

Syndicaliste

Le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 octobre 2021 / n° 951



We are
Belgium
too

Répondons massivement à l'appel
des personnes sans-papiers
et signons la pétition pour
la régularisation !

www.wearebelgiumtoo.be

MOC

CSC



tep

IOG

ciop

W&M
The Social Movement

Sans-papiers: «Une seule solution, la régularisation»

2

Enquête

Dites-nous ce qui vous
préoccupe

14-16

Informations
économiques
et financières

24 conseils pratiques

19-20

Travail des enfants

Nos caddies
en sont remplis



- ENQUÊTE**
2 Qu'est-ce qui vous empêche de dormir?
- EN ACTION**
3 **Sans-papiers:** «Une seule solution, la régularisation»
4-5 **Loi salaire:** la CSC appelle à la libération des salaires
- MOBILITÉ**
6 **Mobilité et climat,** même combat!
7 **Les équipes syndicales** œuvrent pour la mobilité douce
- NOUVELLES**
8 Le gouvernement fédéral bande ses muscles pour sa deuxième année
- MESURES CORONA**
9 **Prolongation** du chômage temporaire corona
- NOUVELLES CSC**
10 **United Athletes:** le syndicat sportif de la CSC
Offre d'emploi
- DANS L'ENTREPRISE**
11 **Agenda du CPPT et du CE** en novembre
12-13 **Plan d'action annuel 2022:** le CPPT donne son avis!
14-16 **Informations économiques et financières:** 24 conseils pratiques
- DROIT DU TRAVAIL**
17-18 **Arrêt important:** accès des locaux de l'entreprise Kopal aux représentants des travailleurs
- SANS FRONTIÈRES**
19-20 **Travail des enfants:** nos caddies en sont remplis
21 **Chocolat:** le début de la fin de la chaîne
22-23 **Le devoir de vigilance:** 7 façons de renforcer la pression
- EN ACTION**
24 **17 octobre:** Journée mondiale de lutte contre la pauvreté



Qu'est-ce qui vous empêche de dormir? Faites-le nous savoir et gagnez un chèque vacances Vayamundo

La CSC mène une enquête en ligne auprès de tous ses membres. La question centrale est la suivante: quels sont les problèmes qui vous empêchent de dormir, ce qui vous préoccupe, mais aussi ce qui ne vous inquiète pas? Vos réponses à ces deux questions simples nous aideront à rester à votre écoute et à nous battre pour les causes que vous jugez les plus importantes.

Répondre à ces deux questions ne vous prendra pas plus de 60 secondes. Et s'il fallait un argument pour vous inciter à nous donner votre avis, sachez qu'un magnifique week-end pour deux personnes dans un centre de vacances Vayamundo sera attribué par tirage au sort à trois personnes qui auront rempli le questionnaire.

L'enquête sera clôturée le 24 octobre.

Si vous n'avez pas encore fait (via la réception d'un mail), remplissez l'enquête sur www.lacsc.be/actualite/campagnes/la-csc-reste-a-votre-ecoute. Dans une prochaine phase, les résultats de l'enquête seront approfondis, affinés et discutés dans des groupes de discussion.

La CSC reste à votre écoute

Répondez à l'enquête et gagnez
un bon vacances à Vayamundo



colophon

Photo de couverture: Donatienne Coppieters
Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Secrétariat de rédaction:
Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83
Courriel: dcoppieters@acv-csc.be
Site Internet: www.lacsc.be
Éditrice responsable: Dominique Leyon
Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure,
Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers,
Hilde van Lancker.
Lay-out: Gevaert Graphics
Imprimerie: 't Hooft

Païement de la cotisation par code QR

Désormais, les membres de la CSC peuvent facilement payer leur affiliation par virement bancaire en scannant un code QR. Facile, pratique et rapide!
Les virements numériques disposeront bientôt d'un bouton de paiement. Faites-le savoir aux membres de la CSC dans votre entreprise ou institution. Bien sûr, le paiement par domiciliation reste encore le moyen le plus facile.

Sans-papiers

«Une seule solution, la régularisation»

Les personnes sans papiers, la plupart travailleuses et travailleurs exploités, n'en peuvent plus de vivre sans droits. Soutenues par des associations dont la CSC, le Moc, le Cire, elles disent, notamment via une pétition, «We are Belgium too», «Nous sommes aussi la Belgique». Elles l'ont encore rappelé ce dimanche 3 octobre lors d'une manifestation nationale à Bruxelles.

«Aujourd'hui, nous, CSC et les organisations du Moc, sommes présents à cette manifestation pour montrer notre soutien aux 150.000 personnes sans papiers qui vivent dans notre pays, clame Anne Léonard, secrétaire nationale de la CSC, lors des speeches d'ouverture. La campagne "We are Belgium too" lancée en mars 2021 a récolté plus de 45.000 signatures! En mai, en délégation, nous avons rencontré le secrétaire d'État pour lui remettre les 28.000 pétitions et pour le pousser à trouver une réponse juste, durable et humaine pour les 150.000 personnes sans papiers présentes en Belgique. Cet été, nous avons œuvré pour que le gouvernement Vivaldi mette en œuvre les propositions qui sont sur la table du parlement: des critères clairs et permanents de régularisation dans la loi de 1980 avec la création d'une commission indépendante pour l'examen des dossiers.»

En cet après-midi pluvieux du dimanche 3 octobre, quelque 2.000 personnes se sont retrouvées à la Gare du Nord à Bruxelles pour soutenir les personnes sans papiers qui mènent un combat pour la dignité. Neuf mois d'occupation de l'église du Béguinage et de deux lieux à l'ULB et à la VUB et deux mois de grève de la faim les ont sortis de l'invisibilité. Mais le gouvernement reste sourd à leurs revendications. Et pourtant, ces personnes vivent en Belgique, souvent depuis des années, participent à la vie sociale, consomment, ont des enfants qui vont à l'école, et surtout, travaillent!

Anne Léonard a rappelé la réalité de ces travailleuses et travailleurs de l'ombre: «En 2021, dans notre pays, tous les jours, des personnes sont exploitées parce qu'elles n'ont pas les bons papiers. Ce com-

bat contre l'exploitation, c'est celui de tous les travailleurs et travailleuses. Chaque fois que des travailleurs sans papiers sont exploités, c'est une pression supplémentaire sur le marché du travail, ce sont des salaires tirés vers le bas dans certains secteurs, une flexibilité à outrance et des conditions de travail qui ressemblent à de l'esclavage moderne. Cette mise en concurrence des travailleurs avec ou sans papiers nuit au respect du droit du travail et à la sécurité sociale. L'exploitation économique doit être reconnue: nous demandons que les travailleurs sans papiers puissent dénoncer leur employeur pour exploitation sans risquer d'être expulsés. Accordez une protection à ces travailleurs jusqu'à ce que leur plainte

ait été traitée est un minimum! Pour tous les travailleurs et travailleuses sans papiers qui souhaitent travailler, nous demandons également un assouplissement de l'accès au permis unique».

Les personnes sans papiers et les organisations qui les soutiennent ne lâcheront pas le combat parce qu'il n'y a pas d'autres solutions que la régularisation comme le dit le slogan maintes fois entendu lors de la manifestation: «Une seule solution, la régularisation».

«Tant que des solutions durables et structurelles ne seront pas trouvées, nous continuerons à crier haut et fort nos revendications», conclut Anne Léonard.

Depuis un mois, une nouvelle occupation a commencé dans un ancien bâtiment de la KBC à Bruxelles...

| Donatienne Coppieters|



Le gouvernement Vivaldi doit choisir: la régularisation ou la poursuite de l'exploitation.



Écolo a reçu le prix de l'immobilisme, le PS, le prix de l'hypocrisie et le MR, le prix du dogmatisme.

La CSC appelle à la libération des salaires

Quelques 400 militants se sont réunis à Liège à l'appel de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien le 24 septembre dernier pour faire entendre leur opposition à la loi sur la norme salariale.

L'espace Tivoli à Liège a raisonné des chants et de la colère des 400 militantes et militants issus de l'ensemble des fédérations et centrales de la CSC le 24 septembre dernier. Le message qu'ils veulent faire passer au gouvernement est le même que celui des camarades de la FGTB qui manifestaient au même moment à Bruxelles: libérer les salaires pour permettre aux organisations syndicales de négocier librement des salaires décents. «*Si nous ne bougeons pas, nos salaires risquent de faire du surplace encore longtemps! Il est grand temps que nous reprenions le pouvoir sur nos augmentations salariales*», a tonné Jean-Marc Namotte, secrétaire fédéral de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (LVO), lors des prises de parole qui ont ponctué le rassemblement. *La loi doit changer dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses*».

Isabelle Meerhaeghe, la secrétaire fédérale de la CSC Namur-Dinant, et René Petit ont également pris la parole. Le secrétaire

permanent CSC Metea a expliqué, à l'aune du prix du logement, de la nourriture et de l'énergie qui ne cessent d'augmenter, les nombreuses raisons de la colère des travailleurs et des travailleuses contre les décideurs politiques. Parmi ces raisons, il a pointé *«qu'il est inadmissible de ne pas limiter les dividendes versés aux actionnaires alors que ceux qui créent la richesse, c'est-à-dire les travailleurs, se voient proposer l'aumône. Pourtant, dans la loi de 96, cette possibilité de limitation des dividendes était évoquée. C'est juste une question de choix politique et surtout de courage»*.

Remise de prix

Cette colère, la CSC l'a également exprimée de manière plus ironique en remettant symboliquement aux responsables politiques un cadeau et un prix que des militants masqués à l'effigie des présidents de parti sont montés chercher sur scène: Écolo a reçu une pomme pourrie et le prix de l'immobilisme, le PS, une rose noire et le prix de l'hypocrisie et le MR, une Rolex en carton et le prix du dogmatisme. Une manière certes humoristique mais déterminée de mettre les responsables politiques face à leurs responsabilités.

Contacts parlementaires

Plus tôt dans la matinée, des militants LVO ont été à la rencontre de parlementaires socialistes et libéraux à Verviers et à Eupen. Dans le même esprit, la fédération CSC de Mons-La Louvière a également profité de cette journée d'action pour continuer sa tournée d'interpellation des 19 députés fédéraux et régionaux habitant le territoire de Mons-La Louvière pour solliciter leur soutien dans ce dossier. À travers des contacts avec des parlementaires qui auront lieu, sous diverses formes, dans les fédérations de la CSC dans les semaines et mois qui viennent, le syndicat souhaite leur faire savoir pourquoi il veut sortir du carcan actuel afin qu'ils puissent ensuite porter ce débat dans leurs partis respectifs et soutenir une initiative parlementaire en ce sens.

