

# #Timefor8:

## Time for PR or real time for SDG 8?

Quelle est la contribution du secteur privé à la durabilité sociale ?



## Contenu

I.	Une vision syndicaliste des ODD : accent sur la durabilité sociale et le Travail décent	4
1.	ODD : Un cadre d'objectifs de développement durable accepté au niveau mondial	5
2.	Engagement syndical avant l'Agenda 2030...	7
3.	Un point de vue syndical sur les ODD ... des objectifs aux droits, aux règles, aux résultats	8
3.1.	L'Europe sur la voie du développement durable ? Intégration des ODD dans les politiques de l'UE	8
3.2.	La Belgique vers une politique de développement durable avec des règles, des droits et des résultats ?	10
3.3.	La réglementation internationale du travail et la réglementation sociale comme socle pour le développement durable	11
3.4.	L'Agenda pour le travail décent comme moteur de la réalisation des objectifs de développement durable	13
3.5.	L'accroissement des inégalités compromet le développement durable : le dialogue social et les droits syndicaux sont le socle de la durabilité sociale	16
II.	Le secteur privé et les entreprises en Belgique pour un développement socialement durable	20
1.	En guise d'intro... Un modèle commercial mondial pour le développement durable ?	21
2.	Initiatives des entreprises belges en faveur de la durabilité sociale dans leurs propres activités et dans les chaînes d'approvisionnement	24
3.	Pour une loi belge sur le devoir de diligence garantissant le respect des droits de l'homme, des droits du travail et des normes environnementales dans les chaînes de valeur mondiales	29
4.	Financement des ODD : Pour un cadre politique et réglementaire clair pour le recours au secteur privé en tant qu'acteur de la coopération au développement	31

#Timefor8: Time for PR or real time for SDG 8?

( Temps des relations publiques ou le temps réel pour le Sustainable Development Goal 8 )

Quelle est la contribution du secteur privé à la durabilité sociale ?

octobre 2020



# Avant-propos

Cher lecteur,

Une brochure syndicale sur les 17 ODD (Objectif de Développement Durable) et l'Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable, n'est-il pas - littéralement - un thème trop éloigné de nos activités ? Quel est le rapport avec notre engagement syndical quotidien en faveur du travail décent et des revenus salariaux et sociaux décents ?

Le mouvement syndical belge, européen et international s'engage pour les ODD pour trois raisons principales.

La première, l'Agenda 2030, affirme clairement que le développement durable signifie beaucoup plus que la croissance économique ; le développement durable est un progrès dans le domaine économique mais aussi social et écologique, c'est un progrès pour la paix et une bonne gouvernance politique. Pour le mouvement syndical, l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance inclusive durable, est le moteur de la réalisation des ODD dans leur ensemble. Après tout, la dignité du travail est liée à la lutte contre la pauvreté et les inégalités et implique une transition socialement juste vers un développement écologiquement durable et une économie neutre en carbone. Time for 8 est le cadre de notre engagement syndical international, européen et belge vis-à-vis

des ODD. Time for 8 signifie également que l'accent est mis sur les droits du travail en tant que socle du développement durable.

Deuxièmement, vu que l'Agenda 2030 est un plan d'action pour le développement durable reconnu au niveau mondial, européen et belge, les ODD doivent être mis en place dans un cadre politique international, européen et belge et « traduit » en programmes politiques avec des budgets associés, avec un cadre contraignant de résultats, des résultats sur le plan social et écologique et pas seulement des indicateurs de stabilité économique et financière ! Cela nous permet également sur base des résultats obtenus d'évaluer de manière critique la politique menée.

Troisièmement, l'Agenda 2030 est un levier pour obtenir des règles mondiales, européennes et belges en matière de développement durable. Les consignes s'adressent en premier lieu au secteur privé et aux entreprises, qui peuvent apporter une contribution importante aux ODD et notamment à la durabilité sociale ou l'ODD 8 dans leurs propres activités et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour l'instant, les entreprises belges se contentent d'exprimer un intérêt de pure forme pour les ODD, considérant les ODD, plus comme de la **Relation Publique** que le

**moment réel de la mise en place du 8ème ODD.** Nous avons besoin d'une loi belge sur la diligence raisonnable qui encourage le respect des droits de l'homme, des droits du travail et des normes environnementales.

Les ODD sont d'excellents outils pour les syndicalistes pour leur engagement quotidien

en faveur des droits, des résultats, des règles de travail et pour des revenus décents au travail ou dans la société. Nous vous invitons, avec cette brochure, à mettre les « lunettes » ODD et à les « porter » lors de votre travail syndical dans les entreprises et en société, aux niveaux local et régional, pour un travail décent, pour une vie décente.





## I. Une vision syndicaliste des ODD : accent sur la durabilité sociale et le Travail décent



## 1. ODD : Un cadre d'objectifs de développement durable accepté au niveau mondial

Dans l'Agenda 2030 pour le Développement durable, les 193 États membres des Nations Unies se sont engagés en **septembre 2015** à prendre les initiatives et les décisions nécessaires pour mettre notre planète et notre société sur une voie durable. Avec l'Agenda 2030, qui définit **17 objectifs et 169 sous-objectifs**, nous disposons pour la première fois d'un plan d'action vaste et mondial qui réunit les défis du développement économique et social, de l'environnement (écologique) et de la paix.

Les 17 Objectifs de Développement durable sont fondés sur le changement, une vision holiste du développement durable et une **transition nécessaire**. De plus, les ODD ne sont pas autonomes, mais sont liés entre eux. Nous devons donc progresser dans les 17

**domaines** si nous voulons réussir à *promouvoir des politiques innovantes, cohérentes et durables* d'ici 2030. La compréhension des interdépendances et des équilibres entre les différents objectifs constitue un défi. Néanmoins, certains objectifs de développement sont clairement prioritaires car ils sont le moteur de la réalisation de l'ensemble des ODD et doivent donc être considérés comme une priorité. Pour le mouvement syndical international, l'objectif 8 est la pierre angulaire de la réalisation de tous les ODD, c'est-à-dire l'objectif d'une croissance économique durable et inclusive ainsi que le travail décent. L'objectif 1 (éradication de la pauvreté), l'objectif 2 (lutte contre la faim) et l'objectif 10 (réduction des inégalités) sont des objectifs qui dépendent de la capacité des pays à promouvoir une



croissance économique inclusive et un travail décent. La promotion de l'égalité entre les sexes (objectif 5) est également présente dans l'objectif 8 du point de vue du travail, en promouvant l'égalité des droits et des salaires au travail et la participation des femmes au marché du travail. L'objectif 8 est également lié à l'objectif 4 pour l'accès à une éducation de qualité, comme base de la croissance de la productivité et de l'innovation, favorisée par des niveaux de formation plus élevés. La croissance économique durable et le travail décent vont également de pair avec la transition des systèmes de production et de consommation (objectif 12), fondée sur le changement et l'innovation technologiques (objectif 9) et l'énergie propre (objectif 7).

Le succès des ODD suppose une approche politique coordonnée et cohérente. L'ODD 17.14 incite spécifiquement les pays à « renforcer la cohérence des politiques de développement durable », comme moyen important d'implémentation de l'Agenda 2030. La cohérence des politiques est également importante lorsque des compromis améliorant un ODD peuvent produire des résultats négatifs sur un autre. Pour cela, une coopération sera nécessaire : coopération entre pays en développement et pays développés, mais aussi entre les gouvernements, le secteur privé, les **syndicats**, les ONG, les institutions universitaires et les citoyens.

Toutes les entités économiques et sociales, en particulier les entreprises, les **syndicats**, les autorités locales et la société civile dans son ensemble, ont un rôle à jouer dans la réalisation des objectifs de développement

durable. La mise en œuvre de l'Agenda 2030 est avant tout un effort national, mais son contrôle et son suivi ont également lieu aux niveaux régional et mondial. Le suivi est effectué à l'aide d'un ensemble de 169 indicateurs. **À cette fin, nous devons, en tant que syndicats, faire les observations critiques suivantes :**

- L'Agenda 2030 est un cadre non contraignant, car il s'agit d'engagements politiques, sans mécanisme de sanction concret s'il n'est pas respecté. Pourtant, des normes et des cadres internationaux déterminés (ceux de l'OIT) sont mentionnés dans la déclaration,
- De plus, il semble que les aspects de cohérence et de coopération ne soient pas non plus solidement construits.

