



Comité Global Unions sur le capital des travailleurs

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



JUILLET 2022



L'initiative de responsabilisation des gestionnaires d'actifs du Comité sur le capital des travailleurs (CWC) examine l'intégration des droits fondamentaux au travail et des priorités syndicales mondiales dans les cadres d'intendance des investissements et les pratiques des gestionnaires d'actifs.

Les Attentes de base pour les gestionnaires d'actifs en matière de droits fondamentaux au travail (« Attentes de base du CWC ») visent à aider les participants au réseau du CWC à tenir les gestionnaires d'actifs qu'ils embauchent responsables en matière de respect des droits fondamentaux des travailleurs dans leurs investissements.

Quel est l'objectif des Attentes de base du CWC?

Les gestionnaires d'actifs mondiaux investissent des capitaux pour le compte de fonds d'épargne-retraite des travailleurs. Les administrateurs qui siègent aux conseils de ces fonds de pension et qui participent au réseau du CWC attendent de leurs gestionnaires d'actifs qu'ils gèrent les investissements dans l'intérêt à long terme de leurs bénéficiaires, les travailleurs.

Les administrateurs s'attendent à ce que les gestionnaires d'actifs qu'ils embauchent assument leurs responsabilités en matière d'atténuation des impacts négatifs sur les droits de l'homme et les droits des travailleurs dans leurs investissements, conformément aux normes et cadres internationaux. De même, d'autres types de véhicules de propriétaires d'actifs, notamment les fondations et les investisseurs religieux, ont également des attentes croissantes en ce qui concerne les pratiques des gestionnaires d'actifs en matière d'intendance (« stewardship »).

En quoi consistent les droits fondamentaux au travail?

Les droits fondamentaux au travail constituent des droits humains.¹ Ils font référence aux cinq droits décrits dans la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#): l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, un environnement de travail sûr et sain,² l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. En vertu des conventions de l'OIT, les employeurs et leurs agents ne devraient pas empêcher, interdire ou interférer, de manière directe ou indirecte, dans l'exercice du droit des travailleurs de s'organiser et d'adhérer à un syndicat.³

Bien qu'elles englobent les cinq droits fondamentaux au travail, les Attentes de base du CWC se concentrent sur la liberté d'association et la négociation collective, car il existe une lacune dans les directives actuelles pour les investisseurs pour ce domaine.

Qu'est-ce qu'un syndicat?

Un syndicat est une organisation indépendante de travailleurs constituée dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts de ces travailleurs.⁴ L'adhésion à un syndicat permet aux travailleurs de s'organiser collectivement pour améliorer les conditions de travail et la rémunération. Les syndicats se distinguent des autres mécanismes qu'une entreprise peut mettre en place pour faire entendre la « voix des travailleurs », car ils permettent à ces derniers d'exercer un pouvoir collectif au moment de déterminer les conditions de leur emploi. Pourtant, comme il est indiqué dans [l'Indice des droits dans le monde de la Confédération Syndicale Internationale](#) (CSI), les entreprises du monde entier s'engagent dans diverses tactiques pour empêcher les travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement.

Quelles sont les responsabilités des investisseurs en matière de droits fondamentaux au travail?

[Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) stipulent que les entreprises, y compris les investisseurs institutionnels, ont la responsabilité de prévenir les effets négatifs sur les droits de l'homme et les droits au travail qu'elles provoquent ou auxquels elles contribuent, et d'y remédier. Ce principe est repris par les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#) (EMN), un code de conduite responsable des entreprises complet que les gouvernements

1 Organisation internationale du travail (2022). Application des normes internationales du travail 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836650.pdf p. 79 (consulté le 31 mars 2022)

2 Le 10 juin 2022, une résolution visant à ajouter le principe d'un environnement de travail sûr et sain aux Principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail a été adopté à la Conférence internationale du travail. Voir détails ici : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848134/lang--fr/index.htm (consulté le 15 juin 2022)

3 Organisation internationale du travail (1949). - Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, (n°98), Article 1(1)., https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152957/lang--fr/index.htm#Q5 (consulté le 3 mars 2022)

4 Organisation internationale du travail (n.d.) « Relations industrielles », https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IR_EN.pdf (consulté le 31 mars 2022)



des pays participants se sont engagés à mettre en œuvre. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN font écho aux principes contenus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Selon l'OCDE, les investisseurs doivent utiliser leur pouvoir en tant qu'actionnaires pour influencer les entreprises bénéficiaires afin de prévenir ou d'atténuer les effets négatifs dans toutes les catégories d'actifs.⁵

Pour appliquer efficacement les Attentes de base du CWC, les investisseurs sont encouragés à considérer la matérialité des enjeux spécifiques comme un concept dynamique qui est façonné par l'évolution des réglementations, des lois, des politiques et des normes.