Les actions du 24 septembre ne sont donc qu'un début, comme l'a fermement rappelé Jean-Marc Namotte: *«Avec le front commun syndical, nous mènerons d'autres actions jusqu'à ce que nous soyons débarrassés de cette loi de 96! Pas de négociations salariales, pas de paix sociale!»*

| David Morelli |



© Isabelle Debroux



© Isabelle Debroux



© Isabelle Debroux

Reprenons le pouvoir sur nos salaires!

Depuis la création de la loi de 1996 sur les salaires, les dividendes des actionnaires ont augmenté de 216%. Mais pour nous travailleurs, qui créons les richesses, nos salaires ne pourraient augmenter que de maximum 0,4%. C'est inadmissible! Il est temps de renverser la tendance et de redonner aux secteurs la liberté de négocier de réelles augmentations salariales!

La CSC milite pour abroger la loi de blocage des salaires depuis qu'elle existe. À la veille des négociations sectorielles, les organisations syndicales ont décidé de se remobiliser. Le 24 septembre a été, pour la CSC et la FGTB, une journée de mobilisation contre cette loi injuste, insensée et dangereuse.

Le 24 septembre est un début! Nous nous mobiliserons jusqu'à ce que les travailleurs retrouvent leur pleine liberté de négociation. En attendant, il n'y aura pas de paix sociale sur la question des salaires.



© Isabelle Debroux



À Bruxelles, lors de la journée sans voiture, la pollution de l'air a diminué de plus de 80%!

Mobilité et climat, même combat!

Alors que se terminent la semaine et le mois de la mobilité, Maxime Bruggeman, coordinateur de la cellule Mobilité de la CSC, fait le point sur l'évolution des comportements.

La crise sanitaire a-t-elle changé nos comportements en matière de mobilité?

La pandémie a au moins eu le mérite de démontrer qu'on peut changer rapidement nos comportements, y compris en matière de mobilité. Je pense au télétravail, aux visioconférences, à l'essor du vélo... Tout cela va dans le bon sens, même s'il faut être prudent quant à certains effets cachés. Par exemple, le télétravail a certes réduit les embouteillages vers les grandes villes, mais il est fort possible que les petits déplacements locaux en voiture (vers l'école ou les commerces, par exemple) aient augmenté. L'enjeu reste donc bien de développer les alternatives à la voiture.

Y a-t-il aujourd'hui davantage de prise de conscience du lien entre mobilité et changement climatique?

Depuis les graves inondations que l'on a connues cet été, la question des risques liés au dérèglement climatique est devenue beaucoup plus réelle, plus tragiquement concrète pour beaucoup d'entre nous. Or, le secteur des transports, c'est 24% des émissions de gaz à effet de serre en Wallonie. Nous avons donc une part de responsabilités évidente quand on privilégie systématiquement la voiture individuelle, les livraisons à domicile en véhicules motorisés, l'avion pour les vacances... Tout cela contribue à grande échelle à la crise clima-

tique. Sans parler de l'impact sur la santé publique. À Bruxelles, lors de la journée sans voiture, la pollution de l'air a diminué de plus de 80%!

Le monde du travail a aussi sa part de boulot à faire dans ce domaine...

Oui, car les déplacements domicile-travail se font toujours très majoritairement en voiture: plus de deux tiers des travailleurs belges font la navette en voiture. Et seulement 2,5% des travailleurs pratiquent le covoiturage.

Or, le dernier diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-travail nous apprend qu'un quart des travailleurs habitent à moins de cinq kilomètres de leur lieu de travail et un autre quart à moins de dix kilomètres. En d'autres termes, la moitié des automobilistes navetteurs parcourent des distances qu'ils pourraient a priori faire à vélo. Cela demande évidemment un effort personnel, mais aussi des encouragements de la part des employeurs.

Pour réduire leur empreinte mobilité, que doivent faire les entreprises?

Nous souhaitons la généralisation des plans de déplacements d'entreprise. C'est déjà une obligation pour les entreprises bruxelloises de plus de 100 travailleurs et ça porte clairement ses fruits. Concrètement, cela implique de réaliser un plan d'accès multimodal du site, de mettre en place des incitants à la mobilité douce pour

le personnel, de réfléchir aux trajets dispensables dans l'entreprise, ou encore de se poser la question des voitures de société... Le rôle de notre cellule Mobilité, c'est précisément de former et outiller les délégués de la CSC sur ces sujets afin de les mettre en discussion dans l'entreprise.

Est-on entré dans une nouvelle ère en matière de mobilité?

Je crois - et j'espère - sincèrement qu'on va passer du tout-à-la-voiture à de nouvelles pratiques de mobilité moins polluantes, qui se combineront entre elles. On voit déjà que les initiatives de co-mobilité ou de micro-mobilité se développent à vue d'œil et ont beaucoup de succès auprès des jeunes générations. Du côté des autorités publiques, on sent aussi que l'élan est donné avec les mobipôles (1) qui devraient favoriser la multimodalité, les primes wallonnes à l'achat de vélos pour les particuliers et les employeurs publics, ou encore le plan Wallonie cyclable dans 116 communes... Il reste de gros chantiers, comme celui des transports en commun qu'il faut rendre plus accessibles aux zones rurales et aux petits revenus et pourquoi pas, peut-être, les rendre totalement gratuits comme c'est le cas chez nos voisins luxembourgeois.

| Propos recueillis par Danièle Ernotte |

Contactez la cellule Mobilité de la CSC:
mobilite@acv-csc.be

(1) Un mobipôle est un endroit où convergent différentes offres et infrastructures de mobilité afin de créer l'interconnexion la plus forte entre tous les différents modes de déplacement.

Les équipes syndicales œuvrent pour la mobilité douce

Organisée du 16 au 22 septembre, la Semaine de la mobilité a été l'occasion pour les équipes syndicales de se bouger pour une mobilité alternative à la voiture. Quelques initiatives en Wallonie.

Liège. Chez Ikanbi, call center basé à Loncin, les délégués syndicaux ont ouvert la Semaine de la mobilité en proposant au personnel un stand de réparation de vélos, un essai de vélo électrique ainsi que des informations sur le covoiturage ou encore sur les primes vélos. C'est la première fois que la semaine mobilité se fait en front commun pour cette entreprise qui a déjà gagné des prix à la Semaine de la mobilité.

Mons. Les militants de la CSC Transcom et du comité local CSC de Mons ont profité de la Semaine de la mobilité pour relancer le dossier d'une jonction cyclable et pédestre entre la gare de Ghlin et le zoning de l'Orbette où se trouve Bpost. Une rencontre a été organisée le 21 septembre avec un représentant de la SNCB et d'autres démarches sont en cours avec la ville de Mons pour aménager ce sentier, propriété de la SNCB, qui évitera de longs détours aux navetteurs en train. Rappelons que ce même groupe de militants avait demandé et finalement obtenu l'an dernier des aménagements cyclables sécurisés sur la route de Wallonie, qui relie le zoning de Ghlin.

Namur. Le 21 septembre, au Beau Vallon, centre de soins situé à Namur, les délégués des deux organisations syndicales ont déployé des stands d'information et organisé des essais de vélo électrique et un petit atelier de contrôle/réparation de vélos. Environ 600 personnes travaillent dans cette institution. Avec les visiteurs, fournisseurs et patients, cela induit donc beaucoup de déplacements. Des discussions sont en cours en ce moment sur le plan de circulation sur le site et les représentants syndicaux sont très motivés d'amener la question de la mobilité

douce. Ils souhaitent, entre autres, l'aménagement de parkings vélo et la mise à disposition de vélos ou de trottinettes électriques pour le personnel.

Leuze. Depuis un an environ, la cellule Mobilité de la CSC et la commune de Leuze-en-Hainaut travaillent à la mise en place d'un plan de mobilité de zone d'activité (PMZA) dans le zoning de Leuze Europe. Cette Semaine de la mobilité était donc l'occasion de rassembler tous les partenaires et de présenter un «guide de la mobilité» du travailleur qui a été édité par la commune. Distribué aux quelque 2.400 travailleurs qui fréquentent ce zoning, il détaille toutes les alternatives à la voiture pour se rendre au travail.

Arlon. La CSC Luxembourg a organisé le 22 septembre une conférence-débat sur le thème de la gratuité des transports en commun. Un sujet qui été mis en débat au

sein de la CSC wallonne au cours des derniers mois, comme l'a expliqué Maxime Bruggeman, coordinateur de la cellule mobilité de la CSC (1). L'auditoire a donc été très attentif aux évaluations fort positives du représentant du ministre de la Mobilité du Grand-Duché où la totalité des transports en commun sont gratuits depuis le 1^{er} mars 2020. Côté wallon, un conseiller du cabinet Henry et un député sont venus présenter les plans du gouvernement. L'objectif est de mettre en place progressivement la gratuité pour les 18-25 ans, les + de 65 ans et les BIM. Autres nouveautés qui ont été soulignées: l'ouverture de nouvelles lignes de bus à destination des communes, ainsi que des lignes express qui desservent les zonings.

(1) Voir Syndicaliste n° 949 p 24-25, «Gratuité des transports en commun: une idée qui fait son chemin».



Le 21 septembre, au Beau Vallon à Namur, les délégués ont organisé des essais de vélo électrique et un petit atelier de contrôle/réparation de vélos.

Le gouvernement fédéral bande ses muscles pour sa deuxième année

Au moment de mettre ce *Syndicaliste* sous presse, nous ignorons totalement le nouveau train de mesures que le gouvernement fédéral présentera lors de la session d'ouverture du parlement. Nous nous limitons donc ici à l'enjeu de ces discussions: la forte hausse du coût de l'énergie, la confection du budget 2022, le lancement d'un plan de relance et de transition et le suivi de la première conférence pour l'emploi.

Inflation du coût de l'énergie

Nous sommes confrontés à une hausse brutale du coût de l'énergie. Elle entraîne une augmentation des salaires et des allocations en raison du mécanisme d'indexation mais, premièrement, cette indexation n'est pas complète, car le LPG est le seul carburant dont l'indice-santé tienne compte. Deuxièmement, cette compensation (partielle) repose sur un mode de consommation moyen, alors que nous savons que les personnes à faibles revenus consacrent en moyenne une part plus importante de leurs revenus à leurs dépenses énergétiques. Troisièmement, nous subissons une énième vocifération patronale contre l'indexation et la façon dont elle augmente le coût du travail.