**Au niveau international**, l'ONU organise une fois par an le FPHN (Forum Politique de Haut Niveau) où les gouvernements nationaux peuvent venir présenter leurs rapports d'évaluation nationale volontaire (ENV). La Belgique a présenté un rapport ENV en 2017.

## 2. Engagement syndical avant l'Agenda 2030...

Pour réaliser l'Agenda 2030, la coopération aux niveaux national, régional, européen et international est d'une grande importance, non seulement en termes de **cohérence politique**, mais aussi sous la forme d'une **coopération multilatérale** et multi-acteurs inclusive, efficace et résiliente.

Dans ce cadre, le Conseil général de la **Confédération syndicale internationale (CSI) dans sa résolution<sup>1</sup> de 2015** appelée « *Priorités syndicales en matière de développement* » fixe le cadre et les priorités de la CSI en ciblant les actions syndicales sur les objectifs **ODD 1, 5, 8, 10, 16 et 17**, ainsi qu'en analysant les ODD 2, 3, 4, 7, 9 et 13. Dans la Déclaration du 4<sup>ème</sup> Congrès mondial de la CSI<sup>2</sup>, au §26 : « *Les Objectifs de développement durable (ODD) fournissent l'occasion de faire progresser la réalisation des objectifs qui sont essentiels pour le mouvement syndical. Le Congrès demande à la CSI de faire pression pour que l'OIT joue un rôle de premier plan dans ces domaines et de soutenir les organisations affiliées dans l'utilisation des ODD comme outil de mobilisation auprès de leur gouvernement en leur fournissant des informations et en encourageant des discussions. Ces objectifs devraient également orienter les organisations internationales et la coopération au développement, en particulier les institutions*

*financières, telles que le FMI, la Banque mondiale et d'autres banques multilatérales de développement. Le respect des droits des travailleurs et syndicaux constitue un élément important de la réduction de la pauvreté, de la croissance inclusive et des économies résilientes. »*

Lors de son 14<sup>ème</sup> congrès à Vienne l'année dernière, la **Confédération européenne des syndicats (CES)** a adopté une résolution en faveur du recours aux syndicats en coopération avec d'autres parties prenantes et en faveur des ODD, précisément en raison de l'approche holistique du développement que les ODD préconisent. La CES est convaincue que tous les ODD constituent un maillon important dans la lutte pour une plus grande durabilité. La CES se concentrera sur les ODD **1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 et 17. Mais la priorité reste, comme pour la CSI, l'objectif 8 pour une croissance économique durable et inclusive et un travail décent comme moteur de la réalisation des ODD dans leur ensemble.**

<sup>1</sup> <https://www.ituc-csi.org/CG-CSI-developpement>

<sup>2</sup> <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-congress2018-fr.pdf>

### 3. Un point de vue syndical sur les ODD ... des objectifs aux droits, aux règles, aux résultats.

#### 3.1. L'Europe sur la voie du développement durable ? Intégration des ODD dans les politiques de l'UE

Le rapport d'EUROSTAT (2020)<sup>3</sup> sur les progrès réalisés en matière d'ODD montre un tableau mitigé des progrès réalisés dans l'espace de l'UE. D'une part, il montre des progrès sur l'ODD 16 (paix, état de droit, bonne gouvernance), l'ODD 1 (éradication de la pauvreté), l'amélioration de la santé

(ODD 3), la croissance économique (ODD 8)... mais un déclin pour les indicateurs sur la durabilité écologique (7, 13, 12, 15 climat et énergie, économie circulaire, biodiversité) et un statu quo pour l'objectif 10 de lutte contre les inégalités et même un déclin sur l'objectif 5 de lutte contre les inégalités entre les sexes.

Vu qu'il existe toujours une corrélation négative entre les progrès de l'ODD 8 et les ODD écologiques (7, 13, 12, 15) (*lire : plus de croissance économique se traduit toujours par un déclin écologique*), la CES, dans la résolution de son congrès et dans son programme de travail (2019-2024), souligne la nécessité d'une transition socialement juste vers une **société écologiquement durable**. Pour la CES, la durabilité sociale ne doit pas être opposée à la durabilité écologique. Il est urgent de changer radicalement nos modes de production et de consommation, sinon la croissance économique continuera à se traduire par une dégradation de l'environnement et du climat. Mais il doit s'agir d'une transition socialement juste pour et par les travailleurs qui sont touchés par l'impact de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et celle-ci doit passer par la création d'un travail décent et d'emplois de qualité.



Source: Eurostat

3 Eurostat, Le développement durable dans l'Union européenne : Aperçu des progrès réalisés dans le contexte de l'UE, 2020.

Une revendication importante, reflétée dans la résolution de la CES (voir ci-dessus), concerne l'intégration des ODD dans les politiques et instruments de l'UE et dans leur financement (Cadre pluriannuel pour le Financement 2021-2027), en particulier, dans le semestre européen. Depuis l'adoption du pacte de Stabilité et de Croissance en 2011, le semestre européen est le mécanisme de pilotage par excellence pour la coordination économique et financière dans l'espace de l'UE et pour les activités en accord avec la stratégie Europe 2020. Il s'agit d'un cycle annuel récurrent, qui commence avec la publication par la Commission européenne de la Stratégie annuelle de Croissance, c'est-à-dire des priorités et des défis pour des politiques économiques et budgétaires saines dans l'UE ; les États membres doivent ensuite soumettre des Programmes nationaux de Relance conformément à la Stratégie annuelle de Croissance. Ces Programmes nationaux de Relance sont ensuite utilisés par la Commission européenne pour émettre des recommandations aux États membres, appelées Réformes spécifiques aux pays, liées aux Rapports par pays, en fonction des priorités et des défis de la politique économique et financière. Depuis de nombreuses années, le Mouvement syndical européen a dénoncé avec vigueur que le développement dans l'UE a été réduit à la stabilité financière économique, sans tenir compte de la durabilité sociale et environnementale. Progressivement, le processus du semestre

européen a été socialisé ces dernières années, avec une attention accrue aux indicateurs sociaux, mais les indicateurs de durabilité environnementale ont été omis....

Le plaidoyer de la Confédération européenne des syndicats et d'autres acteurs sociaux de l'UE en faveur d'un espace pour le développement social et environnemental durable et de l'Agenda 2030 comme boussole de la politique de l'UE n'est pas entièrement tombé dans l'oreille d'un sourd. Déjà en 2017, il y a eu un changement politique majeur en faveur de la durabilité sociale avec la déclaration solennelle de Göteborg du Parlement européen, de la Commission européenne et du Conseil européen du **Socle européen des droits sociaux (SEDS)**, un ensemble de 20 Principes et Droits<sup>4</sup> à réaliser par le biais des lois, politiques et programmes européens ainsi que par le mécanisme de coordination du processus du Semestre européen, qui, par contre, depuis lors a été socialisé, avec plus de pilotage au niveau social et non plus seulement au niveau économique-financier.

**Le deuxième pilier important pour le développement durable et les ODD en Europe est le Pacte vert pour l'Europe**, proclamé en novembre 2019 par la nouvelle présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, comme un plan d'action global pour l'UE et qui "[vise] à transformer l'Union en une société équitable et prospère, efficace

4 Le Socle européen des Droits sociaux comprend 20 principes et droits regroupés sous trois piliers principaux : a) l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, b) des conditions de travail équitables, c) la protection et l'insertion sociales.

dans l'utilisation des ressources et dotée d'une économie compétitive, dont les émissions nettes de gaz à effet de serre seront devenues nulles en 2050 et où la croissance économique sera dissociée de l'utilisation des ressources." Ce Green Deal européen est explicitement lié au SEDS qui vise à garantir que la transition nécessaire vers une économie neutre en carbone soit également une transition socialement juste, où personne ne sera laissé de côté.

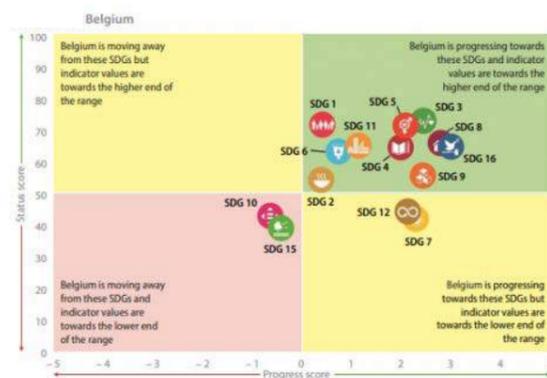
En novembre 2019, la **Stratégie annuelle de croissance durable pour 2020 a été lancée** en tant que nouveau mécanisme de pilotage et de coordination dans l'UE pour aborder quatre dimensions : la durabilité environnementale, la croissance de la productivité, la stabilité et l'équité économique-financière ou la justice sociale.

