



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE



IBB  
Internationale des Travailleurs  
du Bâtiment et du Bois  
[www.ibb.org](http://www.ibb.org)

## Briefing #4

Entreprises et syndicats ont un intérêt commun à promouvoir des relations professionnelles harmonieuses, un objectif pouvant être atteint lorsqu'ils travaillent ensemble à la mise en œuvre des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* («EMN») et qu'ils respectent les bons offices des points de contact nationaux («PCN»).

Lorsque les entreprises et les syndicats collaborent dans le cadre de la mise en œuvre de ces Principes directeurs, ils peuvent établir des bonnes pratiques pour garantir des environnements professionnels inclusifs, des activités industrielles résilientes et le bien-être individuel.

Le Briefing # 4 *Mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE pour encourager l'investissement dans des infrastructures de qualité* fait le point sur les expériences des travailleurs et de leurs syndicats concernant les projets d'infrastructure internationaux et montre les effets limités des certifications en matière de travail et d'environnement appliquées après l'attribution d'un projet et l'exécution des contrats.

# Mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE pour encourager l'investissement dans des infrastructures de qualité

Paris, 9 juin 2022



*Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* offrent aux entreprises multinationales engagées dans un projet – maîtres d'ouvrage, investisseurs, créanciers, sous-traitants ou autres prestataires de services – un cadre leur permettant d'atteindre leurs objectifs centrés sur la bonne gouvernance, les droits humains, le devoir de diligence et les relations constructives avec les employés.

S'agissant des projets d'infrastructure, il est crucial pour les investisseurs et les gouvernements d'évaluer les facteurs de stress potentiels, ainsi que les risques opérationnels connexes, avant la signature d'un contrat. Les projets disposant de cadres pour garantir des relations industrielles constructives sont les mieux armés pour prévenir les risques opérationnels. Ceux qui n'en possèdent pas nécessitent d'être suivis de près pour éviter tout facteur perturbateur risquant de compromettre la réalisation du projet et de ses objectifs premiers.

### Les projets d'infrastructure sont désavantagés sur un grand nombre de marchés du travail

L'effritement progressif de la représentation des travailleurs, la compression des salaires et la détérioration de la qualité des emplois menacent lourdement les objectifs économiques que doivent atteindre les projets d'infrastructure. Cette incertitude extrême accroît le risque de conflits entre employeurs et employés, pouvant rapidement s'intensifier dans les pays où le faible taux de syndicalisation pose un certain nombre de problèmes opérationnels extrêmement importants tout au long de la période de déploiement du projet (figure 1).

Les gouvernements, plus particulièrement ceux qui s'appuient sur des systèmes de négociation au niveau de l'entreprise, pourraient tirer parti des investissements dans les infrastructures pour compenser la faible résilience du marché du travail.

### Les syndicats contribuent activement à la rentabilité des projets d'infrastructure

Les droits syndicaux sont le meilleur moyen pour une entreprise de faire valoir toute une série de droits des travailleurs en lien, notamment, avec les salaires, les heures de travail, la santé et la sécurité. Il s'agit également d'une question de rentabilité commerciale. Exemples:

- **CONFORMITÉ JURIDIQUE.** Le respect des droits syndicaux est une obligation légale dans la plupart des pays. Des avantages supplémentaires seraient envisageables pour les projets qui intègrent des cadres réalistes pour la résolution des conflits par d'autres moyens, comme les mécanismes de règlement des plaintes entre syndicats et employeurs et les points de contact nationaux de l'OCDE.
- **RÉSULTATS NETS DE L'ENTREPRISE.** Les maîtres d'ouvrage encourent davantage de risques lorsque les droits syndicaux ne sont pas respectés: discontinuité ou arrêt des activités en raison de problèmes liés au travail, ou encore, accidents professionnels évitables. Les maîtres d'ouvrage peuvent s'appuyer sur les cadres syndicaux qui soutiennent leurs objectifs de durabilité : choix du lieu de travail, meilleure rétention et moins de rotation des effectifs.
- **SENSIBILISER AU DEVOIR DE DILIGENCE.** Les entreprises sont nombreuses à considérer que les cadres de relations industrielles sont indispensables pour adopter une approche plus large du devoir de diligence, en proposant une voie d'engagement où les travailleurs seraient le premier groupe d'acteurs concernés, en assurant une transparence de leurs conditions de travail tout au long de la chaîne de valeur.





