***"Diligence raisonnable" : responsabiliser les entreprises et donner du pouvoir aux représentants des travailleurs"***

***27- 28 janvier 2022, Bruxelles - réunion en ligne***

**Traduction du documentaire "si les entreprises sont responsables".**

01:07 : L'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza au Bangladesh s’est produit à un moment des milliers de personnes y travaillaient,

01:17 : malgré les nombreux signalements de problèmes de sécurité liés à ce bâtiment.

01:26 : Certains travailleurs avaient décidé de ne pas y aller, mais la plupart d'entre eux étaient très dépendants de ce travail et craignaient de subir des représailles s'ils ne s’y présentaient.

01:37 : De nombreux d'ouvriers se sont donc rendus à l'usine ce jour-là et le bâtiment s'est effondré.

01:47 : De très nombreuses personnes sont mortes dans l'effondrement et un autre très grand nombre d'entre elles ont été grièvement blessées.

02:03 : Cela a été un tournant dans le débat. Cela a accéléré les discussions sur ces nouvelles règles dont nous discutons ici aujourd'hui.

02:14 : Je pense que ça a ému beaucoup de monde et cela a permis à certains d’ouvrir les yeux, parce que cette usine, au Bangladesh, produisait…

02:25 : ...des vêtements pour la plupart des marques que nous achetons, comme la société française Auchan ou des entreprises espagnoles comme Inditex ou Mango qui y produisaient leurs vêtements...

02:37 : H&M, C&A, de nombreuses marques de vêtements que nous connaissons….

01:03:00:09 : Alors le devoir de vigilance, ça correspond à une obligation pour les entreprises.

01:03 :04 :12 : ...de surveillance, de prudence et d’action vis-à-vis de certains risques sociétaux

01:03 :10:04 : que les activités de la société ou de ses partenaires dans ses filières d’activités peuvent créer….

01:03 :16:17 : sur les personnes ou sur l’environnement.

01:03:20 :04 : Et donc ce devoir de vigilance il se traduit en fait par une action…

01:03:28:05...de ce qu’on appelle la diligence raisonnable, la « due dilligence » en anglais, qui en fait est un concept de prise en compte des risques…

01:03:36:...et de mesures à mettre en place pour les limiter...

01:03:42:12 :...et en limiter les effets bien sûr, et même réparer les effets négatifs qui peuvent être causés.

03:52 : C’est le phénomène des grandes marques et des entreprises, généralement en Occident, qui externalisent leur production, en général la partie à forte intensité de main-d'œuvre, vers...

04:04 : des pays où les normes de travail et environnementales sont moins exigeantes et où les systèmes de mise en œuvre sont moins contraignants...

04:16 : ...et, pour ces mêmes marques qui profitent de cela, du besoin de prendre leurs responsabilités et de s'attaquer à ces problèmes.

01:04:22:01 : Donc c’est ce donneur d’ordre qui est dominant et qui va parfois profiter de cette domination pour externaliser un certain nombre de risques sociétaux…

01:04:29:23 :… sur le sous-traitant.

01:04:33:20 : Aujourd’hui, les chaînes de sous-traitance sont tellement complexes et sinueuses que…

01:04:39:19 : ...c’est fort probable que tout en haut de la chaîne de sous-traitance il y ai une méconnaissance…

01:04:45:06 :… mais ce que nous nous disons c’est que cette méconnaissance elle ne doit pas exister, elle ne devrait pas exister,…

01:04 :51 :14 :...parce que le donneur d’ordre doit être en mesure de pouvoir maîtriser sa chaîne de sous-traitance.

01:04:58:02 : C’est ce qu’on nous a rétorqué pendant des années en nous disant : « Mais ce n’est pas possible, j’ai des dizaines de millions de sous-traitants », par exemple.

