PROSPÉRITÉ PARTAGÉE

NOTE D'INFORMATION DU CWC SUR LE DROIT À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOVEMBRE 2022

committee on workers' capital

TABLE DES MATIÈRES

04 ACRONYMES

05 SOMMAIRE EXÉCUTIF

06 LES TRAVAILLEURS ET LES SYNDICATS SONT ATTAQUÉS

07 DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL ET RISQUE SYSTÉMIQUE

08 INÉGALITÉ ET TAUX DE SYNDICALISATION

09 LES DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : L'ANALYSE DE RENTABILISATION

14 METTRE EN ŒUVRE LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS PAR LES INVESTISSEURS

21 CONCLUSION

22 RESSOURCES

23 GLOSSAIRE

À PROPOS DU COMITÉ SUR LE CAPITAL DES TRAVAILLEURS DU GROUPEMENT GLOBAL UNIONS

Le Comité des syndicats mondiaux sur le capital des travailleurs (CWC) est un réseau international de syndicats pour le dialogue et l'action sur l'investissement responsable du capital des travailleurs établi en 1999. Nous réunissons plus de 700 syndicats et membres de conseils d'administration de caisses de retraite de plus de 25 pays afin de favoriser une communauté de pratique visant à défendre de solides pratiques de travail et les priorités syndicales dans les investissements. Nous sommes une initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI), des Fédérations syndicales internationales (FSI) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC).

Le travail du CWC est dirigé par une équipe de direction composée et soutenue par un Secrétariat en réseau, qui comprend des syndicats du monde entier et qui se réunit sur une base mensuelle. L'équipe de direction du CWC est composée de :

PRÉSIDENT :
Christoffer Jönsson, *LO-Sweden, chef de la direction de Folksam LO Pension*

COPRÉSIDENTE :
Liz Shuler, *présidente de l'American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)*

COPRÉSIDENT :
Paddy Crumlin, *président de l'International Transport Workers' Federation (ITF)*

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI) :
Sharan Burrow, *Secrétaire générale du CSI*

Au Canada, le secrétariat du CWC est basé à l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE).

CONCEPTION PAR :
Sam Alsop, Cornerstore Creative

REMERCIEMENTS :
Le CWC tient à remercier les syndicats qui contribuent à son travail ainsi que Humanity United et la Laudes Foundation, dont le soutien nous a permis de développer et d'étendre notre travail.

AUTEURS :
Ce document a été rédigé par Aaron Brenner, *analyste principal des marchés des capitaux à l'United Food and Commercial Workers International Union (UFCW)*, Tamara Herman, *responsable du programme de stratégie des capitaux pour SHARE/CWC*, et Lisa Nathan, *conseillère principale en matière d'engagement des investisseurs à UNI Global Union*, avec la contribution de :

Loredana Carta et Alison Tate, *Confédération syndicale internationale*

Richard Clayton et Dieter Waizenegger, *Strategic Organizing Center (SOC) Investment Group (É.-U.)*

Hugues Létourneau, *CWC*

Anne Lindsay, *ITF*

Rod Pickette, *Maritime Union of Australia (Australie)*

Brandon Rees, *AFL-CIO (É.-U.)*

Liz Umlas, *IndustriALL*

Janet Williamson, *The Trades Union Congress (Royaume-Uni)*

Le CWC et les auteurs du rapport tiennent également à remercier les personnes et organisations suivantes qui ont apporté un soutien supplémentaire à ce dossier, notamment :

Zaee Deshpande, Kat Lee, Shalini Ramgoolam, Shannon Rohan, Gabriela Ruiz, et Amanda Watkins, SHARE

Cathy McKim, *Words with Cowbell*

Amy Haagsma, *West Coast Editorial Associates*

Veuillez noter que ce document est uniquement destiné à des fins d'information. Il n'est pas destiné à fournir des conseils en matière d'investissement, de droit, de fiscalité ou de comptabilité et ne doit pas être utilisé à cette fin. Les fiduciaires devraient consulter leurs propres conseillers et professionnels en placement pour évaluer les avantages et les risques de tout placement.

ACRONYMES

DÉI
Diversité, équité et inclusion

ESG
Environnement, social et gouvernance

ACM
Accords-Cadres Mondiaux

IAHR
Investor Alliance for Human Rights

OIT
Organisation Internationale du Travail

FMI
Fonds Monétaire International

ITF
International Transport Workers' Federation

CSI
Confédération syndicale internationale

UITA
Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes

LGIM
Legal and General Investment Management

NCP
National Contact Point

OCDE
Organisation de coopération et de développement économiques

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Organisation de coopération et de développement économiques Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

HCDH
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de la personne

PRI
Principes pour l'investissement responsable

ODD
Objectifs de développement durable

UAW
United Auto Workers

UFCW
United Food and Commercial Workers International Union

UGT
Unión General de Trabajadores

ONU
Organisation des Nations Unies

UNGP
Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Cette note explique pourquoi le respect des droits fondamentaux du travail que sont la négociation collective et la liberté d'association est important pour les investisseurs. Lorsque les travailleurs se regroupent au sein d'un syndicat, ils peuvent apporter des changements significatifs à leur rémunération et à leurs conditions de travail. Cela leur apporte des avantages précieux, à eux et à leurs entreprises, et contribue à la réalisation d'objectifs sociétaux plus larges en matière de croissance économique, d'égalité des revenus et des richesses, d'équité et d'inclusion. Étant donné que ces avantages et ces contributions intéressent les investisseurs, le présent document explique comment ils peuvent assumer leurs responsabilités en matière de protection des droits fondamentaux des travailleurs.

Parce qu'il existe de nombreuses idées fausses sur le rôle que jouent les syndicats dans la vie des travailleurs, des entreprises pour lesquelles ils travaillent et de la société en général, ce résumé exécutif aborde certains « mythes » courants que la note examine.

EN QUOI CONSISTENT LES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL?

La liberté d'association et de négociation collective fait partie des droits de la personne fondamentaux consacrés par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les conventions fondamentales de l'OIT stipulent que les employeurs et leurs agents ne doivent pas empêcher, interdire ou interférer – directement ou indirectement – dans l'exercice des droits des travailleurs de s'organiser et de se syndiquer.[1] Les droits fondamentaux du travail sont également inclus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ce qui signifie que tous les États membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser les droits fondamentaux du travail, qu'ils aient ou non ratifié les conventions individuelles.[2]

Il est important de noter que les droits fondamentaux du travail sont considérés comme des « droits habilitants », car ils peuvent favoriser le respect d'autres droits de la personne tels que l'égalité des sexes, la santé et la sécurité et des conditions de travail décentes.

QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DES INVESTISSEURS EN MATIÈRE DE DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL?

Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits fondamentaux du travail. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne de 2011 fournissent des lignes directrices aux entreprises – y compris aux investisseurs institutionnels – pour protéger et respecter les droits de la personne tout en remédiant aux violations des droits de la personne commises dans le cadre de leurs activités commerciales.[3] Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (EMN) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) constituent un ensemble complet de normes pour un comportement responsable des entreprises, avec des lignes directrices spécifiques concernant l'emploi et les relations industrielles (section 5).[4] Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduire responsable des entreprises précisent que les investisseurs – y compris les actionnaires minoritaires – sont censés utiliser leur « influence » pour inciter les entreprises à prévenir ou à atténuer les impacts.[5]

Avec la législation en place dans plusieurs juridictions et la proposition de directive de la Commission européenne, on assiste à un mouvement en faveur d'une diligence raisonnable obligatoire* en matière de droits de la personne pour les entreprises. Ces développements réglementaires, ainsi que d'autres, peuvent avoir des implications en matière de gestion pour les investisseurs.

