour la prévention des violations des droits de l'homme et des dommages environnementaux, inscrites dans la Loi française sur le devoir de vigilance, devraient jeter les bases du « cadre paneuropéen ».

La dernière mouture du traité international contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme, à présenter au groupe de travail dédié du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en octobre 2020, oblige explicitement les États à instaurer un devoir de diligence en matière de droits de l'homme au niveau national.

L'arrivée d'une loi contraignante sur le devoir de diligence signifie que les entreprises qui ne la respectent pas suffisamment, sans syndicats représentant les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, s'exposent maintenant à de nouveaux **risques pour leur image et d'un point de vue juridique**. Dans un nombre croissant de pays, il est potentiellement plus coûteux de ne rien faire que de se conformer aux normes. Les multinationales clientes et leurs transporteurs doivent mettre à niveau leurs modèles d'entreprise, de chaînes d'approvisionnement et de relations sociales pour s'adapter à l'évolution du paysage juridique et réglementaire.

10. Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ; [communément dénommée « Loi sur le devoir de vigilance »].

11. Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants (*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*), 2017, Chambre des représentants (Tweede Kamer der Staten-Generaal), Pays-Bas

12. Trade Facilitation and Trade Enforcement Act (TFTEA), 2016 (H.R. 644)

13. 'National & regional movements for mandatory human rights and environmental due diligence in Europe', *Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme*, 22 mai 2019

14. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/european-commission-promises-mandatory-due-diligence-legislation-in-2021/>

15. 'Study on due diligence requirements through the supply chain', *Commission européenne*, janvier 2020 ;



Les syndicats peuvent développer la jurisprudence et instaurer des précédents qui renforceront les responsabilités au sein de la chaîne d'approvisionnement et le rôle qu'ils jouent pour développer et faire appliquer le devoir de diligence.

Avec l'insécurité constatée au sein des chaînes d'approvisionnement en période de Covid-19, les employeurs économiques seront peut-être plus ouverts aux syndicats qui pourront les « aider » à s'adapter à ces nouvelles exigences réglementaires. Ceci offre de multiples occasions aux syndicats d'intervenir activement dans le champ de la réglementation et de renforcer leur pouvoir dans les chaînes d'approvisionnement. Les entreprises qui participent à ces initiatives avec les syndicats demeurent responsables de toute incidence négative sur les droits de l'homme au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Dans les pays où ces lois sur l'obligation de devoir de diligence existent, les syndicats ont l'occasion de les mettre en œuvre, de les contrôler et de les faire appliquer. Toutefois, pour jouer ce rôle efficacement, ils doivent posséder les compétences et capacités nécessaires sur le terrain. Ceci nécessite des méthodes différentes et innovantes pour organiser les travailleurs formels et informels, et renforcer la solidarité entre secteur formel et informel au travers de campagnes et d'initiatives concrètes d'éducation politique.

Par ailleurs, la jurisprudence qui s'étoffe dans de nombreux pays et au sein de nombreuses institutions internationales doit être citée et mise à profit par les syndicats.¹⁶ Les syndicats peuvent développer la jurisprudence et instaurer des précédents qui renforceront les responsabilités au sein de la chaîne d'approvisionnement et le rôle qu'ils jouent pour développer et faire appliquer le devoir de diligence.

Quand ces lois n'existent pas encore, les syndicats devraient jouer un rôle moteur et exercer des pressions sur les gouvernements pour que ceux-ci adoptent des lois contraignantes sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme. Des campagnes politiques, juridiques et syndicales coordonnées s'imposent pour remporter cette bataille législative.

16. <http://www.bhrinlaw.org/key-developments>

3. DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

En tant que signataires de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), les États sont tenus de réduire les émissions de gaz à effet de serre sur leur territoire.¹⁷

Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ne font pas spécifiquement mention des enjeux environnementaux. Alors que le droit international sur les droits de l'homme a tout à voir avec l'environnement, dont le droit à la vie, à la santé, à la sécurité et à la santé au travail, à l'eau et à la nourriture, et avec le droit des populations autochtones.¹⁸

En vertu des articles 2 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), les États sont tenus de prendre des mesures pour éviter des risques graves à leurs citoyennes et citoyens, et à l'environnement.¹⁹

Les syndicats peuvent utiliser ces obligations internationales pour presser les gouvernements à contrôler et réparer les problèmes environnementaux des chaînes d'approvisionnement situées sur leur territoire.

Le Chapitre 6 des Principes directeurs de l'OCDE engage les signataires à « protéger l'environnement, la santé et la sécurité publiques. » Ces Principes directeurs sont le reflet du Principe 17 de la Déclaration de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement de 1992 (Déclaration de Rio). Le Principe 17, celui du « pollueur-payeur », oblige les entreprises ou les consommateurs à assumer le coût de toutes les externalités négatives créées. Les Principes directeurs engagent aussi les signataires envers la Convention d'Aarhus²⁰ et la norme ISO 14001.²¹

En 2017, aux Pays-Bas, Greenpeace a porté plainte auprès du Point de contact national de l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises concernant la banque ING.²² Le PCN néerlandais a demandé à la Banque de fixer des objectifs

climatiques concrets pour ses services financiers, conformes à l'Accord de Paris sur le climat.

Le devoir de diligence environnementale figure dans les Principes d'Oslo sur les obligations globales pour le changement climatique, 2015.²³ Ils engagent les États à fournir des informations permettant de déterminer si un soutien financier à but environnemental fourni par un autre État a été utilisé dans l'objectif convenu.

Alors que les Principes d'Oslo concernent principalement les obligations des États, les Principes de 2018 sur les obligations climatiques des entreprises concernent les activités du secteur privé et de leurs chaînes d'approvisionnement. Le Principe 3 stipule que les entreprises « doivent, dans la mesure du raisonnablement possible, évaluer et prendre en considération les émissions de gaz à effet de serre de leurs fournisseurs de biens et services à l'heure de les sélectionner. »²⁴

La diligence environnementale est abordée dans la Loi française sur le devoir de vigilance. Celle-ci instaure une responsabilité civile en matière d'externalités environnementales négatives causées par les activités des entreprises.

Le devoir de diligence fondé sur les travailleurs peut également s'appliquer aux enjeux environnementaux. Beaucoup d'employeurs économiques se targuent de vouloir préserver l'environnement, mais sont adeptes des chaînes de sous-traitance à prix cassés, modèles peu efficaces et grands émetteurs de carbone. Les prix des transports sont souvent trop bas parce qu'ils ne reflètent pas les coûts sociaux et environnementaux réels. Les syndicats doivent se battre pour un devoir de diligence tant humain qu'environnemental, et contribuer à son développement, à son contrôle et à sa mise en application.