01:05:02:16 : Donc en effet, nous avons très peur que cette proposition de loi débouche de nouveau sur des contraintes imposées à des sociétés françaises…

01:05 :09:15 : Et plus vous êtes gros moins êtes, je dirais, moins vous êtes capable d’aller maîtriser totalement dans le détail, la batterie de fournisseurs et de sous-traitants que vous avez en cascade.

01:05:20:03 : C’est sur les Etats qu’il faut mettre la pression et pas de nouveau sur les entreprises….

01:05:25 :18 : ...en donnant encore, si cette proposition de loi va jusqu’au bout, de très mauvais signaux…

01:05:29:20 :….sur l’entreprenariat, sur l’entreprise et sur l’attractivité du pays.

01:05:34:06 : Bon ben à ce moment cela veut dire que si elle trop complexe pour pouvoir assurer le respect des droits de l’homme ou de l’environnement par exemple, il faut changer de modèle économique.

01:05:45:17 : Il y a même des entreprises sous-traitent spécifiquement certaines activités parce qu’elles les jugent trop à risques pour elles-mêmes.

01:05:54:01 : Le devoir de vigilance il est là pour contrebalancer cet excès et donc tenter de réinternaliser la responsabilité sur des risques…

01:06:03:06 :...qui peuvent avoir lieu chez le sous-traitant, dans les activités du sous-traitant.

01:06:07 : 23 : Typiquement, c’est ce qui s’est produit au Bangladesh avec le dramatique accident du Rana Plaza…

01:06 :13:10 : qui a coûté la vie de plus d’un milliers de travailleurs et de travailleuses.

01:06:18:07 : On est dans un jeu d’acteurs avec des rapports de force évidemment, les intérêts ne sont pas les mêmes pour les dirigeants d’entreprises…

01 :06:26:03 :...qui veulent diminuer les risques mais surtout diminuer la visibilité des risques bien souvent, alors que le mouvement syndical…

01:06:32:20 : … est dans une attente de meilleure prise en charge des risques et une meilleure transparence des risques. Donc par rapport à ces enjeux de communication…

01:06:39:14 :...y a des attentes qui sont différentes.

*6m52- 6m55:* Nous avons toujours pris la Suède comme exemple

 6m55-7m00 : Mais en fait, peut être que ça va paraitre gros, mais,

 7m00-7m05 : C'est parce que c'est une entreprise Suisse que je me suis dit que c'est plus attractif.

 7m05-7m10 : En commençant ce boulot ça m'a paru attractif, parce que dans les conditions de travail des suisses,

 7m10-7m15 : que nous connaissons que très peu,

 7m15-7m20 : Absolument, mais vraiment absolument, nous pensions qu'en Turquie nous aurions les mêmes.

 7m20-7m25 : C'est aussi de cette manière que j'ai commencé à travailler chez SystèmeAir avec enthousiasme.

 7m25-7m30 : Mais en voyant l'envers du décor j'ai vu que ce n'était pas le cas.

 7m30-7m38 : le milieu de travail n'était pas dans les meilleures conditions pour travailler

 7m38-43 : Nous le dénoncions mais il n'y avait pas de résultats

 7m43-49 : parce que nous faisions des climes sans pour autant travailler dans des endroits propres

 7m49-52 : Il y a avait beaucoup de poussière

 7m52-7m57 : Nous avons dit que nous voulions travailler dans un endroit chaud

 7m57-8m01 : mais nous travaillions dans le froid quand même.

 8m01-8m06 : Rien n’a changé

 8m07- 8m11 : on va continuer de se battre pour que ça change.

 8m11-8m14 : Pensons comme ça, avec empathie :

8m15-8m20 :Dans leur propre pays, avec nos conditions à nous,

8m20-8m23 : est-ce qu'ils peuvent produire la même chose chez eux ?

01:08:37:19 : Nous sommes pour l’instant 25 personnes. On est en grève depuis hier soir.

01:08:44:01 : Y a des gens parmi nous qui n’ont pas touché leur salaire depuis 2 ou 3 mois. Y en a pour qui c’est 7 mois, 8 mois même… On a pas de salaire.

