



# Vers une chaîne propre

*Le devoir de vigilance dans la concertation sociale • outil pour les équipes syndicales*



*Au travail - Mettre le devoir de vigilance  
à l'agenda de la concertation sociale*

## Sommaire

<b>Feuille de route vers une chaîne de production respectant les droits humains</b>	<b>5</b>
<b>Préparation</b>	<b>6</b>
<b>Inscrire le devoir de vigilance à l'agenda de la concertation sociale</b>	<b>7</b>
Argument 1: Nous disposons d'un mandat pour en discuter au sein de l'organe de concertation sociale.	7
Argument 2: La responsabilité sociétale des entreprises et le devoir de vigilance sont importants, , et peuvent nous permettre d'obtenir un avantage concurrentiel.	9
Argument 3: Toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains. Certains aspects sont déjà obligatoires en vertu de la loi.	9

## AU TRAVAIL - POLITIQUE DE DEVOIR DE VIGILANCE



\*HRDD = Human Rights Due Diligence

- **Étape 1:** Connaître toute votre chaîne d'approvisionnement
- **Étape 2:** Veillez à ce que votre entreprise/organisation ne contribue pas elle-même aux violations
- **Étape 3:** Assurez-vous que votre entreprise/organisation s'engage publiquement à assumer la responsabilité de la chaîne
- **Étape 4:** Assurez-vous que votre entreprise/organisation sait où se situent les risques dans la chaîne
- **Étape 5:** Veillez à ce que votre entreprise/organisation prenne les mesures appropriées pour prévenir les violations
- **Étape 6:** Assurez-vous que votre entreprise/organisation prévoit un recouvrement en cas de violation
- **Étape 7:** Veillez à ce que la chaîne soit et reste contrôlée en permanence
- **Étape 8:** Assurez-vous que votre entreprise/organisation communique à ce sujet (transparence)

### Feuille de route vers une chaîne de production respectant les droits humains

Grâce à la concertation sociale, vous pouvez convaincre votre entreprise de travailler, étape par étape, à une politique de vigilance (HRDD): une politique qui respecte les personnes et l'environnement tout au long de la chaîne de production. L'entreprise doit prendre huit mesures pour y parvenir.

Ces mesures sont formulées dans cet outil sous la forme de huit objectifs que vous pouvez essayer d'atteindre au travers de la concertation sociale. Il revient bien sûr à l'entreprise de les mettre en œuvre. Ces huit étapes reposent en partie les unes sur les autres, mais vous ne devez pas les réaliser une par une. Vous connaissez votre organisation ou entreprise mieux que quiconque et vous pouvez donc juger du moment opportun pour passer à l'objectif suivant.

Pour que votre entreprise adopte ces huit mesures et atteigne ainsi vos huit objectifs, vous pouvez appliquer systématiquement la même méthode:

1. Inscrire la politique de vigilance de votre entreprise à l'ordre du jour de la concertation sociale, ou du moins les aspects que vous voulez aborder
2. Poser des questions et proposer des améliorations autour d'un des objectifs de la concertation sociale
3. Vérifier si l'entreprise répond à vos questions ou donne suite à vos propositions
4. Votre entreprise a répondu à vos questions et va examiner les propositions. Vous êtes donc prêt à passer à l'objectif suivant. Pas à pas, vous enregistrez des avancées. Bravo!

Vous avez besoin d'arguments pour inscrire le devoir de vigilance à l'ordre du jour de la concertation sociale? [Cliquez ici!](#)

## PRÉPARATION

L'objectif n'est pas que vous assumiez cette tâche à la place de votre entreprise ou organisation, mais il peut être utile de bien vous préparer pour amorcer les travaux.