17. État des Pays-Bas vs. Stichting Urgenda, Cour suprême des Pays-Bas, 20 décembre 2019

18. Leghari v. Fédération du Pakistan, 2016 ; Pays-Bas v. Urgenda, 2019 ; Ioane Teitota v. Nouvelle-Zélande, 2020

19. État des Pays-Bas vs. Stichting Urgenda, Cour suprême des Pays-Bas, 20 décembre 2019

20. Convention de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement, adoptée le 25 juin 1998 à Aarhus, Danemark.

21. La norme ISO 14001 définit les critères de conception et de mise en œuvre d'un système de management environnemental.

22. ONG néerlandaises vs. ING Bank, Point de contact national des Pays-Bas à l'OCDE, La Haye, Pays-Bas, 8 mai 2017 ; https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_476

23. <https://globaljustice.yale.edu/sites/default/files/files/OsloPrinciples.pdf>

24. <https://climateprinciplesforenterprises.org/>

4. DEVOIR DE DILIGENCE FONDÉ SUR LES TRAVAILLEURS

Ce sont les gouvernements qui disposent des moyens les plus efficaces pour contrôler et faire appliquer les normes dans une chaîne d'approvisionnement. Cependant, ils ne possèdent ni les ressources ni le savoir-faire suffisant pour les faire appliquer comme il se doit eux-mêmes dans un secteur des transports aux mains des multinationales. Les vérificateurs tiers ont tout à gagner à fermer les yeux sur l'exploitation des travailleurs, et ces derniers ne leur font donc pas confiance.

Les travailleurs et les syndicats qui les représentent en savent souvent bien plus sur ce qui se passe réellement au sein d'une chaîne d'approvisionnement que l'employeur économique qui s'appuie sur celle-ci. En mettant cette situation à profit de façon efficace, nous basculerons le pouvoir industriel de l'employeur vers les travailleurs et leurs syndicats.

En Europe, le transport routier est désormais aux mains de « bandits ». La déréglementation et la sous-traitance à tous les niveaux font que les tarifs du transport routier, les normes du travail et les salaires des chauffeurs ne correspondent plus au minimum requis au sens des droits de l'homme. Le secteur routier est détruit, et les forces du marché sont incapables de le réparer.

En Europe, des équipes de chercheurs et d'organismes syndicaux se mobilisent le long des chaînes du transport routier pour aller à la rencontre des chauffeurs abandonnés dans des parkings, des centres logistiques, des ports et des garages. Elles recueillent des témoignages, des informations et des preuves auprès de diverses sources. Ensuite, la FNV-VNB et l'ITF les rassemblent et les analysent en vue de cibler les « mauvais » employeurs, ou de négocier avec les « bons ».

En 2018, la FNV-VNB, l'ITF et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) ont commencé à collaborer avec plusieurs employeurs économiques du secteur de l'alimentation et des boissons pour élaborer un nouveau modèle de devoir de diligence fondé sur les travailleurs de leurs chaînes de transport routier. Ce modèle vise à accroître la responsabilité des entreprises des chaînes d'approvisionnement par le biais du devoir de diligence en matière de droits de l'homme.

Ce modèle instaure des normes sectorielles avec les employeurs économiques, pour que les prix ne chutent pas sous le minimum requis au sens des droits de l'homme et du travail. De cette façon, la concurrence que se livrent les sous-traitants repose sur la qualité des services, à des prix garants de la sécurité et de la durabilité.

Le modèle de « Devoir de diligence dans les transports routiers » (DDTR) repose sur trois processus interdépendants. Tous trois doivent être opérationnels pour que le modèle puisse fonctionner :

1. Normes minimales

Les normes sont convenues avec les employeurs économiques d'un secteur, et doivent se refléter adéquatement dans les politiques relatives aux appels d'offres. Il s'agit notamment des normes et procédures en matière de salaires, de temps de travail et de repos, de santé et de sécurité, et de droits du travail.

2. Contrôle et rapport

Le modèle d'enquête FNV-VNB est transposé à plus grande échelle pour inclure les chaînes d'approvisionnement transnationales des employeurs économiques participant au modèle DDTR. En outre, les enquêtes débusquent des informations et preuves sur la concurrence, ce qui permet d'élargir le modèle à tout le secteur.

3. Réparation

La « réparation » (corriger le problème) vise à remettre les mauvais employeurs dans le droit chemin. Leur éviction de la chaîne d'approvisionnement devrait être la solution de dernier recours s'ils ne corrigent pas les problèmes ou refusent de se conformer aux normes. La réparation devrait faire en sorte que le principal critère d'attribution d'un contrat de transport soit la qualité du service, la sécurité et le traitement équitable des travailleurs. Ceci pourrait entraîner une certaine « désintermédiation » (réduction du nombre d'intermédiaires de la chaîne de sous-traitance) et un approvisionnement direct. Récompenser les bonnes pratiques et sanctionner les autres au travers d'une réparation sans équivoque constitue le meilleur moyen de changer la culture d'une chaîne d'approvisionnement (et d'un secteur) et d'en assurer la pérennité.

L'ITF, l'UITA et FNV-VNB doivent définir des normes avec une masse critique d'employeurs économiques du secteur de l'alimentation et des boissons pour encourager la concurrence à participer au modèle. À mesure que se développera la législation sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme, les employeurs économiques seront de plus en plus enclins à vouloir être « les premiers » à l'appliquer. Les entreprises qui participeront très tôt au modèle seront en mesure de restructurer leurs chaînes d'approvisionnement avant même l'instauration des nouvelles règles, ce qui leur vaudra d'être perçues comme proactives.



Comme beaucoup d'employeurs économiques se partagent les mêmes sous-traitants, enquêter sur la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise permet automatiquement de recueillir des faits sur les concurrents qui refusent de se plier au modèle de devoir de diligence fondé sur les travailleurs. Ceci est tout bénéfique pour la généralisation du modèle à l'ensemble du secteur.

Une fois le modèle bien implanté dans le secteur de l'alimentation et des boissons, il pourra être élargi à d'autres, et/ou à d'autres marchés régionaux.

Comment les syndicats peuvent-ils grandir et se développer pour mener à bien et négocier le modèle de devoir de diligence fondé sur les travailleurs ?

L'organisation des travailleurs des chaînes d'approvisionnement nous dote d'une double force de levier :

1. Le pouvoir de mener des actions revendicatives et d'amener les employeurs à s'asseoir à la table des négociations ; et
2. Des informations et preuves en suffisance pour en savoir plus que l'employeur économique sur sa propre chaîne d'approvisionnement.

