



LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL EST

PLUS IMPORTANTE
QUE JAMAIS !





CONTENU

- 1 Avant-propos** 3
- 2 Introduction**
 - La démocratie au travail, c'est quoi ?* 4
 - Il est temps de parler de démocratie au travail ! 4
 - Ce que réclame la CES 6
- 3 Davantage de démocratie au travail – aujourd’hui plus que jamais** 8
- 4 Pourquoi davantage de démocratie au travail ?**
 - ...parce que c'est un droit fondamental 11
 - ...parce que toute la société en profite 12
 - ...parce que les travailleurs en profitent 13
 - ...parce que les entreprises en profitent 14
 - ...parce qu'elle protège des abus en temps de crise 15
 - La palette des droits des travailleurs à la participation 16
- 5 Des objectifs concrets**
 - a. Révision de la directive sur les comités d'entreprise européens 20
 - b. Un nouveau cadre européen en matière de droits à l'information, à la consultation et à la représentation dans les conseils d'administration pour les formes de sociétés européennes et les entreprises qui utilisent les instruments de mobilité des entreprises 22
 - c. Due Diligence en matière de droits humains 25

1. Avant-propos



La démocratie au travail est au cœur de l'action syndicale. C'est une valeur fondamentale et l'un des principes directeurs de l'Union européenne. Le droit à l'information et à la consultation est ancré dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE ainsi que dans le droit de l'Union et les instruments internationaux en matière de droits humains. Il reflète des décennies de durs combats pour effectivement placer les droits collectifs des travailleurs au premier rang d'un agenda politique européen et national ambitieux. La démocratie au travail, c'est important. Pour les travailleurs, pour les entreprises, pour la société.

La démocratie au travail participe à une gouvernance d'entreprise durable et équilibrée. Elle permet un bien meilleur fonctionnement des entreprises et les rend plus innovantes. Elle stimule un environnement habilitant pour de meilleures conditions de travail, de meilleures rémunérations et des travailleurs plus motivés ainsi qu'une participation accrue de la main-d'œuvre. La démocratie au travail favorise une plus grande égalité sur le marché du travail comme dans la société.

En temps de crise, la démocratie au travail est d'une importance capitale pour maintenir les lieux de travail sûrs et sécurisés et veiller à la santé des travailleurs. La démocratie au travail est également une condition essentielle de tout processus de restructuration qui, face à la crise, doit être mené de façon durable et socialement acceptable afin de préserver l'emploi et garantir des conditions de travail équitables.

Voilà les raisons pour lesquelles nous devons tous nous sentir concernés par la démocratie au travail. Et c'est aussi pourquoi les syndicats s'engagent dans une stratégie active et déterminée pour habilitier les travailleurs et leurs représentants à exercer leurs droits démocratiques sur leur lieu de travail et pour renforcer les droits à l'information, à la consultation et à la participation.

Isabelle Schömann, Secrétaire confédérale

2. Introduction

Liberté, démocratie et justice sociale sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne (UE). La démocratie est essentielle pour notre société dans ses dimensions politique, économique et sociale. Plus de démocratie au travail est le signe d'une Europe sociale robuste et plus équitable. Les travailleurs représentent une composante essentielle des entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, ainsi que des services publics. Ceux-ci offrent chaque jour leur temps, leur énergie et leurs compétences. Leur voix et leur influence ont pourtant une portée de plus en plus limitée et leurs droits s'érodent. À l'instar des électeurs qui, par leur vote, peuvent influencer l'organisation de leur communauté, les travailleurs devraient avoir davantage leur mot à dire dans l'organisation et les décisions de leur entreprise qui les impactent le plus.

La démocratie au travail, c'est quoi ?

Les syndicats et les représentants des travailleurs ont le droit d'être informés et consultés, de mener des discussions utiles et opportunes avec la direction à tous les niveaux appropriés et d'être activement impliqués dans le processus décisionnel de leur entreprise ou de leur organisation avant toute prise de décision importante !

Il est temps de parler de démocratie au travail !

Il est inacceptable que les travailleurs et les représentants syndicaux soient à peine, voire pas du tout, associés aux prises de décisions stratégiques. Les leçons tirées des dernières crises montrent clairement l'importance et le besoin urgent d'initiatives visant à renforcer la démocratie au travail et la négociation collective.