* Veuillez consulter le glossaire pour une définition du terme « diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ».

LES TRAVAILLEURS ET LES SYNDICATS SONT ATTAQUÉS

POURCENTAGE DE PAYS EUROPÉENS OÙ LES TRAVAILLEURS ONT VÉCU DES VIOLATIONS DE DROITS À LA NÉGOTIATION DE CONVENTIONS COLLECTIVES

MYTHE : TOUS LES TRAVAILLEURS PEUVENT ADHÉRER LIBREMENT À UN SYNDICAT ET NÉGOCIER COLLECTIVEMENT.

Les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective sont attaqués, de nombreux employeurs aux quatre coins du monde prenant des mesures agressives pour empêcher, interdire ou interférer dans les efforts des travailleurs pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement. Ces mesures comprennent un éventail de techniques, y compris la violence, et sont souvent exécutées avec le soutien du gouvernement. Aux États-Unis, l'ensemble sophistiqué d'outils d'évitement syndical utilisés par les entreprises a été bien documenté. Parmi les tactiques utilisées, citons le rassemblement des travailleurs pour des assemblées captives visant à décourager la syndicalisation et la menace de fermer les sites de travail, de réduire les salaires et de licencier les travailleurs.[6]

Les violations des droits des travailleurs sont un phénomène mondial, omniprésent dans les pays du Nord comme du Sud. En 2022, la Confédération syndicale internationale (CSI) a indiqué que les travailleurs ont vu des entreprises et des gouvernements violer leur droit à la liberté d'association (77 % des pays) et empiéter sur leur droit à la négociation collective (79 % des pays). En Europe, par exemple, les travailleurs de 54 % des pays ont subi des violations des droits de négociation collective. Parallèlement, la CSI a qualifié les États-Unis de pays connaissant des « violations systématiques des droits ».[7]

Bien qu'elles violent les conventions fondamentales de l'OIT, des décennies d'activités concertées d'évitement des syndicats ont contribué à une forte baisse du taux de syndicalisation*. Dans les pays de l'OCDE, le taux de syndicalisation a diminué de 20 % depuis 2000.[8]

* Veuillez consulter le glossaire pour obtenir une définition du terme « taux de syndicalisation ».

DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL ET RISQUE SYSTÉMIQUE

MYTHE : LE RESPECT DES DROITS DU TRAVAIL EST UNE PRIORITÉ POUR LES SYNDICATS, MAIS SANS IMPORTANCE POUR LES INVESTISSEURS.

Les droits fondamentaux du travail sont des droits essentiels en soi ; ils permettent également de dégager de nombreux avantages potentiels tout en atténuant les risques cruciaux pour la société et les investissements. Des institutions telles que le Fonds monétaire international (FMI), l'OCDE et le Global Deal ont déclaré que la négociation collective et la liberté d'association sont fondamentales pour une économie durable et inclusive.[9] Les données recueillies auprès de ces institutions – et des données connexes – montrent que la syndicalisation donne des résultats sociétaux et économiques importants, notamment en stimulant la croissance économique, en résistant aux chocs économiques et en s'attaquant aux risques systémiques liés aux inégalités.

gouvernements, aux régulateurs et au grand public pour relever les attentes quant à la manière dont les entreprises identifient et atténuent les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les Principes pour l'investissement responsable (PRI) identifient l'inégalité comme un risque systémique et affirment qu'elle peut avoir un impact négatif sur le rendement des investissements à long terme, entraîner des répercussions sur l'univers des possibilités d'investissement et déstabiliser le système financier mondial. Les PRI proposent aux investisseurs d'aborder les relations et les droits du travail dans le cadre de l'intendance, afin d'atténuer le risque systémique d'inégalité.[10]

Le respect des droits fondamentaux du travail est important pour les investisseurs, car il atténue les risques systémiques que représentent les inégalités et la faible croissance économique.

Le respect des droits fondamentaux du travail est important pour les investisseurs, car il atténue les risques systémiques que représentent les inégalités et la faible croissance économique. Les investisseurs institutionnels sont des investisseurs à long terme et, à ce titre, le rendement de leurs investissements dépend d'une économie stable et saine. Parce que leurs rendements sont menacés par le risque systémique, les investisseurs se sont joints aux

INÉGALITÉ ET TAUX DE SYNDICALISATION

MYTHE : LA SYNDICALISATION NE PROFITE QU'AUX SYNDICATS ET AUX TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS.

Le taux de syndicalisation et l'inégalité ont une corrélation inverse. De nombreuses recherches démontrent que le déclin du taux de syndicalisation contribue à la stagnation des salaires réels et à l'augmentation des inégalités.[11] Aux États-Unis, par exemple, le déclin du taux de syndicalisation explique un tiers de l'écart salarial qui s'est creusé entre les salariés gagnant un salaire élevé et ceux gagnant un salaire moyen entre 1979 et 2021. Au Royaume-Uni, la part du produit intérieur brut (PIB) consacrée aux salaires est passée de 57 % à 49 % entre 1979 et 2018, alors que le taux de syndicalisation a diminué de 30 % sur la même période.[12] Du côté positif, une étude portant sur 32 pays de l'OCDE a révélé qu'une couverture plus élevée de la négociation collective est fortement corrélée à une moindre inégalité salariale. Elle a notamment constaté que les pays où les travailleurs sont couverts par des négociations sectorielles présentent des inégalités salariales plus faibles que ceux où les négociations au niveau de l'entreprise uniquement ou les négociations collectives sont inexistantes.[13] À cet égard, les négociations sectorielles ou multiemployeurs peuvent jouer un rôle important – en particulier dans les secteurs à bas salaires ou à faible marge – en augmentant les salaires les plus bas sans désavantager les entreprises sur le plan de la concurrence.

Fait important, ces données montrent que les avantages de la syndicalisation vont au-delà des travailleurs syndiqués eux-mêmes. Les recherches de l'OCDE, par exemple, ont montré que le taux de syndicalisation augmente la part des revenus des salariés à revenu moyen parallèlement à celle des salariés à bas salaire.[14] La syndicalisation fait également augmenter les salaires dans les lieux de travail concurrents non syndiqués, car ceux-ci doivent augmenter les salaires pour attirer et retenir les travailleurs.[15] Au niveau macroéconomique, les investisseurs bénéficient également d'une répartition plus équitable des revenus du travail grâce à une plus grande stabilité sociale et politique, à l'amélioration de la capacité des travailleurs à investir dans leur éducation et leur formation ainsi que dans celles de leurs enfants, et à l'augmentation de la demande économique résultant de la hausse du niveau de vie.

Aux États-Unis, le déclin du taux de syndicalisation explique un tiers de l'écart salarial qui s'est creusé entre les salariés gagnant un salaire élevé et ceux gagnant un salaire moyen entre 1979 et 2021.

POURCENTAGE DE BAISSE DE TAUX DE SYNDICALISATION ENTRE 1979 ET 2018

LES DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : L'ANALYSE DE RENTABILISATION

MYTHE : LES SYNDICATS SIGNIFIENT QUE LES ENTREPRISES DÉPENSENT DAVANTAGE EN COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE. LES SYNDICATS OFFRENT AUX TRAVAILLEURS DES PROTECTIONS QUI DÉCOURAGENT LA PRODUCTIVITÉ. EN TANT QUE TELS, LES SYNDICATS NUISENT À LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES.