Ainsi, si l'évaluation du Mouvement syndical européen montre des progrès au niveau de l'intégration des ODD en tant que cadre politique, une vigilance constante est toujours nécessaire pour s'assurer que les bonnes intentions de l'UE inscrites dans le SEDS et le PVE soient également correctement mises en œuvre dans les budgets, programmes et lois au niveau de l'UE.....

### 3.2 La Belgique vers une politique de développement durable avec des règles, des droits et des résultats ?

Au **niveau national en Belgique, le Bureau fédéral du Plan** est chargé de rendre compte de l'avancement des 17 ODD. Un site web spécial a été élaboré - <https://indicators.be/fr/t/SDG/> - qui fournit un état des lieux basé sur 3 indicateurs par ODD.

Du graphique d'EUROSTAT il apparaît clairement que la Belgique fait mieux que l'UE. Il y a eu une diminution de l'ODD 10 ou de l'inégalité et aussi de l'ODD 15 (biodiversité et gestion des forêts et des terres), mais des progrès sont réalisés dans d'autres domaines. En général, le progrès ne se réalise pas assez vite ni à une échelle suffisamment grande.



Source: Eurostat

**La Cour des comptes belge** a récemment publié<sup>5</sup> un audit qui examine la manière dont les différents niveaux politiques en Belgique

mettent en œuvre les ODD. La Cour des comptes y voit des éléments positifs mais constate en même temps que :

- il y a un manque important de coordination entre les différents niveaux de gouvernement pour parvenir à de bonnes politiques,
- il n'y a pas de budgets concrets liés aux différents ODD,
- et pour de nombreux indicateurs ODD, aucun chiffre/objectif à atteindre d'ici 2030 n'a été fixé par la Belgique !

**Pour les syndicats belges**, l'Agenda 2030 et les ODD restent une boussole importante, en tant que guide de la politique à tous les niveaux en Belgique (fédéral, régional, local). L'Agenda 2030 et les ODD sont encore trop souvent considérés comme un guide de politique extérieure et de coopération au développement et non comme un cadre pour la politique même de la Belgique.<sup>6</sup>

L'important est :

- que les ODD se traduisent en leviers: des droits pour les travailleurs et des règles pour les entreprises et les gouvernements.
- qu'au niveau des résultats : les indicateurs soient convertis en objectifs chiffrés ou non chiffrés pour 2030, mais avec des objectifs intermédiaires pour 2024 (car rien n'est plus libérateur que de laisser une mission aux gouvernements à venir).
- qu'il faut travailler en concertation

avec la société civile, en particulier les partenaires sociaux

- qu'il s'agira d'un véritable processus politique se basant sur le consensus de l'ensemble de la société, guidé par une stratégie fédérale nationale et une coordination politique nationale. Non plus comme un processus administratif sans soutien politique, comme c'est le actuellement cas.

### 3.3 La réglementation internationale du travail et la réglementation sociale comme socle pour le développement durable

Bien avant les ODD et l'Agenda 2030, il existait une déclaration pour le développement durable mondial. La Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, adoptée il y a 101 ans dans le cadre de l'accord de paix d'après-guerre, stipule qu'« Une paix durable et universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». De plus, « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ». La voie vers une paix et un développement durables à l'échelle mondiale passe par l'adoption de réglementations internationales en matière de travail et d'affaires sociales. En plus de 100 ans d'histoire, l'OIT a adopté 190 conventions

<sup>6</sup> voir l'accord de gouvernement fédéral où l'agenda 2030 n'est mentionné explicitement que comme cadre politique pour l'action extérieure et la coopération au développement de la Belgique.

<sup>5</sup> <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=d9bed076-9ed1-4bf5-93b9-faab34ac30de>

du travail et 206 recommandations, dans le cadre d'un dialogue social tripartite, entre gouvernements, employeurs et travailleurs – ce qui est unique dans toute la famille des Nations unies. Le contrôle du respect des conventions ou traités du travail ratifiés par les États se fait également dans le cadre d'une concertation tripartite. En un siècle d'existence, l'OIT a plusieurs fois mis à jour son engagement en faveur de la justice sociale comme base d'une paix et d'un développement durables, notamment par la très influente Déclaration de 1998 sur les "Principes et droits fondamentaux au travail" qui a établi **les huit conventions fondamentales** que les 183 États membres de l'OIT doivent respecter, qu'ils les aient ou non ratifiées.

En 2019, l'OIT a célébré son centenaire par une Déclaration solennelle engageant les États membres à respecter une base

fondamentale de Droits du travail, concernant tous les travailleurs de l'économie formelle et informelle. Les états s'engagent à respecter :

- les droits fondamentaux du travail : liberté d'organisation des travailleurs et des employeurs (C87), possibilité de négociation collective (C98), élimination du travail forcé (C29, protocoles 29 et 105), élimination du travail des enfants (C138 et C182), élimination de la discrimination au travail (C100 égalité de rémunération au travail et C111 interdiction de la discrimination à l'embauche)
- le droit à un salaire minimum vital
- le droit à la santé et à la sécurité au travail
- droit à une limitation maximale du temps de travail

### L'Organisation Internationale du Travail

Le contrôle par les États membres des droits fondamentaux du travail et de tous les droits du travail (état des ratifications, obstacles à la ratification) et de la manière dont ils respectent les conventions du travail ratifiées (= droit international, droit dur) est effectué par différents organes de contrôle conformément aux procédures de rapports périodiques obligatoires ou par le biais d'un mécanisme de plaintes. Le Comité d'experts juridiques et les organes tripartites (Commission de l'application des normes, Comité de la liberté syndicale) déterminent la violation, l'étendue et la gravité de la violation et formulent des recommandations.

### 3.4 L'Agenda pour le travail décent comme moteur de la réalisation des objectifs de développement durable

L'OIT a résumé son travail, ses engagements et sa vision du développement social durable mondial sous le titre "Agenda pour le travail décent", qui comprend 4 piliers principaux: création d'emplois décents et productifs, droits au travail ou droits fondamentaux du travail, protection sociale et dialogue social. En septembre 2015, l'Assemblée générale a adopté l'Agenda pour le travail décent comme un élément essentiel du développement

durable en tant qu'objectif 8. Le mouvement syndical a accueilli favorablement les objectifs de développement durable et l'Agenda 2030, car il reconnaît – contrairement aux objectifs antérieurs de développement durable, les soi-disant objectifs du Millénaire pour le développement (2000-2015) - que le travail décent est le moteur premier du développement durable et que la croissance économique ne mène pas automatiquement à un développement socialement durable. La croissance économique doit être durable et inclusive et le travail décent.

#### Les sous-domaines d'ODD 8

L'objectif 8 identifie 4 sous-domaines qui, ensemble, forment un ensemble cohérent de et pour le progrès vers une croissance économique inclusive et un travail décent :

1. les indicateurs de **bien-être économique** mesurent à la fois la croissance économique (PNB) et l'inégalité (coefficient GINI) en tant qu'indicateur de santé de l'économie ; il existe également des indicateurs relatifs à l'égalité entre les sexes et à la part des jeunes dans l'économie et la société
2. les indicateurs sur la **qualité de l'emploi** mesurent la part du travail dans le revenu national, la fixation des salaires, les salaires minimums, l'égalité des salaires entre hommes et femmes...
3. les indicateurs relatifs au **travail précaire** comprennent les accidents du travail, la part du travail informel et atypique (temps partiel, contrats de courte durée, etc.) dans l'emploi total.
4. les indicateurs sur les **droits du travail** mesurent le respect des droits fondamentaux du travail, en mettant l'accent sur le travail forcé, le travail des enfants, le dialogue social et les droits syndicaux.