En temps normal, mais plus encore en période de crise, l'implication des travailleurs et le dialogue social sont nécessaires et se révèlent être essentiels pour une relance durable et de long terme. Durant la crise financière de 2008, les entreprises où l'implication des travailleurs

Il est temps de mettre la démocratie au travail à l'agenda politique afin d'en réaliser le plein potentiel et de contribuer à une Europe plus sociale, plus inclusive et plus équitable

était plus forte ont supprimé bien moins d'emplois et sont parvenues à enregistrer des performances économiques et d'investissement supérieures à celles des entreprises sans participation des travailleurs¹. De même, pendant la pandémie, les entreprises où la participation des travailleurs et la négociation collective étaient bien réelles s'en sont mieux sorties et leurs travailleurs ont été moins exposés aux conséquences négatives de la crise².

Une implication accrue des travailleurs au sein des entreprises et des services publics améliore directement les conditions de travail, les performances économiques, les droits des travailleurs et la durabilité. Elle contribue également à une gouvernance d'entreprise plus équilibrée, de plus long terme, plus efficace et orientée parties prenantes ainsi qu'à des services publics de meilleure qualité³. Il est

¹ "Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise," Boeckler Impuls 07/2020, July 2020, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mit-mitbestimmung-durch-die-finanzkrise-23261.htm>

² Eric Seils and Helge Emmler, "Die Folgen von Corona - Eine Auswertung Regionaler Daten," Policy Brief WSI Nr. 43, no. 6/2020 (2020), https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949

³ Robert Scholz and Sigurt Vitols, "Working Paper - Co-Determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?," in WZB Discussion Paper, 2018, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190804/1/1043362150.pdf>

temps de mettre la démocratie au travail à l'agenda politique afin d'en réaliser le plein potentiel et de contribuer à une Europe plus sociale, plus inclusive et plus équitable.

Ce que réclame la CES

Les revendications de la CES s'articulent principalement autour de deux dimensions.

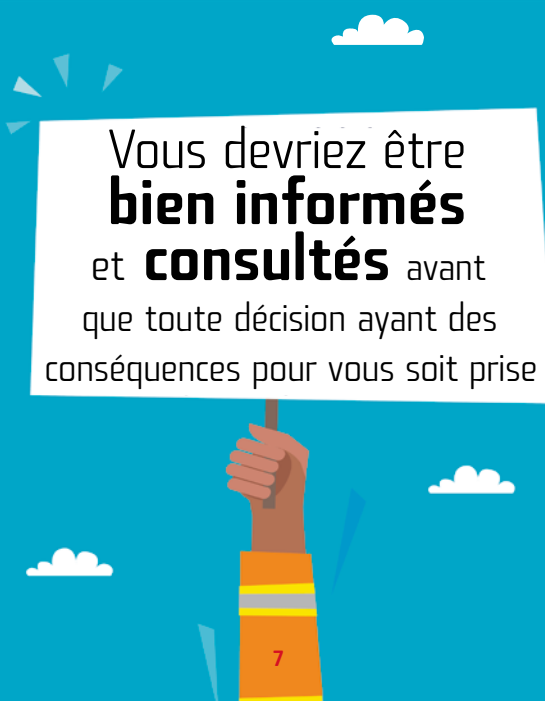
a) Le **respect et la mise en œuvre des droits existants** doivent être assurés à tout moment – en particulier en temps de crise.

b) Il y a suffisamment de preuves sur la table pour tirer les leçons des failles actuelles de la législation européenne. C'est la raison pour laquelle la CES réclame aussi **un meilleur cadre juridique pour la démocratie au travail**.

La Démocratie au travail, c'est quoi?

Il s'agit de l'implication et de la participation démocratiques des travailleurs et de la surveillance sur leur lieu de travail. C'est un principe fondateur européen ancré dans les droits fondamentaux d'affiliation à un syndicat, de représentation et de défense des intérêts des travailleurs – le droit à l'information, à la consultation et à la participation. La mondialisation grandissante des échanges, la flexibilisation exacerbée des marchés du travail mais aussi les deux dernières grandes récessions menacent de plus en plus ces droits.