Les travailleurs qui exercent les droits fondamentaux du travail apportent une valeur ajoutée aux entreprises pour lesquelles ils travaillent, ce qui crée à son tour de la valeur pour les investisseurs. Les syndicats renforcent la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits du travail tout en apportant des contributions positives aux questions ESG que les investisseurs considèrent comme importantes, telles que la santé et la sécurité, la formation, la rétention, la productivité, l'efficacité des contrats, et la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI).

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Les travailleurs constituent le fondement de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, car ils sont les mieux placés pour observer et signaler les risques et les violations dans les opérations ou les chaînes de valeur d'une entreprise. La valeur ajoutée par les travailleurs dans l'identification et l'atténuation des risques ESG importants est renforcée lorsqu'ils sont syndiqués.

constaté que la conformité était positivement corrélée avec la syndicalisation sur le lieu de travail et les processus de négociation collective.[16] L'Accord international sur la santé et la sécurité dans l'industrie du vêtement et du textile, qui s'appuie sur l'Accord du Bangladesh, est un autre exemple souvent cité comme un modèle de diligence raisonnable efficace en matière de

Les travailleurs constituent le fondement de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, car ils sont les mieux placés pour observer et signaler les risques et les violations dans les opérations ou les chaînes de valeur d'une entreprise.

Les conventions collectives protègent les employés contre les représailles pour avoir signalé des violations des droits de la personne et prévoient un système de résolution des griefs entre les membres du syndicat et la direction. The Global Deal, par exemple, a analysé des années de données dans des usines de confection de cinq pays et a

droits de la personne. Accord juridiquement contraignant entre des entreprises multinationales, des syndicats nationaux et des fédérations syndicales internationales, l'Accord du Bangladesh a permis d'atténuer et de remédier à d'innombrables risques pour la santé et la sécurité de plus de deux millions de travailleurs.[17]

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AUX ÉTATS-UNIS, UNE ÉTUDE PORTANT SUR 13 350 MAISONS DE SOINS INFIRMIERS A RÉVÉLÉ QUE LES SYNDICATS ÉTAIENT ASSOCIÉS À UN TAUX DE MORTALITÉ LIÉ À LA COVID-19 INFÉRIEUR DE 10,8 % CHEZ LES RÉSIDENTS

Les syndicats apportent des améliorations significatives aux performances d'une entreprise en matière de santé et de sécurité. Les conventions collectives instituent souvent des structures et des dispositions en matière de santé et de sécurité, qui sont essentielles pour identifier et atténuer les risques.[18] Aux États-Unis, par exemple, une étude de 2018 a révélé qu'une baisse de 1 % de la syndicalisation entraînait une augmentation de 5 % des décès professionnels.[19]

La santé et la sécurité sont apparues au premier plan des risques ESG pendant la pandémie de COVID-19, tant pour des raisons liées à la réputation que pour des raisons opérationnelles. Aux premiers stades de la pandémie

en Espagne, un syndicat a alerté un inspecteur du travail du gouvernement sur les risques de transmission de la COVID-19 dans un entrepôt d'Amazon.com. L'inspecteur a ordonné à Amazon de répondre immédiatement à ces problèmes de santé et de sécurité pour maintenir l'installation ouverte.[20] Aux États-Unis, une étude portant sur 13 350 maisons de soins infirmiers a révélé que les syndicats étaient associés à un taux de mortalité lié à la COVID-19 inférieur de 10,8 % chez les résidents et à un taux d'infection des travailleurs inférieur de 6,8 %.[21]

FORMATION ET COMPÉTENCES

Les syndicats apportent également des avantages aux entreprises en encourageant la formation de la main-d'œuvre, ce qui permet de renforcer les compétences et la productivité. La recherche démontre que les dispositions relatives à la représentation des travailleurs sont corrélées à l'accès des travailleurs à la formation et que les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles de recevoir une formation que leurs homologues non syndiqués.[22] Dans de nombreux pays, les syndicats gèrent des programmes d'apprentissage officiels et des centres de formation des travailleurs. Les syndicats facilitent également la transmission informelle des connaissances entre les travailleurs dans l'atelier en créant une camaraderie et en garantissant aux travailleurs que les gains issus des améliorations en matière de productivité qu'ils génèrent seront partagés avec eux par le biais de la négociation collective.

À mesure que les lieux de travail se transforment en réponse aux changements climatiques et technologiques, la négociation collective est encore plus essentielle pour combler les lacunes dans les compétences des entreprises.[23] Une recherche basée sur une enquête menée en 2019 auprès d'entreprises européennes, par exemple, a établi un lien entre les résultats positifs de l'automatisation du lieu de travail et les conventions collectives.[24]

PRODUCTIVITÉ

Contrairement au stéréotype désuet selon lequel les syndicats ont un impact négatif sur la productivité, les données empiriques offrent une analyse plus précise, l'impact positif de la syndicalisation sur la productivité variant selon le pays, le secteur, l'industrie et l'entreprise.[25] Dans la mesure où les syndicats sont associés à une augmentation des dépenses liées à la main-d'œuvre, ils améliorent également l'efficacité des travailleurs et les processus de travail, avec un résultat net positif. Les recherches ont également montré que le taux de syndicalisation et la négociation collective augmentent la productivité. En effet, ceux-ci facilitent la communication d'informations à la direction de l'entreprise, établissent une responsabilité mutuelle pour le succès de l'entreprise, réduisent le taux de roulement, favorisent des modes productifs d'organisation du travail, résolvent efficacement les conflits du travail, encouragent la formation et réduisent le temps perdu pour cause de blessure ou de décès.[26] Il est important de noter que la satisfaction au travail associée à la syndicalisation peut également se traduire par une productivité accrue.[27] La négociation collective donne également aux travailleurs l'assurance que les gains tirés de leurs cotisations seront partagés avec eux. Grâce à ces garanties contractuelles, les employés sont plus disposés à investir leur temps et leur énergie pour acquérir les connaissances et les compétences requises pour une productivité élevée.

À mesure que les lieux de travail se transforment en réponse aux changements climatiques et technologiques, la négociation collective est encore plus essentielle pour combler les lacunes dans les compétences des entreprises.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Les syndicats s'attaquent aux conditions sous-jacentes qui limitent la capacité d'une entreprise à atteindre les objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI). Ils y parviennent en réduisant les écarts de rémunération entre les races et les sexes, en améliorant l'accès à la formation et à la promotion, en offrant une structure sûre à partir de laquelle il est possible de lutter contre l'intimidation et la discrimination et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.[28] Bien que la discrimination en matière d'emploi soit interdite par la loi dans de nombreux pays, les syndicats offrent un système de règlement des griefs accessible sur le lieu de travail pour tous les travailleurs, ce qui est particulièrement important pour les travailleurs à faibles revenus qui, autrement, ne pourraient pas avoir accès à des protections juridiques par le biais de litiges privés, par exemple.

