

LE DEVOIR DE VIGILANCE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Opportunités, limites, revendications



TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
1. Définition du devoir de vigilance	5
2. L'employeur peut y trouver son bonheur...	6
3. ...Donc c'est une opportunité à saisir pour créer un rapport de force syndical	8
Scénario 1 : « Mon entreprise fournit et exporte des biens ou services à l'étranger »	9
Scénario 2 : « Mon entreprise est importatrice ou cliente d'une entreprise sous-traitante à l'étranger »	9
Scénario 3 : « Mon entreprise fait venir de la main d'œuvre migrante »	10
Scénario 4 : « Mon entreprise veut investir, devenir actionnaire ou acquérir une entreprise ou unité de production à l'étranger »	11
4. Mais le devoir de vigilance mérite aussi... notre vigilance	12
5. Des législations ? Nos revendications !	16
6. Glossaire	19

Hommes – Femmes

Toute référence à des personnes ou fonctions (ex. travailleur) concerne tant des hommes que des femmes.

AVANT-PROPOS

La solidarité internationale : une valeur qui fait partie de notre ADN syndical. Une nécessité pour les travailleurs, en Belgique, en Europe et dans le monde. Car les travailleurs sont mis en concurrence et exposés au dumping social. C'est le résultat d'une libre circulation débridée.

Dans beaucoup de pays, les gouvernements stimulent trop souvent la compétitivité des entreprises par la violation des normes internationales du travail. Pour freiner ce dumping social (voir glossaire) à grande échelle, les syndicats revendiquent des clauses sociales plus fortes dans les politiques de commerce international et d'appui à l'investissement à l'étranger.

De manière complémentaire, une méthode peut également être activée par les délégués dans chaque entreprise prise individuellement : le devoir de vigilance. Ce dernier concerne le devoir des entreprises de se comporter correctement sur le plan social et écologique tout au long de la chaîne de valeur (voir glossaire).

Amélioration de l'image de marque, aides publiques aux entreprises... Le devoir de vigilance peut faire accéder l'employeurs à divers avantages. Le devoir de vigilance peut lui être utile.

Cela veut donc dire que nous pouvons nous emparer du devoir de vigilance pour établir un rapport de force dans l'entreprise en appui à la négociation collective. Et ce à tous les niveaux : des Conventions belges d'entreprise aux accords-cadres entre les multinationale et les fédérations sectorielles internationales. Et bien sûr aussi pour répondre aux appels à solidarité, de plus en plus nombreux, de camarades dans d'autres coins du monde.

Cela veut dire aussi que nous devons « rester vigilants sur le devoir de vigilance ». Car il y a aussi des risques : mise hors-jeu des délégations ; évincement de la négociation collective bipartite au profit de « procédures de rapportage » externe ; patron « juge et partie » ; interventions d'ASBL, de fondations, de « boîtes de consultants » et donc logique mercantile sur la question des droits ; employeurs qui ne sont plus soumis à des obligations « de résultat » sous le prétexte qu'ils ont rempli leurs obligations « de moyens »...

En parallèle, une série d'initiatives vise à imposer légalement un devoir de vigilance aux entreprises. Ces initiatives ne peuvent devenir des « coups d'épée dans l'eau ». Elles doivent présenter une réelle plus-value pour nos délégations d'entreprise et leur capacité à mener le dialogue social. Elles doivent faire en sorte que plus de délégations accèdent à plus d'informations sur les opérations de leurs employeurs dans la chaîne de valeur internationale. Nous formulons aussi, dans cette brochure, des revendications en ce sens.

Nous vous en souhaitons une bonne et fraternelle lecture !

Miranda ULENS
Secrétaire Générale



Thierry Bodson
Président



1. Définition du devoir de vigilance

Tout le monde s'accordera sur l'affirmation suivante : « Les entreprises devraient veiller à se comporter de manière correcte sur le plan social et écologique ». Cela concerne tant leurs activités propres que celles d'autres opérateurs à l'étranger avec lesquels elles entretiennent des relations économiques. C'est cela qu'on appelle le devoir de vigilance dans la chaîne de valeur internationale. Et pour accomplir ce devoir, on considère généralement qu'une méthode en quatre étapes doit être appliquée par les entreprises :

- Évaluer, pour chaque opération en Belgique et (surtout) à l'étranger, quels sont les risques sociaux, écologiques et en matière de droits humains.
- Rédiger un plan d'action pour « gérer » ces risques.
- Faire un rapport sur le suivi de ce plan d'action.
- Prévoir, le cas échéant, un système de réparation des victimes.