01:08:53:00 : On vit ici, on vit en France. On travaille pour cette société, mais il ne nous ont pas payé depuis longtemps.

01:09:01:00 : Il nous ont donné des chèques qui ont été refusés. Moi ça fait trois mois que je travaille ici, y a des gens qui ont eu des accidents. Ils n’ont même pas été déclarés.

01:09:10:06 : Il y a même des gens sans papiers qui travaillent ici. Dix personnes qui travaillent ici sont sans-papiers. On est au Métro Châtelet, en France, à Paris.

01:09:20:00 : Une réalité des grands chantiers, c’est que les contrats à durée indéterminée ne représente même pas un quart du personnel.

01:09:27:04 : Trois sur quatre sont des sous-traitants, co-traitants, intérimaires…

01:09:36:21 : Sur plusieurs chantiers en Ile-de-France, on a eu des grèves des salariés détachés.

01:09:46:00 : L’employeur est espagnol, les salariés viennent d’Ukraine, prennent la nationalité portugaise, sont embauchés par cette société espagnole, et viennent travailler en France.

01:09:59:00 : Et le taux horaire c’est 4 euros.

01:10:01:20 : Le patron dit « Oui il n’y a pas de problème je vais te payer ». Il dit toujours ça. Mais t’es obligé de venir travailler.

01:10:16:01 : Cette responsabilité, c’est plus une option, c’est un devoir. Et si on prend les choses sérieusement et qu’on dit que c’est un devoir alors on met en place des systèmes juridiquement contraignants.

01:10:26:11 : Ca veut dire qu’on envisage qu’il y ai des sanctions et que la sanction vient si on ne sait pas ce qui se passe dans sa chaine de sous-traitance.

01:10:34:20 : Donc par exemple, c’est avoir une sanction si on a pas mis en place un plan de vigilance, si on a pas de cartographie de sa sous-traitance. Et c’est une sanction si on a une violation…

01:10:46:06 :...de normes minimales de santé et de sécurité par exemple, dans un sous-traitant et que rien ne se passe. Y compris de la part de la maison principale, de la maison donneuse d’ordre.

11:19 : Dans le cas de Brumadinho, il s'agissait d'une autre affaire et d’une autre tragédie : l'effondrement d'un barrage au Brésil.

11:28 : Cet effondrement a coûté la vie à de nombreuses personnes. Le barrage qui s'est effondré avait été audité quelques mois avant l'accident...

11:43 : …par une société européenne, une société d'audit allemande.

11:51 : Les victimes ont donc engagé une procédure en Allemagne contre cette société d'audit à propos de ce qui s'est passé à Brumadinho.

12:01 : Or, il n'y a pas de cadre juridique clair qui leur permette de le faire.

12:13 : Il faut voir ce qu'il adviendra de cette action en justice, mais jusqu'à présent, nous avons vu de nombreuses actions similaires échouer en Allemagne

12:20 : ainsi que dans d’autres pays européens, précisément à cause de l'absence de telles règles. Il manque un accord-cadre international, ainsi que des règles européennes...

12:30 : ...permettant de tenir les entreprises responsables de tout ce qui se passe dans leurs filiales étrangères et dans leurs chaînes d'approvisionnement.

01:12:36:03 : Les entreprises poussent de plus en plus pour de l’autorégulation, ce qu’on appelle du droit mou. Certains appellent ça du droit hybride moi j’appelle ça du droit mou parce qu’il n’a rien d’hybride en fait .

01:12:46:21 : C’est uniquement ce qu’on appelle des codes de conduite, des chartes éthiques. C’est une façon de se positionner notamment face à l’extérieur et au consommateur pour dire combien on est responsable.

01:12:54:24 : Mais qui n’a aucune contrainte potentielle et qui attire le consommateur

01:13:01:16 : Alors aujourd’hui, le devoir de vigilance, c’est un principe du droit des affaires. Donc il n’y a pas encore beaucoup de mécanismes juridiques…

01:13:12:22 :...qui délivrent des sanctions par rapport à un non-respect de ce droit.