Dans des pays européens tels que l'Espagne, la Belgique et le Royaume-Uni, des ensembles de données montrent une corrélation entre les dispositions relatives à la voix des travailleurs et une moindre incidence de diverses formes d'intimidation et de discrimination.[29] Au Royaume-Uni, notamment, le Trades Union Congress (TUC) a constaté que les travailleurs sous contrat permanent (syndiqués) signalaient moins de cas de harcèlement et de discrimination raciale de la part de leurs employeurs que ceux sous contrat de zéro heure (non syndiqués).[30]

De nombreuses recherches menées aux États-Unis montrent que les syndicats entraînent une augmentation des salaires des femmes, des personnes de couleur et d'autres groupes vulnérables, contribuant ainsi à combler les écarts de rémunération entre les races et les sexes.[31] Cette tendance est particulièrement prononcée dans les industries à bas salaires où les femmes et les personnes de couleur sont les plus représentées, comme l'hôtellerie, la conciergerie, les soins infirmiers et les services alimentaires.[32]

Les lieux de travail syndiqués obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues non syndiqués en ce qui concerne les dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'accès aux avantages connexes qui améliorent l'intégration des femmes, tels que le congé parental, le congé familial payé et le partage d'emploi.[33]

MYTHE : LES GESTIONNAIRES S'OPPOSENT À LA SYNDICALISATION POUR PROTÉGER LES ACTIONNAIRES.

Si les syndicats sont bénéfiques à la productivité du travail, pourquoi tant d'employeurs s'opposent-ils à la liberté de leurs employés de se regrouper en syndicat pour négocier un juste retour sur leur travail ? Une partie de la réponse réside dans les coûts d'agence et dans la déconnexion entre les incitations à la rémunération des cadres à court terme et les performances organisationnelles à long terme. Les dirigeants d'entreprise peuvent résister à la syndicalisation s'ils la perçoivent comme une remise en cause de leur autorité personnelle : le phénomène du « PDG impérial » qui est courant dans de nombreuses cultures d'entreprise. Cette volonté managériale de résister à la syndicalisation à tout prix impose une dépense à l'entreprise et à ses actionnaires. Le fait que les avantages de productivité des syndicats s'accumulent sur l'ensemble de la carrière de la main-d'œuvre syndiquée crée également un déséquilibre dans les incitations à la rémunération des cadres. Le régime de rémunération typique des cadres supérieurs est limité à une période de rendement d'un an ou, au plus, à une période de rendement de trois ans. Pourquoi un chef de la direction devrait-il investir dans des relations patronales-syndicales coopératives qui seront payantes à long terme, alors que la durée moyenne de son mandat a diminué ces dernières années? Pour ces raisons, il appartient aux investisseurs à long terme d'exiger que les entreprises de leur portefeuille adoptent les droits fondamentaux du travail comme stratégie commerciale pour la création de valeur durable.

Pour ces raisons, il appartient aux investisseurs à long terme d'exiger que les entreprises de leur portefeuille adoptent les droits fondamentaux du travail comme stratégie commerciale pour la création de valeur durable.

METTRE EN ŒUVRE LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEURS PAR LES INVESTISSEURS

Les droits du travail faisant partie des droits de la personne, les outils qui ont été mis au point pour aider les investisseurs à assumer leurs responsabilités en matière de respect des droits de la personne peuvent également être appliqués aux droits du travail.[34] Du côté institutionnel, l'Investor Alliance for Human Rights (IAHR) suggère aux investisseurs de développer des engagements politiques, des structures de gouvernance, des processus de diligence raisonnable et des processus et mécanismes de règlement des griefs. Au niveau des investissements, l'IADH recommande une série de mesures liées à la prise de décision et à la gestion des investissements, y compris le désinvestissement responsable.[35]

Le Comité sur les Attentes de base pour les gestionnaires d'actifs en matière de droits fondamentaux au travail (« Attentes de base du CWC »)[36] est un cadre pour les investisseurs qui est spécifique aux droits du travail. Il suggère des mesures concrètes que les investisseurs peuvent prendre, avec une progression de « base » à « pratique de pointe » dans quatre catégories :

- Cadre général d'intendance
- Pratiques d'intendance des actions publiques
- Pratiques d'intendance sur les marchés privés (y compris les infrastructures et les actifs immobiliers)
- Défense des politiques

Les lignes directrices que nous proposons ci-dessous sont basées sur les Attentes de base du CWC. Ces directives s'appliquent de la même manière aux propriétaires et aux gestionnaires d'actifs, et à toutes les catégories d'actifs. Comme les formes de propriété des investisseurs varient, les outils disponibles pour mettre en œuvre le respect des droits du travail peuvent également varier. Néanmoins, la propriété confère la responsabilité d'agir, quelle que soit la forme que prend la propriété.

Les propriétaires d'actifs qui passent un contrat avec des gestionnaires d'actifs pour la gestion de leurs investissements restent responsables de ces investissements et peuvent, par le biais de politiques d'achat explicites, communiquer leurs attentes vis-à-vis de leurs gestionnaires d'actifs en matière de droits du travail. Par exemple, par le biais de la sélection et de la surveillance des gestionnaires d'actifs, les propriétaires d'actifs peuvent indiquer clairement les politiques en matière de droits du travail qu'ils attendent de leurs gestionnaires d'actifs qu'ils adoptent et mettent en œuvre dans le cadre de leurs activités d'intendance des investissements* sous contrat. À leur tour, les gestionnaires d'actifs peuvent élaborer et mettre en œuvre leurs propres politiques d'intendance des investissements en matière de droits du travail et les mettre à la disposition de leurs clients propriétaires d'actifs.

Que ce soit directement ou par l'intermédiaire de fournisseurs de services de gestion des investissements sous contrat, tous les investisseurs peuvent mettre en œuvre ces directives.

Dans les quatre domaines abordés par ces directives, les investisseurs bénéficieront d'un dialogue significatif avec les syndicats, les fédérations syndicales nationales et mondiales, l'OIT et d'autres autorités en matière de travail et de relations professionnelles.

Dans les quatre domaines abordés par ces directives, les investisseurs bénéficieront d'un dialogue significatif avec les syndicats, les fédérations syndicales nationales et mondiales, l'OIT et d'autres autorités en matière de travail et de relations professionnelles. Les syndicats ont une connaissance et une expérience approfondies de la mise en œuvre des droits du travail, ainsi qu'une bonne connaissance des types et de l'étendue des violations des droits du travail et des façons d'y remédier. Ils peuvent aider à l'élaboration de politiques, contribuer à la surveillance, évaluer les abus potentiels et soutenir l'atténuation des risques.

* Veuillez consulter le glossaire pour obtenir une définition du terme « intendance des investissements ».

CADRE D'INTENDANCE

Le respect des droits fondamentaux du travail par les investisseurs commence par un engagement politique clair en faveur de ces droits, qui doit être approuvé au niveau le plus élevé et s'appuyer sur une expertise pertinente en matière de droits de la personne. Il doit être accessible au public et activement diffusé en interne et en externe. Au minimum, la politique devrait :

- Engager l'investisseur à respecter les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les Principes et droits fondamentaux au travail, y compris les Conventions 87 et 98 de l'OIT ; et

- Reconnaître les responsabilités de diligence raisonnable de l'investisseur en matière de droits de la personne en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des Principes directeurs de l'ONU.