2. L'employeur peut y trouver son bonheur...

Les actionnaires accorderaient-ils soudainement autant d'importance aux objectifs sociaux et écologiques qu'à leurs profits ? Peu probable...

En réalité, une entreprise (auto)certifiant remplir son devoir de vigilance y trouve plusieurs avantages.

Elle peut tout d'abord améliorer son image dans l'opinion et auprès des consommateurs. Éventuellement via l'obtention d'un label, via une certification, via l'adhésion à une « charte éthique ». Ces chartes, labels et certifications peuvent être octroyés et gérés par des ONG, des ASBL, des fondations, des consultants ou des agences de notation. Le devoir de vigilance, c'est aussi un nouveau marché qui s'ouvre et qui peut facilement tomber dans une logique mercantile !

Ensuite, la réalisation des quatre étapes de vigilance peut parfois permettre à l'entreprise de remporter un marché public ou d'obtenir une autorisation de commercialisation pour un service ou un produit.

Enfin la réalisation de ces quatre étapes de vigilance peut être une condition pour bénéficier d'aides publiques. Pensons en particulier à des subventions pour ses activités internationales, des prêts ou des garanties à l'investissement à l'étranger, ou encore des programmes visant à faire venir des travailleurs migrants.

QUELLES AIDES INTERNATIONALES AUX ENTREPRISES ET PAR QUI ?

La BEI est la Banque européenne d'Investissement est l'institution financière de l'Union européenne. Elle offre différents produits financiers (prêts et garanties) pour soutenir l'investissement des entreprises, en ce compris à l'extérieur de l'Union. Les États membres en sont actionnaires. La Belgique y a donc son mot à dire dans les organes de direction.

BIO (Belgian Investment Company for Developing Countries) est une société privée dont le capital est détenu par l'État belge sous l'égide du Ministère de la Coopération au Développement. Elle a pour mission d'offrir des produits financiers (prêts et garanties) aux entreprises désirant investir dans les pays en développement et émergents.

La DGD est l'administration fédérale belge de coopération au développement. Elle peut prévoir des initiatives en appui aux opérations des entreprises dans les pays en développement, par exemple des subsides, en confier la gestion à des entités privées (fondations...).

ENABEL est l'agence de développement du gouvernement fédéral belge. Une de ses missions est de promouvoir l'entrepreneuriat dans les pays en voie de développement. Elle collabore avec des entreprises ou des fédérations patronales belges.

FINEXPO est un Comité qui dépend du ministère des Affaires étrangères, de la Coopération au Développement et des Finances et qui a aussi parmi ses tâches de faciliter l'accès à des services et produits financiers dans les PMA (pays moins avancés) fortement endettés.

3. ...Donc c'est une opportunité à saisir pour créer un rapport de force syndical

Pour améliorer les conditions de travail en Belgique et dans l'Union européenne, les syndicats mobilisent et revendiquent évidemment — et à juste titre — le renforcement d'institutions et de mécanismes tels que la négociation collective, la législation sociale et du travail, l'inspection du travail, l'inspection sociale et fiscale, les tribunaux du travail.

Par contre, ces institutions et mécanismes nationaux et/ou européens n'ont pas ou très peu de portée extraterritoriale. Ils ne couvrent pas les droits des travailleurs et travailleuses dans d'autres pays du monde. Les travailleurs sont alors exposés au dumping social. Et c'est là que le devoir de vigilance pourrait avoir une plus-value. Il couvre en effet les agissements des entreprises en dehors de nos frontières, tout au long de leur chaîne de valeur (voir glossaire). À la condition que le devoir de vigilance implique les représentants syndicaux, il peut permettre un recoupage avec les informations obligatoires déjà existantes. Et surtout fournir une information dans les cas où de telles obligations d'information n'existe pas (ex. : absence de Conseil d'entreprise, PME...).

Par ailleurs, dans leurs plans de vigilance, les entreprises prennent des « engagements » sociaux et/ou écologiques. Ces plans peuvent donc servir de base d'interpellation par les représentants syndicaux.

