

Rapport annuel du Point de Contact National belge

Année 2020

1. Missions et organisation institutionnelle

1.1 Missions

Les Principes directeurs de l'OCDE ont été adoptés en 1976 et ont été actualisés à plusieurs reprises ; la dernière modification date du 25 mai 2011. Ces Principes consistent en des recommandations concernant la responsabilité sociétale des entreprises et couvrent les domaines suivants : la publication d'informations, les relations professionnelles, l'environnement, les Droits de l'Homme, la technologie, la concurrence, la fiscalité, la lutte contre la corruption et la protection des consommateurs.

Le Point de Contact National (PCN) belge pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a principalement deux missions qui découlent d'une obligation internationale :

- La première mission consiste à promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE et leur application par les entreprises belges en mettant en avant la mise en œuvre du concept de devoir de diligence (*due diligence*).
- La seconde mission consiste à traiter des demandes d'examen¹ émanant d'ONG, de syndicats ou de tiers invoquant une violation des Principes directeurs par une multinationale présente en Belgique ou une multinationale belge à l'étranger. Le PCN peut alors offrir ses bons offices en endossant le rôle de médiateur-conciliateur entre les différentes parties prenantes.

1.2 Organisation institutionnelle

Depuis le mois de janvier 2018, la présidence du PCN est assurée par Monsieur Renaat Schrooten, Directeur général de la Direction générale des Analyses économiques et de l'Economie internationale du SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie. Le secrétariat est assuré par Monsieur Cyril Liance, attaché du SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie. Une seconde personne, Madame Marianne Gratia a rejoint le secrétariat du PCN en février 2020 sous la forme d'un contrat d'un an de Talent Exchange².

Adresse : rue du Progrès, 50 à 1210 Bruxelles.

¹ Les plaintes adressées au PCN sont appelées circonstances spécifiques dans la terminologie officielle de l'OCDE

² Il s'agit d'une mise à disposition depuis un autre ministère fédéral (marché interne).

Site Internet : www.oecd-guidelines.fgov.be

Le PCN est composé de manière tripartite avec 15 membres :

- Une Représentation des services publics fédéraux suivants :
 - SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
 - SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
 - SPF Affaires Étrangères
 - SPF Justice
 - SPF Santé Publique et Environnement
 - SPF Finances

- Des représentants des trois régions du pays.

- Une représentation de trois organisations représentatives d'employeurs :
 - La Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)
 - La Fédération de l'Industrie Technologique (AGORIA)
 - La Fédération de la Distribution (COMEOS)

- Une représentation de trois organisations représentatives des travailleurs :
 - CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens)
 - FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique)
 - CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)

Le PCN dispose aussi d'un réseau d'experts.

Ce réseau est composé d'une dizaine de personnes disposant de différentes compétences et provenant d'horizons variés qui peuvent apporter leur expertise, de leur propre initiative ou à la demande du PCN, que ce soit pour un problème général ou pour le traitement de circonstances spécifiques.

Ce réseau d'appui couvre ainsi tous les domaines des Principes directeurs.

2. Aperçu général des activités menées en 2020

Le PCN s'est réuni à cinq reprises en 2020, soit un nombre moindre que les années précédentes (huit réunions en moyenne). Les difficultés liées à la situation sanitaire ont, dans un premier temps, abouti à devoir reporter les réunions prévues au début de la crise. Ces circonstances n'ont pas permis un fonctionnement optimal tant lors du traitement des circonstances spécifiques adressées au PCN (2.1) que pour l'organisation d'activités promotionnelles (2.2). Mais pour faire face à ces difficultés, le secrétariat a ensuite su proposer des alternatives à ses membres en organisant des réunions en ligne ainsi qu'en participant à plusieurs webinaires à visées promotionnelles. Le traitement des circonstances spécifiques s'est également poursuivi de manière digitale.

Par ailleurs, le PCN a répondu à deux questions parlementaires pendant l'année 2020 portant principalement sur le suivi de la mise en œuvre du Plan d'Action National Entreprises et Droits de l'homme ainsi que sur l'ambition belge et européenne d'instaurer et de promouvoir un devoir de diligence des entreprises sur l'impact de leurs activités dans les domaines visés par les Principes directeurs.

2.1. Circonstances spécifiques

Durant l'année 2020, le PCN a reçu une nouvelle circonstance spécifique dont il a publié l'évaluation initiale ((K)SBSI et ITUC/ACV). Il a également clôturé un dossier ouvert en 2019 en publiant un communiqué final (The IUF/AB- InBev).