## Les cadres garantissent la conformité des grands projets

Entreprises et syndicats connaissent bien les pratiques fondamentales nécessaires pour parvenir à établir des relations industrielles constructives. Les études de l'OIT montrent le lien qui existe entre le respect des droits du travail et la négociation collective.<sup>1</sup> En 2021, les syndicats ont pu observer une culture de l'amélioration en organisant des inspections conjointes menées par des représentants syndicaux et des clients, ou les contractants principaux. Parmi les exemples d'infrastructures, on notera les inspections conjointes menées dans le cadre des accords internationaux entre l'IBB et ses homologues, ACCIONA et BESIX.

Un large éventail d'industries sont impliquées dans les infrastructures. Le développement des transports, des centres de congrès et des grandes infrastructures sportives s'accompagne souvent d'attentes vis-à-vis de l'entreprise responsable de l'ensemble du projet, notamment en ce qui concerne le transfert des normes aux opérateurs sous-traitants pendant toute la durée du projet.

<sup>1</sup> «Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente», Genève, OIT, 2022.

## IBB-CS: les objectifs atteints au Qatar

Dans le cadre de son *Groupe de travail mixte IBB-CS au Qatar*, l'IBB a conclu des accords-cadres internationaux avec trois entreprises multinationales (Besix, Salini Impregilio et QDVC/VINCI) exerçant actuellement des activités au Qatar. Ces cadres présentent plusieurs avantages pour les projets:

1. Application de la législation du travail, santé et sécurité au travail et renforcement du leadership, couvrant plus de 25 000 travailleurs.
2. Réseau de 35 assistants juridiques formés par l'IBB destiné à aider les travailleurs migrants à introduire leurs plaintes pour violation des dispositions en matière d'emploi.
3. Solutions dans plusieurs dizaines d'implantations, soit un montant total estimé à 2,5 millions QAR (680 000 USD).
4. Renforcement du leadership et formation des représentants des forums sur le bien-être des travailleurs du CS et des comités pour le bien-être des travailleurs de QDVC/VINCI.
5. Forums des leaders communautaires, dialogue social direct.
6. 16 inspections conjointes avec le CS et 1 audit conjoint avec QDVC/VINCI.
7. 23 formations adressées aux travailleurs migrants indiens et népalais avant leur départ pour le Qatar, organisées au cours des trois dernières années.
8. L'IBB dispose d'un membre officiel du personnel au Qatar, travaillant régulièrement avec l'OIT et le MADLSA.



## Des problèmes concernant la chaîne d'approvisionnement en infrastructures soumis à un point de contact national (PCN)

Dans certains cas, un syndicat sollicite une aide auprès d'un PCN pour des questions liées aux droits du travail et au devoir de diligence. Les entreprises qui acceptent l'aide du PCN participent à un dialogue de bonne foi qui, souvent, permet de résoudre les problèmes, tandis que celles qui la rejettent écartent d'emblée toute possibilité d'apporter une solution aux problèmes soulevés par les syndicats. Exemples récents:

- BHP Billiton, SAMARCO et Vale (Brésil) ont rejeté l'aide et le dialogue proposés par le PCN. Aucune solution n'a pu être trouvée et plusieurs recommandations du PCN ne semblent pas avoir été respectées en ce qui concerne les problèmes de relations industrielles soulevés à propos de la sécurité des barrages et du devoir de diligence.
- Lafarge Holcim (2019) a accepté l'aide du PCN mais les parties ne sont pas parvenues à un accord.
- Heidelberg (2013) a accepté l'aide du PCN et le dialogue, problèmes résolus.
- Tower Semiconductor (2014) a rejeté l'aide du PCN, problèmes non résolus.
- Deutsche Telekom (2011) a rejeté l'aide du PCN, problèmes non résolus.
- Vinci (2017) a accepté, problèmes résolus.