Suite à la hausse brutale des prix de l'énergie, les responsables politiques prennent conscience de la nécessité d'agir en faveur des ménages. Mais pour qui et comment? Les débats se poursuivent....

Le monde politique semble prendre conscience de la nécessité d'agir en faveur des ménages. Mais pour qui et comment? À l'heure où nous écrivons ces lignes, de nombreux débats se poursuivent à ce sujet.

Budget 2022: formule stricte ou douce?

Les efforts nécessaires pour maintenir le budget dans la bonne direction font également l'objet de contestations. Nous ignorons en effet quelle est la direction empruntée et quel est le montant précis des assainissements. C'est pourtant bien le premier sujet sur lequel il faut se mettre d'accord. L'étape suivante semble nécessiter moins de discussions, car elle a déjà été convenue lors de la formation du gouvernement: 1/3 des efforts budgétaires doit provenir de nouvelles recettes, 1/3 de réductions de dépenses et 1/3 de «divers». Mais que recouvrent exactement ces mesures, compte tenu de ce ratio? Nous l'ignorons totalement. Initialement, il semblait que cette question serait tranchée le week-end des 2 et 3 octobre. Finalement, le gouvernement a eu besoin de plus de temps, parce que le débat sur le coût de l'énergie était prioritaire.

Redémarrage et transition

Depuis le début de l'année 2021, le gouvernement débat sur la manière de stimuler l'économie et le marché du travail pour sortir du précipice de la crise du Covid lorsque les mesures sanitaires prendront fin. Jusqu'ici sans grand résultat, parce que le virus s'est révélé plus tenace que prévu.

Puisque nous revenons progressivement à la normale, cette relance figure en priorité à l'agenda. Le gouvernement fédéral a bien l'intention de présenter un «plan de relance et de transition». Ne vous attendez surtout pas à un plan réfléchi, mais plutôt à un ensemble décousu: un salmigondis de mesures, pour répondre aux volontés de chaque parti (sept au total). Les trophées que les partis libéraux entendent engranger nous préoccupent particulièrement.

Conférence sur l'emploi

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, vous avez pu lire que la première conférence sur l'emploi n'a pas été particulièrement intéressante. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, devra toutefois être en mesure de présenter quelque chose pour la suite. Il le fera probablement dans le cadre du plan de relance et de transition. Dans le même temps, il a amorcé une trajectoire avec les Régions. Surtout avec la Flandre, qui – dans la perspective d'une nouvelle réforme de l'État – demande une plus grande marge de manœuvre pour traiter à sa guise les chômeurs flamands en matière d'activation. Cette mesure concerne tant les chômeurs temporaires que les chômeurs complets, y compris les bénéficiaires d'un RCC. Dans le jargon, on appelle cela une «politique asymétrique du marché du travail»: chaque Région doit avoir plus de marge pour sa propre politique, même pour les compétences qui demeurent fédérales. Cette position soulève de sérieuses questions. La réglementation du chômage est et reste (provisoirement) fédérale. Comment dès lors définir des droits et des devoirs distincts pour une Région spécifique, sans violer le principe constitutionnel selon lequel tous les Belges sont égaux devant la loi?

| Chris Serroyen |

Prolongation du chômage temporaire corona

Au départ, le gouvernement fédéral n'était pas désireux de prolonger une fois encore les mesures de soutien socio-économique, y compris le chômage temporaire corona. Il a attendu longtemps avant de trancher, mais a finalement décidé de prolonger plusieurs mesures.

12 mois sans pécule de vacances (pour l'instant)

La principale décision est la prolongation du chômage temporaire corona pour le quatrième trimestre de 2021. La CSC avait exigé que l'assimilation des jours de chômage corona de 2021 pour les vacances annuelles soit réglée simultanément, tant pour le nombre de jours de vacances que pour le simple et le double pécule de vacances. Les employeurs avaient marqué leur accord au Conseil national du travail, moyennant une compensation partielle des pouvoirs publics pour le coût supplémentaire. Le gouvernement n'a pas voulu nous entendre à ce stade. Nous maintenons notre exigence.

Pas d'indemnités de maladie majorées de trois mois

Au moment où nous rédigeons cet article, nous ne savons pas encore clairement si toutes les mesures adjacentes seront prolongées parallèlement au chômage temporaire corona. Il est en tout cas certain que les chômeurs temporaires corona ne devront pas s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès du Forem ou d'Actiris (Bruxelles) pour le quatrième trimestre de 2021. Ils ne devront pas faire cette démarche avant le 8 janvier 2022.

Normalement, la prolongation du chômage temporaire corona entraîne aussi automatiquement une prolongation de trois mois de l'indemnité de maladie majorée («maladie corona»). Nous avons depuis été informés que ce n'était pas l'intention. Ce qui signifierait que, selon la loi, ce lien automatique devrait être défait.

Autres prolongations

Sont également prolongés pour le quatrième trimestre de 2021:

- le simple droit-passerelle de crise pour les indépendants, pour autant qu'ils aient subi une baisse de chiffre d'affaires de 65%;
- les allocations majorées pour les bénéficiaires de l'assistance sociale (revenu d'intégration, allocations pour personnes présentant un handicap ou revenu garanti pour les personnes âgées), mais uniquement pour moitié: le bonus ne sera plus de 50 euros, mais seulement de 25 euros. En ce moment, ce groupe est pourtant particulièrement touché par l'augmentation des prix de l'énergie.
- le soutien financier au secteur du rail (transport de personnes et de marchandises). Nous n'avons pas plus de détails à ce stade.
- le tarif TVA réduit (6%) pour les gels hydroalcooliques et les masques.

Rien pour les chômeurs complets

Aucune autre mesure n'est prévue. C'en est donc fini du gel de la dégressivité des



Le chômage temporaire corona est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021.

allocations de chômage ou de la durée des allocations d'insertion. Ces compteurs recommencent à tourner le 1^{er} octobre 2021, même si nous avons demandé un délai supplémentaire d'au moins trois mois.

| Chris Serroyen |

Nouveau «Guide générique» pour le mois d'octobre

Une nouvelle version du «Guide générique» - la septième déjà - est également disponible. Les adaptations de cette version tiennent compte des changements de règles entrées en vigueur le 1^{er} octobre. Il s'agit notamment de la suppression de l'obligation du port du masque et des règles d'aménagement des restaurants et réfectoires d'entreprise. Normalement, cette version du «Guide générique» ne sera en vigueur que jusqu'à la fin du mois d'octobre. À partir de novembre, la phase dite fédérale de la pandémie s'arrête. Entretemps, les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail examinent déjà comment certains principes et règles du «Guide générique» pourraient être poursuivis par la loi ordinaire sur le bien-être au travail.

| Stijn Gryp |



Près de 80% des affiliés de United Athletes sont des footballeurs. Mais d'autres travailleurs et travailleuses du secteur du sport peuvent bénéficier tout autant des services du syndicat.

United Athletes: le syndicat sportif de la CSC

Les athlètes de haut niveau ont-ils besoin d'un syndicat? Pour United Athletes, cela ne fait aucun doute. Le syndicat, anciennement CSC Sporta, est le seul dans le pays dont les activités ciblent spécifiquement les athlètes pros. Et chaque jour, il est confronté au côté obscur du monde du sport: retards dans le paiement des salaires, contrats flous et managers peu scrupuleux.

La plupart des athlètes de haut niveau ne peuvent pas prétendre à un salaire astronomique, surtout celles et ceux qui n'évoluent pas en équipe. Un syndicat qui les soutient lorsque les choses tournent mal

n'est donc pas un luxe. «Nous recevons surtout des questions sur le salaire et le contrat, remarque Marc Leroy, responsable national de United Athletes. Mais nous constatons aussi de nombreux cas d'arriérés de paiement. En 2020, nous avons pu récupérer un montant de 574.036 € d'arriérés de salaires et de primes pour nos affiliés et affiliées.»

Offre d'emploi

La CSC du Hainaut occidental recrute un permanent syndical régional interprofessionnel (H/F) en charge de la formation syndicale pour la Wallonie picarde.

Date limite pour postuler: le 21 octobre 2021.

Détails de l'offre et autres offres d'emploi de la CSC: www.lacsc.be/job

Sébastien Stassin, ancien footballeur professionnel, est secrétaire syndical chez United Athletes. Selon lui, «dans les séries de haut niveau, les contrats sont généralement plus ou moins en ordre, mais dans les autres, nous voyons souvent des contrats inacceptables. Il y a encore beaucoup trop de managers malhonnêtes.» Près de 80% des affiliés de United Athletes sont des footballeurs. Mais d'autres travailleurs et travailleuses du secteur du sport peuvent

bénéficier tout autant des services de United Athletes, comme les coaches, les jardiniers ou les employés. Le secrétaire syndical Antoine Van den Broeck souligne que «chaque profession a ses propres besoins et ses problèmes spécifiques. Que faire par exemple si le club dans lequel vous donnez des cours de volley vous remercie?».

Les efforts déployés par la CSC Sporta depuis de nombreuses années portent leurs fruits sur le terrain. «Bien des progrès ont été réalisés ces dernières décennies, constate Marc Leroy. Les CCT sont mieux élaborées et sont bien suivies. Mais il y a encore du travail à accomplir. Éliminer les écarts salariaux entre hommes et femmes, par exemple, est une belle ambition.»

Avec son nouveau nom et son nouveau logo, United Athletes espère atteindre encore plus d'athlètes. «Les athlètes de haut niveau doivent pouvoir garder tout leur temps et toute leur énergie pour se concentrer sur leur sport», conclut le responsable syndical.

Agenda du CPPT et du CE en novembre

Au CPPT

Lors de sa réunion de novembre, le CPPT doit au moins aborder les questions suivantes:

- **Suivi des réunions précédentes:** L'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le comité dans les délais prévus? Les accords pris en octobre ont-ils été suivis d'effets? Faut-il rediscuter certains points?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection:** le conseiller en prévention, qui dirige le service interne de prévention et de protection, doit établir un rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. Il présente ce rapport oralement et répond aux questions éventuelles. Le rapport mensuel porte notamment sur l'activité du service interne, sur les relations avec le service externe, les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre.
- **Mise en œuvre du plan annuel d'action pour 2021:** état d'avancement.
- **Préparation du plan annuel d'action 2022:** vous devez recevoir de l'employeur un projet de plan annuel d'action pour 2022 avant le 1^{er} novembre. La réunion de novembre doit être l'occasion pour le comité d'avoir une première discussion sur le projet de plan annuel. Ne reportez pas cette discussion car ce plan doit être en application dès le 1^{er} janvier 2022. Ainsi, vous avez encore du temps en décembre pour remettre ce point à l'ordre du jour et approuver le plan après d'éventuelles modifications. (Plus d'infos sur le plan annuel d'action en p. 12-13).
- **Mesures de suivi corona:** étant donné l'évolution constante du contexte, il est important de continuer à suivre ces mesures et à les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures.