La CES se bat pour que les représentants des travailleurs soient informés et consultés, pour qu'ils puissent mener des discussions utiles et opportunes avec la direction à tous les niveaux appropriés et d'être activement impliqués dans le processus décisionnel de leur entreprise ou de leur organisation avant toute prise de décision importante dans le respect des règles de l'UE et des dispositions nationales.



Vous devriez être
bien informés
et **consultés** avant
que toute décision ayant des
conséquences pour vous soit prise

3. Davantage de démocratie au travail – aujourd’hui plus que jamais

Au moment de mettre cette brochure sous presse, les effets catastrophiques de l’agression russe en Ukraine commencent seulement à devenir visibles. Nous nous attendons toutefois à ce que cette crise accélère les transformations déjà mises en œuvre et entraîne des restructurations et des faillites spectaculaires dans de nombreux secteurs. En à peine un peu plus d’une décennie, l’Europe a connu **trois récessions sans précédent**. Nous devons tirer les leçons du passé et renforcer encore la démocratie au travail !

La crise économique et financière de 2008 a été le résultat de marchés financiers non réglementés, de salaires excessifs pour les dirigeants, de gains financiers importants pour les actionnaires, de stratégies à court terme et de réductions des coûts réalisées au détriment des travailleurs. L’Europe est sortie de la crise, mais les problèmes n’ont pas été résolus : les profits ont augmenté, alors que les salaires ont stagné.

La crise sanitaire du Covid-19 a surtout mis en lumière les failles et les faiblesses structurelles de l’économie et de la société : manque d’implication des travailleurs, attaques contre les droits des travailleurs et des syndicats ainsi que contre les systèmes de fixation des salaires et de négociation collective, modèles non durables de gouvernance d’entreprise basés sur des décisions à court terme et les intérêts des actionnaires.

La théorie de la « primauté de l’actionnaire » n’a que trop longtemps été favorisée au détriment de l’économie réelle et des travailleurs. **« Tandis que les actionnaires apportent du capital, les salariés investissent leur temps, leurs compétences et leur vie – ils sont une partie constituante essentielle des entreprises ».**⁴

⁴ CES, « Appel européen. Entreprise et travail – Pour une nouvelle voie européenne » 2019, http://european-appeal.org/app_fr.pdf

C’est pourquoi il est plus que jamais important de forger l’avenir économique et social en associant travailleurs et syndicats à travers le dialogue social, la négociation collective et l’information, la consultation et la participation. Face à la nécessité d’une relance durable et socialement équitable au lendemain de la pandémie, il est temps aujourd’hui – plus que jamais – de renforcer la démocratie au travail aux niveaux européen et national.

« Tandis que les actionnaires apportent du capital, les salariés investissent leur temps, leurs compétences et leur vie – ils sont une partie constituante essentielle des entreprises »

Les travailleurs doivent être en mesure de participer activement à l’élaboration des stratégies de gestion et d’influer sur leur environnement de travail. Ils doivent pour cela pouvoir s’appuyer sur des droits légaux consacrés par le droit européen ou les législations nationales, sur une négociation collective forte et sur un dialogue social structuré et reconnu.





4. Pourquoi davantage de démocratie au travail ?

Au niveau de l'OIT, une série d'instruments garantissent les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation⁵.

Les droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont des droits fondamentaux consacrés par le traité de l'UE et la Charte des droits fondamentaux de l'UE (art. 27 et 28)⁶.

...PARCE QUE C'EST UN DROIT FONDAMENTAL

Les droits des travailleurs sont ancrés dans la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (art. 21) et dans la Convention européenne des droits de l'homme (art. 11 CEDH).

Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation sont repris dans plusieurs actes du droit dérivé de l'UE⁷.

⁵ Recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952 ; Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967 ; Convention et recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971 ; Convention et recommandation sur le licenciement, 1982 ; ainsi que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. D'autres instruments de l'OIT traitent des droits des travailleurs à l'information et à la consultation en matière de santé et de sécurité. Ces instruments définissent d'importants droits pour les représentants des travailleurs ainsi que certaines obligations pour les employeurs concernant l'information et la consultation des travailleurs.