Les travailleurs « essentiels » du transport routier et des chaînes d'approvisionnement modernes sont de plus en plus issus du secteur informel. Les syndicats des pays du Nord doivent tirer les enseignements des modèles d'organisation des pays du Sud pour renforcer leurs adhésions parmi les effectifs informels.

La FNV-VNB engage des routiers d'Europe centrale comme recruteurs syndicaux. Ceux-ci apportent une réelle crédibilité au devoir de diligence et inspirent la confiance en celui-ci, tout en favorisant sa compréhension. Des réseaux organiques de conducteurs se développent le long des chaînes d'approvisionnement. Ceux-ci communiquent régulièrement par WhatsApp et les réseaux sociaux. Les appels à la vigilance et les preuves attestant de camions défectueux, de non-paiement de salaire ou de traite des êtres humains se propagent rapidement sur tout le réseau.

L'éducation politique, l'organisation communautaire et d'autres méthodes d'organisation innovantes doivent être utilisées pour construire un réseau d'information et renforcer les adhésions syndicales parmi une main-d'œuvre précaire caractérisée par un taux de rotation élevé.

En outre, les campagnes syndicales et les efforts de syndicalisation doivent refléter la nature internationale des chaînes d'approvisionnement et des marchés du travail. La formation et l'éducation au sein des syndicats des pays d'origine des travailleurs migrants et non-résidents sont essentielles.

La collaboration internationale est importante pour l'analyse des preuves recueillies et leur utilisation à bon escient dans les négociations avec les employeurs économiques. Une force de levier efficace doit conjuguer les recherches internationales des Fédérations syndicales internationales (FSI) à la compréhension sur le terrain des syndicats locaux.

5. TAUX DE RÉMUNÉRATION GARANTS DE LA SÉCURITÉ (SAFE RATES)

Qu'entend-on par « taux de rémunération garants de la sécurité » ? Quand les transports sont déréglementés et sous-traités, le prix que paient les employeurs économiques pour les services de transport (les tarifs de transport) dicte souvent les salaires, le caractère formel ou non du travail, et les normes de santé et de sécurité des travailleurs. Dans les transports routiers, la concurrence déloyale entraîne des prix trop bas, et des conditions de travail trop dangereuses.

Chaque année, 1,35 million de personnes perdent la vie dans des accidents de la route, imputables de façon disproportionnée à des véhicules de transport commercial. En Corée du Sud, plus de la moitié des décès sur autoroute sont liés à des accidents impliquant des poids-lourds, alors que ceux-ci ne représentent qu'un quart du trafic routier. En Australie, les routiers connaissent un taux de mortalité au travail 15 fois plus élevé que la moyenne des autres professions. Des enquêtes démontrent également la corrélation entre bons salaires et diminution des accidents.

Les taux de rémunération garants de la sécurité instaurent un seuil de rémunération minimum pour les services de transport, ce qui évite des conditions de travail et de rémunération et des normes de santé et de sécurité inférieures aux obligations élémentaires en matière de droits de l'homme.

En tant que concept juridique et syndical, ces « taux de rémunération garants de la sécurité » ont été utilisés pour la première fois par le Transport Workers' Union of Australia à la fin des années 90, dans le cadre de sa campagne visant à riposter à la déréglementation du secteur des transports routiers. Avec le temps, le concept s'est développé et a pris une dimension mondiale. Il se réfère maintenant à la fois à :

- Un cadre d'obligations légales applicables aux acteurs de la chaîne du transport routier, en particulier les employeurs économiques ; et
- Une stratégie visant à renforcer le pouvoir des travailleurs et des syndicats au travers de campagnes appelant à la mise en œuvre et à l'application des taux de rémunération garants de la sécurité.

Sur le plan juridique et législatif, les taux de rémunération garants de la sécurité peuvent se présenter sous la forme de lois, réglementations, politiques et/ou conventions avec les employeurs. Même si ces taux de rémunération garants de la sécurité existent dans différents pays et régimes législatifs, un système véritablement « complet » n'existe encore nulle part.

Ce système s'articule autour de deux grands axes :

- **Rémunération garante de la sécurité (Modèle des taux de rémunération)** – Modèle fixant un taux de rémunération minimum pour que les chauffeurs ne soient pas contraints à des pratiques dangereuses sur la route.
- **Réglementation fondée sur la « chaîne de responsabilité » et l'implication des parties prenantes** – Système permettant de fixer, de mettre en œuvre, de suivre et de faire appliquer les taux, en associant les syndicats au processus, et impliquant les employeurs économiques et tous les acteurs des transports routiers tout en les tenant responsables.

Les « [Principes directeurs de l'OIT sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports](#) », adoptés en 2019, constituent un exemple récent de cadre international englobant de nombreux aspects du système des taux de rémunération garants de la sécurité. Ces principes directeurs peuvent être utilisés par les syndicats pour exercer des pressions sur les gouvernements, les employeurs économiques et d'autres parties prenantes du secteur pour les obliger à mettre en place des systèmes de taux de rémunération garants de la sécurité.

Rémunération garante de la sécurité (Modèle des taux de rémunération)

Principes	Traitement dans les Principes directeurs de l'OIT (2019)
Fixation de taux de rémunération garants de la sécurité juridiquement contraignants	La rémunération des conducteurs de véhicules utilitaires, salariés et non salariés, devrait s'effectuer sur le long terme, et « refléter l'objectif consistant à renforcer l'attractivité et la durabilité du secteur » (paragraphe 73). Rémunération du travail personnel au taux de salaire minimum national, ou à un taux supérieur, (paragraphe 76(iii), 79). Le salaire minimum doit tenir compte « des besoins des travailleurs et de leur famille », conformément à la Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (paragraphe 78).
Les chauffeurs doivent être rémunérés de façon équitable pour tout leur temps de travail, y compris les activités non liées à la conduite comme le chargement, le déchargement et l'attente. Idéalement, la rémunération sera calculée à l'heure, par opposition au paiement par voyage ou au poids.	Pour les conducteurs de véhicules utilitaires salariés et non salariés : « Rémunération du temps de conduite et du temps consacré à des activités annexes non liées à la conduite, y compris le temps nécessaire à la préparation et à l'entretien d'un véhicule utilitaire ; le temps consacré au traitement des charges destinées à être transportées par un véhicule utilitaire, le temps consacré à toute autre activité non liée à la conduite effectuée pendant le trajet ». (paragraphe 76(v), 80(c), 81)
Tous les chauffeurs de véhicules de transport routier commercial devraient être couverts par ce système, indépendamment du type de véhicule conduit, du type de fret (ou de passagers), et de l'existence (ou non) d'une relation de travail. Les systèmes de taux de rémunération garants de la sécurité incluront dès lors probablement des grilles applicables aux différentes situations de travail des conducteurs.	Les principes directeurs s'appliquent à tous les conducteurs de véhicules utilitaires (paragraphe 19) et font mention de la rémunération des conducteurs de véhicules utilitaires salariés et non salariés (ces derniers étant définis comme « fournissant des services de transport, dans le cadre de contrats de service, à un sous-traitant ou à d'autres parties prenantes de la chaîne du transport routier, notamment les conducteurs indépendants et des propriétaires exploitants, des entrepreneurs dépendants et des conducteurs informels ». (paragraphe 17)
Les taux de rémunération des propriétaires exploitants (indépendants ou entrepreneurs dépendants) doivent être calculés de façon à permettre de recouvrir l'ensemble des coûts fixes et variables encourus dans le processus de prestation de services de transport routier.	« Les gouvernements devraient mettre en place des mécanismes visant à encourager un recouvrement des coûts prévisibles à l'intention des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés en prenant des dispositions qui faciliteraient (i) le recouvrement des frais fixes (ii) le recouvrement des frais variables et la rémunération du travail personnel... (iv) le retour sur investissement... » (paragraphe 76).