Au conseil d'entreprise

En novembre, le conseil d'entreprise doit examiner:

- **le remplacement des jours fériés légaux** qui tombent un jour habituel d'inactivité. Dans certains secteurs, la commission paritaire ou la sous-commission paritaire se charge de fixer les jours de remplacement. Toutefois, si elle n'a pas pris une décision à ce sujet avant le 1^{er} octobre, il revient au conseil d'entreprise de fixer ces jours de remplacement. Sa décision doit être prise avant le 15 décembre et être annexée au règlement de travail.
- **le recours au travail intérimaire et en particulier aux contrats journaliers successifs:** la CCT n°108/2 renforce l'obligation d'information-consultation du CE (ou de la DS en l'absence de CE) concernant le recours aux contrats journaliers successifs.

Au début de chaque semestre, les informations suivantes doivent être communiquées au CE, sur la base des **données du semestre écoulé**:

1. **des informations détaillées** sur le recours aux contrats journaliers successifs:
 - le nombre de contrats journaliers successifs;
 - le nombre de travailleurs intérimaires qui ont travaillé avec un contrat journalier successif.
2. **la preuve du besoin de flexibilité** nécessitant le recours à ce type de contrats avec des données chiffrées et complétées par des éléments qui démontrent **que l'utilisateur a examiné des alternatives**.
3. à la demande expresse des représentants des travailleurs, des informations sur le nombre d'intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs.

Enfin, le CE (la DS en l'absence de CE) sera consulté annuellement sur le recours aux contrats journaliers successifs et sur sa motivation. Cette obligation doit coïncider avec l'une des deux communications semestrielles d'informations.

Veillez donc à le faire en janvier pour le semestre écoulé (juillet-décembre 2021) et assurez-vous par ailleurs d'avoir également obtenu les chiffres des précédents exercices (octobre-décembre 2020 et janvier-juin 2021).

Pour toute question ou remarque, n'hésitez pas à contacter votre permanent.e ou le service intérim: interim@acv-csc.be

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |



Vous avez des questions sur le travail intérimaire? N' hésitez pas à les poser au service intérim: interim@acv-csc.be

Plan d'action annuel 2022 Le CPPT donne son avis!

L'employeur et le CPPT établissent ensemble un plan d'action annuel. C'est le moment de préparer celui de 2022. Ce plan contient les mesures préventives prioritaires visant à éliminer les risques pour la sécurité et la santé dans l'entreprise ou l'institution. Le projet de plan est soumis pour avis au CPPT. Voici quelques suggestions pour préparer cette discussion.

Quand a lieu la réunion?

Le plan d'action annuel est soumis au CPPT au moins deux mois avant le début de l'année à laquelle il se rapporte. En général, il porte sur une année civile, soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. Dans ce cas, l'employeur doit soumettre le plan au CPPT au plus tard le 1^{er} novembre 2021. Il ne peut être mis en œuvre qu'après avis du CPPT. Notons que si celui-ci ne rend pas d'avis avant le 1^{er} janvier 2022, l'employeur peut toujours le mettre en œuvre. Il faut donc veiller à ce que le CPPT donne son avis en temps utile, c'est-à-dire au plus tard lors de la réunion du comité de décembre.

Sur quoi repose un plan d'action annuel?

Le plan global de prévention constitue le point de départ. Ce plan contient les objectifs et les mesures préventives pour cinq ans. Il est élaboré sur la base des analyses

des risques requises par la loi. Les résultats de ces analyses figurent également dans le plan. Le CPPT donne aussi un avis sur les analyses des risques et sur le plan global de prévention. Avant d'aborder le plan d'action annuel, il est conseillé de vérifier dans quelle mesure ils reflètent toujours la situation actuelle de l'entreprise.

Que doit contenir le plan d'action annuel?

Le plan d'action annuel est un document écrit qui consigne les points suivants:

- les objectifs du plan de prévention pour un an;
- les moyens financiers, humains et autres utilisés par l'employeur pour atteindre les objectifs et les méthodes appliquées;
- les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- les adaptations à apporter au plan global de prévention.

Quels points intégrer dans le plan d'action annuel?

Il est difficile de se prononcer à ce sujet pour toutes les entreprises et institutions. Comme indiqué plus haut, le contenu est principalement déterminé par les résultats des analyses des risques et les mesures décrites dans le plan global de prévention. Il faut parfois aussi poursuivre ou répéter certaines actions du plan d'action annuel 2021.

Si l'on examine les causes les plus courantes d'absence au travail, il faut certainement inclure dans le plan d'action annuel les risques psychosociaux et les problèmes ergonomiques. Mais en fonction de la situation spécifique de votre entreprise, le plan peut également reprendre des sujets tels que les accidents du travail, les produits dangereux, le cadre professionnel, l'environnement et l'énergie, les informations et la formation sur le bien-être, etc.

Discutez-en au sein de l'entreprise avec le groupe des militants. Vous pouvez également réaliser une enquête auprès du personnel pour connaître l'avis des collègues.

Bonne communication et planification réaliste

Pour que le plan d'action annuel soit un véritable succès, il importe que tous les travailleurs le soutiennent et participent à sa mise en œuvre. Au sein du CPPT, convenez donc aussi des modalités de communication du contenu du plan et des modalités d'implication du personnel dans les différentes actions. Prévoyez aussi dans le plan des actions portant sur l'information et la formation en matière de bien-être. Veillez également à ce que la planification soit réaliste. Rien ne sera plus frustrant que de constater, fin 2021, que le plan n'a pas donné de résultats.

Prévoyez une série d'actions qui améliorent clairement le bien-être des travailleurs. Elles contribueront à une meilleure acceptation du plan.



C'est le moment pour le CPPT d'évaluer le plan d'action annuel 2022 qui prévient les risques pour la sécurité et la santé des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise.

Prévenir les risques psychosociaux

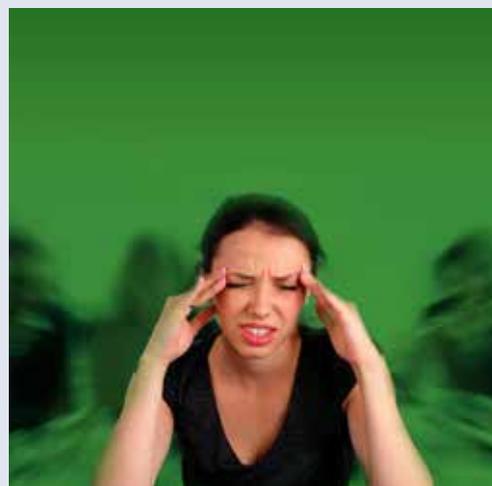
L'employeur est légalement obligé d'évaluer au moins une fois par an les mesures de prévention pour les risques psychosociaux, en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux (1). L'employeur transmet au CPPT les résultats de cette évaluation et demande son avis sur les mesures de prévention collectives qui en découlent.

Une analyse des risques a-t-elle été réalisée dans votre entreprise? Si non, il est utile de l'inscrire comme objectif à réaliser dans le plan global de prévention et/ou dans le plan annuel d'action. Si oui, le CPPT vérifie si les résultats de cette analyse reflètent encore la réalité. C'est particulièrement nécessaire si, entretemps, l'organisation de l'entreprise, les conditions de travail ou la gestion du personnel ont changé. Dans ces cas, une analyse complémentaire sera probablement nécessaire.

À noter que les représentants des travailleuses et des travailleurs au CPPT peuvent également contraindre l'employeur à effectuer une analyse des risques psychosociaux pour une situation de travail spécifique (pour toute l'entreprise, un service, une implantation etc.) si au moins un tiers en fait la demande!

| Laurent Lorthioir |

(1) Voir la brochure CSC «Risques psychosociaux au travail et action syndicale» pour plus de détails sur les éléments que doit contenir cette évaluation annuelle des RPS.



Risques psychosociaux au travail et action syndicale

Édition novembre 2018



La brochure est disponible sur
www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/sante-et-securite-au-travail.

Enquête déplacements domicile-travail

La 6^{ème} édition de l'enquête sur les déplacements domicile-travail se déroule **du 30 juin 2021 au 31 janvier 2022**. Elle doit être complétée par tous les employeurs du secteur privé ou public qui occupent, en moyenne, plus de 100 travailleurs. Les employeurs doivent remplir un formulaire pour chacune de leurs implantations comptant au moins 30 travailleurs.

Quelles sont les étapes à suivre par les entreprises?

L'employeur a jusqu'au 31 janvier 2022 pour envoyer l'enquête complétée. Les étapes à suivre sont les suivantes:

- au moins deux mois avant la date limite, soumettre le formulaire rempli aux représentants des travailleurs. Cela peut-être le CE, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale.
- récolter l'avis des représentants des travailleurs.
- confirmer l'envoi du formulaire.

Plus d'infos: https://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/domicile_travail/enquete_2021

Une entreprise plus verte grâce au plan d'action annuel

Le plan annuel d'action est un instrument idéal pour inscrire structurellement les thèmes environnementaux à l'ordre du jour de vos réunions de concertation. Commencer une analyse de la politique environnementale de l'entreprise peut se faire sur la base de documents officiels tels que les rapports annuels sur l'environnement, le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT), les documents relatifs au permis d'environnement. Ces informations vous indiquent en détail les risques environnementaux et sanitaires qui existent sur le lieu de travail. L'énergie, l'utilisation circulaire des produits (réutilisation, recyclage des déchets), les produits dangereux, la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs: tous ces thèmes peuvent être des sujets très intéressants pour la concertation sociale.

Vous avez encore des questions, vous voulez plus d'informations ou vous voulez être guidé? Envoyez un courriel à Véronique Thirifays. Elle pourra vous accompagner dans l'élaboration d'un plan d'action concret pour une entreprise respectueuse de l'environnement.

Contact: Véronique Thirifays, coordinatrice de la cellule Rise (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) pour la CSC Wallonne: veronique.thirifays@acv-csc.be.



Fernand Maillard : «Veillez à envoyer les rapports des réunions mensuelles du conseil d'entreprise au réviseur d'entreprise. De cette façon, il peut rester informé de ce qui se passe dans l'entreprise et de l'état de la concertation sociale».