Enfin, l'instauration d'un mécanisme de vigilance peut être un passage obligé pour une entreprise qui cherche à obtenir certains avantages des autorités publiques (voir chapitre 2). Si l'évaluation des risques, le plan d'action ou le rapport sont insuffisants ou non appliqués, les représentants syndicaux peuvent interpeller les acteurs qui octroient ces avantages (voir encadré 1) et exiger leur retrait, leur remboursement, ou encore des pénalités ou indemnités des victimes.

Pour illustrer notre propos, envisageons plusieurs scénarios hypothétiques en fonction de la position qu'occupe l'entreprise dans la chaîne de valeur. Toute ressemblance avec des situations existantes est purement fortuite.

SCÉNARIO 1 : « MON ENTREPRISE FOURNIT ET EXPORTE DES BIENS OU SERVICES À L'ÉTRANGER »

L'entreprise « OPTIK » fournit du matériel et des services utilisés pour les pratiques répressives violentes de l'entreprise « CARBOIL » aux pratiques polluantes dans un pays dont le régime autoritaire est complice. La presse divulgue, les ONG environnementalistes et de défense des droits humains mènent campagne. Les syndicats locaux interpellent la délégation syndicale belge d'OPTIK car les biens et services fournis sont mobilisés en vue de la surveillance de travailleurs forcés exploités par « CARBOIL ». Cela provoque des pratiques dangereuses pour la santé/sécurité sur le lieu de travail. « OPTIK » est mise en difficulté. Son image dans l'opinion et auprès des consommateurs est endommagée. Elle risque de perdre l'appui des divers investisseurs ou des aides publiques. Dans certaines juridictions nationales, elle risque des procès, le paiement de lourdes amendes ou indemnisations ; ses actions chutent.

Outre la solidarité avec les travailleurs de la chaîne internationale, l'enjeu pour les représentants syndicaux est d'éviter que les agissements néfastes d'OPTIK à l'étranger ne mettent l'entreprise dans des difficultés qui in fine se répercutent sur les travailleurs en Belgique. Qui passera à la caisse ? Ses actionnaires ou ses travailleurs ?

Sur la base des informations recueillies dans le cadre du devoir de vigilance, les représentants syndicaux auraient pu mieux identifier les risques pris par OPTIK, avertir le management et négocier des mesures en amont qui préviennent ou amoindrissent l'impact négatif potentiel sur les travailleurs en Belgique.

SCÉNARIO 2 : « MON ENTREPRISE EST IMPORTATRICE OU CLIENTE D'UNE ENTREPRISE SOUS-TRAITANTE À L'ÉTRANGER »

L'entreprise « MOBIL » envisage d'établir ses call centers — ou de les sous-traiter — dans des pays où les « coûts du travail » sont beaucoup moins élevés car les autorités y sont peu regardantes sur le respect du droit et des conditions de travail. Il s'agit bien d'un risque de délocalisation. Avec pour conséquence des pertes d'emplois en Belgique et l'exploitation de personnes dans ces pays.

L'enjeu pour les représentant syndicaux est d'amoindrir ce risque de délocalisation. Comment ? En revendiquant auprès de MOBIL qu'un plan de vigilance :

- prévoit des mesures d'amélioration des conditions de travail dans ses call centers à l'étranger par rapport aux minimas contenus dans les Conventions de l'OIT (voir glossaire), à la loi et aux pratiques locales du pays d'établissement ;
- exclut l'établissement de ses call centers dans des pays violant gravement les Conventions de l'OIT sur les libertés syndicales, le droit à la négociation collective et les autres normes sociales fondamentales (voir glossaire).

Si ceci n'est pas respecté, les représentants syndicaux peuvent entamer des démarches et interpeler les autorités publiques qui ont octroyé à MOBIL des appuis à l'investissement à l'étranger en lien avec ses activités de call centers.

SCÉNARIO 3 : « MON ENTREPRISE FAIT VENIR DE LA MAIN D'ŒUVRE MIGRANTE »

L'entreprise TECHBO envisage de faire appel à des agences de placement/intérimaires établies à l'étranger. Le but est de faire venir des travailleurs migrants pour la mise en chantier de plusieurs de ses projets. Les risques d'exploitation sont réels : méconnaissance des droits en Belgique, non transmission du contrat de travail, retenue sur salaire pour remboursement des « frais administratifs, de transport, logement »...