Système législatif

Éléments	Traitement dans les Principes directeurs de l'OIT (2019)
Reconnaissance officielle du lien entre tarifs de transport/taux de rémunération, pressions dans la chaîne d'approvisionnement et sécurité	« Les risques que font courir aux autres usagers de la route les conducteurs de véhicules utilitaires, du fait des déficits de travail décent dont ils sont victimes et d'autres facteurs pouvant avoir un impact sur la sécurité routière, sont devenus un sujet de préoccupation pour les pouvoirs publics » (paragraphe 19). « L'industrie du transport routier se caractérise par des chaînes d'approvisionnement multiples et des chaînes de sous-traitance dont elle est tributaire, ce qui conduit souvent à des pressions sur les marges qui peuvent empêcher les travailleurs du transport d'exercer leurs principes et droits fondamentaux au travail » (paragraphe 27). « Les pressions exercées par les acteurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent être une cause sous-jacente des pratiques de conduite à risque adoptées par certains travailleurs du transport » (paragraphe 29).
Modèle fondé sur des taux de rémunération garants de la sécurité	Modèle décrit au chapitre « Taux de rémunération garants de la sécurité » ci-dessus, présenté dans les paragraphes 73 à 82 des Principes directeurs.
Participation des syndicats	Les gouvernements devraient mettre en place des mécanismes de « rémunération durable » « en consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier » (paragraphe 76).
Obligations juridiquement contraignantes pour les employeurs économiques et toutes les parties de la chaîne de transport (chaîne de responsabilité).	« Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient promouvoir, en droit et dans la pratique, une rémunération adéquate et durable pour les conducteurs de véhicules utilitaires ». (paragraphe 77)
Mécanismes de contrôle et de mise en application	« Les gouvernements devraient établir un système approprié d'inspection qui permette de procéder à des enquêtes selon les principes de 'la chaîne de responsabilité' » pour contrôler la rémunération et gérer les infractions. (paragraphe 82)

5.1. Exemples de cadres réglementaires et de campagnes sur les taux de rémunération garantis de la sécurité

Australie

Le Transport Workers' Union (TWU) a présenté sa propre vision des Taux de rémunération garantis de la sécurité : « Tous les maillons de la chaîne de responsabilité doivent garantir des taux de rémunération garantis de la sécurité pour les chauffeurs indépendants et les employés des transports routiers ». (Kaine and Rawling, 2010) Le syndicat applique une stratégie « de bout en bout » alliant organisation au niveau de la base, actions revendicatives, travail communautaire, recherche universitaire et action politique.

L'action revendicative, conjuguée à des messages adressés à l'opinion publique, jette publiquement l'opprobre sur les « mauvaises entreprises » qui rendent les routes dangereuses pour tout le monde. Une publicité positive est faite pour les « bonnes entreprises » qui coopèrent avec le TWU.

L'action revendicative est menée parallèlement aux enquêtes auprès des travailleurs et aux événements médiatiques auxquels sont conviés les membres de familles endeuillées par des accidents de la route. La recherche universitaire internationale est utilisée pour étayer les témoignages poignants des familles des victimes. La recherche, les témoignages et les messages à l'opinion publique ciblent également les représentants du Parti travailliste qui soutiennent cette cause et la défendent auprès du gouvernement.

Le TWU conclut des accords avec de grandes enseignes (employeurs économiques), lesquels incluent des garanties de contrôle par les syndicats de la mise en application des normes dans les opérations de transport routier.

En 2012, les pressions du TWU ont porté leurs fruits et se sont concrétisées par la Loi sur les taux de rémunération garantis de la sécurité routière, qui a vu la création d'un tribunal indépendant déterminant les taux minimums ainsi que d'autres conditions de travail au niveau national. Elle oblige aussi les employeurs économiques à prendre des mesures pour les faire appliquer. Cette loi a été abrogée par le gouvernement conservateur en 2016. Cependant, des systèmes législatifs similaires existent au niveau local, notamment dans l'État de Nouvelle-Galles du Sud. Le TWU continue de faire campagne pour que le système soit rétabli au niveau national.

Récemment, le TWU a adopté la stratégie et les objectifs de sa « Vision 2035 ». Ce plan vise à :

- Réorganiser le secteur des transports routiers en élargissant la loi sur les taux de rémunération garantis de la sécurité ;
- Définir des normes sectorielles et des droits d'organisation avec tous les grands employeurs économiques ; et
- Parvenir à une densité syndicale de 70 % sur tous les marchés.

La stratégie est coordonnée par le biais de cycles de négociation avec des employeurs spécifiques, permettant des grèves sectorielles régulières pour appuyer les revendications formulées aux employeurs économiques.

Pays-Bas

Le Code civil néerlandais stipule que les employeurs des transports routiers nationaux et internationaux, leurs clients et leurs sous-traitants directs sont conjointement responsables du versement des salaires. Les salaires sont fixés par conventions sectorielles entre syndicats et employeurs. Si les salaires ne sont pas versés comme il se doit, la responsabilité de corriger les choses revient au maillon le plus proche, au-dessus et en dessous. En dernier ressort, cette responsabilité finit par atteindre le sommet de la chaîne d'approvisionnement. Cependant, les parties tierces ne sont pas responsables dans les cas où les marchandises sont chargées et déchargées hors des Pays-Bas.

Stichting VNB, l'équipe de mise en application des réglementations du transport routier de la confédération syndicale néerlandaise, Federatie Nederlandse Vakbeweging, a la responsabilité de contrôler et de faire appliquer les conventions sectorielles par les sociétés de transport routier, et reçoit des financements en ce sens.