⁶ « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales ». Article 27, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

⁷ Stan De Spiegelaere et al., « Democracy at Work, » in Benchmarking Working Europe 2019 (ETUI, 2019), 67–89.



Démocratie civique : les salariés occupant des emplois offrant une autonomie et une implication plus grandes sont politiquement plus actifs et ont davantage confiance en la démocratie.

Une démocratie plus forte au travail va de pair avec des emplois de meilleure qualité et un degré plus élevé de satisfaction dans la vie.

Là où les salariés bénéficient d'une meilleure représentation de leurs intérêts communs, les salaires tendent à être plus élevés et les conditions de travail meilleures.

...PARCE QUE TOUTE LA SOCIÉTÉ EN PROFITE ⁸

...PARCE QUE LES TRAVAILLEURS EN PROFITENT ¹⁰

Avantage pour l'emploi : le nombre de personnes au travail est en moyenne plus important dans les pays où il y a plus de démocratie au travail.

Des sociétés plus égalitaires : là où les travailleurs s'expriment d'une seule voix, on constate une réduction de l'avidité des dirigeants et des salaires plus élevés et plus égaux.

Des lieux de travail plus sûrs : la démocratie au travail s'accompagne d'une plus grande conformité aux mesures de protection en matière de santé et de sécurité.

Les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise sont généralement plus engagées dans la formation de leurs employés¹¹.

⁸ De Spiegelaere et al., « Democracy at Work ».

⁹ Ibid.

¹⁰ I.M.U., "Why Codetermination? A Collection of Good Arguments for Strong Workers' Voice" (Hans-Boeckler Stiftung, October 2019), https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf



Le trio gagnant. Les données suggèrent que la démocratie au travail va de pair avec une productivité accrue, un taux de participation des travailleurs plus élevé et plus d'innovation.

La démocratie au travail renforce la compétitivité des entreprises européennes¹².

...PARCE QUE LES ENTREPRISES EN PROFITENT ¹¹

Les entreprises sont généralement plus durables lorsque les travailleurs sont effectivement impliqués dans la prise de décision et/ou sont représentés au conseil d'administration. Elles se positionnent également mieux, notamment en matière d'environnement, de droits humains, de gouvernance et de comportement d'entreprise et de ressources humaines.

¹¹ "De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹² « Pourquoi la participation des travailleurs en Europe ? », <http://fr.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation>

La démocratie au travail contribue à l'élaboration de processus de restructuration durables et socialement acceptables et à maintenir l'emploi et des conditions de travail équitables.

Durant la crise du Covid-19, les employés d'entreprises avec participation des travailleurs ont exprimé beaucoup moins d'inquiétudes et souffert de moins de pertes financières¹⁴.

...PARCE QU'ELLE PROTÈGE DES ABUS EN TEMPS DE CRISE ¹³

Durant la crise financière de 2008, les entreprises avec participation des travailleurs se sont révélées plus résistantes et ont perdu beaucoup moins d'emplois que les entreprises sans participation des travailleurs. Elles se sont également mieux comportées au plan de la profitabilité et des investissements¹⁵.