Ces dernières années (2016-2020), le mouvement syndical a suivi simultanément les rapports des États membres aux Nations unies relatifs à la réalisation des ODD et une série de rapports parallèles par pays. La lecture de ces rapports parallèles montre clairement que, dans de nombreux pays, la croissance économique par habitant ne va pas nécessairement de pair avec des progrès

en matière de bien-être économique, en raison des grandes inégalités de revenus ; la croissance économique peut également aller de pair avec des déficits évidents en matière d'emplois de qualité et une augmentation du travail précaire et surtout avec des violations fréquentes des droits du travail.

### Rapports parallèles

Petite sélection de rapports parallèles examinés par les pairs lors du Panel de Haut Niveau annuel:

Sur les 14 pays examinés par les pairs, trois pays, (notamment **le Brésil, l'Argentine et le Chili**), sont des pays à revenu moyen, voire élevé, qui connaissent une croissance économique soutenue mais un faible bien-être économique en raison de fortes inégalités : les 10 % des revenus les plus élevés détiennent 40 % de la richesse et les 20 % des plus faibles seulement 2 % ; au Chili, la croissance économique ne se traduit pas non plus par de meilleures conditions de travail, car 23,9 % de tous les emplois sont précaires, avec une faible protection sociale et protection du travail.

**Le Kenya et le Burundi** ont une grande vulnérabilité ou précarité du travail, avec respectivement des taux de chômage de seulement 9 et 2% or 84 et 96,4% de la population travaillent dans l'économie informelle, sans droits.

Plus près de chez nous, **la Pologne** a un taux de chômage relativement faible, mais les salaires ne permettent pas de vivre dans la dignité, avec 10,8% de travailleurs pauvres.

En 2017 la Belgique présentait un rapport au cours du HLPF, lors duquel les 3 syndicats belges présent leur propre rapport parallèles.

**BELGIQUE FOCUS SYNDICAL SUR LES ODD**

**LES SYNDICATS ONT-ILS VOIX AU CHAPITRE ?**

**TRANSPARENCE**  
accès aux documents clés sur la programmation et/ou la mise en œuvre des ODD

**CONSULTATION**  
existence d'une plateforme multipartite officielle sur les ODD

**DIALOGUE SOCIAL**  
dialogue entre les travailleurs, les employeurs et les représentations du gouvernement sur la mise en œuvre des ODD

**ET ENSUITE ?**  
**PRÉCONISATIONS DES SYNDICATS POUR NE LAISSER PERSONNE POUR COMPTE**

- Engager un dialogue social et transparent avec les partenaires sociaux sur la mise en œuvre et la réalisation des ODD.
- Se concentrer sur la réalisation des ODD de transition qui ont un impact sur la réalisation d'autres objectifs et améliorer ainsi une action plus globale.
- Prendre conscience des objectifs et des ODD affectés par le gouvernement ainsi que l'impact des politiques nationales et régionales, et adapter les politiques nationales et régionales.

Un message très important ressort des recherches approfondies menées par la Confédération syndicale internationale : **il existe une corrélation positive évidente entre le respect des droits du travail par les pays et les progrès atteints dans la réalisation de l'objectif 8 et de l'ensemble des 17 ODD.** Le respect des droits du travail, y compris des droits syndicaux, est la base du développement durable, car la mise en place de processus et d'institutions démocratiques (selon l'objectif 16 pour la promotion de la paix et d'institutions fortes de bonne gouvernance) est la pierre angulaire d'un développement inclusif et durable.

Pour le Syndicat International, le message est clair : il est temps d'instaurer un Travail Décent et une croissance économique durable, c'est à

dire, l'objectif 8 (#TimeFor8), si nous voulons atteindre les objectifs de développement en 2030 dans les délais impartis. Les 8 piliers pour un nouveau contrat social avec les citoyens de ce monde sont :

1. le respect des droits du travail : une application mondiale du Socle des droits du travail (OIT, 2019, voir ci-dessus), pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi (indépendants, contrats de travail précaires, etc.) ;
2. la santé et la sécurité au travail et la protection sociale universelle pour tous les travailleurs (conformément à la convention 102 et à la recommandation 202 de l'OIT) ;

3. un salaire minimum vital pour tous (car 630 millions de travailleurs n'ont pas un salaire qui leur permet, de vivre eux-mêmes et leur famille dans la dignité) ;
4. l'élimination de l'écart de rémunération entre les sexes, car les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes dans le monde entier ; cela peut se faire, entre autres, grâce à des classifications de fonction claires et transparentes et à une classification de rémunération indépendante du genre, à des investissements dans les services de soins et à une approche de la lutte contre la violence et le harcèlement liés au genre au travail, conformément à la convention 190 de l'OIT ;
5. la formalisation des 2 milliards d'emplois informels, les travailleurs informels ayant accès aux systèmes de sécurité sociale, et la création d'emplois dans l'économie formelle ;
6. l'engagement du secteur des entreprises en faveur des droits de l'homme et du travail, avec une préoccupation obligatoire des entreprises pour les droits de l'homme et du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement (voir ci-dessous) ;
7. l'élaboration et la mise en œuvre des

plans de transition équitables avec les représentants des travailleurs et des employeurs pour une économie et une société à faible intensité de carbone ;

8. La garantie du droit à la négociation collective et à la liberté syndicale et l'institutionnalisation des processus de dialogue social et du tripartisme comme base de la bonne gouvernance du processus de l'Agenda 2030, sur la voie du développement durable.

### 3.5 L'accroissement des inégalités compromet le développement durable : le dialogue social et les droits syndicaux sont le socle de la durabilité sociale

Le président du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) l'a dit très clairement en août de l'année passée : le monde n'est pas en voie d'atteindre les ODD d'ici 2030 et les deux principaux obstacles à la réalisation de ces objectifs sont le réchauffement climatique et l'accroissement des inégalités entre les pays et au sein de ceux-ci.

Tandis que les institutions financières internationales, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale<sup>7</sup> ont soutenu longtemps l'idée que les inégalités n'étaient pas un obstacle au développement,

<sup>7</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tuac\\_background\\_paper\\_on\\_reducing\\_income\\_inequality\\_oecd\\_wk\\_2015.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tuac_background_paper_on_reducing_income_inequality_oecd_wk_2015.pdf) et <https://www.theglobaldeal.com/resources/Social%20Dialogue%20in%20the%202030%20Agenda%20-%20Global%20Deal%20Thematic%20Brief%20-%20June%202020.pdf>

et que même au contraire, elles pouvaient stimuler l'esprit d'entreprise, l'innovation et la créativité dans l'économie, des études plus récentes admettent à présent que l'inégalité est un frein à la croissance économique, en

particulier l'inégalité au bas de l'échelle des revenus. L'inégalité n'est donc pas seulement une question morale, mais elle a aussi un lourd coût économique.

### L'accroissement des inégalités

Dans le rapport de suivi des ODD de l'ONU de 2020, nous lisons que dans plus de la moitié des 92 pays, une part de plus en plus importante de la richesse revient au 1% du sommet. Le "rapport de Davos" annuel d'Oxfam, qui fait autorité, brosse un tableau précis : en 2018, la fortune des milliardaires a augmenté de 12 %, soit quelque 2,5 milliards de dollars par jour, tandis que les 3,8 milliards de personnes qui constituent la moitié la plus pauvre de la population mondiale ont vu leur richesse diminuer de 11 %.

#### Croissance des revenus en 2018

- Fortune des milliardaires (en dollars)
- Revenu moyen du moitié le plus pauvre de la population mondiale

+ 12%

- 11%

Selon le FMI, au moins la moitié de l'inégalité croissante est due à la baisse du taux de syndicalisation et à la réduction de la couverture de la population active par les conventions collectives. Ceci est le résultat direct de politiques délibérées de démantèlement du droit du travail et des institutions du marché du travail, du dialogue social et des négociations collectives en particulier, menées par les autorités nationales et régionales et souvent sur les conseils

contraignants des IFI comme condition d'accès aux prêts.