Corée du Sud

En 2018, la Division Solidarité avec les routiers du Syndicat coréen des travailleurs des services et des transports publics (KPTU-TruckSol) a obtenu l'adoption d'une loi sur des taux de rémunération garantis de la sécurité au terme de 15 années de campagne consistant principalement en des actions de grève et activités législatives.

Dans le système coréen, un comité composé d'employeurs économiques, de sociétés de transport, représentants (syndicaux) de chauffeurs routiers et de représentants de l'intérêt public (désignés par le gouvernement), se réunissent chaque année pour décider des taux de rémunération garantis de la sécurité dans le fret routier pour les secteurs des conteneurs d'import-export et de ciment en vrac. Le marché du fret routier sud-coréen est composé presque exclusivement de propriétaires exploitants (dépendants), et la législation ne s'applique pas aux salariés, qui sont protégés par le salaire minimum, et non par les principes de la chaîne de responsabilité.

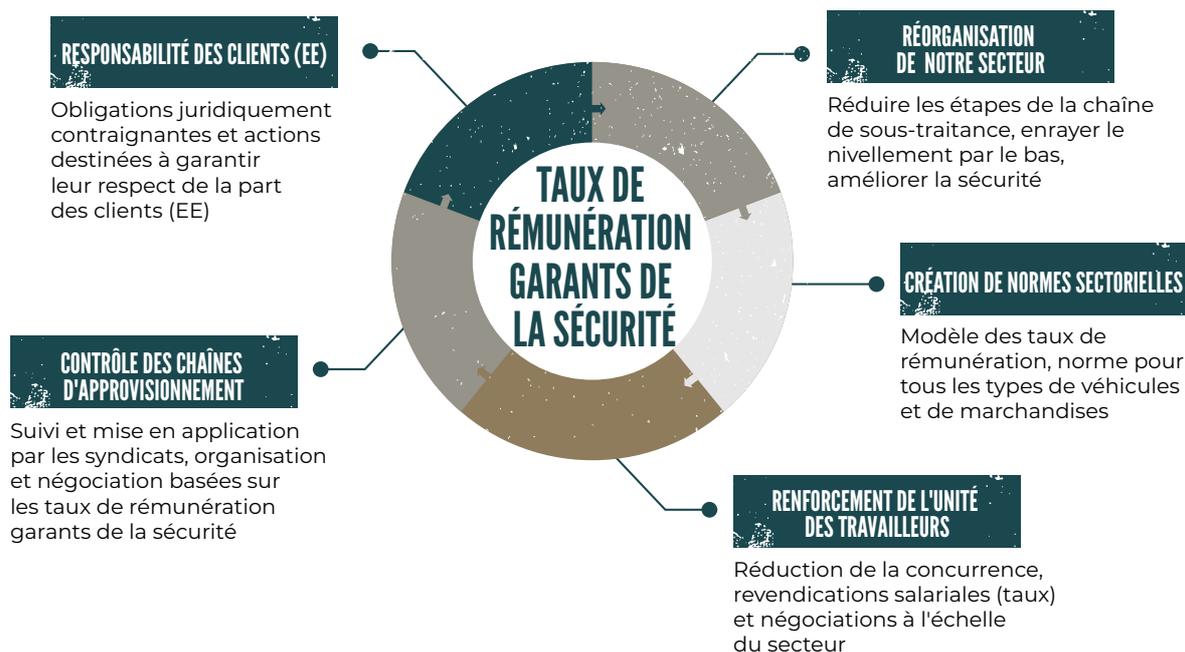
Le système coréen englobe la plupart des éléments décrits dans le tableau ci-dessus, et reconnaît explicitement le lien entre sécurité et taux de rémunération. Le Comité des taux de rémunération garantis de la sécurité s'appuie sur une grille de taux calculant le recouvrement des coûts des chauffeurs et la rémunération du temps hors conduite. Les employeurs économiques paient des tarifs minimums aux sociétés de transport, qui à leur tour paient le taux minimum aux conducteurs. Un système de réclamation permet de signaler les infractions, lesquelles sont sanctionnées par des amendes et peines de prison.

KPTU-TruckSol pointe cependant quelques lacunes dans ce système :

- **Couverture** – seuls un petit nombre de véhicules et de catégories de fret sont concernés ;
- **Maillons manquants** – seuls deux maillons de la chaîne de sous-traitance (vraisemblablement le premier et le dernier) sont réglementés, ce qui brouille les responsabilités et crée des intérêts conflictuels ;
- **Contrôle et application** – faibles sans la garantie d'une participation syndicale, et le système de réclamation n'est pas encore opérationnel ;

- **Temporaire** – la législation inclut une « clause de caducité » de 3 ans, ce qui signifie que le système arrivera à expiration fin 2022 sauf en cas d'adoption d'une nouvelle loi.

Depuis l'adoption des taux en 2019, le syndicat TruckSol a organisé des manifestations et des grèves pour forcer les employeurs économiques et les sociétés de transport à négocier avec lui leur mise en œuvre. Ceci a débouché sur plusieurs accords avec des employeurs économiques et des sociétés de transport routier, et la syndicalisation de plus de 4 000 nouveaux membres depuis fin 2019.



États-Unis

Des systèmes de taux de rémunération garantis de la sécurité ont été développés tant au niveau des États qu'au niveau fédéral. C'est la Californie qui possède la version la plus aboutie concernant le transport routier portuaire.

Ce système a été introduit au travers de deux lois. La première ('AB5') a élargi la définition du terme « salarié » pour inclure les entrepreneurs « indépendants » et d'autres formes atypiques d'emploi (NSFE).²⁵ Des personnes engagées pour effectuer un travail doivent être considérées comme salariées, et à ce titre, avoir droit au salaire minimum et aux normes du travail.

La deuxième établit une chaîne de responsabilité entre les employeurs économiques et leurs sous-traitants du transport routier portuaire. Cette loi rend les employeurs économiques responsables, aux côtés des sous-traitants du transport routier portuaire, pour les salaires non payés, les frais non remboursés, les dommages et les pénalités.

25. Code du travail californien (Section 2750.3), ou 'AB5'

5.2. Stratégie industrielle

Les syndicats peuvent utiliser les campagnes pour obtenir et faire appliquer des taux de rémunération garantis de la sécurité afin de renforcer les adhésions syndicales, de développer l'influence syndicale dans les chaînes d'approvisionnement, et au final de réorganiser le secteur des transports routiers de façon à le rendre plus sûr, plus équitable et plus facile à organiser.