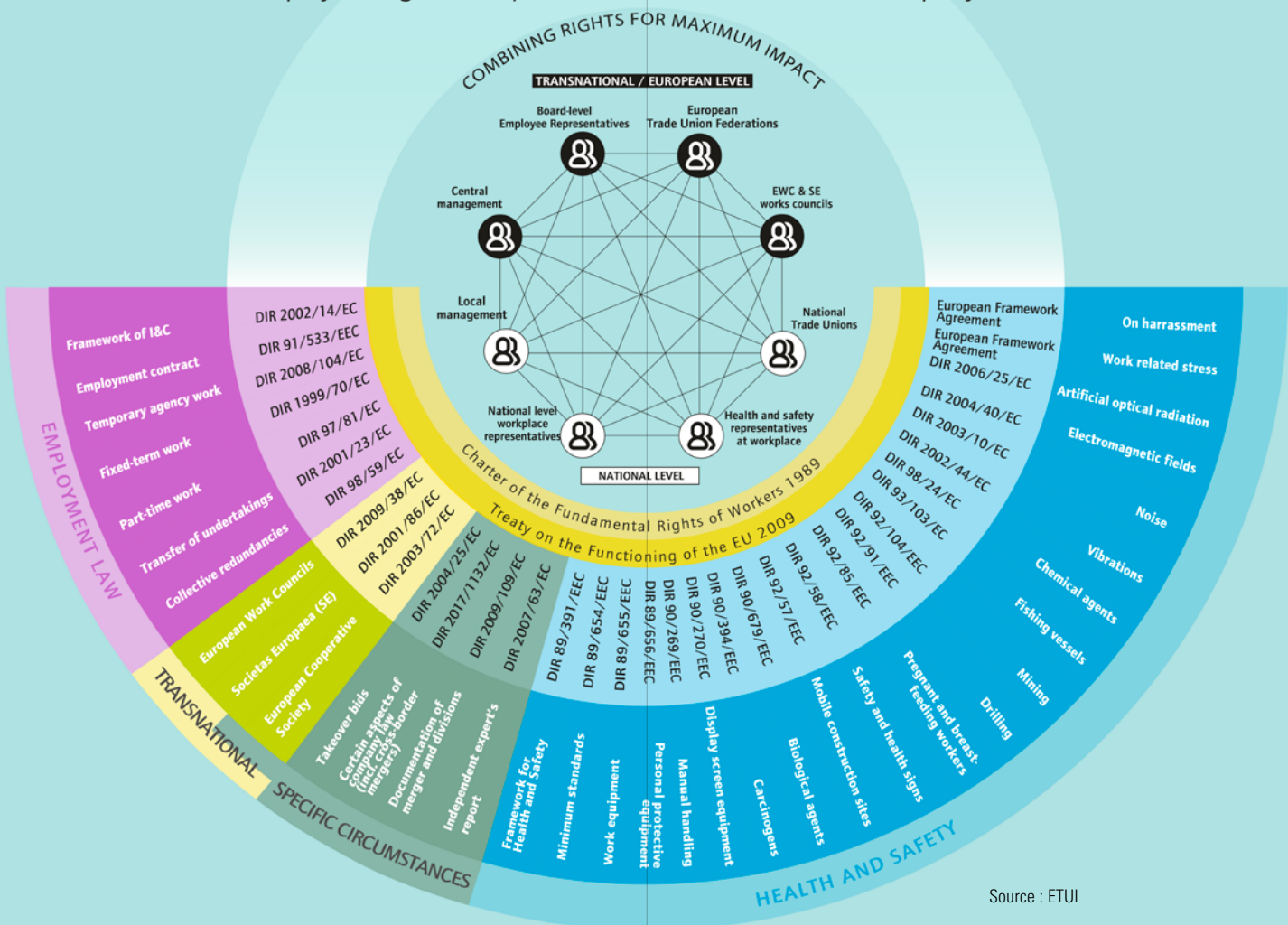
¹³ De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹⁴ "Die Folgen von Corona - Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in Der Hans-Böckler-Stiftung," accessed August 25, 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949

¹⁵ "Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise."

The palette of workers' participation rights

There are **37** pieces of EU legislation guaranteeing employees' rights to information and consultation at company level.



5. Des objectifs concrets

Respect et mise en œuvre des droits existants

Au niveau européen, la CES s'attache à garantir le respect des droits existants des travailleurs à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration, en particulier dans le contexte des processus de restructuration, ainsi qu'à renforcer le cadre juridique visant à améliorer la démocratie au travail.

La CES soutient ses affiliés et fait pression sur les institutions pour assurer que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation soient pleinement respectés et mis en œuvre durant la crise actuelle et lors de toutes celles qui suivront.

Plaidoyer pour un meilleur cadre juridique en matière de démocratie au travail

Les crises ont très clairement montré que le cadre juridique actuel ne protège pas efficacement les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation, ce qui permet aux entreprises de facilement les ignorer. La prochaine reprise devrait ouvrir la voie à une société plus équitable et plus durable fondée sur le progrès social et l'amélioration des conditions de vie et de travail. Dans ce contexte, des améliorations du cadre juridique portant sur les droits des travailleurs en matière d'information, de consultation et de participation seront essentielles et devront être introduites à moyen terme.



a. Révision de la directive sur les comités d'entreprise européens

Si la directive 2009/38/CE de 2009 (refonte) a apporté des changements positifs, il reste néanmoins d'importantes failles que les grandes multinationales peuvent utiliser pour contourner la participation des travailleurs.