01:13:19:16 : Le devoir de vigilance est apparu dans la première décennie de ce siècle, dans les années 2000 à 2010.

01:13:27:07 : Il a même fait l’objet d’un texte voté unanimement aux Nations Unies sur les principes directeurs des entreprises en matière de respect des droits de l’homme.

01:13:38:17 : Donc c’est maintenant un concept qui est très largement reconnu.

01:13:48 :10 : Y a des pays qui ont essayé de décliner ça dans leur droit. C’est le cas de la France par exemple, qui en 2017 a créé une loi sur le devoir de vigilance des entreprises multinationales.

01:14:00 : Et en particulier, ça oblige les grandes entreprises qui sont basées en France à publier chaque année un plan de vigilance. Ca c’est un pas en avant très intéressant.

01:14:11:09 : Notamment parce que dans cette loi il y a explicitement indiqué le fait que les organisations syndicales représentatives dans ces entreprises peuvent participer à l’élaboration de ce plan de vigilance.

01:14:24:03 : Ou tout au moins au système d’alerte et de recueil de signalement sur des risques qu’elles identifient.

01:14:30:17 : Nous avons adopté une loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères, et nous l’avons adopté à l’unanimité.

01:14:40:13 : Ce texte novateur enjoint les grandes entreprises multinationales à avoir vis-à-vis de leurs filiales et de leurs sous-traitants.

01:14:50:00 :...d’avoir un plan de vigilance pour prévenir aux atteintes aux droits de l’homme, à l’environnement, pour lutter contre la corruption et réparer les dommages faits aux victimes.

01:14:59:23 : La loi française sur le devoir de vigilance qui a été adoptée était un pas énorme en avant puisque ça a été un précédent qui nous a permis de pouvoir aussi construire des revendications au niveau européen, et pays par pays en disant, on a un exemple, c’est possible, on a une loi, c’est le cas en France.

01:15:19:00 : La loi en France en revanche elle a aussi des limites. Et par exemple une des limites c’est que la loi met très fort l’accent sur la responsabilité de mettre en place un plan de vigilance…

01:15:28:11 : ...et quelques sanctions si le plan n’est pas mis en place, mais nous on estime que ce n’est que la première étape…

01:15:36:18 : Une fois que le plan de vigilance a été mis en place, il faut qu’il soit mis en œuvre, il doit y avoir des mécanismes de contrôle, des mécanismes d’alerte quand il y a violation des droits fondamentaux ou des normes environnementales.

01:15:50:09 : La valeur ajoutée et l’aspect innovant de la loi sur le devoir de vigilance c’est que c’est la première loi qui essaie de percer le voile de la personnalité juridique.

01:16:01 :02 :L’idée c’est que si vous êtes la maison mère et que vous avez à l’initiative des décisions qui découlent dans votre chaîne de sous-traitance,

01:16:08:00 : … donc notamment des commandes qui auraient pu générer des violations des droits humains et ou de l’environnement, vous puissiez être responsable des dommages causés dans votre chaîne de sous-traitance.

01:16:20:04 : ...Ce n’est pas parce qu’il y aurait une autonomie de ces entités là que vous ne devez pas être responsable. Il faut pouvoir percer ce voile-là.

01:16 :28:21 : Aujourd’hui, le droit a été fait pour et par les investisseurs pour pouvoir les protéger.

16:36 : Nous pensons que la Commission européenne s'est engagée dans une approche différente, une approche plus ambitieuse, mais nous devons encore évaluer...

16:47 : ... quelle sera leur proposition en octobre. Il y a toujours ce risque, bien-sûr, d'avoir une règle à cocher et rien de plus...

17:00 : Et une fois que la Commission aura présenté sa proposition, le Parlement et le Conseil risquent encore la modérer.