La stratégie industrielle des taux de rémunération garantis de la sécurité s'articule en quatre grands éléments :

Élément de la stratégie industrielle	Méthodologie
<p>1. Législatif – Campagnes en faveur de nouvelles lois et réglementations sur les taux de rémunération garantis de la sécurité, plus adaptées et mieux mises en œuvre.</p>	<p>Pour obtenir un soutien législatif aux taux de rémunération garantis de la sécurité, construire un environnement politique reconnaissant le lien entre les pressions sur les tarifs de la chaîne du transport routier/les taux de rémunération, et la sécurité.</p>
<p>2. Politique – Éducation publique et politique coordonnée pour sensibiliser au lien entre les pressions sur la chaîne du transport routier, les bas salaires et la sécurité routière</p>	<p>Recherche et politiques ; application d'exemples internationaux fructueux de taux de rémunération garantis de la sécurité dans l'élaboration de systèmes réglementaires et les pressions sur les parties prenantes des transports routiers.</p> <p>Cibler des décideurs politiques spécifiques, des comités, des tribunaux et d'autres forums visibles. Répéter dès que l'occasion s'en présente un message simple, clair et cohérent sur le lien entre la sécurité, la rémunération et les prix.</p>
<p>3. Industriel – Actions et négociations ciblant les employeurs économiques</p>	<p>Approche du « bâton et de la carotte » face aux « bons » et aux « mauvais » employeurs économiques et transporteurs. Construire une masse critique d'employeurs participants ou sympathisants rendant l'opposition financière et politique intenable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « La carotte » - Encourager les « bons » employeurs économiques à vouloir être les premiers, avec l'avantage de devancer les critiques, d'éviter les conflits sociaux et de s'assurer des chaînes d'approvisionnement fiables, sûres et durables satisfaisant les investisseurs responsables de longue durée. • « Le bâton » – Cibler les employeurs économiques et transporteurs réfractaires ou réticents, en rendant intenable l'opposition aux taux de rémunération garantis de la sécurité pour les entreprises et les investisseurs.
<p>4. Organisation - Organiser les travailleurs des chaînes d'approvisionnement clés</p>	<p>Les taux de rémunération garantis de la sécurité constituent une base pour l'organisation et de l'unification des travailleurs par-delà les sociétés, secteurs ou pays. Les syndicats doivent organiser les travailleurs formels et informels, employés et auto-entrepreneurs (dépendants), ainsi que les travailleurs de toutes les formes atypiques d'emploi de la chaîne d'approvisionnement. Il peut s'agir du moyen le plus efficace de gagner suffisamment de force de levier pour mener des actions revendicatives et des négociations débouchant sur des normes, et de faire cesser la concurrence entre les travailleurs, source de nivellement vers le bas des salaires et des conditions de travail, de santé et de sécurité.</p>

6. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Durant la pandémie, les syndicats sont essentiels pour une reprise du travail sûre et durable, et pour le redressement de l'économie mondiale :

- Les chaînes d'approvisionnement sont de considérables **vecteurs potentiels de transmission** du virus ;
- Une chaîne d'approvisionnement n'est jamais plus forte que son maillon le plus faible : les travailleurs **précaires et informels** manquent de façon disproportionnée de protections en termes de santé et de sécurité et d'accès aux soins de santé et aux installations sanitaires, ce qui accroît le risque de transmission dans les chaînes d'approvisionnement ;
- La **sous-traitance** opacifie la responsabilité qu'ont les employeurs économiques et les sociétés de transport à fournir à leur personnel des équipements de protection individuelle (EPI), des protections en matière de santé et de sécurité et des installations sanitaires ;

Les droits à l'assainissement offrent des perspectives considérables aux syndicats sur le plan de l'organisation, des campagnes et de la négociation dans les chaînes d'approvisionnement en cette période de Covid-19 et après celle-ci. La Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement exhorte les **investisseurs** à :

« mettre en place des processus de diligence raisonnable, appelant des consultations avec les parties prenantes, dont les syndicats des travailleuses et travailleurs locaux qui seront concernés par les projets d'infrastructures de transport... leurs sous-traitants [doivent] respecter et faire appliquer les droits de l'homme, dont les droits du travail... Ces protections doivent également s'appliquer aux effectifs informels ». ²⁶

La Charte appelle également les **gouvernements** à :

« Adopter des lois (y compris des dispositions en matière de responsabilité de la chaîne d'approvisionnement pour garantir que les clients et les entreprises sous-traitantes soient tenus de rendre des comptes) encourageant ou obligeant les entreprises à user de leur influence pour promouvoir le traitement équitable des travailleuses et travailleurs tout au long de leur chaîne d'approvisionnement ».

Les **employeurs** ont la responsabilité de garantir le droit à l'assainissement dans l'ensemble de leurs activités, et plus particulièrement de :

« S'acquitter de leurs obligations de respecter les droits de l'homme et exercer correctement leur devoir de diligence pour veiller au traitement correct des travailleuses et travailleurs engagés par les autres employeurs le long de leurs chaînes d'approvisionnement ».

Comment les syndicats peuvent-ils unir leurs forces et se battre pour le droit à l'assainissement et au devoir de diligence ? La Charte appelle explicitement les employeurs à négocier et collaborer avec les comités et représentants santé, sécurité et égalité élus sur les lieux de travail. Les syndicats doivent organiser les travailleurs et mener des campagnes pour que des représentants santé et sécurité qualifiés puissent assurer le bon respect des conditions sanitaires et de sécurité au travail (et lors du retour au travail) dans le contexte du Covid-19 et après celui-ci.

La Charte prescrit également des évaluations des effets sexospécifiques pour garantir que les droits à la santé, à la sécurité et à l'assainissement de tous les travailleurs soient respectés. De façon disproportionnée, les travailleuses se voient refuser ces droits, ainsi que les protections gouvernementales et patronales. Les campagnes en faveur du devoir de diligence doivent promouvoir et conjuguer l'importance des droits des femmes, des droits à l'assainissement et des droits à la santé et à la sécurité au travail.

La Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement devrait être intégrée aux normes que les syndicats négocient et font appliquer sur le terrain.

Les syndicats doivent miser sur l'élan créé par ces tendances pour cimenter leur rôle en matière de santé, de sécurité et de devoir de diligence pour les droits de l'homme

26. Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, 19 novembre 2019

7. TRANSPORTS URBAINS

La campagne « Nos transports publics » (OPT) de l'ITF propose un nouveau modèle pour les transports urbains, fondé sur :

1. **La propriété et l'exploitation publiques** des transports urbains
2. **Des financements adéquats et durables**, dont le **réinvestissement** des profits
3. **L'obligation de rendre des comptes** par le biais de l'autonomisation des travailleurs (et des passagers) et de contrôles menés par ceux-ci
4. La création d'un **travail décent avec des normes égales** dans des systèmes de transport **intégrés**

Les gouvernements et/ou les autorités de transport sont les employeurs économiques évidents dans le transport public et privé de passagers. Les autorités sous-traitent parfois le transport de passagers à des sociétés de transport locales ou multinationales. Elles dictent les normes des opérations sous-traitées par leurs politiques de prix, d'approvisionnement et d'offres.