De nombreux éléments étayent cette évaluation, comme le montrent les publications de la [Commission européenne](#)¹⁶, du [Parlement européen](#)¹⁷ et de l'[Institut syndical européen](#)¹⁸. Trop souvent, la participation des travailleurs reste une simple formalité et a par conséquent un impact limité. Dans la pratique, les CEE restent mis devant le fait accompli, notamment en cas de restructuration transnationale d'entreprise.

Les évaluations menées par la Commission européenne elle-même ont conclu aux [lacunes dans la manière avec laquelle les entreprises respectent leur obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs avant qu'une décision ne soit prise](#)¹⁹ et à la [réponse inappropriée apportée par les instruments existants de l'UE](#)²⁰. Dans la pratique, les informations fournies aux CEE sont souvent inadéquates et les consultations restent inefficaces, car elles ont lieu trop tard, parfois même lorsque les décisions de l'entreprise sont déjà prises. De plus, les dispositions clés de la directive sont toujours difficiles à interpréter, l'application des droits reste

¹⁶ Voir Commission européenne (2018) : Rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte).

¹⁷ Voir l'évaluation de la valeur ajoutée européenne (2018) : Procédure d'initiative législative : Révision de la directive sur les comités d'entreprise européens - Demande de proposition législative 2019/2183 (INL).

¹⁸ Voir www.worker-participation.eu.

¹⁹ Voir Commission européenne (2016) : Rapport final de l'étude d'évaluation sur la mise en œuvre de la Directive 2009/38/CE sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen.

²⁰ Voir Commission européenne (2018) : Rapport d'évaluation sur l'application du cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations.



compliquée et des sanctions dissuasives et proportionnées font défaut dans une majorité de pays.

Ce que la CES réclame :

- Faire respecter les droits de la Directive ;
- Assurer l'accès à la justice pour les CEE ;
- Donner aux experts syndicaux le droit de participer à toutes les réunions des CEE et Comités spéciaux ;
- Définir le concept de transnationalité pour améliorer le processus d'information et de consultation ;
- Améliorer la négociation du GSN pour aider à établir les CEE ;
- Améliorer la coordination entre les niveaux local, national et européen ;
- Définir l'entreprise de contrôle pour couvrir un large périmètre d'entreprises ;
- Définir le concept de confidentialité pour améliorer le processus d'information et de consultation ;
- Renforcer les prescriptions subsidiaires pour améliorer le fonctionnement pratique du CEE ;
- Transformer des accords volontaires obsolètes en accords de CEE dans le cadre de la Directive.



b. Un nouveau cadre européen en matière de droits à l’information, à la consultation et à la représentation dans les conseils d’administration pour les formes de sociétés européennes et les entreprises qui utilisent les instruments de mobilité des entreprises

C’est particulièrement important du fait que le paquet relatif au droit des sociétés ne définit pas adéquatement une norme européenne exigeante en matière d’information, de consultation et de représentation des travailleurs dans les cas où des entreprises procèdent à des restructurations transfrontalières. Plusieurs failles et incohérences persistent ou ont été introduites dans le nouveau paquet législatif.

Le but d’un cadre horizontal serait de garantir en permanence une norme élevée de droits dans la législation européenne existante et future, particulièrement dans les situations transfrontalières où les lois nationales ne peuvent être appliquées de manière coordonnée et équitable. Des principes clés doivent donc être définis en tant que normes contraignantes et des prescriptions subsidiaires ambitieuses doivent être élaborées. Ces prescriptions serviraient de dispositions de repli en l’absence d’un accord ou si les parties le souhaitent.

De manière générale, un cadre horizontal contribuerait à éviter la « course au moins disant » et le recours à des sociétés boîtes aux lettres en Europe et à protéger les législations nationales. En outre, il ouvrirait la voie à une coordination plus efficace entre niveaux local, national et européen de l’information, de la consultation et de la représentation des travailleurs.