Le dialogue social et les droits syndicaux n'ont pas été intégrés comme critères dans l'objectif 8. Cependant, le dialogue social et les droits syndicaux sont essentiels pour faire avancer le processus de développement durable, en particulier, en luttant contre les inégalités. Les IFI et l'OCDE considèrent depuis des décennies que les syndicats et

les négociations collectives, en particulier les négociations centralisées au niveau national et sectoriel, sont un obstacle à la croissance économique. Or, récemment, ils changent leur fusil d'épaule, car des recherches montrent que c'est exactement le contraire qui se produit. L'OCDE, dans une étude de 2019<sup>8</sup>, estime que les négociations collectives sont importantes pour atteindre bon nombre d'objectifs politiques auxquels les hommes politiques et les citoyens tiennent le plus : l'emploi, les salaires, l'égalité, la productivité et une meilleure qualité de l'environnement de travail. Dans les pays où les partenaires sociaux sont bien organisés et où les négociations collectives sont bien menées, on observe un taux d'emploi plus élevé, une meilleure intégration des groupes vulnérables sur le marché du travail, ainsi qu'une réduction des inégalités salariales et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail. La négociation collective est également un outil approprié pour relever les nouveaux défis du monde du travail, tels que la discrimination à l'encontre des groupes vulnérables et les exigences de flexibilité du temps de travail qui supposent de concilier vie professionnelle et vie familiale.... Dans l'UE, les recherches fournissent des preuves claires et sans équivoque : les salaires sont les plus bas dans les pays (et aussi dans les secteurs) où les négociations collectives sont les plus faibles.

Le mouvement syndical plaide donc pour que les droits syndicaux et le dialogue social

soient le fondement du projet de durabilité sociale et de l'objectif 8 du processus de développement durable. Le dialogue social et les consultations plus vastes avec les partenaires sociaux sont essentiels pour un processus de mise en œuvre participatif, tel que décrit dans l'Agenda 2030. Si les intérêts et les perspectives de ceux qui sont impactés par les conséquences des politiques ne sont pas intégrés dans le processus décisionnel, les politiques qui en découlent et leur mise en œuvre ne fonctionneront tout simplement pas pour la société au sens large et il n'y a aucune garantie que personne ne sera laissé de côté.

<sup>8</sup> <http://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm>



## II. Le secteur privé et les entreprises en Belgique pour un développement socialement durable



### 1. En guise d'intro... Un modèle commercial mondial pour le développement durable ?

L'inégalité croissante dans le monde est également le résultat d'un modèle commercial mondial qui est apparu à l'ère de la mondialisation et qui exerce une pression sur les droits du travail et le développement social à l'échelle mondiale. L'accent mis sur l'objectif 8 de l'Agenda 2030 indique que le secteur privé et les entreprises sont une clé du développement, auquel ils contribuent par la croissance économique et l'emploi. Mais cette contribution ne se traduit pas automatiquement en une durabilité sociale et un travail décent. Cela n'est possible que si les droits du travail et les droits de l'homme sont respectés tout au long de la chaîne d'approvisionnement en produits ou services,

en matières premières et en main-d'œuvre.

Les entreprises mondiales, de par leur taille et leur puissance, peuvent être un énorme moteur pour le développement social et le travail décent, mais en réalité, ce n'est généralement pas le cas. Les dizaines de millions de travailleurs cachés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales travaillent pour de faibles salaires, dans des environnements de travail dangereux et insalubres, avec des contrats de courte durée précaires ou bien ils travaillent entièrement dans la sphère informelle. Dans certains cas démontrables, il s'agit même d'esclavage ou de travail forcé.

#### Les entreprises mondiales et l'emploi

Une étude de la CSI de 2016/2017<sup>1</sup> donne une idée de la taille et de l'importance de l'actuel modèle commercial mondial. 60 % du commerce mondial se fait entre et dans les chaînes d'approvisionnement par la production et les services d'entreprises mondiales ou de multinationales. 17 entreprises mondiales européennes (à savoir Nestlé, Siemens, Deutsche Post & DHL, Carrefour, G4 Securitas, Tesco, Compass, H&M, IKEA, Inditex, L'Oréal, Maersk, Philipps, Randstad, Sodexo et Unilever) ont un revenu combiné de 790 milliards d'euros... ce qui n'est pas loin du double du PNB belge (461 milliards d'euros).

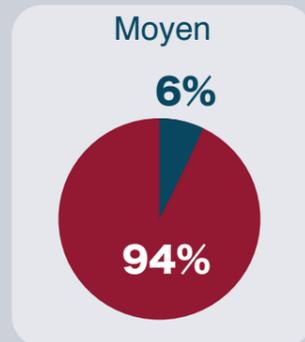
La CSI estime l'emploi direct de ces entreprises à 6 % et 94 % de travailleurs cachés dans les chaînes d'approvisionnement ; en général, les entreprises mondiales ne font guère preuve de

<sup>1</sup> voir <https://www.ituc-csi.org/rapport-nouveaux-fronts-2016>

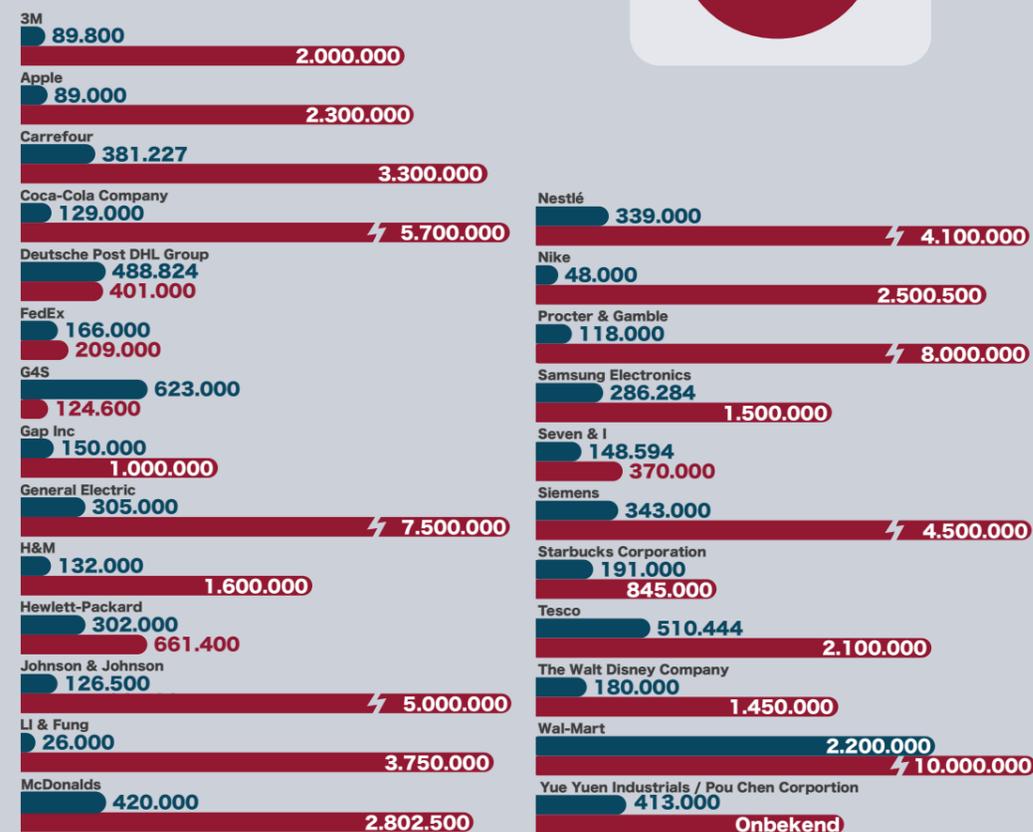
transparence pour identifier ces travailleurs cachés. L'étude CSI estime l'emploi direct d'Apple à 98 000 et à 2,3 millions les travailleurs cachés et indirects des chaînes d'approvisionnement. Pour l'entreprise mondiale française Carrefour, les chiffres sont respectivement de 381 227 d'emplois directs et de 3,3 millions de travailleurs cachés et indirects, et pour l'entreprise suédoise d'habillement H&M, 132 000 emplois directs et 1,6 million de travailleurs cachés et indirects.

### Repartition emploi direct / indirect dans les entreprises globales

- Emploi directe estimé
- Emploi estimé dans les chaines d'approvisionnement (emploi caché)



### Nombre de travailleurs par entreprise



Source: ITUC

Les entreprises mondiales ont développé un modèle commercial basé sur l'évasion des réglementations relatives aux droits sociaux, installant leurs opérations dans des pays à faible coût de main-d'œuvre, dans des environnements réglementaires faibles en termes de respect du droit du travail et de l'homme, mais aussi en termes de fiscalité. Avec toute une batterie de techniques d'optimisation fiscale (lire fraude fiscale) à leur disposition, les entreprises mondiales sont celles qui contribuent le moins au développement tant dans leur pays d'origine que dans leur pays d'accueil, par exemple –

elles pourraient en payant correctement des impôts contribuer au développement des capacités de protection sociale et d'inspection du travail. Au contraire, les entreprises mondiales font pression sur les pays pour qu'ils réduisent les réglementations restantes en matière de droits du travail, de protection sociale et de fiscalité. Les travailleurs des pays à faible capacité réglementaire ont généralement un accès limité à la justice en cas de violation des droits du travail et ils ne peuvent pas non plus se tourner vers l'entreprise mondiale, qui ne les reconnaît pas comme travailleurs et bénéficiaires.