Comment utiliser les Attentes de base du CWC?

Les Attentes de base du CWC sont divisées en quatre catégories à partir desquelles il est possible d'évaluer le niveau d'engagement d'un gestionnaire d'actifs à faire respecter les droits fondamentaux au travail dans leurs investissements : (1) le cadre d'intendance des investissements; (2) les pratiques d'intendance dans les sociétés cotées (y compris le vote par procuration et l'engagement); (3) les pratiques d'intendance dans les marchés privés (y compris dans les actifs immobiliers et l'infrastructure); et (4) les activités de plaidoirie politique. Ces attentes s'appliquent aux gestionnaires d'actifs pour tous leurs fonds, classes d'actifs et régions géographiques. Elles vont de l'attente de base à la pratique exemplaire. Elles sont complémentaires. Par conséquent, les gestionnaires de premier plan mettront en œuvre toutes les attentes du spectre.

Les groupes suivants peuvent utiliser les Attentes de base du CWC comme suit:

Administrateurs et personnel de fonds de pension et autres détenteurs d'actifs

Transmettre ce document au gestionnaire d'actifs (par exemple, au responsable de la relations avec le client) et demandez aux gestionnaires de leur rendre compte de la mise en œuvre des Attentes de base du CWC et de leur fournir un échéancier de progression.

Gestionnaires d'actifs

Utilisez ce document pour évaluer le cadre d'intendance des investissements de votre entreprise, y compris vos politiques et pratiques d'intendance dans toutes les catégories d'actifs et votre approche en matière d'activité de plaidoirie. Le document peut également servir de feuille de route pour l'amélioration continue de l'approche de votre entreprise en matière de droits fondamentaux au travail.

Secrétariat du CWC

Analyser et comparer les pratiques des gestionnaires par rapport aux Attentes de base du CWC et informer le réseau du CWC de ses conclusions sur une base publique et privée, annuellement ou en fonction des besoins.

⁵ OCDE (2017). Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf> (consulté le 3 mars 2022)

01

CADRE D'INTENDANCE DES INVESTISSEMENTS

Le cadre d'intendance des investissements d'un gestionnaire d'actifs doit être conforme aux normes et cadres internationaux en matière de droits de l'homme. Il devrait reconnaître les responsabilités qui lui incombent en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et s'inspirer de la contribution des syndicats.

ATTENTES DE BASE



BONNES PRATIQUES

Un gestionnaire d'actifs devrait **intégrer les droits fondamentaux au travail dans son cadre d'intendance des investissements** en:

- Déclarant publiquement que les sociétés cotées en bourse et privées ont la responsabilité de respecter les cinq droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les Principes et droits fondamentaux au travail pour leur main-d'œuvre directe. Cela diffère des pratiques de « gestion du capital humain ».
- Reconnaisant publiquement ses responsabilités en matière de diligence raisonnable, en tant que gestionnaire d'actifs, en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN.
- Décrivant publiquement son processus de diligence raisonnable en précisant comment:
 - a. Il détermine les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits du travail dans les phases de préinvestissement (le cas échéant) et de post-investissement;
 - b. Il cherche à prévenir ou à atténuer les impacts négatifs sur les droits du travail par ses pratiques d'intendance; et
- Il effectue le suivi des résultats.
- Déclarant publiquement que les responsabilités des entreprises en matière de respect des droits fondamentaux au travail s'étendent aux relations commerciales des entreprises bénéficiaires d'investissements (par exemple, en incluant les travailleurs des chaînes d'approvisionnement, les travailleurs occasionnels et les entrepreneurs indépendants).
- Rendant compte publiquement des résultats de son processus de diligence raisonnable.
- Décrivant publiquement comment les syndicats sont intégrés dans son processus d'identification et d'atténuation des impacts négatifs sur les droits au travail.
- Citant publiquement l'Indice CSI des droits dans le monde comme une ressource faisant autorité en matière de risques liés aux droits du travail.
- Décrivant publiquement les tactiques d'escalade (par exemple, listes de surveillance, engagements collaboratifs, désinvestissement) employées lorsque les engagements sur les droits fondamentaux au travail ne répondent pas aux objectifs fixés par le gestionnaire d'actifs.
- Décrivant publiquement comment il répond aux plaintes relatives aux droits fondamentaux au travail reçues des syndicats concernant des entreprises spécifiques, en précisant comment:
 - a. Il offre accès à des recours aux travailleurs concernés dans les cas où il a causé ou contribué à des impacts négatifs sur les droits du travail (par exemple, lorsqu'il détient une participation majoritaire ou un siège au conseil d'administration); ou
 - b. Il utilise son influence pour s'assurer que les entreprises bénéficiaires de l'investissement offrent un accès légitime à des recours (p. ex., l'entreprise ne définit pas unilatéralement un recours) dans les cas où l'investisseur est directement lié à un résultat négatif (p. ex., une participation minoritaire).