La politique devrait également décrire :

- Les relations d'affaires (champ d'application) auxquelles elle s'applique, y compris les relations d'affaires des entreprises bénéficiaires d'un investissement, leurs chaînes d'approvisionnement, les travailleurs occasionnels et les entrepreneurs indépendants et, dans le cas des propriétaires d'actifs, l'approvisionnement des prestataires de services tels que les gestionnaires d'actifs et les agences de notation ;

- La façon dont l'investisseur effectue une diligence raisonnable pour identifier les impacts négatifs potentiels et réels auxquels il est lié ou auxquels il contribue ;

- La façon dont elle agit sur les plaintes relatives aux droits du travail reçues des syndicats ;

- Quelles méthodes d'escalade (par exemple, vote par procuration, listes de surveillance, engagements collaboratifs, désinvestissement) seront employées lorsque les engagements sur les droits fondamentaux du travail ne répondent pas aux objectifs ;

- La manière dont elle assure l'accès à des recours pour les travailleurs concernés dans les cas où elle a causé ou contribué à des impacts négatifs sur les droits du travail (par exemple, lorsqu'elle détient une participation majoritaire ou un siège au conseil d'administration) ; et

- La manière dont elle utilise son influence pour garantir que les entreprises bénéficiaires d'un investissement offrent un accès légitime à un recours dans les cas où celui-ci est directement lié à un résultat négatif (par exemple, une participation minoritaire).

Les investisseurs doivent intégrer une contribution significative des syndicats dans le développement de leurs cadres de gestion des investissements en s'engageant à un dialogue permanent, en faisant référence aux informations des syndicats dans l'ensemble des informations qui guident la gestion et en s'engageant à faire rapport aux syndicats.

Les investisseurs doivent intégrer les droits du travail dans d'autres priorités et programmes d'intendance, tels que les plans d'action pour le climat, les politiques spécifiques à la classe d'actifs (par exemple, les politiques relatives aux entrepreneurs responsables) et les stratégies d'atténuation des risques.

DILIGENCE RAISONNABLE ET RECOURS EN MATIÈRE DE DROITS DU TRAVAIL

L'engagement d'un investisseur en matière de politique des droits du travail et ses structures de gouvernance doivent soutenir un processus de diligence raisonnable solide.

Les investisseurs doivent être clairs et transparents sur leur processus de diligence raisonnable, en identifiant :

- *Comment il identifie les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits du travail dans les phases pré- et post-investissement;*
- *Comment il intègre les syndicats dans la définition de l'impact;*
- *La manière dont il s'appuie sur l'expertise syndicale, notamment l'Indice CSI des droits dans le monde, ainsi que les rapports et bases de données nationaux et internationaux sur les droits du travail;*
- *La façon dont il oriente les priorités en matière d'engagement et d'intendance;*
- *Comment ses résultats sont communiqués à l'interne et à l'externe.*

La diligence raisonnable des investisseurs devrait donner la priorité aux entreprises qui :

- *Font l'objet d'accusations, de litiges ou de procédures extrajudiciaires (y compris les Instances spécifiques des PCN de l'OCDE) liés aux droits fondamentaux du travail; ou qui*
- *Font l'objet de rapports syndicaux faisant état d'impacts négatifs sur les droits fondamentaux du travail.*

Les investisseurs doivent utiliser leur influence,[37] par le biais de l'engagement, du vote par procuration et de la collaboration, pour s'assurer que les entreprises bénéficiaires d'investissements évitent les impacts négatifs sur les droits du travail en coopérant de bonne foi avec les efforts des travailleurs pour exercer leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective.[38] Ces mêmes outils peuvent être utilisés pour remédier aux effets néfastes.

PRATIQUES D'INTENDANCE DANS LES ACTIONS PUBLIQUES (C'EST-À-DIRE ENGAGEMENT DES ACTIONNAIRES ET VOTE PAR PROCURATION)

Les investisseurs doivent utiliser leur influence,[39] par le biais de l'engagement, du vote par procuration et de la collaboration avec les investisseurs, pour s'assurer que les entreprises bénéficiaires des investissements agissent de bonne foi lorsque les travailleurs tentent d'exercer leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective.

L'engagement actionnarial des investisseurs auprès des entreprises bénéficiaires devrait :

- Faire du respect des droits fondamentaux du travail une priorité d'engagement, distincte de la gestion du capital humain, afin de tenir les entreprises bénéficiaires d'investissements responsables de leurs responsabilités en vertu des normes et cadres internationaux.

- Insister sur le fait que les entreprises dans lesquelles elles investissent soutiennent la reconnaissance syndicale et la négociation collective tout au long de leurs chaînes de valeur en :

    - Incluant les politiques de neutralité syndicale et d'accès syndical* à l'égard des travailleurs qui cherchent à former des syndicats ou à y adhérer ;
    - Prenant des engagements politiques en faveur des droits du travail pour tous les employés de la chaîne de valeur de l'entreprise ;
    - Divulguant les critères liés aux droits du travail, tels que le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives ou les dépenses liées à l'évitement syndical (voir Annexe 1 : Guide to Engagement on Labour Rights : Questions Investors Can Ask Investee Companies) ;
    - Intégrant les droits du travail dans les structures de gouvernance d'entreprise et d'atténuation des risques ;
    - Faisant participer les syndicats aux processus d'identification et d'amélioration des mauvaises pratiques de travail ;
    - Offrant aux travailleurs un soutien pratique pour exercer leurs droits du travail ;
    - Formant la direction locale sur les attentes en matière de respect des normes relatives aux droits du travail ;
    - Reconnaissant et négociant avec les syndicats locaux dans le cadre de négociations collectives de bonne foi ;
    - Enquêtant sur les plaintes des syndicats et en apportant des solutions si des problèmes sont constatés ;
    - travaillant avec les syndicats nationaux et mondiaux pour comprendre, atténuer et remédier aux risques ;
    - Faisant la promotion des GFA, le cas échéant ; et en
    - Participant à des initiatives de collaboration entre investisseurs lorsque les engagements individuels ne permettent pas de résoudre efficacement les impacts négatifs sur les droits fondamentaux du travail.

Les investisseurs devraient intensifier les engagements des actionnaires sur les droits fondamentaux au travail par le biais du **vote par procuration** en :

- Adoptant une directive de vote par procuration qui fait référence à la responsabilité des entreprises bénéficiaires d'investissements de respecter les droits fondamentaux du travail ;

- Votant en faveur :

    - Des résolutions des actionnaires qui promeuvent le respect des droits fondamentaux au travail ;
    - Des résolutions d'actionnaires qui soutiennent la voix ou la représentation de la main-d'œu-

* Veuillez consulter le glossaire pour obtenir une définition du terme « accès syndical ».

vre dans la gouvernance d'entreprise, y compris les résolutions d'actionnaires recommandant des administrateurs salariés au sein des conseils d'administration de la société ; et
    - Des administrateurs salariés lorsqu'ils se présentent aux élections dans une entreprise bénéficiaire.

- Votant contre :

    - Les administrateurs chargés de superviser les questions liées au travail ou les rapports et les comptes de l'entreprise dans les cas où :
        - Une entreprise fait l'objet d'accusations, de litiges ou de plaintes extrajudiciaires, y compris les Instances spécifiques du PCN de l'OCDE, pour non-respect des droits fondamentaux au travail (quelle que soit la durée de l'engagement) ; et
        - L'engagement n'a pas réussi à traiter les violations continues des droits fondamentaux du travail pendant 12 mois après un engagement initial sur le sujet.

- Déclarant à l'avance ses intentions de vote, au moins sept jours avant l'assemblée générale annuelle ;

- Décrivant la justification du vote par procuration en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail, le cas échéant ; et en

- Publiant des dossiers de vote sur une base trimestrielle.

PRATIQUES D'INTENDANCE SUR LES MARCHÉS PRIVÉS

Comme pour leurs pratiques d'intendance sur les marchés publics, les investisseurs doivent s'assurer que les droits fondamentaux du travail sont respectés dans leurs investissements sur le marché privé, y compris par les entreprises engagées pour gérer ou exploiter des actifs. Les investisseurs doivent adopter des politiques d'entrepreneur responsable afin de garantir que les actifs privés sont construits, entretenus et exploités dans le respect des droits fondamentaux du travail. En outre, ils devraient divulguer :

- Leurs actifs sur le marché privé, y compris les participations et la représentation au conseil d'administration ;

- Les risques liés aux droits du travail identifiés à la suite de leurs processus de diligence raisonnable.