- Votre entreprise a-t-elle déjà été impliquée dans un scandale? Une brève recherche sur Internet peut vous aider à trouver rapidement un point de départ pour aborder le devoir de vigilance (par exemple: saisissez le nom de votre entreprise et le mot «scandale» / le nom de votre entreprise et «travail des enfants» / le nom de votre entreprise et «droits humains», etc.).
- Certains secteurs et pays de production présentent un risque plus élevé de violations des droits humains et environnementaux. Ce site (<https://www.mvorisicochecker.nl/nl>) vous permet de voir si c'est le cas pour votre entreprise ou organisation. Si vous ignorez dans quels pays votre entreprise exerce des activités, vous avez déjà une excellente première question à poser.
- Certains secteurs et pays disposent déjà d'une législation qui rend obligatoire une politique de vigilance. Vous pouvez vérifier dans la section « Législation » si c'est le cas pour votre entreprise ou organisation. Bien sûr, vous n'êtes pas obligé de lire la loi, mais c'est un bon argument pour maîtriser le sujet dans le cadre de la concertation sociale.

### Exemple: Ferrero

- Si nous encodons Ferrero, Google affiche directement un article d'amorce:

Monde

# Nestlé, Ferrero... nouvelles révélations sur l'huile de palme et le travail d'enfants

Repéré par Robin Tutenges — 2 janvier 2021 à 13h12

L'huile de palme utilisée par de grandes marques serait liée au travail d'enfants, effectué dans des conditions dramatiques.

Voir: <http://www.slate.fr/story/198778/nestle-ferrero-nouvelles-revelations-sur-lhuile-de-palme-et-le-travail-denfants>



- Si nous complétons le «Vérificateur de risques», nous constatons que nous sommes déjà confrontés à au moins 10 risques en termes de droits du travail:



#### **Droits du travail (10 risques)**

- *Liberté d'association (y compris liberté syndicale) (2 risques)*
- *Conditions de travail (y compris contrats, horaires) (1 risque)*
- *Travail des enfants (1 risque)*
- *Discrimination et genre (3 risques)*
- *Salaire et rémunération (1 risque)*
- *Sécurité et santé sur le lieu de travail (2 risques)*

- Via les questions dans la rubrique Législation, nous pouvons trouver les pistes suivantes :
  - La législation relative aux informations non financières est d'application;
  - La loi anglaise contre «l'esclavage moderne» s'applique aussi pour ce secteur et cette entreprise;
  - Nous pouvons nous associer à l'initiative multipartite «Beyond Chocolate».

### **INSCRIRE LE DEVOIR DE VIGILANCE À L'AGENDA DE LA CONCERTATION SOCIALE**

Il vaut mieux inscrire le thème à l'agenda sans en faire trop de cas. Si votre employeur n'accepte pas de discuter de ce thème, vous pouvez utiliser les arguments suivants.

#### **Argument 1: Nous disposons d'un mandat pour en discuter au sein de l'organe de concertation sociale.**

Inscrire le devoir de vigilance à l'ordre du jour de la concertation sociale? Sachez qu'en tant que délégué, vous pouvez le faire en vous servant des arguments présents dans la législation.



### **Action au sein du conseil d'entreprise (CE)**

- Comme nous pouvons le lire à l'article 15 de la loi de 1948 relative à l'organisation de l'économie, le conseil d'entreprise a pour mission de formuler des avis et d'exprimer des suggestions ou des objections sur toutes les mesures susceptibles de modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise. Un manquement au devoir de vigilance pourrait affecter le rendement de l'entreprise.
- Selon la CCT n° 9, les membres du CE ont la possibilité de demander des informations, de donner des conseils et de formuler des propositions. Art. 3: Le CE doit pouvoir échanger librement des idées sous la forme de questions, de critiques, de suggestions, d'objections, d'avis unanimes, partiellement ou totalement divergents. Art. 4: Cela doit être possible par rapport aux perspectives générales de l'entreprise. Ces informations concerneront la situation du marché, le carnet de commandes et les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.
- Selon l'arrêté royal de 1973 (informations de base et annuelles): Le chef d'entreprise doit transmettre au conseil d'entreprise des données économiques et financières afin de permettre aux travailleurs et travailleuses de se forger une idée claire et précise de la situation, de l'évolution et des perspectives de leur entreprise et de la situer dans le cadre plus large du groupe, du secteur et de l'économie régionale, nationale et internationale.
- Les informations de base communiquées au Conseil d'entreprise concernent:
  - la position concurrentielle; la présence ou l'absence d'une politique de vigilance peut affecter la position concurrentielle sur le marché;
  - le coût et le prix de vente par unité de produit + la composition du coût;
  - le programme et les perspectives générales d'avenir pour l'entreprise;
  - elles donnent l'occasion de poser des questions sur la «réduction des coûts et des prix».