Un gestionnaire d'actifs devrait **intégrer une contribution significative des syndicats dans l'élaboration de son cadre d'intendance des investissements** en:

- S'engageant publiquement dans un dialogue annuel convoqué par le CWC et comprenant des représentants des détenteurs d'actifs pour discuter des priorités syndicales pertinentes à l'intendance des investissements, y compris, mais sans s'y limiter, les violations fondamentales des droits au travail.
- Se référant publiquement aux données provenant des syndicats comme une source d'information qui fait partie de l'ensemble de renseignements qui guident ses pratiques de gestion (par exemple, l'engagement des actionnaires et les pratiques de vote par procuration).
- 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 du travail.

02

PRATIQUES D'INTENDANCE POUR LES SOCIÉTÉS COTÉES

(C.-À-D. ENGAGEMENT ACTIONNARIAL ET VOTE PAR PROCURATION)

Un gestionnaire d'actifs doit utiliser son influence, 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.

ATTENTES DE BASE



BONNES PRATIQUES

Un gestionnaire d'actifs devrait **intégrer les droits fondamentaux au travail dans son programme d'engagement actionnarial auprès des sociétés dans lesquelles il investit** en:

- Faisant publiquement 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.
- Donnant la priorité aux engagements sur les droits fondamentaux au travail avec les entreprises qui:
 - a. Font l'objet d'accusations, de litiges ou de procédures extrajudiciaires (y compris les cas spécifiques aux Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE) liés aux droits fondamentaux au travail;
 - b. Font l'objet des rapports des syndicats et des droits de l'homme concernant les impacts négatifs sur les droits du travail; et
 - c. Opèrent dans des secteurs ou des zones géographiques connues pour leur mépris généralisé et systémique des droits fondamentaux du travail, y compris celles qui sont mal notées dans l'Indice CSI des droits dans le monde.
- S'engageant auprès des entreprises bénéficiaires d'investissements pour s'assurer qu'elles négocient de bonne foi lorsque les travailleurs exercent leur droit à la liberté d'association sans représailles.
- Rendant compte trimestriellement des engagements liés aux impacts négatifs sur les droits du travail, en divulguant les noms des entreprises et
- en publiant des études de cas.
- Faisant rapport de l'utilisation de tactiques d'escalade (par exemple, listes de surveillance, engagements collaboratifs, désinvestissement).
- S'engageant à demander aux entreprises bénéficiaires de soutenir la liberté d'association et la négociation collective pour remédier aux impacts négatifs sur les droits du travail.
- Encourageant l'adoption d'accords-cadres mondiaux, le cas échéant.
- Participant à des initiatives de collaboration entre investisseurs lorsque les engagements individuels ne permettent pas de résoudre efficacement les impacts négatifs sur les droits du travail.

Un gestionnaire d'actifs devrait **intensifier les engagements des actionnaires sur les droits fondamentaux au travail par le biais du vote par procuration** en:

- Adoptant des lignes directrices pour le vote par procuration qui font référence à la responsabilité des entreprises bénéficiaires d'investissements de respecter les droits fondamentaux au travail.
- Votant en faveur:
 - a. Des résolutions des actionnaires qui promeuvent le respect des droits fondamentaux au travail;
 - b. Les résolutions d'actionnaires qui soutiennent la voix ou la représentation de la main-d'œuvre 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
 - c. Les administrateurs salariés lorsqu'ils se présentent aux élections dans une entreprise bénéficiaire.
- Votant contre les administrateurs chargés de superviser les questions relatives au travail ou contre les rapports et les comptes de l'entreprise dans les cas où l'engagement n'a pas permis de remédier aux effets négatifs sur les droits au travail qui persistent dans les 12 mois suivant un engagement initial par le gestionnaire d'actifs sur le sujet.
- Publiant des dossiers de vote sur une base trimestrielle.
- Votant contre les administrateurs chargés de superviser les questions liées au travail ou contre 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 pour non-respect des droits fondamentaux au travail (quelle que soit la durée de l'engagement).
- Déclarant à l'avance ses intentions de vote, au moins 7 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.