Les stratégies ciblant les employeurs économiques peuvent forcer les gouvernements à assumer la responsabilité du coût social et environnemental réel de leurs transports urbains sous-traités, et à l'internaliser. L'obligation qu'ont les municipalités de rendre des comptes concernant le coût réel au bas de la chaîne des transports urbains et de la chaîne de valeur, montre que les « économies » miroitées par l'externalisation sont souvent illusoire.

Les subventions et/ou garanties de profit faites aux opérateurs privés signifient souvent que les autorités municipales paient plus que si les services étaient restés en interne. En outre, les coûts sociaux de la sous-traitance, qui se répercutent sur les conditions de travail, la qualité des services, la sécurité et la durabilité, sont assumés par d'autres pans de l'économie urbaine, les services municipaux et les citoyens (par exemple les soins de santé, les embouteillages, l'inefficacité du marché du travail, les inégalités, les systèmes fiscaux et de sécurité sociale, etc.). Ceci peut constituer un argumentaire fort en faveur de la propriété publique ou de la municipalisation.

Dans certains pays, la remunicipalisation peut ne pas être viable immédiatement à cause de l'ampleur de la privatisation des transports urbains. Dans cette situation, les syndicats peuvent utiliser une stratégie ciblant l'employeur économique pour rendre le gouvernement responsable de tous les coûts sociaux et économiques du transport, y compris ceux du transport sous-traité.

Quand les gouvernements et les autorités de transport sont sous la pression d'assumer la responsabilité des coûts sociaux de la sous-traitance, les campagnes doivent

s'accompagner de revendications de **financement adéquat et de réinvestissement des profits** pour éviter toute augmentation des coûts entraînant une hausse injuste des tarifs passagers ou la tentation de supprimer des emplois.

Le Principe directeur 6 des Nations Unies stipule que « les États devraient promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales ». Le commentaire l'accompagnant indique que les appels d'offres « confère[nt] – à titre individuel et collectif – des possibilités inégalées de mieux faire connaître et respecter les droits de l'homme par ces entreprises, y compris par les termes des contrats, en tenant dûment compte des obligations qui leur incombent en vertu du droit national et international ».

Les Objectifs de développement durable (cible 12.7) demandent aux États de « promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales ». Certains États disposent aussi de lois progressistes en matière d'approvisionnement durable, sur lesquelles peuvent s'appuyer les syndicats.

Les syndicats locaux, régionaux et nationaux qui publient des appels d'offres pour des contrats de transports publics ont dès lors le devoir de n'engager que des fournisseurs responsables. Beaucoup de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme prévoient des procédures d'approvisionnement responsable. Les syndicats ont la responsabilité de tenir les États comptables des engagements souscrits dans leurs Plans d'action nationaux.

Le droit international contient des précédents dont peuvent s'inspirer les syndicats pour élaborer leurs stratégies ciblant les employeurs économiques des transports urbains. La Convention (n° 94) de l'OIT sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 et la Recommandation de l'OIT (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), obligent les gouvernements à informer les soumissionnaires que les contrats de services exigeront l'application du salaire minimum et le respect des autres normes du travail. La C94 traite de tous les gros contrats de marchés publics de la construction, de biens ou de services passés par une autorité publique et entraînant la dépense de fonds publics et l'emploi de travailleurs. Alors que la C94 s'applique aux « autorités centrales », la R84 étend son champ d'application aux services subventionnés ou d'utilité publique, parmi lesquels peuvent figurer les autorités locales faisant appel à des opérateurs de bus privés.

Ce qui peut s'avérer perturbant, c'est que les gouvernements nationaux, les autorités municipales et locales sont aussi bien

législateurs qu'employeurs économiques. Ceci peut s'avérer à la fois utile et problématique pour une stratégie ciblant les employeurs économiques. Par exemple, les syndicats peuvent utiliser leurs relations avec les autorités en leur qualité de législateur pour les obliger à agir en employeur responsable. Mais celles-ci pourraient se montrer réticentes à réglementer le secteur à cause des contraintes budgétaires qui sont les leurs en tant qu'employeur.

La stratégie ciblant les employeurs économiques dans le transport de passagers pourrait suivre le processus suivant :

1. **Organiser à la fois les travailleurs formels et informels** de la chaîne des bus pour renforcer le pouvoir syndical et réunir des informations et preuves pour étayer les messages adressés à l'opinion publique ;
2. Lancer une **campagne publique**, fondée sur des **recherches** universitaires, des preuves locales et des témoignages de travailleurs, faisant le lien entre :
 - a. Les normes sociales (dont la santé et la sécurité, la rémunération, les conditions de travail, la qualité de service, les impacts environnementaux) et les coûts du transport fixés dans les contrats de services avec les opérateurs de transport ; et
 - b. Les fausses « économies » de l'externalisation des transports urbains, et les coûts réels, plus élevés, que doivent au final payer les citoyens et les contribuables au bas de la chaîne d'approvisionnement et de valeur de l'économie urbaine ;
3. Coordonner une série **d'actions politiques et industrielles** remontant vers les autorités locales, municipales et/ou nationales. Parmi celles-ci des enquêtes auprès des travailleurs, des pressions, des conférences de presse, des articles dans les médias, des grèves du zèle, des ralentissements, des grèves etc.
4. Définir **des normes** avec les autorités municipales ou locales chargées de la fixation des prix, des marchés publics et des appels d'offres en ce qui concerne les transports. Les normes de rémunération, de santé et de sécurité, d'environnement et de service doivent être incluses dans les processus d'offres et les contrats de services de transport ;
5. Appuyer le point (4) en menant campagne pour le développement de normes par les gouvernements régionaux ou nationaux, et accroître les campagnes publiques ciblant les électeurs et les citoyens ;
6. Renforcer les **capacités** (organisation, formation, etc.) des syndicats représentatifs pour contrôler le respect de ces normes par les prestataires de services de transport ; et
7. Développer des structures de **négociation** régulière pour examiner les coûts du transport, les processus d'offres et les normes sociales dans le système de transport et la chaîne de sous-traitance.

Les opérateurs privés de transport de passagers peuvent initialement se montrer favorables aux initiatives de fixation de normes communes, et dès lors ouvrir la voie à une tarification durable et garante de la sécurité. Cependant, si les prix des offres des opérateurs privés reflètent le coût véritable du transport, les autorités locales et municipales pourraient bien constater que la propriété publique représente l'option la moins onéreuse.