Informations économiques et financières: 24 conseils pratiques

Afin de rendre l'intervention du réviseur d'entreprise au conseil d'entreprise aussi efficace que possible, les représentants de la FEB, d'Unizo, de la CSC, FGTB et CGSLB et l'Institut des réviseurs d'entreprises (IRE) se sont à nouveau assis autour de la table (virtuelle) pour actualiser le guide de l'IRE contenant «24 conseils pratiques pour le réviseur d'entreprise, le chef d'entreprise et les représentants des travailleurs». La brochure fournit des informations sur la désignation et l'éventuelle procédure de révocation du réviseur d'entreprise, son rôle dans la préparation et la présentation des informations économiques et financières (IEF) et les informations (de groupe) que l'on est en droit d'attendre en cas de discontinuité des activités de l'entreprise, ainsi que les perspectives d'avenir. Dans le cadre de la réédition de la brochure, nous nous sommes entretenus avec Fernand Maillard, vice-président de l'IRE, au sujet du révisorat d'entreprise.

Cette brochure devait-elle être actualisée?

Oui. La première édition de la brochure datait de décembre 2015. Elle a été positivement accueillie par tous les interlocuteurs sociaux et les réviseurs d'entreprises. En particulier depuis la crise sanitaire, quantité de nouvelles questions se sont posées concernant notamment la continuité de l'entreprise, le rôle didactique du réviseur d'entreprise et l'attention portée aux informations sur l'emploi (bilan social et CCT n° 9). Cette mise à jour est le fruit de neuf mois de discussions.

Cette brochure a pour but d'optimiser le fonctionnement au sein du conseil d'entreprise en matière d'informations économiques et financières en identifiant clairement le rôle de l'employeur, des représentants des travailleurs et du réviseur

d'entreprise. La brochure rappelle surtout ce que recouvre le rôle du réviseur, c'est-à-dire ce que l'on est en droit d'en attendre ou pas. La brochure souligne également que les informations économiques et financières fournies au conseil d'entreprise et discutées par celui-ci doivent être claires et dans un langage compréhensible. Ce qui n'est pas évident, compte tenu de la technicité et de la difficulté des informations.

La tâche du réviseur d'entreprise à l'égard du conseil d'entreprise est de contrôler et de clarifier les IEF. Pouvez-vous expliquer brièvement comment cela se passe?

Le rôle du réviseur d'entreprise est multiple. D'abord, il doit vérifier que le dossier des IEF est conforme aux données qu'il connaît de l'entreprise au travers des contrôles qu'il y réalise.

Il relève également les informations manquantes par rapport au prescrit législatif. Parallèlement, il a un rôle didactique et pédagogique. Il doit présenter et expliquer les IEF de manière compréhensible aux membres du conseil d'entreprise, en évitant un langage trop technique.

Pour nos représentants des travailleurs, il est très important que le réviseur d'entreprise soit présent à la réunion spéciale du conseil d'entreprise sur les IEF et qu'il prouve son indépendance et son objectivité tant à l'égard de l'employeur que des membres du conseil d'entreprise. Pourtant, nos représentants craignent que le réviseur d'entreprise soit de connivence avec l'employeur... Comment les rendre moins méfiants?

Cette méfiance vient souvent du fait que le réviseur d'entreprise est rémunéré par l'entreprise – l'employeur donc – mais ce principe vaut pour tous les contrôleurs (sécurité, etc.) sans que la confiance à leur égard soit mise à mal pour autant. Le réviseur d'entreprise agit dans un cadre juridique et normatif auquel il doit se conformer et dont le respect garantit son indépendance.

Les réviseurs d'entreprises sont également soumis à un contrôle externe indépendant du Collège de supervision des réviseurs

d'entreprises (CSR) qui relève de la FSMA (l'Autorité des Services et Marchés financiers). Ce contrôle porte notamment sur le respect des règles d'indépendance.

Outre l'indépendance prescrite par la loi, le réviseur d'entreprise peut également en attester en amorçant un dialogue ouvert avec toutes les parties, en étant physiquement présent au conseil d'entreprise, en maintenant ses distances tant à l'égard des représentants de l'employeur que de ceux des travailleurs et en évitant les contacts trop familiers avec les membres du conseil d'entreprise.

Les représentants des travailleurs sont souvent déçus lorsqu'ils consultent le rapport de certification. La plainte la plus fréquente est qu'il ne leur permet pas d'en savoir plus sur la situation de l'entreprise et qu'ils reçoivent chaque année le même rapport standard. En fait, ils s'attendent à un rapport plus détaillé, avec plus d'explications sur les comptes annuels proprement dit, mais surtout plus d'explications sur les perspectives d'avenir. Un tel rapport est-il envisageable dans le futur?

Il faut bien dissocier d'une part le rapport de certification et d'autre part les informations que le réviseur d'entreprise fournit au conseil d'entreprise. Ce sont deux choses distinctes. En ce qui concerne les informations, elles doivent être adaptées à l'entreprise et donner les explications requises pour comprendre les IEF communiquées par l'employeur. En revanche, le rapport de certification a un autre objectif: confirmer (ou infirmer) que les comptes annuels donnent une image fidèle de la situation de l'entreprise. Les modalités de rédaction de ce rapport sont imposées par une norme professionnelle dont le réviseur ne peut pas s'écarter. Pour commencer, le rapport donne, de manière claire, l'opinion du réviseur d'entreprise sur les comptes annuels. Ensuite, le réviseur d'entreprise donne dans le rapport de certification le fondement (ses arguments) de son opinion. Le rapport rappelle égale-

ment les responsabilités du conseil d'administration relatives à l'établissement des comptes annuels (ou consolidés) ainsi que celles du réviseur d'entreprise relatives au contrôle des comptes annuels (ou consolidés).

En outre, le rapport comporte un paragraphe avec les remarques, un paragraphe sur une «Incertitude significative relative à la continuité des activités», une section «Points clés du contrôle» et un paragraphe relatif à d'autres points. Il faut qu'à la pre-



LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET L'INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

24 bonnes pratiques pour le réviseur, le chef d'entreprise, et les représentants des travailleurs

Demandez la brochure à votre permanent.e.

Vous pouvez aussi la télécharger sur www.lacsc.be (Espace militants).

mière lecture, on ait une bonne idée de la qualité des comptes annuels. En établissant le rapport de certification dans un format standard, vous présentez les informations de manière claire, sans ambiguïté. La norme professionnelle déterminant la mission du réviseur d'entreprise auprès du conseil d'entreprise est, certes, en cours de révision et sera, nous l'espérons, approuvée par nos instances dans le courant de l'année 2022. La norme complémentaire aux normes internationales d'audit (ISA) applicables en Belgique a été mise à jour avec effet au 20 mars 2021.

Les représentants des travailleurs attendent aussi plus du réviseur d'entreprise, certainement en cas de discontinuité potentielle. Ils veulent qu'il soit plus accessible...

C'est une demande légitime des représentants des travailleurs qui veulent comprendre la situation économique et financière de leur entreprise et ses évolutions potentielles, particulièrement en cas de discontinuité. Des échanges à ce sujet peuvent bien entendu être organisés avec le réviseur d'entreprise lors des réunions du conseil d'entreprise, ou lors de réunions préparatoires, tenues avec l'accord de la direction.

Les représentants des travailleurs doivent cependant comprendre que le réviseur d'entreprise ne peut commenter que les données transmises aux délégués. Il ne peut donc donner des informations que la direction aurait omis de transmettre. Le réviseur d'entreprise ne peut en aucun cas pallier les déficiences éventuelles de communication. Il peut bien entendu les signaler au conseil d'entreprise. Il ne peut pas non plus transmettre de sa propre initiative les informations manquantes. Le strict respect du secret professionnel auquel il est soumis le lui interdit.

À la suite de la crise sanitaire, nos représentants aux conseils d'entreprise attendent des certitudes sur la continuité des activités. Comment analysez-vous ce

point? Quel(les) (degré de) certitude(s) le réviseur d'entreprise peut-il fournir?

Si elle est peut-être plus importante en période de crise sanitaire, la question de la continuité se pose constamment aux chefs d'entreprise et aux réviseurs d'entreprise. D'une part, parce que la législation (1) prévoit une obligation de contrôle de ce point spécifique, mais aussi et surtout parce que, d'autre part, la continuité de l'entreprise est, ou devrait être, une des priorités de la direction. Il existe de nombreux motifs pour remettre en cause la continuité d'une entreprise, non seulement pendant une crise sanitaire, mais aussi en cas de circonstances économiques difficiles, de problèmes de gestion, de questions en matière d'investissements, d'événements politiques, de problèmes climatiques, etc.

Les réviseurs d'entreprise y sont attentifs. Cette vigilance repose sur les contacts réguliers qu'ils ont avec l'entreprise et ses dirigeants, l'examen et le suivi des informations financières (situations intermédiaires, prévisions budgétaires, programmes d'activités, etc.) qu'ils reçoivent régulièrement, les rapports du conseil d'administration, le dialogue qu'ils mènent non seulement avec les dirigeants, mais aussi avec le personnel de l'entreprise lors de leurs contrôles.

Les réviseurs d'entreprises suivent également de près les informations publiques (presse économique, etc.). La principale mission des réviseurs d'entreprise à l'égard du conseil d'entreprises est de certifier les IEF et de fournir des informations complémentaires afin que les représentants des travailleurs puissent avoir une meilleure vision des perspectives futures.

Dans de nombreuses entreprises, il existe un respect mutuel entre le réviseur d'entreprise et les représentants des travailleurs. Que peuvent-ils faire toutefois si la situation s'envenime? À qui peuvent-ils s'adresser?

Si les représentants des travailleurs ont un problème avec le réviseur d'entreprise, ils peuvent faire appel aux différentes ins-

tances compétentes. Sans établir une hiérarchie des recours juridiques possibles, je pense en premier lieu à l'inspection sociale du SPF ETCS. En cas de problèmes significatifs, ils peuvent également recourir au tribunal de l'entreprise. Si le réviseur d'entreprise a commis une erreur démontrable dans l'exercice de sa profession, les représentants des travailleurs peuvent saisir le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises (CSR), un organe indépendant qui s'est vu confier la surveillance de la profession en 2017, en application des directives de l'Union européenne. Auparavant, cette compétence était exercée par l'IRE (Institut des réviseurs d'entreprises).

Enfin, avez-vous des suggestions pour nos membres du conseil d'entreprise?