01:17:07:18 : Donc il faut toujours être derrière pour avoir un truc qui soit consistant, parce que sinon eux ils se prennent tous les lobby en face. Et puis ce qui est possible au niveau européen n’est pas tout à fait ce qui est possible au niveau national.

01:17:19:17 : Alors on a poussé pour que chaque état membre à l’intérieur de ces coalitions puisse pousser. Donc là il y a un projet de résolution en Allemagne, aux Pays-Bas, en Angleterre, en Finlande. Ca a germé.

01:17:32:19 : Ce qu’il faut aussi, c’est qu’au niveau de Bruxelles, de l’Union européenne, on arrive à avoir une directive qui ne soit pas en-deçà de ce qu’on a eu au niveau français.

01:17:43:07 : Aujourd’hui c’est évidemment ce qu’on attend du coup d’une vraie législation contraignante au niveau européen, donc une directive européenne sur le devoir de vigilance : c’est qu’elle comble les trous, qu’elle harmonise.

01:17:54:16 : C’est qu’elle donne une sécurité juridique pour que ce soit clair pour tout le monde quels sont les leviers d’action qu’on a lorsqu’il y a violation d’un droit fondamental dans un pays et dans un sous-traitant d’une entreprise basée en Europe ou active en Europe.

18:12 : Ce que nous essayons de faire à UNI Europa, ici en Europe, c'est vraiment de faire pression pour un cadre législatif européen, une loi européenne assurant, de la part des entreprises, une diligence raisonnable couvrant les droits de l'Homme et du travail.

18:26 : Ce que nous voulons voir là, en particulier, c'est d’avoir une garantie de la liberté d'association, nous avons trop d'entreprises en Europe et dans d'autres parties du monde en particulier, qui font du démantèlement syndical...

18:36 : ... elles ne veulent pas mener de discussions avec les syndicats, elles ne veulent pas négocier avec eux et elles ne veulent pas donner à leurs travailleurs le droit d'être représentés.

18:45 : C’est la recherche constante par les entreprises de l’endroit aux normes les plus faibles et avec les mécanismes d'application et de gouvernance les moins contraignants.

18:58 : Cela est bien-sûr lié à la logique du capitalisme, une logique qui privilégie la maximisation du profit à toute autre chose.

01:19:16:03 : Il y a cette duplicité des entreprises sur leur discours, sur combien elles sont vertueuses et sur les constats que l’on peut faire notamment grâce au travail des syndicats, alors qu’on peut voir quand leur chaîne de sous-traitance ou dans leurs filiales, il y a des exactions qui parfois sont extrêmement graves.

01:19:32:13 : Les acteurs économiques aujourd’hui ont réussi à s’infiltrer de façon parfois très sournoise et pernicieuse dans la création de la norme…

01:19:43:00 : ...même dans le changement des esprits et de la linguistique en fait. Aujourd’hui, on parle très difficilement de violation des droits de l’homme et de l’environnement, on va parler des « impacts ».

01:19:50:15 : Aujourd’hui on parle de RSE, Responsabilité Sociale des Entreprises.

01:19:54:13 : C’est un truc que je n’ai jamais accepté. En prenant le dictionnaire Larousse, le Robert, je leur montre que ce n’est pas possible, c’est le terme de « presque accident ». Cela n’existe pas dans le langage français « presque accident ».

01:20:06:06 : On utilise ce vocabulaire. Je leur ai dit « Montrez-moi où ça se trouve dans la langue française ».

01:20:14:08 : Ok je suis kurde, je suis immigré, je comprends pas le français. Voilà le dictionnaire, montrez-moi ce que ça veut dire un « presque accident ». Ça n’existe pas.

01:20:25:01 : Et pourquoi on utilise ce terme ?

01:20:26:19 : Tout ça c’est une linguistique qui est apportée par les acteurs multinationaux pour essayer de se défausser de leur responsabilité, la vraie responsabilité, la responsabilité juridique….