Les investisseurs doivent également déclarer publiquement leur soutien à la rétention des travailleurs et, le cas échéant, à la poursuite de la représentation syndicale en cas de transactions conduisant à la vente totale ou partielle des actifs du marché privé.

DÉFENSE DES POLITIQUES

Les investisseurs devraient encourager les politiques et les réglementations qui :

- Élargissent la divulgation par l'entreprise des renseignements liés au travail ;
- Renforcent la diligence raisonnable en matière de droits du travail ;
- Accroissent la représentation des travailleurs et des syndicats dans la gouvernance d'entreprise et institutionnelle ; et qui
- Soutiennent la réalisation des questions fondamentales en matière de travail, telles qu'une sécurité sociale élargie et le droit de s'affilier à des syndicats.

GOUVERNANCE DES DROITS DU TRAVAIL

Comme pour les autres droits de la personne, les investisseurs doivent s'assurer que leur organe directeur supérieur assume la responsabilité de la surveillance des droits du travail. Pour les propriétaires d'actifs, cela implique le conseil d'administration ou le conseil fiduciaire; pour les gestionnaires d'actifs, cela implique le conseil d'administration. Les conseils d'administration des investisseurs doivent confirmer que la gouvernance des droits du travail est intégrée dans toutes les activités de leur organisation, y compris la sélection et l'intendance des investissements. Pour les propriétaires d'actifs, cela signifie également intégrer la gouvernance des droits du travail dans la sélection et la surveillance des gestionnaires de placements. Tous les investisseurs doivent confier la responsabilité quotidienne de la mise en œuvre de la politique en matière de droits du travail et fournir des ressources à cet effet à des fonctions spécifiques qui relèvent de la chaîne de gestion. Le conseil d'administration et la direction générale doivent recevoir des rapports réguliers sur les performances en matière de droits du travail pour l'ensemble des portefeuilles.

La gouvernance des droits du travail exige des procédures d'identification des risques et des impacts dans les phases de pré et de post-investissement et dans toutes les fonctions, y compris la gestion du portefeuille, la recherche et l'analyse, l'engagement et l'intendance. Des procédures similaires doivent être développées pour la sélection, l'engagement, la supervision et l'examen de tous les partenaires commerciaux, y compris les gestionnaires externes, les sociétés de portefeuille, les agences de notation, les sociétés de recherche et autres fournisseurs de services. Ces procédures doivent être adaptées aux risques émergents et être revues au moins une fois par an.

Les investisseurs peuvent intégrer l'apport des syndicats dans leur gouvernance des droits du travail en :

- *S'engageant à entretenir un dialogue annuel avec les représentants syndicaux concernés, y compris le CWC, pour discuter des priorités syndicales liées à la gestion des investissements, y compris, mais sans s'y limiter, les violations des droits fondamentaux du travail (pour les gestionnaires d'actifs, ce dialogue peut inclure des représentants des propriétaires d'actifs, le cas échéant);*
- *Tenant compte des informations provenant des syndicats dans l'ensemble des données qui guident les décisions d'investissement et les pratiques d'intendance; et en*
- *S'engageant publiquement à rendre compte des résultats de ses activités d'intendance aux syndicats qui fournissent des informations sur les impacts négatifs sur les droits fondamentaux du travail.*

CONCLUSION

En vertu des Principes directeurs de l'ONU et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les investisseurs ont l'obligation de respecter les droits du travail. Et parce que l'analyse de rentabilisation est solide, les investisseurs ont également un intérêt économique à le faire.

Le respect des droits fondamentaux du travail constitue un moyen pour les investisseurs d'atténuer les risques systémiques que représentent les inégalités et la faible croissance économique. De nombreuses études menées au fil des années et des juridictions indiquent qu'il existe une corrélation historique entre le taux de syndicalisation et l'égalité.

Lorsque les travailleurs peuvent exercer leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective, les entreprises et les investisseurs bénéficient d'une combinaison de facteurs : amélioration de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, meilleures performances en matière de santé et de sécurité, amélioration de la formation et du développement des compétences, diminution du taux de roulement, augmentation de la productivité et lieu de travail plus diversifié, plus équitable et plus inclusif.

Les Attentes de base du CWC peuvent guider les investisseurs dans le respect des droits fondamentaux du travail dans l'ensemble de leurs investissements. Les investisseurs doivent prendre un engagement politique clair en faveur de ces droits et décrire les processus qu'ils ont mis en place pour effectuer une diligence raisonnable, répondre aux préoccupations des syndicats, faire remonter les engagements et apporter des solutions le cas échéant. Sur les marchés publics et privés, les investisseurs doivent utiliser leur influence pour s'assurer que les entreprises bénéficiaires agissent de bonne foi lorsque les travailleurs tentent d'exercer leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective. Le plaidoyer politique auquel participent les investisseurs doit refléter leurs engagements à respecter les droits fondamentaux du travail.

La propriété donne aux investisseurs de nombreux outils pour la mise en œuvre de leurs responsabilités en matière de droits du travail. Cependant, tous les outils ne sont pas égaux. Les engagements politiques, les structures de gouvernance et les mécanismes de diligence raisonnable sont absolument nécessaires, mais ils ne sont pas suffisants. Les investisseurs doivent joindre le geste à la parole, ce qui signifie qu'ils doivent agir pour obtenir réparation lorsqu'ils identifient des impacts négatifs potentiels et réels sur les droits des travailleurs. Il s'agit d'utiliser la voix de l'actionnaire en s'engageant auprès des entreprises bénéficiaires, en votant en faveur des droits du travail et en faisant appel à la hiérarchie, si nécessaire. Les investisseurs ne doivent pas avoir peur de dénoncer publiquement les entreprises dans lesquelles ils investissent, de les placer sur des listes de surveillance, de lancer ou de rejoindre des initiatives de collaboration, ou encore de désinvestir. Ce n'est qu'en agissant ainsi que les investisseurs s'acquitteront de leurs responsabilités en matière de droits du travail.

RESSOURCES

Les investisseurs qui ont d'autres questions sont encouragés à contacter le CWC et à consulter ces ressources :

Les Attentes de base pour les gestionnaires d'actifs en matière de droits fondamentaux au travail

CWC Guidelines for the Evaluation of Workers' Human Rights and Labour Standards

Workforce Disclosure Initiative

GLOSSAIRE

CONTRÔLE DES CARTES (CARD CHECK)

Le droit du travail américain permet aux employés d'organiser un syndicat en signant majoritairement des cartes d'autorisation syndicale. L'entreprise accepte de reconnaître et de négocier de bonne foi avec le syndicat lorsqu'une majorité de travailleurs signent les cartes.

ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX (GFA)

Parfois appelé accord d'entreprise transnational ou accord-cadre international, cet accord entre un syndicat ou une fédération syndicale et une entreprise multinationale garantit que les travailleurs au sein des opérations mondiales de l'entreprise peuvent exercer les droits fondamentaux du travail conformément aux normes fondamentales du travail de l'OIT sur la liberté d'association et la négociation collective.[40] L'accord définit des droits et des normes spécifiques qui s'appliquent à tous les employés de la multinationale, et de plus en plus aux sous-traitants ou fournisseurs également.

FÉDÉRATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES (FSI)

Une organisation d'adhésion de syndicats du monde entier dont les membres travaillent dans des industries et des secteurs particuliers.

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Mesures que les entreprises peuvent prendre pour gérer de manière proactive les impacts négatifs potentiels et réels sur les droits de la personne avec lesquels elles sont impliquées.

INTENDANCE DES INVESTISSEMENTS

La manière dont les investisseurs utilisent leur influence sur les entreprises bénéficiaires et les autres parties prenantes de la chaîne d'investissement, comme les décideurs politiques ou les prestataires de services, pour préserver et accroître la valeur des actifs au nom des bénéficiaires ou des clients.

ACCÈS SYNDICAL

La capacité des travailleurs et de leurs représentants syndicaux à pénétrer sur le lieu de travail afin de mener des activités syndicales, telles que l'information des travailleurs sur les avantages des syndicats et de la négociation collective, l'examen des griefs et le soutien aux membres.

TAUX DE SYNDICALISATION

Le pourcentage de la main-d'œuvre d'une entreprise couverte par une convention collective. La densité peut être mesurée au niveau local, national et mondial, ainsi qu'au niveau des entreprises. Il s'agit d'informations utiles pour évaluer la mise en œuvre des droits fondamentaux du travail.

POLITIQUE DE NEUTRALITÉ SYNDICALE

Un énoncé accessible au public dans lequel une entreprise s'engage à s'abstenir de toute forme d'ingérence, y compris la communication des préférences de la direction ou du conseil d'administration, lorsque des travailleurs cherchent à s'organiser ou à adhérer à un syndicat.

NOTES DE FIN

1 Organisation internationale du Travail (OIT). (1949). Article 1(1). C098 – Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098

2 OIT. (1998). Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm

3 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). (2011). Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

4 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2011). Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/

5 OCDE. (2017). Responsible Business Conduct for Institutional Investors: Key Considerations for Due Diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. p. 52. https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf; Smith, R. M. (2003). From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercial Strikebreaking and Unionbusting in the United States. Athens, OH: Ohio University Press.

6 Smith, R. M. (2003). From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercial Strikebreaking and Unionbusting in the United States. Athens, OH : Ohio University Press.

7 Confédération syndicale internationale (CSI). (n.d.). Indice des droits dans le monde 2022. https://www.globalrightsindex.org/fr/2022

8 OCDE. (n.d.). Base de données sur la syndicalisation. https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=1930e175-05e0-4e1b-b44a-c5c05443cc27&themetreeid=13

9 Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Ricka, F., Suphaphiphat, N., et Tsounta, E. (2015). Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective. Washington, D.C. : International Monetary Fund. p. 7. https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1513.pdf; OCDE et OIT. (2018). Building Trust in a Changing World of Work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018. https://www.theglobaldeal.com/resources/GLOBAL-DEAL-FLAGSHIP-REPORT-2018.pdf; Le « Global Deal » est un partenariat mondial dont l'objectif est de relever conjointement les défis du marché mondial du travail et de permettre à tous de bénéficier de la mondialisation. Il a été initié par le premier ministre suédois et développé en coopération avec l'OIT et l'OCDE, et comprend des membres du secteur privé tels que H&M, Carrefour, BNP Paribas, Telenor et Sodexo.

10 Lydenberg, S., Musuraca, M., Burckart, W., & Clark, M. (2018). Why and How Investors Can Respond to Income Inequality. Principles for Responsible Investment. https://www.tiiproject.com/wp-content/uploads/2018/10/Why-and-How-Investors-Can-Respond-to-Income-Inequality.pdf

11 Economic Policy Institute. (23 avril 2021). Unions Help Reduce Disparities and Strengthen Our Democracy. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/unions-help-reduce-disparities-and-strengthen-our-democracy/ ; Dynarski, S. (6 juillet 2018). Fresh Proof That Strong Unions Help Reduce Income Inequality. The New York Times. https://www.nytimes.com/2018/07/06/business/labour-unions-income-inequality.html; Farber, H. S., et al. (2021). Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data. The Quarterly Journal of Economics, 136(3), 1325–1385. https://doi.org/10.1093/qje/qjab012; DeSilver, D. (7 août 2018). For Most Americans, Real Wages Have Barely Budged for Decades. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/08/07/for-most-us-workers-real-wages-have-barely-budged-for-decades/; Mishel, L., & Bivens, J. (13 mai 2021). Identifying the Policy Levers Generating Wage Suppression and Wage Inequality. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/unequalpower/publications/wage-suppression-inequality/ ; OCDE et OIT. (2018). Building Trust in a Changing World of Work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018. https://www.theglobaldeal.com/resources/GLOBAL-DEAL-FLAGSHIP-REPORT-2018.pdf; OCDE et OIT. (2020). Social Dialogue, Skills and COVID-19: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report. https://www.theglobaldeal.com/social-dialogue-skills-and-covid-19.pdf

12 Economic Policy Institute. (23 avril 2021). Unions Help Reduce Disparities and Strengthen Our Democracy. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/unions-help-reduce-disparities-and-strengthen-our-democracy/

13 OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris: OECD Publishing. p. 167. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en

14 Ibid., p. 113. Voir également : Vaughan-Whitehead, D. (2018). Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_618392/lang--en/index.htm

15 Card, D. (1996). The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis. Econometrica, 64(4), 957–979. https://davidcard.berkeley.edu/papers/union-struct-wage.pdf; Card, D. (2001). The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market. Industrial and Labor Relations Review, 54(2), 296–315. https://davidcard.berkeley.edu/papers/union-wage-ineq.pdf; Card, D., Thomas, L., & Riddell, W. C. (2018). Unions and Wage Inequality: The Roles of Gender, Skill and Public Sector Employment (National Bureau of Economic Research Working Paper No. 25313). https://doi.org/10.3386/w25313; Mishel, L., Rhinehart, L., & Windham, L. (2020). Explaining the Erosion of Private-Sector Unions: How Corporate Practices and Legal Changes Have Undercut the Ability of Workers to Organize and Bargain. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/unequalpower/publications/private-sector-unions-corporate-legal-erosion/; Rosenfeld, J., Denice, P., & Laird, J. (2016). Union Decline Lowers Wages of Nonunion Workers. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/union-decline-lowers-wages-of-nonunion-workers-the-overlooked-reason-why-wages-are-stuck-and-inequality-is-growing/; Trades Union Congress (TUC). (2019). A Stronger Voice for Workers: How Collective Bargaining Can Deliver a Better Deal at Work. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2019-09/Astrongervoiceforworkers.pdf; Banerjee, A., Poydock, M., McNicholas, C., Mangundayao, I., & Sait, A. (2021). Les syndicats ne sont pas seulement bons pour les travailleurs, ils sont aussi bons pour les communautés et pour la démocratie. Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/unions-and-well-being/

16 Global Deal. (2021). A Business Case for Social Dialogue: How Workplace Representation and Collective Bargaining Deliver Better Business Performance. p. 13-14. https://www.theglobaldeal.com/resources/The%20Business%20Case%20for%20Social%20Dialogue_FINAL.pdf

17 Wilde-Ramsing, J. (2021, April 16). Amidst the Trend Towards Mandatory Due Diligence, the Bangladesh Accord Model Should Not Be Abandoned. Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme https://www.business-humanrights.org/de/blog/the-bangladesh-accord-a-blueprint-for-the-expansion-of-mandatory-due-diligence/