Le secrétaire du conseil d'entreprise doit envoyer (dans les meilleurs délais) un calendrier annuel au réviseur d'entreprise, notamment la planification de la réunion spéciale du conseil d'entreprise sur les IEF. Si les dates changent, il faut en informer le réviseur d'entreprise au plus vite afin de garantir autant que possible sa présence à la réunion spéciale sur les IEF du conseil d'entreprise. En effet, les réviseurs d'entreprises ont des obligations envers plusieurs entreprises et travaillent avec des calendriers annuels où toutes les réunions sont planifiées.

Il faut également veiller à ce que le réviseur d'entreprise reçoive les rapports des réunions mensuelles du conseil d'entreprise. Il importe que les réviseurs d'entreprises puissent rester informés de ce qui se passe dans l'entreprise et de l'état de la concertation sociale. Ils doivent être capables de suivre les informations trimestrielles et ce qu'elles signifient pour le personnel. En effet, ces informations ont un impact sur, entre autres, la réalisation et le contrôle du bilan social.

| Marie-Paule Vandormael |

(1) Code du droit économique (CDE) et Code des sociétés et associations (CSA).



Les ouvriers élus au CPPT représentent également les employés, mais ne sont pas autorisés par l'employeur à accéder au bâtiment où la majorité des employés travaillent. Illégal annonce le tribunal!

Arrêt important

Accès des locaux de l'entreprise Kopal aux représentants des travailleurs

Chez Kopal, un fabricant de portes de Kortemark qui occupe environ 90 travailleurs, aucune liste n'a été introduite pour les employés lors des élections sociales de 2016 et 2020. Les ouvriers élus au CPPT représentent donc l'ensemble du personnel. L'employeur interdit toutefois à ces (ouvriers) représentants élus l'accès au bâtiment où travaille la majorité des employés. Ils ne peuvent donc pas remplir correctement leur mission syndicale. L'employeur ayant refusé toute discussion à ce sujet et ne s'étant pas présenté à une réunion de conciliation prévue à cet effet, la CSC et les délégués des travailleurs ont saisi la justice. La Cour du travail de Gand, dans un arrêt particulièrement motivé, a décidé que les représentants des travailleurs du CPPT auraient accès à tous les locaux de l'entreprise.

En novembre 2017, une grande partie des employés de Kopal – et la direction – ont emménagé dans un nouveau bâtiment. L'employeur ne tolère toutefois aucun ouvrier dans le «bâtiment des employés». Les ouvriers qui représentent également les employés au CPPT ne font pas non plus exception à cette règle. Lorsque ces délégués soulignent la nécessité pour eux d'accéder à tous les bâtiments afin d'exercer leur mandat au sein du CPPT, la direction y voit «une campagne de harcèlement du syndicat». Les employés et les représentants des travailleurs peuvent se contacter, affirme la direction: «Au bu-

reau de l'atelier de peinture, il y a un téléphone – avec la liste de tous les employés – et un ordinateur pour envoyer des e-mails à l'ensemble du personnel de l'entreprise.»

Le travail syndical est rendu impossible

Andy Denduyver, délégué principal de la CSC et membre du CPPT: «*En tant que délégué des travailleurs, comment pouvez-vous veiller au bien-être au travail et formuler des avis si vous n'avez pas accès aux bâtiments de l'entreprise? En tant que représentant des travailleurs, comment*

pouvez-vous traiter la plainte individuelle d'un employé si vous n'avez pas accès au bâtiment où il travaille? Depuis que le "bâtiment des employés" a été mis en service, pas un seul membre du CPPT n'a pu le visiter. Le contact direct avec le service du personnel – y compris dans le "bâtiment des employés" – est impossible. Les nouveaux employés ne sont pas présentés aux délégués des travailleurs. Par ailleurs, la plupart des employés ne se rendent jamais sur le lieu de travail et n'entrent donc pas en contact avec leurs représentants au CPPT.»

La Cour suit les travailleurs

Lors d'une tentative officielle de conciliation au sein de la commission paritaire, l'employeur ne s'est pas présenté et n'a pas non plus prévenu de son absence. Lors d'une réunion planifiée avec le chef d'entreprise, ce dernier s'est fait remplacer dans ses locaux, les membres du CPPT ont été autorisés à accompagner la direction... jusqu'au hall d'entrée du nouveau bâtiment car «leurs chaussures n'étaient

pas appropriées pour le très beau tapis». En désespoir de cause, les représentants des travailleurs ont saisi la justice pour exiger l'accès à tous les bâtiments de l'entreprise afin de pouvoir exercer correctement leur mandat syndical.

Le tribunal a indiqué dans son arrêt qu'«il est évident que l'employeur nourrit une profonde méfiance à l'égard de l'action syndicale dans son entreprise, sans que ces soupçons soient fondés, sans que l'on puisse démontrer que les représentants des travailleurs abusent de façon plus ou moins constante et systématique de leur mandat et sans que l'attitude de l'employeur soit fondée sur des expériences concrètes et extrêmement négatives.» Le tribunal considère avec sévérité l'absence de l'employeur à la réunion de conciliation organisée au sein de la commission paritaire et le refus du chef d'entreprise de s'entretenir en personne avec les représentants des travailleurs.

Le tribunal constate également que l'employeur n'a pas du tout réagi aux demandes et aux lettres (recommandées) des syndicats et que tout accès au «bâtiment des employés» a été bloqué sans autre forme de procès. Le tribunal remet en question la disposition du règlement de travail selon laquelle un travailleur ne peut être contacté par un représentant syndical qu'après avoir informé le directeur de la production du sujet de l'entretien (qu'en est-il du respect de la vie privée du travailleur concerné?) et que le directeur de la production ait marqué son accord. La Cour se demande également comment le droit à l'information syndicale peut être exercé par le biais d'un panneau, si les représentants des travailleurs ne sont pas autorisés à accéder aux bâtiments où travaille une partie du personnel.

L'esprit de la loi

Lors de la mise en demeure de 2017, le permanent de la CSC Metea, Marc Van-

denberghe, a fait référence à l'article II.7-17 du Code sur le bien-être au travail. Cet article précise que «l'employeur donne la possibilité aux représentants des travailleurs au sein du CPPT d'avoir les contacts nécessaires pour l'exercice de leur mission avec lui-même, ou ses représentants, ainsi qu'avec les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention et les travailleurs concernés.» Marc Vandenberghe: «L'employeur et son avocat ont interprété cet article de manière minimaliste et ont déclaré qu'ils n'avaient lu nulle part que les représentants des travailleurs devaient avoir accès au "bâtiment des employés". Le tribunal a réfuté ce raisonnement et a été clair dans son jugement: «Cet article doit être interprété de façon très large, selon l'esprit plutôt que la lettre de la disposition légale, en ce sens que les représentants des travailleurs ne peu-



«Comment surveiller le bien-être au travail et formuler des conseils, si vous n'avez pas accès aux locaux de l'entreprise?»

Andy Denduyver

vent être entravés en aucune façon dans leur mission et qu'ils doivent, au contraire, bénéficier de toutes les facilités et de toute la coopération nécessaires à la bonne exécution de leur mandat. Le fait que l'article II.7-17 ne stipule pas littéralement que les représentants des travailleurs doivent également avoir accès au "bâtiment des employés" est la logique même, puisque le Code ne peut prévoir et reprendre toutes les situations spécifiques. Pour l'exécution de leurs missions essentielles de prévention, il ne suffit nullement que ces représentants des travailleurs puissent contacter les travailleurs "concernés" par téléphone, par ordinateur, par le biais d'un panneau d'affichage qui, en outre, ne peut être consulté par tous les travailleurs.»

Le tribunal a conclu que les représentants des travailleurs au sein du CPPT doivent pouvoir accéder au bâtiment des employés (et de la direction) au moins une fois par trimestre, sans être dérangés, afin d'exercer leurs activités dans le cadre de leur mandat de représentants des travailleurs au sein du CPPT. Sans oublier l'enquête annuelle approfondie que doit mener le CPPT sur tous les lieux de travail pour lesquels il est compétent (y compris le bâtiment des employés). Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, il devra s'acquitter d'une amende pour chaque infraction.

Cassation

L'employeur réfute toutefois la décision du tribunal du travail de Gand et se pourvoit en cassation. Affaire à suivre donc. Piet Van den Bergh, conseiller juridique de la CSC: «Nous suivons cette affaire avec la plus grande attention car elle a valeur de précédent. C'est une question de principe. Si la Cour de cassation casse cet arrêt, l'exercice du mandat des représentants des travailleurs sera limité.»

| Patrick Van Looveren |



© Musabibir Chowdhury

Malgré l'engagement mondial d'interdire le travail des enfants, ce dernier reste largement répandu dans le monde.

Nos caddies sont remplis de travail des enfants*

C'est un paradoxe douloureux: alors que le monde entier ne s'est jamais autant engagé pour mettre fin au travail des enfants, ce phénomène reste pourtant largement répandu. Jusque dans nos caddies, allant des vêtements que nous portons au chocolat que nous mangeons. Et pourtant, il existe des instruments normatifs nous permettant d'enrayer ce fléau. Mais pas encore assez.

En 2020, les 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont ratifié une convention pour mettre fin aux pires formes de travail des enfants. C'était une étape historique. Pourtant, même avant la pandémie de Covid-19, plus de 150 millions d'enfants travaillaient au lieu d'aller à l'école. Et la pandémie n'a fait qu'aggraver ces chiffres dramatiques. Les Nations unies ont proclamé 2021 «Année internationale pour

l'élimination du travail des enfants». Mais comment cela peut-il être encore nécessaire au 21^{ème} siècle?

Le travail des enfants, au plus proche

Les différentes tâches effectuées par des enfants ne relèvent pas toutes nécessairement du «travail des enfants». Ce n'est que lorsque les enfants effectuent des tâches qui sont mentalement, physique-

ment, socialement ou moralement dangereuses et nocives pour eux, ou qui interfèrent avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, que nous le nommons ainsi. Aujourd'hui, plus de 150 millions d'enfants relèvent de cette catégorie. Et nous en portons une certaine responsabilité. Les produits fabriqués par des enfants font partie de nos achats. Il suffit de penser au diamant de notre bague de fiançailles, au coton utilisé pour la fabrication de nos t-shirts, aux bananes que nous mangeons, au café et au thé que nous buvons, aux minéraux nécessaires à la fabrication de nos smartphones, à nos voitures électriques, à nos panneaux solaires, aux fleurs que

* Cet article a été publié dans Le Soir et Knack à l'occasion de la Journée mondiale contre le travail des enfants le 12 juin 2021.

nous offrons pour fêter un anniversaire et à l'huile de palme pour nos soins de peau. Et, bien sûr, le chocolat n'y échappe pas.