## Le maître d'ouvrage est *propriétaire et responsable* des certifications du projet

Les syndicats jugent important que l'entité qui détient le pouvoir et le contrôle ultimes d'un projet soit certifiée. Concernant les systèmes de certification des infrastructures, l'entité la plus pertinente est le maître d'ouvrage, autrement dit la personne qui initie le projet et détient la responsabilité globale de son développement.

Après l'exécution des contrats d'adjudication et de financement, la valeur des certifications se déprécie rapidement.

Afin de s'assurer que la certification soit efficace et applicable aux projets d'infrastructure, il importe que les

objectifs soient intégrés aux contrats pour toute la durée du projet. Attribuer des certifications au maître d'ouvrage permet d'assurer leur transfert en toute transparence de bout en bout. Cela commence par la création d'un processus d'approvisionnement transparent, avec formulation standard des clauses relatives au travail, à la gouvernance et aux garanties climatiques de la part du contractant sélectionné, marquant son engagement à respecter les normes de certification. Le maître d'ouvrage utilisera ses propres contrats pour faire appliquer et respecter ses certifications par les autres intervenants du projet.





## Conséquences dans le cas où les maîtres d'ouvrage ne sont pas certifiés et les conditions non transférées

Les travailleurs sous-traitants sont davantage exposés aux problèmes liés aux droits du travail. Une part importante des travaux réalisés dans le cadre d'un projet d'infrastructure reste soumise à des conditions relevant de l'exploitation ou du travail forcé. À cet égard, les travailleurs migrants constituent un groupe particulièrement vulnérable.

Cette situation a notamment pu être observée dans le cadre du Gujarat Rural Roads Project, où les travailleurs migrants vivaient dans des conditions de servitude, étant obligés de travailler après avoir contracté une dette auprès des responsables du travail en sous-traitance. Les syndicats assurant le suivi du Projet Gujarat ont révélé que les travailleurs sous-traitants et migrants échappaient complètement aux normes du projet car les principes des institutions financières internationales (IFI) n'avaient pas été transférés du maître d'ouvrage à ces fournisseurs d'emplois illégaux. Le devoir de diligence était quasiment inexistant, les travailleurs et les syndicats étant systématiquement exclus. Les risques connus auraient pu être évités si les syndicats avaient été consultés et leurs préoccupations prises au sérieux dès le départ.

## Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la SST dans la construction

S'agissant de la SST dans le secteur de la construction, nous proposons d'ajouter une référence explicite au Niveau 1, critère 8.28, pour la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la santé et la sécurité dans la construction, un ensemble de recommandations en matière de SST spécifiques pour ce secteur. Ces directives pratiques prévoient des dispositions qui clarifient la Convention 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981), énonçant les responsabilités générales des gouvernements, les obligations des employeurs et les droits des travailleurs et de leurs représentants pour la SST.

## Exemples d'initiatives des gouvernements pour promouvoir l'application des directives de l'OCDE pour les projets et les normes en matière de devoir de diligence dans le cadre de la CRE

Les États-Unis, l'Australie et le Japon ont créé le réseau «Blue Dot Network» (BDN) pour l'application des certifications pour les projets socialement et écologiquement responsables en vue d'attirer les investissements. Le BDN recherche des compromis entre les projets d'infrastructure et se charge de certifier les décisions commerciales connexes ayant un impact sur les travailleurs. Pour de plus amples informations: <https://www.state.gov/blue-dot-network/>