18 OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : OECD Publishing. p. 166. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en

19 Zoorob, M. (2018). Does 'Right to Work' Imperil the Right to Health? The Effect of Labour Unions on Workplace Fatalities. Occupational and Environmental Medicine, 75(10), 736–738. https://oem.bmj.com/content/75/10/736

20 Martinez, J. (March 24, 2020). La Inspección da un día a Amazon para salvar "defectos" en el centro con Covid. La Información. https://www.lainformacion.com/empresas/amazon-admite-dos-casos-madrid-coronavirus-plantilla-denuncia-inspeccion/6552649; Cano, F. (23 mars 2020). Amazon tiene dos días para tomar medidas contra el coronavirus en su centro logístico de Madrid. El Español. https://www.elespanol.com/invertia/empresas/tecnologia/20200323/amazon-tomar-medidas-coronavirus-centro-logistico-madrid/476953795_0.html

21 Dean, A., et al. (2022). Resident Mortality and Worker Infection Rates from COVID-19 Lower in Union than Nonunion US Nursing Homes 2020–21. Health Affairs, 41(5). https://www.healthaffairs.org/doi/10.1377/hlthaff.2021.01687

22 OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : OECD Publishing. p. 166. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en ; Stuart, M., Valizade, D., & Bessa, I. (2015). Skills and Training: The Union Advantage: Training, Union Recognition and Collective Bargaining. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Skils_and_training.pdf

23 Agrawal, S., et al. (2020). Beyond Hiring: How Companies Are Reskilling to Address Talent Gaps. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps; OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en,230

24 Global Deal. (2020). Social Dialogue in the 2030 Agenda. https://www.theglobaldeal.com/news/newsrelease/Social-Dialogue-2030-Agenda-Global-Deal-Thematic-Brief-June-2020.pdf

25 Doucouliagos, H., Freeman, R., & Laroche, P. (2017). The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings. London : Routledge. https://www.routledge.com/The-Economics-of-Trade-Unions-A-Study-of-a-Research-Field-and-Its-Findings/Doucouliagos-Freeman-Laroche/p/book/9780367667894#

26 Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Les effets du taux de syndicalisation sur la productivité et les salaires. The Economic Journal, 130(631), 1898–1936. https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048; Svarstad, E., & Kostøl, F. (2022). Unions, Collective Agreements and Productivity: A Firm-Level Analysis Using Norwegian Matched Employer–Employee Panel Data. British Journal of Industrial Relations, 60(1). https://doi.org/10.1111/bjir.12662; Mueller, S. (2012). Works Councils and Establishment Productivity. ILR Review, 65(4), 880–898. https://doi.org/10.1177/001979391206500405; Askenazy, P., & Forth, J. (2016). Work Organisation and Human Resource Management: Does Context Matter? In T. Amossé (Ed.), Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Practice in Britain and France. London: Palgrave Macmillan; Williamson, J. (2017). Trade Unions and Productivity. In J. Dromey (Ed.), Involvement and Productivity: The Missing Piece of the Puzzle? London: The Involvement and Participation Association. https://www.ipa-involve.com/involvement-and-productivity-the-missing-piece-of-the-puzzle; Acemoglu, D., & Pischke, J. (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training. Journal of Political Economy, 107(3), 539. https://doi.org/10.1086/250071; Bassanini, A., & Brunello, G. Is Training More Frequent When the Wage Premium Is Smaller? Evidence from the European Community Household Panel. Labour Economics, 15(2), 272–90, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.01.002

27 Bryson, A., & Forth, J. The Added Value of Trade Unions: A Review for the TUC of Existing Research. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/1%20WERS%20lit%20review%20new%20format%20%20RS_0.pdf; Williamson, J. (2017). Trade Unions and

Productivity. In Dromey, J. (2017). Involvement and Productivity: The Missing Piece of the Puzzle? https://www.ipa-involve.com/involvement-and-productivity-the-missing-piece-of-the-puzzle

28 Besamusca, J., Kahancová, M., & Tijdens, K. (2018). Contents of Collective Bargaining Agreements in the Commerce Sector, Barcom, Amsterdam.

29 OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : OECD Publishing. p. 96. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en

30 Ashe, S. D., et al. (2019). Racism Ruins Lives: An Analysis of the 2016–2017 Trades Union Congress Racism at Work Survey. https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/code/research/projects/racism-at-work/tuc-report-executive-summary.pdf

31 Table 4.33 : Union Wage Premium by Demographic Group, 2011. (2012). In L. Mishel et al., The State of Working America. Ithaca, New York : Cornell University Press; Updated 2020 microdata from the Current Population Survey Outgoing Rotation Group.

32 Vidal, M., & Kusnet, D. (2009). Organizing Prosperity: Union Effects on Job Quality, Community Betterment, and Industry Standards. Washington, D.C. : Economic Policy Institute & UCLA Institute for Research on Labor and Employment; Waddoups, C. J. (2012). Wages in Las Vegas and Reno: How Much Difference Do Unions Make in the Hotel, Gaming, and Recreation Industry? UNLV Gaming Research & Review Journal, 6(1).

33 OCDE. (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris : OECD Publishing. p. 188. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en; Timm, J. (2018). How Unions Help Moms Take Maternity Leave. The Atlantic. https://www.theatlantic.com/family/ archive/2018/10/unions-maternity-leave/574084/

34 Pour un guide de l'investisseur sur la mise en œuvre des responsabilités en matière de droits de l'homme, voir : Blackwell, S. et Muñoz Quick, P. (2020). Investor Toolkit on Human Rights. New York, New York: Interfaith Center on Corporate Responsibility. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-05/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020c.pdf; Shift, Oxfam & Global Compact Network Netherlands. (2016). Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies. https://www.businessrespecthumanrights.org/; Voir également : PRI. (2020). Why and How Investors Should Act on Human Rights. https://www.unpri.org/human-rights/why-and-how-investors-should-act-on-human-rights/6636.article

35 Blackwell, S., & Muñoz Quick, P. (2020). Investor Toolkit on Human Rights. New York, New York: Interfaith Center on Corporate Responsibility. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-05/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020c.pdf

36 CWC. (2022). Attentes de base pour les gestionnaires d'actifs en matière de droits fondamentaux au travail. https://workerscapital.org/attentes-de-base-pour-les-gestionnaires-d-actifs-en-matiere-de-droits

37 Selon les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, « on considère qu'il y a influence lorsqu'une entreprise a la capacité de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable du dommage. » : OCDE. (2017). Responsible Business Conduct for Institutional Investors: Key Considerations for Due Diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. p. 52. https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf

38 Pour obtenir des conseils sur les mécanismes de règlement des griefs pour les entreprises commerciales, reportez-vous à CSI. (2022). Guide juridique de la CSI sur l'établissement d'un mécanisme de réclamation au niveau opérationnel pour le monde du travail dans le contexte des entreprises et des droits humains. https://www.ituc-csi.org/legal-guide-grievance-mechanism-fr

39 Selon les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, « on considère qu'il y a influence lorsqu'une entreprise a la capacité de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable du dommage. » : OCDE. (2017). Responsible Business Conduct for Institutional Investors: Key Considerations for Due Diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. p. 52. https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf

40 OIT. (31 janvier 2007). Accords-cadres internationaux : un outil mondial pour défendre les droits au travail. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080724/lang--fr/index.htm

510 – 1155 Street,
Vancouver, British Columbia, Unceded Coast Salish Territories,
Canada V6E 1B5

www.workerscapital.org