### Global Rights Index

Les entreprises qui tentent de faire au mieux au niveau du respect des droits du travail dans leurs entreprises d'approvisionnement doivent être conscientes que la situation des droits du travail - et des droits de l'homme dans le monde entier - n'est pas bonne. La Confédération syndicale internationale publie annuellement un rapport sur le respect des droits du travail dans le monde, le Global Rights Index. En 2020, ce rapport a constaté quant au respect des droits du travail dans 144 pays que :



De nombreux États n'acceptent pas leur responsabilité de protéger les droits des travailleurs. Le Conseil européen de mars de cette année a, par conséquent, déclaré qu' : « *Il est grand temps que les entreprises assument leur responsabilité en matière de durabilité*

*sociale »* et que « *les ODD ne peuvent être atteints si les entreprises ne respectent pas les droits de l'homme, du travail et de l'environnement tout au long de leurs chaînes de valeur et d'approvisionnement* ».

## 2. Initiatives des entreprises belges en faveur de la durabilité sociale dans leurs propres activités et dans les chaînes d'approvisionnement

Un nombre croissant d'entreprises entreprennent des initiatives de durabilité sociale dans leurs propres activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement et en rendent compte. Une étude de l'HIVA (2019) montre que **60 % des entreprises belges<sup>2</sup>** disposent d'une **forme de rapport de durabilité**. En ce qui concerne la qualité des rapports, il existe deux types de rapports. Un qui fournit des rapports systématiques, selon les normes internationales, comme indiqué dans le cadre de la **Global Reporting Initiative**, mais d'autres rapports ne suivent pas un format ou une méthodologie claire. Les rapports ont toutefois un point commun : **l'accent** est presque toujours mis sur les efforts de l'entreprise pour **réduire son**

**empreinte écologique** et sur ses propres **activités philanthropiques** ; les **aspects de la durabilité sociale** ne sont couverts que dans un peu plus de la moitié des cas, sauf en ce qui concerne les conditions de travail dans l'entreprise « principale ».

Nous avons également remarqué que de plus en plus d'entreprises belges incluent les ODD comme des « lanternes » dans leurs rapports de durabilité. Le baromètre ODD<sup>3</sup> de 2018 montre que 63% des organisations belges indiquent qu'elles mettent en œuvre les ODD. C'est ce qui nous a poussés, en tant que syndicats, à nous demander dans quelle mesure nos représentants syndicaux ont leur mot à dire, par le biais des structures

de consultation dans les entreprises, sur les données des ODD telles qu'elles figurent dans les rapports de durabilité, et s'il est vrai

que les entreprises contribuent réellement aux ODD ?

### Les ODD au travail : comment commencer maintenant ?

Un outil éventuel pour lancer le débat sur les ODD sur le lieu de travail c'est le SUSTATOOL. Cet outil a été développé par l'Université d'Anvers avec le soutien du gouvernement flamand.



Selon la CGSLB, « *l'outil peut être utilisé pour donner aux employeurs et aux travailleurs une structure sur la façon de traiter les ODD au sein de leur entreprise et sur les thèmes ou actions de durabilité qu'ils peuvent choisir de mettre à l'ordre du jour des organes consultatifs (comité d'entreprise et CPPT) afin d'établir le lien avec les ODD.* » En complétant le Sustatool-scan, une

série de questions sont générées en liens avec les 15 thèmes du Sustatool. Cette analyse donne un aperçu immédiat des forces et des faiblesses de l'organisation. Sur la base des résultats, les représentants syndicaux peuvent, par exemple, introduire des actions de durabilité appropriées et surveiller les initiatives existantes.



La CGSLB a testé l'outil à travers une série de leçons, auxquelles 250 représentants syndicaux de la CGSLB ont participé, et cela montre que la plupart des actions de durabilité dans les entreprises se concentrent sur les 5 thèmes de durabilité suivants : mobilité, environnement, collaborateurs (bien-être), santé & sécurité et communication

(dialogue). « *En agissant sur ces 5 thèmes, nous pouvons contribuer, via le dialogue social, à la réalisation des ODD 3 (soins de santé), ODD 4 (éducation de qualité => apprentissage tout au long de la vie), ODD 8 (travail décent), ODD 11 (villes et communautés durables => bonne politique de mobilité), ODD 12 (consommation et production durables) et ODD 13 (climat).* »

Cet outil présente des avantages et des inconvénients, cependant il semble que cela vaille la peine d'approfondir son utilisation. Pour en savoir plus et commencer à utiliser le SUSTATOOL: <https://www.mvovlaanderen.be/sustatool/home>

2 Boris Verbruggen & Huis Huyse. Sustainable Supply Chains: Belgian companies' approaches to human rights and working conditions in their supply chains. HiVA KULeuven, 2019. Il s'agissait de grandes entreprises de 7 secteurs considérés comme particulièrement vulnérables aux violations des droits de l'homme et du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement, à savoir le secteur chimique et pharmaceutique, le bois et le papier, le métal, l'alimentation, le textile, les Matériaux de construction et les Banques et assurances.

3 <https://www.antwerpmanagementschool.be/en/research/sustainable-transformation/research-1/sdg-barometer-belgium-2018>

Quels types d'initiatives en matière de durabilité sociale sont rapportés par les entreprises belges ?

1. Premièrement, un groupe d'initiatives où **l'accent, comme mentionné ci-dessus,** est presque toujours mis sur les efforts de l'entreprise pour réduire son empreinte écologique, sur ses propres activités philanthropiques et sur les initiatives individuelles de durabilité sociale au sein de sa propre entreprise.
2. Un deuxième groupe d'initiatives peut être répertorié sous le nom d'**initiatives individuelles des entreprises,** ralliant la large bannière de **l'approvisionnement et des achats durables,** avec des **codes de conduite** de fournisseurs comme mécanisme directeur. Les codes de conduite demandent aux fournisseurs de respecter un certain nombre de droits fondamentaux du travail, en référence aux conventions fondamentales de l'OIT. Ces codes de conduite peuvent contribuer à une culture positive de la durabilité dans l'entreprise, en tant qu'outil de sensibilisation, mais ils constituent un faible outil de durabilité sociale dans les chaînes d'approvisionnement en raison de leur caractère volontaire : le respect du code de conduite dépend de la bonne volonté des fournisseurs.
3. Une troisième catégorie est constituée par les **initiatives coordonnées d'entreprises (un groupe d'entreprises/fédérations sectorielles),** qui élaborent un code de conduite collectif et utilisent

conjointement un audit social externe pour vérifier le respect du code de conduite. La valeur ajoutée réside dans les économies d'échelle : un groupe d'entreprises plus important peut exercer une plus grande influence sur la durabilité sociale, il existe également davantage de possibilités de renforcement des capacités avec partage des résultats. La faiblesse reste l'application ; les audits donnent rarement une image réaliste du terrain. Un (mauvais) exemple est celui du **Business Social Compliance International,** Amfori, créé par un certain nombre d'entreprises européennes du secteur de la distribution. Ainsi, l'usine de Rana Plaza dont l'effondrement en 2012 a causé 1138 morts, avait été dépeinte de façon très positive dans l'audit réalisé par la BSCI sur la santé et la sécurité au travail, dans les semaines précédant la catastrophe. De plus, cet outil d'évaluation a une approche descendante ; il n'y a pas de **syndicats ni d'ONG dans les organes de décision** pour ces initiatives menées par les entreprises.