Le travail des enfants, la face cachée de la chaîne

Le travail des enfants est la face cachée des chaînes de valeur mondiales d'entreprises, grandes ou petites, qui commercialisent ces produits. Un rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les chaînes de valeur mondiales de 50 grandes entreprises démontre que ces dernières n'emploient directement que 6% de personnes, tandis que 94% de leur main-d'œuvre demeure cachée, invisible. Ces entreprises fuient leurs responsabilités en feignant d'ignorer ce qu'il se passe. En effet, trop souvent les entreprises ne regardent pas au-delà de leurs fournisseurs directs. Faute de transparence, les violations se poursuivent en amont de la chaîne. De plus, les multinationales ne cessent d'imposer des prix d'achats bas, entraînant une exploitation inhumaine dont pourtant personne ne se sent responsable.

Un travail digne de ce nom pour les parents

Un travail décent pour les adultes, le respect des droits des travailleuses et des travailleurs, une protection sociale universelle et une éducation gratuite de qualité pour tout un chacun sont des conditions essentielles pour enfin bannir le travail des enfants. Des changements structurels sont nécessaires, car aussi longtemps que les revenus des familles sont insuffisants pour survivre, des enfants continueront à travailler au lieu de retourner sur les bancs d'école. Par conséquent, des salaires et des emplois décents pour les parents sont d'une importance vitale tout au long des chaînes de valeur mondiales. Les entreprises doivent garantir un salaire décent à l'ensemble des travailleuses et des travail-

leurs et veiller à ce que les droits humains soient respectés. Il doivent également offrir des tarifs décents et des contrats stables à leurs fournisseurs, qui ont souvent du mal à rester à flot, entraînant ainsi des conditions précaires de travail.

La bonne volonté ne suffit pas

Après des décennies d'actions caritatives et de fausses promesses d'une vaste majorité des entreprises, il est grand temps d'adopter des législations contraignantes qui obligent les entreprises à garantir le respect des droits humains tout au long des chaînes de valeur mondiales et à prendre des mesures nécessaires. Ce devoir de vigilance des entreprises est crucial pour éradiquer définitivement le travail des enfants. Comme nous le montre l'exemple du secteur du cacao, la bonne volonté ne suffit pas pour provoquer un changement sur le terrain. En 2001, les entreprises du secteur du cacao et du chocolat ont en effet promis d'éliminer le travail des enfants d'ici 2006. Puis, en 2010, la promesse a été faite de réduire le travail des enfants de 70 % d'ici 2020. Ces accords sont connus sous le nom de «protocole Harkin-Engel». Or, ces promesses n'ont pas été traduites en actions. La dernière étude, publiée l'année dernière, indique que le travail des enfants dans le secteur du cacao a augmenté depuis 2001. Aujourd'hui, Harkin-Engel est un symbole de l'échec des promesses faites par des entreprises qui fuient leur responsabilité.

Le devoir de vigilance figure également à l'ordre du jour de la concertation sociale, car ce sont les syndicats qui veillent à la défense et à l'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs. Des chaînes de valeur à caractère international vont de pair avec un dialogue social au niveau mondial. Les syndicats sont d'ores et déjà très actifs à tous les ni-

veaux pour que le travail des enfants et le devoir de vigilance soit respectés au niveau local, national, européen et mondial. La collaboration transfrontalière entre les travailleurs et une bonne concertation entre ces derniers et les entreprises sont la clé pour des produits équitables, sans travail des enfants.

L'heure du changement a sonné

Heureusement, le changement est en vue! L'appel des ONG, des syndicats et de nombreuses entreprises qui souhaitent mettre fin à la concurrence déloyale avec les entreprises qui exploitent les enfants n'est pas tombé dans l'oreille d'un sourd. La Commission européenne travaille actuellement à l'élaboration d'une législation concernant le devoir de vigilance. Si elle tient parole, elle devrait présenter une première proposition en octobre. Et la Belgique s'active également. En février, soixante entreprises ont adressé une lettre officielle aux ministres fédéraux Dermagne et Kitir, demandant l'adoption d'une loi belge. Dans la foulée, une proposition de loi a été déposée en avril au Parlement. Le 22 septembre, les trois syndicats, ainsi que les ONG, WSM et le CNCD ont fait entendre leur voix sur cette proposition de loi lors de l'audition parlementaire. Heureusement, nos parlementaires belges prennent les devants, car le processus législatif européen pourrait encore prendre des années.

L'adoption d'une loi relative au devoir de vigilance ne peut pas attendre. La Belgique doit s'engager véritablement en faveur d'un monde dans lequel chaque enfant peut grandir dans un environnement sûr et digne. Il est temps pour les parlementaires d'appuyer sur le bouton vert.

| Laura Eliaerts (CSC), Santiago Fischer (WSM), Bart Van Besien (Oxfam Belgique) et Koen Van Troos (Fair Trade Belgium) |



Chocolat: le début de la fin de la chaîne

Juana Marte Soriano:

«J'habite en République dominicaine. Pour beaucoup, c'est une merveilleuse destination de vacances. Pour moi, c'est ma maison et ma vie. J'aime la nature et en prendre soin. Pour mes trois enfants aussi, j'aime mettre quotidiennement les mains dans cette terre fertile et généreuse. Comme je ne trouvais pas de travail en tant qu'enseignante, j'ai commencé à cultiver le cacao en 2017. Notre groupe local de 40 femmes est affilié à la Conamuca (1), une organisation avec laquelle WSM collabore. Grâce à leur médiation, nous avons reçu du gouvernement pas moins de 700 plants de cacao, 30 citronniers et 375 bananiers pour chaque demi-hectare de terre que nous cultivons. La Conamuca ne m'a pas seulement enseigné les principes de l'agriculture biologique, elle m'a aussi appris à être entreprenante et ambi-

tieuse. Pour l'instant, le cacao ne rapporte pas beaucoup. Lorsqu'il peut être récolté, je saute sur la moto taxi deux fois par semaine avec environ 20 kilos de fruits non traités. J'en reçois environ 15 dollars. Les vrais profits sont pour les intermédiaires. Si je pouvais sécher moi-même mes fèves de cacao, le rendement au kilo doublerait. Nous aimerions également pouvoir cultiver davantage de terres ensemble. Nous examinons les possibilités avec la Conamuca. Ensemble, nous sommes plus fortes, même lorsque nous avons besoin de crédits ou que nous devons négocier le prix. Lentement mais sûrement, je bâtis une meilleure existence pour mes enfants et moi-même. Vous savez ce que je veux également prouver: qu'il y a un avenir dans le travail de la terre. Cette production de cacao offre des perspectives.

(1) *Confederación Nacional de Mujeres Campesinas* == *Confédération nationale des femmes paysannes*.



Juana Marte Soriano cultive du cacao en République dominicaine et est affiliée à la Confédération nationale des femmes paysannes (Conamuca).

© Fran Afonso

Le cacao nous apporte la sécurité. Chaque arbre produit des fruits, sans trop de risque de perte de récolte. C'est un beau produit, très recherché en outre. Qui n'aime pas manger un bon morceau de chocolat? Cultivé biologiquement bien sûr!»

Si vous souhaitez soutenir Juana par le biais de la Conamuca, vous pouvez le faire sur le site www.wsm.be. Pour 40 euros, vous recevrez une attestation fiscale ainsi que le magazine WSM avec toute l'histoire de Juana et de Tim.

Tim De Meyst:

«Il y a 20 ans que je travaille pour Barry Callebaut. J'étais donc déjà là lorsque la société belge Callebaut a fusionné avec la société française Cacao Barry en 1996 pour devenir le plus grand fabricant de chocolat au monde. Il y a dix ans, j'ai commencé à travailler dans la salle de contrôle de l'entreprise. Nous contrôlons le chocolat selon les normes élevées des clients. Mon fils est né à la même époque. Mon travail, son éducation et mes bonnes relations avec mes parents et mes grands-parents me prenaient beaucoup de temps. Depuis quelques années, j'avais l'intention de m'investir en tant que militant au sein de l'entreprise, mais je n'ai franchi le pas que récemment. Je pense que je serai en mesure d'aider réellement les nombreux nouveaux collègues, souvent moins aguerris, qui tentent leur chance dans cette entreprise en pleine croissance. Dans l'ensemble, il est agréable de travailler ici. Je le constate clairement main-

tenant que je rencontre des collègues d'autres entreprises dans le cadre de mon rôle de militant CSC. Mais vous ne m'entendez pas dire qu'il n'est plus possible de progresser encore. Je n'ai pas peur de m'exposer. Pour mes collègues ici, mais aussi pour les personnes qui travaillent ailleurs dans le monde, sur la chaîne de production du chocolat dont nous sommes un maillon important. Ma motivation est simple: j'aimerais que tout le monde puisse en profiter. Cela devrait être possible, non?

Pour l'instant, il n'y a pas encore de prise de conscience à l'échelle internationale. C'est un premier pas important que nous pouvons amorcer avec mes collègues militants: informer les gens sur l'obligation du devoir de vigilance tout au long de la chaîne. À cet effet, j'aimerais savoir quelles mesures notre entreprise a déjà prises. Je sais qu'elle a déjà consenti de nombreux efforts en matière de durabilité

sur ce site. Il y a des panneaux solaires, une station d'épuration de l'eau et un parc à conteneurs pour une meilleure gestion des déchets. Mais je ne sais pas encore dans quelle mesure ces engagements s'appliquent en amont de la chaîne, et aussi en aval sur les marchés de vente. Vous pouvez compter sur moi pour ça. Je vais voir comment et quand nous pouvons inscrire cette question à l'ordre du jour d'un conseil d'entreprise.»



Tim De Meyst (Barry Callebaut).



Les entreprises doivent assumer la responsabilité de ce qui se passe dans leurs chaînes d'approvisionnement. Pour ce faire, une loi doit leur imposer un devoir de vigilance.

Le devoir de vigilance: des vaines promesses à l'action

7 façons de renforcer la pression

Le devoir de vigilance, la diligence raisonnable en matière de droits humains, la diligence voulue en matière de droits humains, etc. sont des termes très complexes que l'on utilise pour décrire un principe très simple: les entreprises sont responsables non seulement de leurs propres activités, mais aussi des droits humains, du travail et environnementaux dans leurs chaînes de sous-traitants. Mais comment pouvons-nous, en tant qu'organisation syndicale, contribuer à ce que les entreprises tiennent effectivement leurs engagements? Pour chercher comment procéder, nous avons fait appel à l'Institut de recherche sur le travail et la société de la KU Leuven (Hiva) qui a mené une étude à ce sujet.