L'enjeu pour les représentants syndicaux est de diminuer ce risque d'exploitation en revendiquant de TECHBO qu'un plan de vigilance :

- prévoit que les agences de placement/intérimaires étrangères sollicitées respectent les conditions de travail des migrants, sur base de celles d'application en Belgique et des droits contenus dans les Conventions internationales pertinentes relatives aux travailleurs migrants ;
- exclut de travailler avec des agences de placement/intérimaires à partir de pays n'ayant pas ratifié ou ne respectant pas ces Conventions ;
- exclut de travailler avec des agences de placement/intérimaires étrangères opérant dans les pays violant gravement les Conventions de l'OIT sur les libertés syndicales et le droit à la négociation collective et les autres normes sociales fondamentales.

De plus, l'organisation patronale DEPlatNet.be (Dynamic Entrepreneurs Platform Network Belgium) « collabore » au projet « M & S » (Mobility and Skills) subsidié par les autorités belges et qui vise à former les migrants « pour mieux faire correspondre leurs compétences aux exigences patronales sur le marché du travail ». En tant que membre de DEPlatTNet.be, TECHBO bénéficie de ce projet.

Si les engagements du plan de vigilance ci-dessus ne sont pas respectés, les représentants syndicaux de TECHBO peuvent entamer des démarches et interpeler les autorités publiques en charge du projet « M & S ».

SCÉNARIO 4 : « MON ENTREPRISE VEUT INVESTIR, DEVENIR ACTIONNAIRE OU ACQUÉRIR UNE ENTREPRISE OU UNITÉ DE PRODUCTION À L'ÉTRANGER »

L'entreprise CHOCOLINI envisage d'établir ou de racheter des unités de transformation d'une matière première ou d'en acquérir des parts majoritaires dans des pays où les « coûts du travail » sont beaucoup moins élevés car les autorités y sont peu regardantes sur le respect du droit du travail. Une telle unité existe déjà en Belgique. Il y a donc risque de délocalisation. Avec pour conséquences des pertes d'emplois en Belgique et l'exploitation des travailleurs dans les pays où s'établissent les nouvelles unités de production de CHOCOLINI.

L'enjeu pour les représentants syndicaux est d'amoindrir le risque de délocalisation en revendiquant que le plan de vigilance :

- prévoit des mesures d'amélioration des conditions de travail par rapport aux minima contenus dans les Conventions de l'OIT, la loi et les pratiques locales du pays d'établissement ;
- exclut l'établissement de CHOCOLINI dans des pays violant gravement les Conventions de l'OIT sur les libertés syndicales et le droit à la négociation collective et les autres normes sociales fondamentales.

Si ceci n'est pas respecté, les représentants syndicaux de CHOCOLINI peuvent entamer des démarches et interpeler les autorités publiques ayant promu l'investissement à l'étranger pour l'établissement ou la prise de contrôle ou l'acquisition d'une telle unité de production.

4. Mais le devoir de vigilance mérite aussi... notre vigilance

Dans le chapitre précédent, nous nous sommes attachés à mettre en évidence les potentialités du devoir de vigilance pour les travailleurs et leurs représentants syndicaux. Mais le devoir de vigilance présente aussi des limites, voir des risques de dérives.

Primo, au contraire d'un texte de convention collective négocié, l'employeur rédige (ou fait rédiger par un consultant externe) unilatéralement les documents relatifs au devoir de vigilance. Il faut éviter qu'il ne devienne « juge et partie ». L'enjeu est que les syndicats soient impliqués du début à la fin des 4 étapes du devoir de vigilance.

Secundo et comme déjà indiqué, le devoir de vigilance n'est pas l'instrument à utiliser pour améliorer et faire respecter directement les droits et conditions des travailleurs et travailleuses en Belgique ou dans l'Union européenne. Il ne peut en aucun cas venir en lieu et place de la négociation collective, de la loi, de l'inspection du travail/sociale/fiscale, des tribunaux du travail.