### Infrastructure européenne

La stratégie «Global Gateway» de l'Union européenne est un fonds de 300 milliards d'euros, dont les principes fondamentaux sont les valeurs démocratiques, les partenariats égaux et les énergies propres. Le fait que les gouvernements de l'UE aient le plus haut niveau de couverture en matière de négociation collective permet à l'UE d'aller au-delà des certifications concernant l'impact social et d'œuvrer en faveur de son objectif déclaré, selon lequel: «Non seulement l'UE offrira à ses partenaires des conditions financières solides, mais elle encouragera aussi le respect des normes les plus élevées en matière sociale, de protection de l'environnement et de gestion stratégique.» ([https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway\\_fr](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_fr))

### Exemples en Amérique latine et en Ouganda

Lorsque les syndicats participent aux processus de planification et de suivi, comme le montrent les exemples en Amérique latine, les études indiquent un plus grand respect des politiques des IFI et des droits internationaux du travail. Un autre exemple de projet en Ouganda a démontré les avantages pour les entrepreneurs d'impliquer les syndicats en tant que parties prenantes, afin de pouvoir bénéficier de leur expertise, même avant d'avoir atteint leur pleine capacité en termes de membres. L'expertise accumulée par les syndicats a prouvé son utilité dans le cadre de la planification et du déploiement des projets et a permis de renforcer leur conformité.



## Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

La TUAC s'appuie sur les expériences en temps réel des syndicats nationaux et mondiaux qui, ensemble, représentent 300 millions de travailleurs engagés au quotidien à mettre en œuvre les Principes directeurs.

En vertu des Principes directeurs de l'OCDE, il est attendu des gouvernements qu'ils créent des points de contact nationaux pour promouvoir et défendre les entreprises responsables. Les entreprises sont également supposées faire preuve de diligence raisonnable en vue de pouvoir identifier, prévenir et atténuer les effets négatifs réels et potentiels, et rendre compte des moyens utilisés pour y répondre dans le cadre de leurs propres activités, leurs chaînes d'approvisionnement mondiales et leurs relations commerciales.

La mise en œuvre des *Principes directeurs* n'est pas une option facultative pour les entreprises si elles souhaitent:

- Défendre et non pas bafouer les droits fondamentaux du travail
- Élargir la couverture des négociations collectives
- Étendre les pratiques responsables à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement
- Garantir la sécurité d'emploi, la rétention et le réemploi

Soutenu par

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Hiroshimastraße 28  
10785 BERLIN - ALLEMAGNE  
Tel: (49) 30 26935-7458  
<https://www.fes.de/lnk/transform>  
@FESonline

## Ce que nous demandons



La TUAC recommande ce qui suit:  
**Les délégués de l'OCDE doivent veiller à ce que des améliorations soient apportées aux textes pour la mise œuvre des Principes directeurs de l'OCDE et des procédures de travail des PCN afin de garantir des relations professionnelles constructives.**

La TUAC encourage  
**les gouvernements à moderniser les politiques en matière de commerce, d'investissement et d'approvisionnement, afin de promouvoir des relations professionnelles constructives et de respecter les PCN.**



La TUAC appelle  
**les entreprises, les gouvernements et les investisseurs institutionnels à reconnaître les Points de contact nationaux en tant qu'autorités pour les Principes directeurs**



Commission syndicale consultative  
auprès de l'OCDE  
1, rue Viala  
75015 PARIS – FRANCE  
Tél: (33) 01 55 37 37 37  
[tuac@tuac.org](mailto:tuac@tuac.org) - [www.tuac.org](http://www.tuac.org)  
@TUACOED



**IBB**  
Internationale des Travailleurs  
du Bâtiment et du Bois  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

Internationale des travailleurs du  
bâtiment et du bois (IBB)  
54 Route des Acacias, CH-1227,  
Carouge/GENÈVE  
Tél: +41 22-827-37-84  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

L'IBB est une fédération syndicale internationale représentant environ  
12 millions de membres dans 127 pays.  
59 organisations nationales sont affiliées dans 31 pays membres de l'OCDE.  
Retrouvez nos affiliés [ici](#).