Le PCN belge transmet systématiquement ses communiqués à Credendo, Finexpo et Bio dans un objectif de renforcement des liens ainsi que pour qu'ils disposent d'informations pertinentes pour l'évaluation de la situation des entreprises qui sollicitent le soutien de ces organismes d'assurance et de crédit à l'exportation.

- Circonstance spécifique (K)SBSI et ITUC/ACV

Les 6 et 8 mai 2020, le PCN belge a reçu deux circonstances spécifiques d'un individu, déclarant agir en tant que président d'un syndicat indonésien appelé (K)SBSI. Une première plainte a été adressée contre la Confédération internationale des syndicats (CSI) et une seconde contre Algemeen Christelijk Vakverbond - Confédération nationale belge des Syndicats Chrétiens (ACV-CSC).

Les faits à la base de ces deux plaintes étant similaires, il a été jugé approprié de procéder à une seule évaluation pour les deux demandes.

Selon le plaignant, les faits à l'origine de la plainte remontent au début des années 1990 avec la création d'un syndicat appelé SBSI. En 2003, et après une décennie d'événements historiques, politiques et sociétaux en Indonésie, le syndicat SBSI a changé de nom pour devenir le syndicat KSBSI. Son fondateur, le plaignant auprès du PCN belge, avait entre-temps quitté le syndicat SBSI. Par la suite, il a rejeté les changements adoptés suite à son départ du syndicat et a considéré que le nom, le logo et l'hymne utilisés par le syndicat KSBSI créé en 2003 appartenaient initialement au syndicat SBSI. En conséquence, il a décidé de créer un nouveau syndicat appelé (K)SBSI, qui, selon lui, a le droit exclusif d'utiliser l'intégralité des droits d'auteur du précédent syndicat SBSI. Il a engagé, au nom du syndicat (K)SBSI, plusieurs procédures judiciaires pour contester l'utilisation de ces noms par le syndicat KSBSI. Dans sa demande notifiée au PCN, le notifiant mentionne que plusieurs de ses procédures ont confirmé la validité de ses arguments.

Dans sa première demande, constitutive de la première partie de la circonstance spécifique (contre la CSI), le plaignant demandait au PCN de radier le membre actuel affilié à la CSI appelé KSBSI, d'enregistrer et d'affilier le syndicat qu'il représente maintenant appelé (K)SBSI.

Dans sa deuxième demande, constitutive de la deuxième partie de la circonstance spécifique (contre ACV-SCS), le plaignant demandait au PCN de mettre fin à la coopération entre le syndicat belge ACV-CSC et KSBSI et d'interdire le soutien financier d'ACV-CSC à KSBSI.

Le 14 septembre 2020, le PCN belge a publié son évaluation initiale³ et a décidé de ne pas offrir ses bons offices en se fondant sur les éléments suivants :

- Ni la CSI ni le syndicat ACV-CSC ne relèvent du champ d'application personnel des Principes directeurs de l'OCDE.
- Le PCN n'a pas de mandat pour faire appliquer les décisions de justice présentées par le plaignant liées à l'applicabilité des lois nationales en Indonésie.

Le PCN belge a tenu à rappeler dans son évaluation initiale que l'un des principaux objectifs d'un syndicat est de protéger et de promouvoir les intérêts de ses membres sur leur lieu de travail. Dans l'objectif d'offrir de meilleures conditions de travail aux travailleurs indonésiens, le PCN belge recommandait aux représentants de la KSBSI et de la (K)SBSI d'entamer un dialogue bilatéral constructif en vue de régler leurs différends. Un tel dialogue pourrait tendre à trouver des solutions au niveau national, d'abord en ce qui concerne leurs mandats respectifs et les synergies potentielles pour des actions communes à l'avenir.

Une circonstance spécifique similaire, émanant du même individu, a été adressée au PCN néerlandais contre une organisation syndicale aux Pays-Bas. Avant de finaliser son évaluation initiale, le PCN belge a, à plusieurs reprises, contacté son homologue pour discuter du dossier et échanger des points de vue et des informations en vue d'enrichir sa réflexion sur le traitement du dossier et assurer une position compatible entre les deux PCN.

- *Circonstance spécifique Ab-InBev et le syndicat IUF*

Le 2 avril 2019, l'Union internationale des associations de travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et du tabac (IUF), représentant le syndicat local en Inde (HBLMU), a soumis une circonstance spécifique au PCN belge, à l'encontre de l'entreprise AB InBev. Le groupe était accusé de ne pas avoir respecté les dispositions des Principes directeurs de l'OCDE relatives aux droits de l'homme (chapitre IV) et à l'emploi et aux relations professionnelles (chapitre V). Les questions étaient liées aux négociations collectives et à la liberté d'association dans l'usine de Sonapat, en Inde. IUF indiquait également dans la plainte que des pratiques antisyndicales et des intimidations avaient conduit à la suspension de quatre travailleurs par l'entreprise ; ces salariés avaient aussi un rôle dans le syndicat HBLMU et prétendaient avoir été désignés comme délégués syndicaux au sein de l'entreprise.