Comment définissez-vous le devoir de vigilance des entreprises?

Les entreprises doivent respecter les droits humains, du travail et environnementaux en Belgique et dans le reste du monde. Elles doivent en outre identifier les risques de violations dans leurs chaînes de sous-traitants et prendre des mesures pour prévenir ces violations, y remédier, les réparer en cas de besoin et communiquer de façon transparente à ce sujet. Si une entreprise achète au Ban-

gladesh des t-shirts qu'elle désire commercialiser en Belgique, elle doit vérifier s'ils sont fabriqués dans des conditions sûres. Si ce n'est pas le cas, des mesures doivent être prises pour changer la situation et il faut indemniser les victimes si un accident grave se produit.

Pourquoi est-ce important pour nous, en tant qu'organisation syndicale?

Dans notre économie mondialisée, les chaînes de production s'internationalisent et se compliquent chaque jour davantage.

Il peut arriver que des milliers de travailleurs issus de différents continents contribuent à l'élaboration d'un seul et même produit. Puisque l'économie s'internationalise continuellement, il en va de même pour l'action syndicale. C'est nécessaire pour que les syndicats unissent leurs efforts et voient comment renforcer les droits des travailleurs tout au long de la chaîne. En effet, si le respect des droits du travail est menacé à l'autre bout du monde, la pression sur nos propres droits s'accroît également. Le devoir de vigilance obligatoire est donc une priorité de la CSC.

7 façons d'atteindre cet objectif

Le professeur Huib Huyse d'HIVA s'est intéressé à l'approche syndicale du devoir de vigilance en matière de droits humains. Grâce à des exemples concrets, il a identifié sept mécanismes auxquels les syndicats peuvent recourir pour obliger les entreprises à respecter les droits humains au sein de leurs chaînes de sous-traitants, selon que l'entreprise veut collaborer ou non.

Une loi belge sur le devoir de vigilance?

Pour l'instant, il n'existe malheureusement pas de loi en Belgique qui oblige toutes les entreprises à mettre en pratique le devoir de vigilance. La CSC défend cette cause depuis des années et une proposition de loi en ce sens a été déposée au Parlement en avril 2021. Il reste à espérer que les députés l'approuveront. Une audition a eu lieu au Parlement le 22 septembre. La CSC y a pris la parole et a plaidé pour une loi forte!

Si l'entreprise veut collaborer

Si une entreprise accepte le dialogue sur ce thème, il sera naturellement plus facile de travailler. C'est par exemple possible grâce à :

- 1. Des accords-cadres mondiaux (GFA):** Il s'agit d'accords qui sont négociés entre des entreprises internationales et des fédérations syndicales mondiales. Ces accords visent à favoriser le dialogue social au niveau local et à donner une voix aux travailleurs lors de la vérification de leur respect par l'entreprise. Songeons par exemple à l'accord-cadre mondial conclu entre Siemens Gamesa et la fédération syndicale IndustriAll. Siemens Gamesa est un géant mondial de la production de turbines éoliennes qui emploie plus de 23.000 travailleurs dans le monde entier. Par ces accords mondiaux, les entreprises s'engagent de plus en plus souvent à respecter les normes fondamentales du travail dans leurs activités, tant dans leur pays qu'à l'étranger, mais aussi à faire en sorte que leurs fournisseurs respectent ces droits. Parfois, elles s'engagent aussi à élaborer un plan relatif au devoir de vigilance.
- 2. Une législation qui impose le devoir de vigilance dans certaines entreprises et certains secteurs ou certaines situations.** Ces dernières années, nous avons vu apparaître de plus en plus de textes législatifs qui imposent le devoir de vigilance pour certaines entreprises et certains secteurs ou certaines situations. Citons par exemple le règlement européen relatif aux minerais provenant de zones de conflits. Ce règlement établit que les importateurs de l'UE d'étain, de tantale et de tungstène, de minerais et d'or (également dénommés «3TG») doivent respecter les obligations de devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement et en rendre compte si ces minerais proviennent (même potentiellement) de zones de conflit ou à haut risque. Les délégués syndicaux dans ces entreprises peuvent veiller à ce que l'entreprise respecte ses obligations légales et poser des questions sur les rapports que l'entreprise doit soumettre.
- 3. Initiatives «de responsabilité sociale dirigées par les travailleurs» (WSR):** Il s'agit de d'accords juridiquement contraignants conclus entre des marques internationales (brands) et des organisations syndicales. L'accord conclu au Bangladesh à propos de la sécurité des locaux et de la sécurité incendie dans l'industrie du vêtement est un exemple bien connu; il s'agit d'un accord juridiquement contraignant qui a été conclu entre des marques et des syndicats, après l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza en 2013.
4. Les initiatives dans lesquelles plusieurs partenaires sont impliqués et auxquelles les entreprises adhèrent volontairement et prennent un engagement vis-à-vis de leur chaîne sont appelées «**initiatives multipartites**». Ainsi, elles s'engagent par exemple à procéder à une étude sur le devoir de vigilance et à élaborer un plan d'action. Les syndicats jouent un rôle impor-

tant, notamment lors des négociations de ces initiatives. Tant qu'il n'existe pas de législation, il est bon que les entreprises puissent avancer sur une base volontaire. L'initiative belge-néerlandaise Trustone pour l'importation durable et responsable de produits en pierre naturelle en est un bel exemple.

- 5. Étude d'impact des droits humains** réalisée par des chercheurs indépendants, des ONG et des syndicats locaux et internationaux en concertation avec l'entreprise. La chaîne néerlandaise de supermarchés Albert Heijn a récemment fait réaliser cette étude.

Si l'entreprise ne veut pas collaborer

Même lorsqu'une entreprise ne veut ni collaborer ni entamer la discussion sur le devoir de vigilance, il importe que le syndicat poursuive la lutte pour le respect des droits humains tout au long de la chaîne.

- 6. Législation nationale et régionale contraignante concernant le devoir de vigilance en matière de droits humains.** Lorsqu'elle s'applique à une entreprise spécifique, une législation concernant le devoir de vigilance en matière de droits humains peut servir à dénoncer le comportement de cette entreprise. En effet, les entreprises ne sont pas au-dessus des lois. Les syndicats peuvent rappeler à l'entreprise les obligations légales qui lui incombent et ses manquements dans la pratique. Ainsi, le réseau syndical mondial a utilisé la loi française sur le devoir de vigilance pour adresser une mise en demeure à l'entreprise logistique XPO Logistics (une société active dans 30 pays). Un récent rapport de la famille syndicale mondiale XPO décrit notamment l'exploitation, au travers de contrats de sous-traitance, des conducteurs d'Europe de l'Est, la classification incorrecte des employés aux États-Unis comme entrepreneurs indépendants, la discrimination fondée sur le genre et la race, ainsi que l'absence structurelle d'équipements de protection individuelle durant la pandémie.
- 7. Points de contact nationaux.** Les entreprises principales peuvent être amenées devant un point de contact national (PCN) à résoudre des litiges relatifs aux droits humains dans le cadre de la procédure des cas spécifiques prévue dans les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La réaction du PCN suisse à la requête introduite par l'IBB en mai 2015 concernant la Coupe du monde de la FIFA 2022 au Qatar représente un des cas de succès du mécanisme des PCN. En 2017, après un processus de médiation de près de deux ans, les parties sont parvenues à un accord sur un plan d'action détaillé visant à promouvoir des conditions de travail décentes et sûres aux travailleurs migrants de la construction.

| Laura Eliaerts, service international CSC |

La pauvreté est un choix politique

Depuis des décennies, le 17 octobre est la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté. Cette journée sera l'occasion de rappeler que des mesures politiques absurdes continuent d'engendrer et d'accroître la pauvreté.

Deux rendez-vous cette année.

À Namur

Le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté organise une série d'activités. Il fera notamment le focus sur l'importance de supprimer le statut cohabitant.

- Projection du documentaire «S'appauvrir» de Yves Dorme qui aborde les effets de la crise sanitaire sur la population à travers des témoignages de ceux qui luttent contre la pauvreté. De 10h30 à 12h30 au Caméo.
- Spectacle «Il était trop de fois!» sur les injustices sociales (Abattoirs de Bomel).
- Conférence gesticulée «Faim de vie» sur les enjeux de l'aide alimentaire (Espace culturel Le delta).
- Expo «Droit de vivre» sur la sécurité sociale (La casserole).
- Spectacle sur le statut de cohabitant (Cinex).
- ... et pleins d'animations sur le statut de cohabitant dans la cour des Abattoirs de Bomel.

Plus d'infos: www.rwlp.be – Julie Mawet – 0476.96.95.26
j.mawet@rwlp.be.

À Bruxelles

Le réchauffement climatique et ses récentes inondations, la crise sanitaire liée au Covid-19... Ces événements ont une fois de plus montré que ce sont les plus vulnérables d'entre nous qui sont le plus durement touchés par les catastrophes. Le front Rendre visible l'invisible rassemble des personnes qui vivent la pauvreté et d'autres qui les rejoignent dans ce combat. Ensemble, elles s'organisent et réfléchissent à des solutions pour une société qui ne laisse personne derrière!

Ce 17 octobre 2021, au Quai **au Bois à brûler** à Bruxelles, rejoignez-les pour échanger, débattre, apprendre, rire, danser et surtout rappeler que l'éradication de la pauvreté est la condition d'une justice sociale et climatique véritable.

- 13h-17h: ateliers, jeux, débats et concerts.
- 17h: témoignages du vécu de la pauvreté.
- 18h: repas
- 19h: parade aux lanternes

Plus d'infos: www.1710.be - www.atd-quartmonde.be



Des mesures pour lutter contre la pauvreté

Lutter contre la pauvreté, c'est: relever le salaire minimum et les allocations ainsi que les pensions au-dessus du seuil de pauvreté; régler le prix des logements, de l'énergie, de l'eau et de la mobilité en fonction des moyens des gens; refinancer les soins de santé et les services publics; rendre la scolarité réellement gratuite. Bref, financer et renforcer la sécurité sociale.

Les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) exigent une fiscalité équitable qui permette le financement de la lutte contre la pauvreté, l'évasion et la fraude fiscale.

Infos sur les TSE: kksourcha@acv-csc.be