Un tel cadre devrait entre autres :

- garantir la création et le fonctionnement d’un conseil d’entreprise européen pour les formes de sociétés européennes (SE) et les entreprises ayant recours aux instruments du droit européen permettant la mobilité des entreprises ;
- assurer qu’un processus adéquat d’information en profondeur et de consultation ait lieu avant qu’une décision de restructuration soit prise. Il faut notamment que les représentants des travailleurs disposent des informations nécessaires relatives aux changements de structure et d’organisation de l’entreprise, aux raisons de la restructuration et à ses conséquences sur l’emploi et les conditions de travail ;

- fournir les moyens et le temps nécessaires à une pleine participation et établir un lien entre les différents niveaux (national et transnational) et, là où c'est pertinent (par ex. en cas de transfert d'entreprises, de licenciements collectifs, d'insolvabilité, etc.), prévoir les instruments d'information et de consultation des travailleurs ;
- veiller à ce que les entreprises entament des négociations avec le personnel pour parvenir à un accord sur la représentation des travailleurs dans le conseil d'administration des entreprises résultant de la restructuration. Le nouveau cadre doit dès lors introduire le droit pour les travailleurs de mettre en place un système pour assurer cette représentation. Au cas où un accord n'est pas conclu dans le délai défini dans le cadre horizontal des négociations avec la direction de l'entreprise, les prescriptions subsidiaires seraient d'application, y compris l'approche « indexée » ;
- instaurer des sanctions effectives et dissuasives en cas de non-conformité, y compris le fait que les décisions prises et le processus de restructuration lancé sans respecter pleinement les droits des travailleurs à l'information et à la consultation seraient considérés comme nuls et nonavenus. Le cadre doit également inclure des instruments et mécanismes pour assurer l'accès à la justice à l'organe transnational d'information et de consultation en cas de violation des droits des travailleurs.

²¹ Dans sa position de 2016, la CES propose une approche indexée prévoyant une augmentation progressive du nombre de travailleurs siégeant au conseil d'administration en fonction de la taille de l'entreprise (tant dans le système moniste que dans le système dualiste):

- petite dans les petites entreprises (50 à 250 employés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes) : 2 ou 3 sièges ;
- dans les entreprises moyennes (250-1000 employés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes) : un tiers des sièges ;
- dans les grandes entreprises (plus de 1000 employés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes) : la parité (moitié des sièges).

c. Due Diligence en matière de droits humains

En 2022, la Commission européenne a finalement publié une [proposition sur la due diligence en matière de durabilité des entreprises \(CSDD\)](#) en vue de tenir les entreprises responsables des violations des droits humains. **Dans sa forme actuelle, la directive CSDD ne protégera pas les travailleurs des entreprises violant leurs droits fondamentaux.**

Pourquoi ? Le projet de directive n'est pas efficace pour les raisons suivantes :

- il ne permet pas aux travailleurs et à leurs représentants d'avoir leur mot à dire sur la stratégie de « due diligence » de leur entreprise ;
- il nuit à l'exercice effectif des droits et prérogatives des syndicats d'organiser et de négocier collectivement et ceux des syndicats et représentants des travailleurs d'être informés et consultés comme consacré dans les conventions de l'OIT, la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et la législation européenne ;
- il ne fournit pas aux victimes, y compris les travailleurs et leurs représentants, un accès effectif à la justice et aux recours. Il ne prévoit pas de sanctions dissuasives pour tenir les entreprises responsables des violations qu'elles commettent..

Pour faire la différence, les syndicats et les représentants des travailleurs doivent être activement impliqués dans tout le processus de diligence raisonnable. Ils doivent avoir leur mot à dire pour identifier et prévenir les risques de violation des droits humains. Ils doivent s'impliquer pour que les violations soient arrêtées. Ils doivent également participer à la conception, au suivi et à la mise en œuvre des stratégies de due diligence.

Ce sont les travailleurs qui connaissent le mieux les pratiques sur le terrain. L'implication approfondie des syndicats et des travailleurs est le meilleur moyen de prévenir les violations des droits humains dans les entreprises et leurs chaînes d'approvisionnement et d'y mettre fin.



Pour plus d'informations sur nos actions,
nos revendications et notre soutien aux
affiliés, veuillez consulter notre site web :

www.democracyatwork.eu
www.worker-participation.eu
[#DemocracyAtWork](https://twitter.com/DemocracyAtWork)

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



Cofinancé par
l'Union européenne