Le 24 juin 2019, le PCN belge a décidé d'accepter le cas et a publié son évaluation initiale⁴, offrant ses bons offices aux parties, qui ont accepté.

³ Voir communiqué du PCN belge : <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/Initial-Assessment-K-SBSI-ITUC-ACV.pdf>

⁴ Voir communiqué du PCN belge : <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/IUF-ABInbev-EN-Initial-Assessment-24-06-2019.pdf>

Le 2 mars 2020, après une session de médiation de deux jours menée par un médiateur professionnel tiers, le PCN belge a publié un communiqué de médiation intermédiaire⁵. Ce communiqué mentionnait que si la médiation s'était avérée fructueuse pour la mise en place d'un dialogue et d'une compréhension commune des positions respectives, elle n'avait pas permis d'aboutir à un accord. Cependant, les parties avaient décidé de poursuivre leur dialogue en se concentrant sur ce qui semblait demeurer la question centrale de la plainte, à savoir la réintégration des quatre employés suspendus, en tant que travailleurs, d'une part, et de délégués syndicaux, d'autre part.

Le PCN belge a donc décidé de continuer à offrir ses bons offices. Les quatre travailleurs ont été inclus au processus lors d'une deuxième session de médiation qui s'est étalée sur plusieurs jours.

Le 19 novembre 2020, le PCN belge a publié son communiqué final⁶, annonçant qu'un accord, partiellement confidentiel, avait été conclu entre les parties autour de quatre points principaux :

- La réintégration rapide des quatre travailleurs sur le même lieu de travail et la reconnaissance de leur rôle de représentants syndicaux ;
- La mise en place d'une structure ad hoc visant à construire un dialogue social au sein de l'entreprise ;
- L'arrêt des actions locales de protestation ;
- Le suivi et le contrôle de l'accord par le PCN belge.

Le PCN belge a invité les parties à faire rapport par écrit sur l'état de la mise en œuvre de l'accord dans un délai de six mois suite à son communiqué final. Il organisera, si nécessaire, une réunion avec les deux parties pour discuter de ses recommandations et de la mise en œuvre de l'accord.

Une déclaration de suivi sur l'évolution de la situation entre les parties sera publiée mi-2021.

- *Circonstance spécifique Open Secrets - Cals/KBC-KBL*

La circonstance spécifique avait été déposée le 23 avril 2018 auprès des PCN belge et luxembourgeois. Le dossier avait été clôturé au stade de l'évaluation initiale par un communiqué du PCN belge le 24 juin 2019 suivi par un communiqué du PCN luxembourgeois le 26 juin 2019⁷.

Dans ce dossier, les ONG plaignantes ont estimé qu'il y avait un conflit d'intérêt parmi deux membres du PCN et ont interpellé le secrétaire général de l'OCDE dans le but d'adapter la composition du PCN belge. L'ensemble des 15 membres a considéré que la structure tripartite du PCN était pertinente et conforme aux lignes de conduite prescrites par l'OCDE pour statuer sur le dossier dans le cadre de l'évaluation initiale. Le PCN a répondu en ce sens à plusieurs reprises aux questions posées par les ONG; il a également expliqué sa structure et son approche dans ce dossier auprès de ses 48 homologues lors des rencontres semestrielles organisées entre les PCN à l'OCDE.

Le 27 avril 2020, un expert indépendant des Nations a publiquement questionné l'impartialité de la décision des PCN belges et luxembourgeois dans ce dossier en mettant plus particulièrement en exergue le problème

⁵ Voir communiqué du PCN belge : <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/Mediation-Statement-NCP-IUF-ABInbev-EN.pdf>

⁶ Voir communiqué du PCN belge : <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/Final-Statement-the-IUF-AB-InBev-EN.pdf>

⁷ Pour un résumé de la circonstance spécifique, voir le rapport annuel 2019 du PCN ou : <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/be0020.htm>

de perception de conflit d'intérêt au sein du PCN belge. Une procédure spéciale du Conseil des droits de l'homme a été adressée à la Belgique, l'invitant à répondre à une série de questions liées à ce dossier.