4. Un quatrième groupe d'initiatives concerne la **certification de durabilité par une tierce partie,** où une organisation demande la certification d'une norme développée par une deuxième organisation, tandis qu'une troisième organisation contrôle la conformité réelle aux normes, offrant ainsi plus de garanties pour l'indépendance des audits. Les partisans de la certification par une tierce partie soulignent l'importance des

labels ou des certificats en tant qu'outil de sensibilisation des consommateurs. Cette forme de certification est également plus inclusive, grâce à la participation d'un plus grand nombre de parties prenantes, telles que les syndicats et les ONG, aux organes de décision. Cependant, comme ces labels de durabilité tels que "commerce équitable" pour le secteur de l'habillement ou "Forest Steward Council" pour le secteur du bois sont devenus de plus en plus populaires, les critiques ont également augmenté. Une critique importante reste le faible impact social démontrable parmi les bénéficiaires sur le terrain. D'autres critiques portent sur la concurrence croissante entre toutes sortes de certificats dans des secteurs similaires, ce qui entraîne une plus grande confusion chez les consommateurs....

5. Un cinquième groupe d'initiatives sont les **initiatives multi-acteurs.** Il s'agit de vastes partenariats mis en place pour la chaîne d'approvisionnement et le développement durable, d'entreprises en collaboration avec des syndicats et des

ONG, mais aussi avec le gouvernement. Ces types de partenariats ont été développés principalement aux Pays-Bas et en Allemagne jusqu'à présent, mais commencent également à prendre leur essor en Belgique. L'un des points forts de l'approche est l'accent mis sur le dialogue social même si celui-ci est limité aux partenaires sociaux en Belgique (Flandre) et aux Pays-Bas et non à ceux du pays de production. Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer les mérites de cette approche beaucoup plus récente, le renforcement des capacités peut certainement être retenu comme un point fort ainsi que l'engagement des fédérations sectorielles en faveur d'un respect raisonnable des droits de l'homme. Les points faibles sont la (possibilité d') une approche fragmentée entre les différents secteurs. L'absence d'un cadre juridique et contraignant pour la réglementation des entreprises en matière de droits de l'homme est également considérée par les différentes parties concernées comme un obstacle à l'impact social sur le terrain.

#### TruStone, exemple d'initiatives Multi-acteurs

Trustone rassemble différentes parties prenantes, des entreprises et leurs fédérations sectorielles, des syndicats et des ONG ainsi que le gouvernement (Pays-Bas et gouvernement flamand) pour préconiser une importation durable et responsable de produits en pierre naturelle. Il présente les caractéristiques suivantes :

- Les entreprises participent sur une base volontaire, mais une fois qu'elles le font, elles doivent

se conformer aux dispositions obligatoires de la convention

- Chaque entreprise doit 1) fournir une évaluation des risques de violation des droits de l'homme et de l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement, 2) élaborer un plan d'action pour résoudre les problèmes, 3) faire un rapport sur les progrès réalisés, 4) participer aux activités collectives organisées par Trustone pour résoudre les problèmes dans les chaînes d'approvisionnement. Les ONG et les syndicats belges et néerlandais et leurs partenaires peuvent aider les entreprises en leur fournissant des contacts, des conseils et des formations.
- Le gouvernement co-oriente le processus en fonction de la politique des marchés publics, avec un accès renforcé pour les entreprises qui suivent fidèlement le processus de durabilité et avec le soutien du secrétariat pour le processus.



6. Enfin, il y a les Global Framework Agreements ou les Accords-cadres internationaux qui sont négociés entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales dans le but de garantir le respect des droits du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Seules deux multinationales belges ont conclu un ACI : UMICORE et Solvay. Les points forts des ACI sont certainement la participation des travailleurs à l'accord. **Les meilleurs et les plus importants garants du respect de ces accords sont les membres des syndicats locaux affiliés à la fédération syndicale internationale qui a signé l'accord-cadre.** Une bonne organisation et une bonne communication entre les syndicats locaux, nationaux et internationaux sont

donc d'une importance capitale si l'on veut que ces accords aient un impact effectif sur les conditions de travail.

En conclusion de l'étude : **seule une grande entreprise belge sur trois dispose des éléments nécessaires à une stratégie de durabilité sociale dans la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire les entreprises dont les initiatives relèvent des rubriques 2 à 5 ; les initiatives individuelles des entreprises qui n'ont qu'un code de conduite pour les fournisseurs n'en font pas partie.** Ces résultats correspondent à peu près aux conclusions de l'étude commandée par la Commission européenne, qui a estimé à un tiers le nombre d'entreprises européennes ayant une certaine forme de gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Les conclusions de cette étude constituent

donc un appel clair à l'action du gouvernement belge pour une réglementation légale du secteur des entreprises au niveau du respect des droits de l'homme. Le volontariat

est trop souvent un laissez-passer pour la non-obligation. Il faut des conditions de concurrence équitables !

### 3. Pour une loi belge sur le devoir de diligence garantissant le respect des droits de l'homme, des droits du travail et des normes environnementales dans les chaînes de valeur mondiales

Pour les syndicats et la société civile belge, l'appel est clair : **nous avons besoin d'un devoir de diligence belge qui garantisse le respect des droits de l'homme, des droits du travail et des normes environnementales dans les chaînes de valeur mondiales et dans les filiales des entreprises belges.**<sup>4</sup>

La Belgique a l'obligation, en vertu du droit international, de protéger les droits de l'homme et de prévenir les violations des droits de l'homme par des tiers, y compris des entreprises. Selon les Principes directeurs des Nations unies (2011) et les Principes directeurs de l'OCDE (2018), les entreprises ont déjà aujourd'hui la responsabilité de respecter les droits de l'homme et l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur ; le gouvernement doit promouvoir l'application de ces principes directeurs. Avec cette loi, la Belgique se conforme à ces obligations internationales. Plusieurs pays - tels que la

France, l'Allemagne, la Suisse et les Pays-Bas - ont déjà pris l'initiative d'introduire une législation dans ce domaine ou de mettre en place des processus politiques pour l'élaboration de cette législation.

Récemment, le commissaire européen à la justice, Didier Reynders, a également annoncé que l'Union européenne présentera une première proposition législative visant à rendre obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement pour les entreprises européennes en 2021. En introduisant immédiatement une loi nationale, la Belgique pourra soutenir et influencer fortement l'initiative européenne, et les entreprises belges pourront déjà se préparer à cette innovation sur le marché européen.

Cette loi sur le devoir de diligence devrait obliger toutes les entreprises à prévenir les violations des droits de l'homme, des droits

<sup>4</sup> Le chapitre 3 est basé sur le Mémoire 'Fondements essentiels pour une loi belge sur le devoir de diligence' (oct 2020) du Groupe de Travail, Corporate Accountability.

du travail et des normes environnementales dans leurs chaînes de valeur ; elle devrait également garantir l'accès des victimes à la protection juridique et à la réparation en tenant les entreprises responsables si de telles violations se produisent.

Le devoir de diligence repose donc sur deux piliers : le **devoir de diligence raisonnable** (due diligence,) et le **devoir de réparation**.

Le **devoir de diligence raisonnable** oblige les entreprises à mettre en place des structures et des systèmes qui, avant tout, identifient, préviennent, atténuent et rectifient les risques de violation des droits de l'homme, des normes de travail et des normes environnementales tout au long de leur chaîne de valeur, et à donner aux victimes l'accès à des mécanismes de réparation, ainsi qu'au rapport ou à la responsabilisation concernant ces systèmes.

Le **devoir de réparation** impose aux entreprises de prendre leurs responsabilités lorsque leurs précautions se sont avérées insuffisantes. Elles doivent indemniser les victimes pour les violations de ces droits et normes dans leur chaîne de valeur, réparer les dommages causés et corriger les erreurs.

Le devoir de diligence raisonnable pour les entreprises signifie concrètement :

- Intégrer ce devoir dans leurs déclarations de politique générale et leurs systèmes de gestion ;
- Identifier et évaluer les impacts négatifs réels et potentiels de toutes les activités et relations commerciales ;
- Prendre des mesures proactives,

adéquates en tenant compte de la dimension de genre pour arrêter, prévenir ou atténuer cet impact négatif ;

- Surveiller la mise en œuvre pratique et les résultats de ces mesures ;
- Rendre compte régulièrement et publiquement de la manière dont les impacts négatifs et les risques sont traités ;
- Fournir ou participer à des mesures correctives en cas d'impact négatif.

La loi s'applique à **l'ensemble** des sociétés établies en Belgique, non seulement à celles qui ont leur siège social ou leur principale succursale en Belgique, mais aussi à toutes les sociétés étrangères qui, bien que non établies en Belgique, fournissent des biens ou des services en Belgique.