03

PRATIQUES D'INTENDANCE DANS LES ACTIFS DE MARCHÉ PRIVÉ (IMMOBILIER, INFRASTRUCTURES ET CAPITAL-INVESTISSEMENT)

Un gestionnaire d'actifs devrait veiller à ce que les droits fondamentaux du travail soient respectés dans ses investissements sur le marché privé, y compris par les entreprises exploitantes ou sous contrat pour gérer des actifs, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et aux responsabilités des gestionnaires d'actifs en vertu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

ATTENTES DE BASE



BONNES PRATIQUES

Un gestionnaire d'actifs doit aligner son intendance **des actifs du marché privé** sur les droits fondamentaux au travail en:

- Publiant les actifs des marchés privés détenus par le gestionnaire d'actifs dans une section centrale et facilement accessible de son site Web, y compris la part détenue et la représentation au conseil d'administration, le cas échéant.
- Divulguant les risques en matière de droits du travail identifiés par le gestionnaire à la suite de la diligence raisonnable de son portefeuille d'actifs issus des marchés privés.
- Engageant un dialogue auprès des entreprises qui exploitent des actifs sur le marché privé dans les cas où les syndicats signalent des impacts négatifs sur les droits fondamentaux au travail.
- Adoptant des politiques spécifiques aux actifs ou à la géographie, ou en participant à des initiatives visant à faire respecter les droits fondamentaux au travail dans les actifs du marché privé, notamment:
 - a. Des politiques de sous-traitance responsable;
 - b. Des chartes des droits du travail ou des instruments similaires;
 - c. Des instruments permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles; ou
 - d. Des initiatives multipartites soutenues par les travailleurs, le cas échéant.
- Déclarant publiquement qu'il soutient la liberté d'association, en reconnaissant le droit de s'affilier à un syndicat sans représailles et en offrant un recours légitime dans les cas où des impacts négatifs sur les droits des travailleurs se sont produits dans les actifs de marché privé.
- Déclarant publiquement son soutien à la rétention des travailleurs en cas de transactions conduisant à la vente totale ou partielle des actifs du marché privé.
- Divulguant publiquement la manière dont les représentants des gestionnaires d'actifs nommés au conseil d'administration des sociétés exploitant des actifs du marché privé sont tenus responsables du respect des droits fondamentaux au travail pour les employés de ces sociétés et dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Rendant compte aux syndicats des résultats des engagements avec les sociétés d'exploitation lorsque les syndicats signalent des impacts négatifs sur les droits fondamentaux au travail.



04

ACTIVITÉS DE PLAIDOIRIE POLITIQUE

Un gestionnaire d'actifs devrait aligner ses réponses aux consultations des gouvernements, des organismes de réglementation, des initiatives et des organes de déclaration des informations sur les droits fondamentaux et les principaux enjeux relatifs au travail.

ATTENTES DE BASE



BONNES PRATIQUES

Un gestionnaire d'actifs doit respecter les droits fondamentaux et les principaux enjeux relatifs au travail dans ses **activités de plaidoirie politique** en:

- Publiant toutes ses réponses aux consultations publiques sur une base trimestrielle.
- Soutenant les propositions de réglementation qui obligent les entreprises à rendre compte de leurs principaux impacts environnementaux et sociaux sur la société et la planète, conformément au principe de double matérialité.⁶
- Soutenant l'adoption de règlements et de lois qui préconisent une diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme et la participation des travailleurs à la gouvernance des entreprises.
- Soutenant l'inclusion des travailleurs ou des représentants syndicaux dans la gouvernance des organes et initiatives pertinents à l'impact de la finance dans la société.
- Soutenant l'adoption de réglementations et de lois qui sous-tendent la réalisation des questions fondamentales liées au travail, telles que la déclaration fiscale pays par pays, la protection de la sécurité sociale et le droit de s'affilier à des syndicats.

⁶ La double matérialité demande aux entreprises de fournir des informations sur les questions de durabilité qui ont un impact (1) sur leurs propres activités (matérialité financière), et de divulguer (2) leur impact sur leurs principales parties prenantes.

À propos du Comité Global Unions sur le capital des travailleurs

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 de l'épargne-retraite des travailleurs. Une initiative conjointe de la Confédération syndicale internationale (CSI), des Fédérations syndicales internationales (FSI) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC), le CWC réunit depuis 1999 des représentants syndicaux et des administrateurs nommés par les travailleurs du monde entier.

www.workerscapital.org

©Comité sur le capital des travailleurs du groupement Global Unions, 2022

1155, rue Robson, bureau 510
Vancouver, C.-B., Territoires non cédés des Coast Salish, Canada V6E 1B5

Le Comité Global Unions sur le capital des travailleurs est une initiative conjointe de la CSI, des Fédérations syndicales internationales et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC).