En coordination avec le SPF Affaires Etrangères et les autres membres du PCN, une réponse a été adressée à ce Conseil pour préciser la composition, le fonctionnement et le processus décisionnel du PCN dans le cadre du traitement des plaintes. Un document interne a également été produit afin de répondre aux questions les plus courantes liées au PCN et à ce dossier, cela en vue d'apporter des éléments de réponse pour les personnes potentiellement confrontées au dossier (réseau diplomatique à Paris et Genève).

Ce contexte a mis en exergue la nécessité de clarifier et d'inscrire, dans le Règlement d'ordre intérieur, les hypothèses de conflit d'intérêt et la procédure à appliquer dans de telles situations. Dans ce but, une réflexion a été initiée avec les membres, éclairée par des analyses faites par le secrétariat de l'OCDE et les procédures appliquées par d'autres PCN. L'objectif est d'aboutir à l'adaptation du Règlement d'Ordre Intérieur du PCN sur ce point en 2021.

2.2. Activités de promotion

En 2020, le PCN a participé à plusieurs activités de promotion externe et en a organisé une en ligne avec la société civile et plusieurs syndicats belges.

- *Webinaires sur la due diligence*

Le secrétariat est intervenu dans deux webinaires organisés par le réseau The Shift dont il est membre depuis sa création en 2016. Le 23 avril 2020, le secrétariat a présenté les bases du processus du devoir de diligence lors d'une session intitulée « ABC de la Due Diligence ». Le 29 octobre 2020, le secrétariat a aussi présenté les Principes directeurs de l'OCDE et le processus en six étapes de mise en œuvre du devoir de diligence lors du *SDG Forum* dans une session intitulée « Transforming supply chains to contribute to the SDGs: concrete methodologies and Tools ».

- *Réunion annuelle informative avec les ONG*

Le PCN a poursuivi la mise en œuvre d'une relation continue avec la société civile en organisant une réunion informative le 11 décembre 2020. Il s'agissait de la quatrième rencontre annuelle visant à présenter le PCN : sa composition, ses missions et son fonctionnement, avec un regard accru sur la mission de traitement de plaintes. Cette rencontre a aussi permis un échange de vues sur les questions d'actualité liées au thème « Entreprises et Droits de l'homme ainsi que sur les priorités à court et moyen termes des organisations participantes à la rencontre.

Plusieurs réunions bilatérales ont également été menées avec des ONG tout au long de l'année dans l'optique de promouvoir les Principes directeurs et le travail du PCN.

Durant l'année 2020, le PCN a également pris part à plusieurs événements et formations permettant de faire connaître son rôle.

- *Le Plan d'Action Entreprises et Droits de l'homme*

Le PCN a contribué à la finalisation de la mise en œuvre du Plan d'Action National Entreprises et Droits de l'Homme (PANDH) qui a été adopté au début de l'été 2017.

Le PANDH comptait un total de 33 actions impliquant plusieurs ministères fédéraux ainsi que les trois régions.

Le PCN, représenté par son secrétariat, fait partie du groupe travail sur la responsabilité sociétale de la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable. Ce groupe œuvre à la rédaction et l'opérationnalisation du PANDH depuis sa création en 2013. Près d'une quinzaine d'actions identifiées dans le plan impliquaient le PCN directement ou indirectement⁸.

Lors du deuxième semestre 2020, un exercice d'évaluation des objectifs du plan et de mapping a été initié. Ce processus, appelé *National Baseline Assessment*, mené par les universités de Louvain et d'Anvers, visait à déterminer de nouveaux axes de travail pertinents pour les prochaines années sur la thématique des entreprises et des Droits de l'homme. Un rapport détaillé des conclusions sera présenté durant le premier trimestre 2021. Il pourra servir de base à l'élaboration d'un nouveau plan ou à l'adoption d'actions plus spécifiques.

- *Outils de communication*

Durant l'année 2020, le PCN a également renouvelé plusieurs outils de communication. Une nouvelle brochure a été publiée en français, anglais et néerlandais. Le site internet a aussi été repensé, réorganisé et mis à jour. Un nouveau logo a été développé pour renforcer l'identité visuelle du PCN en lien avec le logo caractérisant les Principes directeurs. Une page LinkedIn a été créée, afin d'assurer une communication régulière des initiatives liées aux missions du PCN.