Tertio, le devoir de vigilance peut certes avoir une plus-value pour l'amélioration des conditions de travail des camarades en dehors de nos frontières et donc dans la lutte contre le dumping social (voir glossaire). Mais attention, il agit au cas par cas, entreprise par entreprise. Il n'offre pas de solutions structurelles dans la lutte contre le dumping social à l'échelon mondial, dans les cas où la violation des droits des travailleurs est généralisée dans un pays, une région, un secteur tout entier. D'autres priorités syndicales sont mises en avant pour atteindre cet objectif. Pour lutter structurellement contre le dumping social au niveau global, à l'encontre des travailleurs d'ici et d'ailleurs, le mouvement syndical continuera en priorité à revendiquer :

- des clauses sociales fortes dans les Traités internationaux et les politiques de commerce extérieur. Celles-ci doivent prévoir des mécanismes de plaintes et sanctions commerciales effectives en cas de violation des normes, au minimum fondamentales, de l'OIT (voir Glossaire) ;
- des « sauvegardes sociales » dans l'appui à l'investissement des entreprises privées à l'étranger. Aucun appui ne devrait être octroyé pour les opérations des entreprises privées dans les pays qui violent gravement les normes sociales fondamentales de l'OIT, en particulier celles relatives aux libertés syndicales et au droit à la négociation collective. De tels pays sont des pays « à haut risque » où il est impossible pour une entreprise de contribuer réellement au développement.

Et enfin quarto, le respect formel de la « procédure » de vigilance peut permettre à l'employeur de se dédouaner de toute responsabilité quant au respect effectif des droits et conditions de travail.

« CHECK LIST » POUR LE SUIVI SYNDICAL DU DEVOIR DE VIGILANCE DANS L'ENTREPRISE

- Y a-t-il un mécanisme de vigilance dans l'entreprise ?
- Qui en gère le suivi et en rédige les documents ? L'employeur directement, une entité externe privée comme une société de consultance ou une ONG/ASBL/fondation rémunérée à cet effet ?
- La vigilance de l'entreprise donne-t-elle accès à des avantages ? Si oui, lesquels ? Aides publiques, labels, certifications, autorisations de commercialisation, etc. ?
- Qui évalue la qualité du plan de vigilance et de son suivi ? Qui octroie, sur cette base, les éventuels avantages (voir 2) ?
 - Une entité externe privée comme une société de consultance ou une ONG/ASBL/fondation rémunérée à cet effet ? Par exemple pour l'octroi d'un label ou d'une certification. Ces « entités externes privées » travaillent-elles « en sous-traitance d'une autorité publique » ?
 - Une autorité ou agence publique, une administration, une ville, une commune, une province ? Par exemple pour les appels d'offre des marchés publics ?
 - Une institution financière ou une banque de développement liée aux autorités publiques ?
- Prévoit-on, via les mécanismes de concertation sociale, une information, une consultation et/ou négociation sur les documents de vigilance ainsi que sur le respect des engagements qui y sont pris par l'employeur ?

- Sur quoi porte le devoir de vigilance ?
 - Les aspects de viabilité financière et de durabilité écologique ou aussi les conditions de travail, les salaires et les comportements fiscaux ?
 - Les droits des travailleurs et travailleuses dans la législation des pays de la chaîne de valeur internationale de l'entreprise ? Ces droits nationaux sont-ils conformes aux normes de l'OIT ou en deçà ?
 - Les droits des travailleurs tels que reconnus dans les Conventions de l'OIT ?
 - . Les normes sociales fondamentales (nsf, voir glossaire), en particulier celles relatives aux libertés syndicales et au droit à la négociation collective ?
 - . D'autres conventions pertinentes de l'OIT ? Par exemple celles sur les travailleurs migrants ?
 - Les conditions de travail au-delà des minima fixés par le droit national et international ?
- À quoi s'engage l'employeur ?
 - À ne pas avoir un impact négatif (= « do not harm principle ») sur les droits et conditions de travail ? Est-ce vraiment satisfaisant que l'employeur s'engage à ne pas aggraver des conditions de travail dans un pays de la chaîne de valeur, si celles-ci y sont déjà exécrables en en-dessous des standards internationaux minima ?
 - À respecter les droits et maintenir les conditions de travail dans les pays de sa chaîne de valeur ? On peut ici parler d'« impact neutre », sans réelle contribution au développement.
 - À améliorer les droits et conditions de travail dans le pays de sa chaîne de valeur. Ici il y aurait enfin un réel engagement de faire progresser la situation et à contribuer au développement.
- Quelque que soit l'engagement pris, s'agit-il d'un « engagement de résultat » ou d'un « engagement de moyens » ? Dans ce dernier cas, le risque est que l'employeur se dédouane de toute responsabilité : « j'ai fait ce que j'ai pu en rédigeant mon plan de mesures, j'ai essayé mais ça n'a pas marché, c'est la situation locale qui est trop difficile, donc... je ne suis plus responsable ».