A côté de cela :

- Lien vers la déclaration d'informations non financières (si applicable à votre entreprise)
- Les consommateurs s'informent de plus en plus au sujet du respect des droits humains dans l'économie internationale et sur les chaînes de valeur > il faut travailler sur ce point et communiquer à ce sujet.
- Nous avons le droit de parler des événements importants qui ont un impact significatif sur l'entreprise. Quel est l'impact en cas de scandale au sein d'une chaîne de valeur (travail des enfants)?

### **Action au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**

- Le Comité joue un rôle dans la promotion du bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail. Le Comité PPT peut aborder tout sujet susceptible d'affecter la santé, l'hygiène ou la sécurité des travailleurs de l'entreprise. Cela permet aux délégués de réagir lors de l'achat de nouveaux produits et services, comme du matériel informatique, des nouveaux vêtements de travail, etc.

### **Action au sein de la délégation syndicale**

- La DS est compétente pour mener des négociations pour la conclusion de conventions collectives. Ces CCT peuvent aussi concerner le devoir de vigilance de l'entreprise.
- La DS peut organiser des réunions d'information pour le personnel sur le lieu de travail et pendant les heures de travail avec l'accord préalable de l'employeur.



*La DS mène des actions d'information et de sensibilisation dans le cadre de campagnes et de plans d'action syndicaux (aux niveaux interprofessionnel, sectoriel, de l'entreprise), après concertation au sein de l'équipe syndicale avec le CE et le CPPT*

### **Action au sein du comité d'entreprise européen dans les multinationales (CEE)**

- Lorsqu'il existe un CEE au sein de l'entreprise ou du groupe, il dispose de droits d'information et de consultation sur toutes les questions de nature transnationale, c'est-à-dire «les questions qui concernent l'ensemble du groupe ou au moins deux établissements situés dans deux Etats membres différents» (voire les questions qui, indépendamment du nombre d'Etats membres concernés, intéressent les travailleurs européens). Quand on parle du devoir de vigilance, il s'agit bien entendu de telles questions.

***Conseil!** Si les informations sont difficiles à obtenir auprès de votre conseil d'entreprise national, vous pouvez contacter nos représentants au sein du Comité d'entreprise européen. Le devoir de vigilance reste un sujet qui doit être discuté à tous les niveaux et qui concerne les travailleurs partout sur la chaîne. Il peut donc être introduit dans les organes de concertation sociale belges comme dans les instances européennes.*

### **Argument 2: La responsabilité sociétale des entreprises et le devoir de vigilance sont importants, et peuvent nous permettre d'obtenir un avantage concurrentiel.**

- La législation européenne et belge sur le devoir de vigilance est en cours d'élaboration. Prochainement, il faudra assumer la responsabilité juridique en cas de manquement au devoir de vigilance au sein de la chaîne → Il faut anticiper cette mesure.
- «Joindre le geste à la parole»: si notre entreprise/institution déclare dans sa mission et sa vision qu'elle accorde de l'importance aux droits humains, aux droits des travailleurs et à l'environnement, elle doit agir en conséquence.
- Cette question est de plus en plus importante pour les consommateurs.
- Nos concurrents attirent également l'attention sur l'importance de ces droits. Nous devons donc prendre le train en marche pour ne pas être désavantagés.
- Les dommages causés à notre image (comme le travail des enfants sur notre chaîne) peuvent entraîner des pertes considérables.

### **Argument 3: Toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains. Certains aspects sont déjà obligatoires en vertu de la loi.**

Consultez la section législation.

 [facebook.com/lacsc](https://facebook.com/lacsc)

 [@La\\_CSC](https://twitter.com/La_CSC)

 [La CSC](https://www.youtube.com/La_CSC)

 [lacsc](https://www.instagram.com/lacsc)