Les obligations d'une entreprise doivent être **raisonnablement proportionnelles à ses capacités et à son impact négatif potentiel**. Les petites et moyennes entreprises ont également un devoir de vigilance raisonnable, mais celui-ci est proportionnel à leur taille. Pour les entreprises actives dans des secteurs ou des régions à haut risque, le devoir de vigilance exige plus d'efforts.

La loi doit prévoir un organisme public indépendant chargé de contrôler si les entreprises respectent leurs obligations. Cet organisme serait alors chargé d'élaborer des manuels et des lignes directrices et de contrôler le respect par les entreprises, notamment en recevant et en examinant les informations et les plaintes pertinentes (y compris les visites sur place), en sanctionnant les infractions et en les portant devant les tribunaux.

En outre, toute personne physique ou morale (victimes, syndicats, ONG, associations de consommateurs, etc.), résidant en Belgique ou à l'étranger, ayant un intérêt procédural, a le droit de porter une affaire devant une juridiction belge.

Les entreprises peuvent être tenues pour responsables des dommages causés dans leur chaîne de valeur ou par des filiales. Le non-respect des obligations peut entraîner des sanctions administratives et des poursuites pénales.

#### 4. Financement des ODD : Pour un cadre politique et réglementaire clair pour le recours au secteur privé en tant qu'acteur de la coopération au développement

Lorsque les Nations unies ont adopté les Objectifs de développement durable (ODD) en 2015, elles ont déclaré que le secteur privé avait un rôle important à jouer dans la réalisation du développement durable. Le secteur privé, aux côtés des gouvernements et de la société civile, peut apporter une contribution significative à la réduction de la pauvreté et des inégalités, objectif de la coopération au développement.<sup>5</sup>

Le rôle du secteur privé en tant qu'acteur du développement durable a été particulièrement mis en évidence comme une valeur ajoutée pour le **financement des ODD**. Lors de la conférence ONU à Addis-Abeba sur le financement du développement (2015), la nécessité de reconnaître le secteur

des entreprises comme un acteur de la coopération au développement a été soulignée, car les budgets gouvernementaux consacrés à la coopération au développement – qui à l'échelle mondiale s'élèvent à environ 150 milliards d'USD, seraient totalement insuffisants pour la réalisation des ODD dans le Sud, avec un besoin de financement estimé à environ 2 500 milliards d'USD. D'où la nécessité d'inclure les investissements du secteur privé dans la coopération au développement financée par les pouvoirs publics. 1 USD de fonds publics provenant de la coopération au développement pour les sociétés fournirait alors 10 USD supplémentaires de financement privé pour le développement dans le Sud. Passant de milliards à millions de milliards.... Le soutien

<sup>5</sup> Le chapitre 4 est basé sur la note du Groupe de travail de 11.11.11 – cncd sur le secteur privé dans la coopération au développement (le secteur privé comme acteur dans la coopération au développement : ingrédients nécessaires d'une stratégie gouvernementale).

du secteur privé serait principalement ciblé aux initiatives entrepreneuriales (petites mais aussi grandes) et aux investissements en PPP (partenariat public-privé).

Depuis lors, le rôle du secteur privé dans les budgets publics a pris une part importante - et croissante - dans les budgets de la coopération au développement. En Belgique, l'implication du secteur privé dans la coopération au développement est assurée par BIO, ENABEL, les subventions aux ONG et la coopération multilatérale au développement (Banque mondiale, banques régionales de développement, etc.). En 2018, la part de l'argent public destinée au secteur privé était estimée à 12,5 % du budget de la coopération au développement. Toujours dans l'UE, et plus précisément dans le nouveau budget global de l'UE pour la coopération au développement, l'Instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (NDICI), qui, dans le cadre du budget pluriannuel de l'UE, doit être examiné par les institutions européennes dans les prochains mois (octobre-décembre), environ un quart des fonds sont destinés au financement des entreprises en tant qu'acteur de la coopération au développement.<sup>6</sup>

En tant que syndicats, nous voulons avant tout reconnaître la valeur ajoutée d'un secteur privé sain qui offre un travail décent et, plus largement, la prospérité, comme un élément important d'une stratégie de développement durable réussie. Dans le

même temps, nous constatons de nombreux cas où les entreprises ont un impact négatif sur le développement, la durabilité et les droits de l'homme. Un gouvernement qui crée un cadre politique et réglementaire clair pour des opérations commerciales durables s'avère, par conséquent, nécessaire.

Un certain nombre de nos recommandations pour un cadre politique et réglementaire clair s'appliquent généralement aux politiques de développement qui se concentrent sur le secteur privé, quel que soit le rôle spécifique attribué au secteur privé.

1. Le financement public, en l'occurrence l'aide publique au développement (APD), doit servir l'intérêt général.
2. L'APD ne doit pas contribuer à la commercialisation (partielle ou totale) des services publics et sociaux garantissant les droits fondamentaux.
3. La politique de coopération au développement et l'APD en faveur du secteur privé doivent respecter les lois et règlements nationaux et internationaux, les normes en matière de droits de l'homme, l'égalité des sexes, le travail décent, la transparence fiscale et la durabilité environnementale.
4. Assurer l'appropriation démocratique des parties prenantes, la responsabilisation et la transparence.
5. Prendre le principe de la cohérence des politiques pour le développement durable comme principe directeur de la politique

de coopération au développement à l'égard du secteur privé, afin que les entreprises contribuent efficacement au développement durable.

Si le secteur privé doit se voir confier un rôle d'acteur dans la coopération au développement, il faut un cadre politique clair quant à la manière dont ce rôle sera façonné. Les recherches montrent qu'il existe des domaines importants dans lesquels l'APD est utilisée pour mobiliser et attirer des financements et des investissements privés : par exemple dans les domaines de l'aide déliée, de l'impact sur le développement, de l'additionnalité financière et du coût d'opportunité lié au choix de certains pays et secteurs.

Quelles sont les entreprises qui peuvent jouer un rôle dans la coopération au développement avec le soutien de l'APD ? Les entreprises doivent respecter au moins les principes de base suivants :

- Respecter les **droits de l'homme, du travail et de l'environnement** dans ses propres activités, dans celles de ses filiales et tout au long de la chaîne de valeur, comme le prévoient les principes et lignes directrices internationaux de conduite responsable des entreprises (voir le point 3 ci-dessus sur le devoir de diligence raisonnable).
- Respecter la **législation sociale et du travail** dans tous les pays où elles

opèrent.

- Approuver les **ODD** et les **principes d'efficacité de la coopération au développement**.
- Respecter des **principes fiscaux équitables** et garantir la transparence par la publication de comptes financiers par pays.
- Respecter et appliquer des lignes directrices internationalement reconnues.
- Garantir une **transparence** totale des opérations commerciales.

**Des critères d'exclusion clairs** : Sur la base des recommandations et principes ci-dessus, certains projets sont par définition exclus du financement du développement, en particulier les projets qui visent à commercialiser des services publics ou qui ont un impact potentiellement négatif en termes de droits de l'homme, de critères sociaux, environnementaux et de gouvernance mentionnés ci-dessus.

En tant que syndicats, nous disposons d'un **cadre<sup>7</sup> clair de critères** établi par la Confédération syndicale internationale. Nous appelons les gouvernements à respecter ces critères<sup>8</sup> lorsqu'ils mettent des fonds publics à la disposition du secteur privé.

**Exigences en matière de suivi et d'évaluation** : Un projet financé nécessite un système de suivi et d'évaluation approprié qui évalue si le projet financé contribue réellement

<sup>6</sup> Par le biais du Fonds européen pour le développement durable (FEDD+) et du Fonds de Garantie relatif aux actions extérieures.

<sup>7</sup> <https://www.ituc-csi.org/aligner-les-investissements-du>

<sup>8</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/criteria\\_private\\_sector\\_engagement\\_fr.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/criteria_private_sector_engagement_fr.pdf)

au développement durable dans le respect des droits de l'homme et des normes sociales, fiscales, environnementales et de gouvernance. Cela signifie :

- Le suivi des critères dans le domaine de l'impact sur le développement et des critères d'additionnalité financière (voir ci-dessus) et des principes d'efficacité de la coopération au développement (voir ci-dessus) ;
- L'évaluation de la contribution du projet au développement durable après l'achèvement de celui-ci.