- Pour juger de la validité de la vigilance de l'employeur, quelle est la pondération attribuée aux droits et conditions de travail ? Sont-ils noyés dans d'autres aspects ? Et y a-t-il des « lignes rouges » ? Par exemple, une atteinte grave aux libertés syndicales et au droit à la négociation collective ne doit-elle pas rendre de facto la vigilance de l'entreprise invalide ?

5. Des législations ? Nos revendications !

16

Signalons tout d'abord qu'en réalité une obligation de vigilance existe déjà pour les employeurs qui veulent bénéficier de certaines « aides internationales » prévues pour les entreprises (subsidés, prêts et garanties pour leurs investissements à l'étranger). Comme pour l'ensemble des aides aux entreprises, la FGTB estime que ces aides internationales, financées par les deniers publics, doivent être plus strictement encadrées et conditionnées. Il faut renforcer les plans de vigilance nécessaires à l'octroi de ces aides, ainsi que les mécanismes de contrôle. L'ensemble doit être accessible aux représentants syndicaux des entreprises bénéficiaires.

Des sanctions doivent être contractuellement prévues et en toute transparence dans les cas où les engagements liés aux conditions de travail pris dans ces plans ne sont pas respectés : suspension et/ou remboursement des avantages, paiement d'amendes ou d'indemnités.

Signalons ensuite qu'au moment où cette brochure est rédigée, une série d'initiatives sont en cours d'élaboration pour, de manière générale, faire du devoir de vigilance une obligation légale s'imposant à un ensemble plus large d'entreprises. Ces initiatives se déploient au niveau international avec un traité de l'ONU « Entreprise et Droits humains », européen avec une directive « Devoir de vigilance en matière de durabilité » et national avec une loi allemande ou une proposition de loi belge.

Pour la FGTB, il est important que ces initiatives aboutissent, en prévoyant un niveau de sanctions effectives pour les entreprises qui ne respecteraient pas leur devoir de vigilance. Et en ce qui concerne le niveau international, le traité en négociation à l'ONU devra aussi s'accompagner d'un système de conséquences économiques effectives pour les États qui ne font pas respecter le devoir de vigilance par les entreprises sur leur territoire. Ceci afin d'éviter la concurrence déloyale dans l'attraction des investissements étrangers.

Quant au « champ d'application matériel », le devoir de vigilance devrait couvrir au minimum les normes sociales fondamentales de l'OIT ainsi que l'amélioration des salaires. Au minimum au-delà du salaire minimum légal dans les pays de leur chaîne de valeur et du seuil de pauvreté selon les critères internationaux, si le salaire minimum légal y est inférieur. Cela permettrait de réaliser l'Objectif

de développement durable (ODD, voir glossaire) 10 de l'ONU de « réduction des inégalités » « en adoptant des politiques sur le plan salarial ».

L'ampleur des obligations découlant du devoir de vigilance ne devrait pas dépendre de la taille de l'entreprise (ni donc exclure par avance les PME) mais de sa capacité à influencer la situation dans l'entreprise qui se trouve dans sa chaîne de valeur. Est-elle actionnaire de référence (majoritaire ou minoritaire, avec ou sans pouvoir de blocage), principale cliente ou plus grande investisseuse/créancière etc... ?

Enfin, le devoir de vigilance devrait imposer l'implication syndicale, respecter et non « court-circuiter » les mécanismes de dialogue et de concertation sociale dans l'entreprise. À ce sujet, le suivi du devoir de vigilance nécessite des moyens dont souvent disposent les employeurs, mais pas les travailleurs. Des moyens publics et au niveau de l'entreprise ou des fonds sectoriels pourraient être dégagés afin de permettre aux représentants syndicaux de faire le suivi des processus de vigilance. Et aussi afin d'appuyer leur coopération avec les fédérations sectorielles internationales et les syndicats locaux dans les divers pays de la chaîne de valeur. Après tout, la directive européenne sur le devoir de vigilance prévoit de tels moyens publics pour les employeurs (en l'occurrence les PME) !