En Nouvelle-Zélande (Aotearoa), la campagne « Bus Fair » du syndicat FIRST Union, a prouvé qu'une stratégie ciblant les employeurs économiques peut fonctionner dans le transport de passagers. Avec à peine 5 millions d'habitants, les bus sont le principal moyen de transport public du pays. Les Conseils locaux attribuent des contrats aux entreprises privées sur la base des coûts, entraînant un nivellement par le bas des salaires des chauffeurs et de la sécurité.

Sans négociation sectorielle, le syndicat FIRST Union est forcé de négocier directement avec chaque société de bus pour obtenir une revalorisation des salaires. Cependant, la marge de manœuvre des employeurs est limitée par les fonds qu'ils reçoivent des Conseils – après des procédures d'adjudication basées sur une concurrence des prix.

Bus Fair vise à transférer la responsabilité des salaires des chauffeurs de bus vers les employeurs économiques : les Conseils. En 2018, un conflit avec le Conseil régional de Waikato s'est soldé par un lock-out des chauffeurs pendant une semaine, et la réduction de moitié des services de bus de la ville. Le Conseil a été obligé d'allouer des financements supplémentaires à la société de bus pour satisfaire à la revendication du syndicat des chauffeurs, qui réclamait un salaire décent. Cette intervention a créé un précédent important, et depuis, le syndicat FIRST Union se bat pour remporter la même victoire dans la plus grande ville du pays, Auckland.

Autre précédent important : le gouvernement actuel s'est engagé à introduire la négociation sectorielle sous la forme de conventions assurant des salaires équitables. Grâce aux victoires de la campagne Bus Fair, le secteur des bus est cité en exemple quand une négociation sectorielle s'impose absolument.

CONCLUSION : COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS REGAGNER DU POUVOIR DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ?

La stratégie « employeurs économiques » de l'ITF s'appuie sur les forces et les faiblesses tant des employeurs économiques au sommet de la chaîne d'approvisionnement, que des travailleurs et syndicats à la base de celle-ci. Le pouvoir qu'ont les employeurs économiques de dicter des prix de plus en plus bas, qui finissent par ruisseler vers la base des chaînes d'approvisionnement, se traduisent par une dégradation des conditions de travail, de rémunération, de santé et de sécurité. Cependant, à cause de décennies de sous-traitance dans les transports, les employeurs économiques ont généralement perdu prise avec la réalité des incidences de leurs activités et modèles d'offres sur le bas de la chaîne. Le Covid-19 a révélé qu'il s'agit là d'une faille majeure de leur modèle d'entreprise.

Les travailleurs peuvent regagner du pouvoir dans la chaîne d'approvisionnement en se montrant forts là où les employeurs économiques sont faibles. L'organisation « ascendante », les recherches, les campagnes et la solidarité internationale sont l'arme la plus puissante dont disposent les travailleurs et leurs syndicats dans les chaînes d'approvisionnement.

Les travailleurs et leurs syndicats doivent conjuguer leur pouvoir « ascendant » au pouvoir « descendant » des employeurs économiques afin d'instaurer des normes dans le secteur. Ce pouvoir « ascendant » et la solidarité reposent sur le cycle suivant :

- Normalisation, campagnes et négociations (tant avec les gouvernements qu'avec les employeurs économiques)
- Mise en application des normes contrôlée par les syndicats ; et
- Organisation de tous les groupes et types de travailleurs.

Quelles méthodes et tactiques les syndicats peuvent-ils utiliser concrètement pour développer cette stratégie ?

1. Organiser tous les travailleurs, dont les travailleurs formels, informels et des formes atypiques d'emploi. Organiser le long de la chaîne d'approvisionnement pour pénétrer d'autres entreprises, industries, secteurs et pays servant leur objectif. Soutenir l'organisation « ascendante » et donner aux travailleurs les moyens de s'organiser eux-mêmes. Autonomiser des recruteurs qui travaillent ou vivent dans la communauté des travailleurs

qu'ils cherchent à organiser. Utiliser l'organisation communautaire et l'éducation politique pour maintenir les chiffres d'adhésion parmi les travailleurs mobiles, vulnérables, précaires et informels.

2. Mener des recherches sur le secteur et la structure de la chaîne d'approvisionnement, et la comprendre mieux que le ou les employeurs économiques ciblés. Conjuguer les recherches universitaires à des recherches documentaires internationales, avec des preuves locales et des témoignages de travailleurs sur le terrain.

3. S'adresser au grand public avec des messages percutants et simples. Ceux-ci doivent faire le lien entre les salaires d'une part, et la santé, la sécurité, les prix, l'environnement externe et les coûts sociaux de l'autre. Utiliser des stratégies de communication innovantes pour sensibiliser aux dangers auxquels le public est directement et indirectement exposé. Les marques des employeurs économiques (y compris celles des gouvernements municipaux) sont bien plus célèbres et vulnérables que celles, inconnues du grand public, de leurs transporteurs. Les stratégies de communication devraient cibler et exploiter cette faiblesse.

4. Mener des actions revendicatives jetant des ponts entre les secteurs formel et informel et les travailleurs syndiqués et non syndiqués, pour perturber les chaînes d'approvisionnement, créer une incertitude commerciale et amener les employeurs économiques à s'asseoir à la table des négociations.

5. Construire un soutien politique – Les syndicats doivent exercer des pressions et nouer des relations avec des décideurs politiques et gouvernements sympathisants, et cibler ceux qui s'opposent au modèle de responsabilité au sein des chaînes d'approvisionnement. Les campagnes de pressions doivent conjuguer action revendicative, messages adressés à l'opinion publique, recherche sur le terrain, recherche documentaire et témoignages de travailleurs, et utiliser les normes internationales pour créer un consensus juridique et politique.²⁹

29. Pour accroître la responsabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement, les syndicats doivent exercer des pressions en faveur de normes, dont les textes sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme ; le Traité contraignant des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme ; les lois sur les achats publics responsables ; la négociation collective (et sectorielle) avec les employeurs économiques ; et la liberté syndicale.



À propos de l'ITF

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une fédération démocratique dirigée par ses affiliés, reconnue comme la plus grande organisation mondiale du secteur des transports. Nous mettons toute notre énergie à améliorer le quotidien des travailleuses et travailleurs, en créant des liens entre les syndicats de 147 pays pour aider leurs membres à obtenir droits, égalité et justice. Nous sommes la voix de près de 20 millions de travailleuses et travailleurs de l'industrie des transports à travers le monde.

Pour de plus amples informations

Inlandtransport@itf.org.uk
<https://www.itfglobal.org/en/sector/road-transport>