2.3. Implication au sein du réseau des PCN

Comme les années précédentes, le PCN belge a activement participé aux réunions du réseau des PCN (il y a 49 Etats signataires), sous l'égide de l'OCDE. Cette collaboration au sein du réseau des PCN implique un travail préparatoire d'analyse des documents présentés par l'OCDE, la participation active à ces réunions, et un travail de suivi. En 2020, trois sessions de réunions (en juin, en novembre et en décembre) ont été organisées. Ces réunions permettent également l'échange de bonnes pratiques entre PCN. En 2020, les thèmes suivants ont notamment été abordés : l'impact de la crise sanitaire sur le travail des PCN, dont le traitement des circonstances spécifiques par voie digitale, la réflexion autour de l'élaboration d'outils de formation sur la manière de traiter les plaintes et de mener une médiation, réflexion autour du thème de la Conduite responsable des entreprises liée à l'environnement, la manière de construire la confiance avec les syndicats et d'autres parties prenantes liées aux missions des PCN, la question des conflits d'intérêts au sein des PCN, l'interprétation des principes directeurs au regard des questions d'actualité, et l'élaboration d'une communication liée aux 20 ans des PCN (évaluation et défis).

Le PCN a également collaboré à un travail d'évaluation approfondi du contenu et de l'application des Principes directeurs (exercice dit de *stocktaking*), notamment pour répondre à de nouveaux défis identifiés depuis leur dernière révision en 2011 : changements climatiques ; bien-être animal ; digitalisation de l'économie et des rapports sociaux, etc. L'exercice vise aussi à améliorer et approfondir la deuxième section des Principes directeurs liée au fonctionnement des PCN. Ce bilan orientera, en 2021, des travaux autour d'une probable révision du texte des Principes directeurs.

2.4. Projets initiés en 2020

⁸ Parmi ces actions ont retenu plusieurs tables rondes et workshops sur chacun des outils sectoriels de due diligence de l'OCDE. Également, le PCN a publié et promu deux brochures pour accompagner les entreprises dans leur lutte contre la corruption, dont une brochure spécifique pour les PME.

Au cours de l'année 2020, des réflexions et actions concrètes ont été initiées au sein du PCN. Elles se poursuivront en 2021 :

- Workshop sur la due diligence à l'intention des entreprises

Comme le PCN l'avait organisé en 2019 pour le secteur du textile, un projet de workshop visant à promouvoir la due diligence, de manière intersectorielle a été élaboré, en partenariat avec des entreprises, des syndicats, l'IFDD, le réseau The Shift et l'OCDE. Objectif : au départ de cas pratiques et de partages d'expérience, initier des discussions, en petits groupes, avec et entre des entreprises sur la manière de mettre en œuvre leur devoir de diligence et répondre aux obstacles rencontrés dans ce cadre. Le public sera constitué d'entreprises parmi lesquelles des PME ayant adopté des politiques concrètes pour respecter leur devoir de diligence ou soucieuses de le faire. Si le projet a été construit, les partenaires identifiés et contactés, la crise sanitaire a conduit au report de son organisation pratique ; une participation en présentiel semblant plus adaptée à la finalité du projet.

- Le PCN assurant le rôle de point focal de l'OIT.

Dès 2019, le SPF Emploi a émis la proposition de donner au PCN un rôle de promotion des outils repris dans la Déclaration sur les Entreprises multinationales de l'OIT. Cette proposition est notamment fondée sur l'argument selon lequel ce rôle serait complémentaire à son rôle de promotion des Principes directeurs de l'OCDE. Il se traduit par le terme de « Point focal ».

La déclaration précitée de l'OIT constitue l'un des trois grands instruments visant à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. Ce dernier instrument ne dispose pas d'un relai promotionnel en Belgique. L'OIT recommandant que des points focaux, composés de manière tripartite, soient créés, le SPF Emploi a émis la proposition de donner au PCN ce rôle de focal point pour la Belgique. De manière plus concrète, cette proposition, si elle est concrétisée, consisterait à assurer la promotion d'outils opérationnels adoptés par l'OIT, sans assumer ces rôles à la place de l'OIT. Il s'agirait donc de faire la promotion du rôle de helpdesk de l'OIT, de la procédure d'interprétation et du dialogue entre entreprise-syndicat comme méthode de médiation/conciliation menée et gérée par l'OIT.

La création d'un point focal a fait l'objet de discussions au sein du PCN et a été portée à l'ordre du jour du Conseil National du Travail, à la demande de ses représentants employeurs. Les discussions étant toujours en cours, l'initiative n'a pas été clôturée en 2020.

Le secrétariat du PCN est disponible pour fournir de plus amples renseignements à propos de l'ensemble des points évoqués dans cette note, dans les limites de son devoir de confidentialité.

Renaat Schrooten

Président du PCN

Cyril Liance & Marianne Gratia

Coordination du PCN