Une deuxième brochure sera éditée après que la législation belge et européenne soit devenue une réalité.

LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- Est d'application à toutes les entreprises (de tous secteurs et toutes formes juridiques) ayant un siège, un établissement principal ou une succursale (= une entité autonome qui remplit les fonctions essentielles de l'entreprise tel les RH, la comptabilité, l'achat et la distribution) en Allemagne et qui y occupent plus de 3.000 salariés. Ce chiffre baisse à 1.000 à partir de 2024 avec réouverture du débat sur l'abaissement du seuil.
- Établit une obligation de vigilance qui consiste à minimiser les risques d'infraction aux normes sociales fondamentales de l'OIT mais vise aussi le paiement de salaires décents (!).

Cela couvre leurs activités dans tous les pays du monde, même ceux qui n'ont pas ratifié les Conventions fondamentales de l'OIT. Et par « minimiser les risques », on entend aussi la rupture de la relation économique si c'est nécessaire.

- L'entreprise doit se concentrer sur les risques sur lesquels elle peut avoir une influence et qu'elle a causés. Elle ne doit pas faire d'« étude de causalité » mais la causalité pourra être établie d'office si cela concerne ses opérations dans des pays ou par exemple les syndicats sont interdits.
- A pour conséquence, en combinaison avec d'autres dispositions légales allemandes, que les organes paritaires de l'entreprise seront informés et contrôleront le respect du devoir de vigilance par la direction.
- Impose, pour les évaluations et mesures de vigilance, de tenir compte des « parties prenantes » — dont les salariés de l'entreprise — mais sans prévoir de procédures spécifiques à cet effet.
- Confie le contrôle public du respect du devoir de vigilance à l'administration du ministère de l'Économie habilitée à infliger des amendes très élevées mais qui pourront être modérées en fonction de la manière dont l'entreprise aura réparé le préjudice éventuel.
- Ne prévoit, en corolaire de ce dernier point, aucune obligation de réparation aux victimes sous forme de demande de dommages et intérêts. Il est évidemment toujours possible de s'adresser aux tribunaux civils. La loi allemande sur le devoir de vigilance prévoit la possibilité de s'y faire représenter par une organisation syndicale.

6. Glossaire

La « chaîne de valeur » est l'ensemble des maillons successifs dans le processus de production. Chaque étape franchie s'appuie sur la précédente et ajoute de la valeur au produit. En d'autres termes, de la valeur est ajoutée.

Le terme de « dumping social » désigne les mécanismes permettant aux employeurs de réduire au maximum les coûts en diminuant les conditions de travail et en violant la libre négociation collective.

Les **Normes sociales fondamentales** (NSF) sont les droits fondamentaux des travailleurs-euses (et des employeurs-euses pour ce qui concerne la Convention 98) contenus dans 10 Conventions de l'OIT :

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
- Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, (n° 155)
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, (n° 187)

Elles sont considérées comme faisant partie des droits humains fondamentaux.

Les **ODD** sont les Objectifs de Développement durable, c'est-à-dire des engagements politiques par les gouvernements du monde entier dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et à atteindre à l'horizon 2030. Ils sont au nombre de 17 dont le 8ème concerne le travail décent et la croissance inclusive et le 10e la lutte contre les inégalités de revenu via des politiques salariales.

La société civile dans son ensemble (dont les syndicats) et les employeurs sont également appelés à participer à leur réalisation.

L'**OIT** est l'Organisation internationale du Travail. Il s'agit de l'organisation internationale tripartite dans le cadre duquel gouvernements, syndicats et organisations patronales du monde entier négocient les Conventions internationales du Travail (dont les NSF ci-dessus) et en contrôlent le respect. Il s'agit de textes de droit international, pas de promesses politiques solennelles.

C'est aux États de les ratifier et de les respecter et faire respecter, en droit et en pratique, par les entreprises sur leur territoire. Il s'agit d'une obligation de résultat, pas seulement de moyen.

Les **PME** sont les petites et moyennes entreprises, c'est à dire celles pouvant occuper jusqu'à 250 personnes.

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable : Thierry Bodson © 2024

*Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures
D/2024/1262/26*