01:20:34:23 :…qu’ils masquent derrière des codes de bonne conduite, une pléthore de communication de ces acteurs là pour montrer qu’ils sont responsables alors que derrière, dans les faits et dans la loi, …

01:20:44:07 : ...c’est extrêmement difficile de les tenir responsables légalement.

01:20:49 : Et cela ne peut pas être un accord à sens unique : si vous faites des profits, c’est l’entreprise qui en bénéficie, si vous n’en faites pas, c’est la société entière qui doit payer pour cela. Il doit donc y avoir un accord commun.

01:21:00:07 : Non, une entreprise c’est pas une affaire privée, pas quand cela amène à polluer l’eau des rivières et des habitants, pas quand cela veut dire que mon droit à être membre d’une organisation syndicale et à pouvoir défendre mes droits et à négocier un salaire décent est bafoué. Ben non, c’est plus une affaire privée, c’est une affaire publique.

01:21:33 : Pour nous, à UNI Europa, le Syndicat européen des travailleurs du secteur des services, Amazon est le défi d’aujourd’hui, tout simplement parce qu'Amazon est une entreprise qui affecte tous les domaines de nos vies, en particulier dans le secteur des services, que l’on soit travailleurs, clients ou même leurs concurrents...

01:21:53 ...c'est là, vraiment, le point caractéristique d'Amazon : elle essaie de mettre les travailleurs en position de robots, de machines... C'est ce que veut Amazon.

01:22:04 : Amazon est comme une organisation et un organisme qui s'immiscent dans chaque recoin de votre vie qu’ils essaient vraiment de dominer et de façonner.

01:22:18 : Pour moi, lorsque je pense à Amazon, cela me rappelle toujours Star Trek et l'histoire des Borgs qui font le tour des civilisations et qui disent : " Vous êtes assimilés. Toute résistance serait futile ".

01:22:37 : Et Amazon essaie de faire quelque chose de similaire, ils essaient de façonner le reste du monde à leur image. Eux, ce qu'ils disent c'est : " Vous êtes « amazonisés ». Toute résistance serait futile ».

01:22:49 : Et ici en Europe, c’est un cas particulier. Nous y avons construit au cours des 150 dernières années un système qui est basé sur une Europe sociale, sur de bonnes conditions de travail, sur de bons salaires. Amazon essaie d'y instaurer une autre culture et de changer ce que nous avons ici en Europe.

01:23:18 : Mais ce qu’il se passe concrètement, ce qu’ils disent, c’est simplement : " Nous ne voulons pas parler à un syndicat, nous ne voulons pas avoir de négociation collective ". C'est déjà un principe qui va à l'encontre de ce que font nos systèmes ici en Europe.

01:23:33:05 : « C’est impossible ». « L’enfer va geler avant que l’on reconnaisse les syndicats ». C’était l’une des phrases les plus importantes de Michael O’Leary.

01:23:47:06 : On était tous employés chez Ryanair, on avait tous les mêmes problèmes.

01:23:56:11 : On avait des contrats qui arrivaient de Dublin sans avoir d’accord avec les employés parce qu’on avait pas encore de syndicat.

01:24:02:18 : Et de que la cour européenne a dit que l’on allait intenter les procès dans les pays où les employés habitent, c’est là que tous ensemble on a eu l’espoir de pouvoir s’organiser…

01:24:18:04 :… de pouvoir être écoutés. Même si à la fin on a pas trouvé d’accord, de toute façon on a reconnu l’existence d’un syndicat, on a reconnu le fait qu’il y a un mouvement.

01:24:29:05 : Mais il y a des autres pays où on a pas eu cette chance. En Pologne, c’est impossible parce qu’ils sont « self employed ».

01:24:40:22 : Et en République Tchèque dès qu’ils ont annoncé qu’ils avaient un syndicat, ils ont été tous virés.

01:24:46:12 : La première chose, qu’on estime être utile et nécessaire, et même primordiale si on veut soutenir le respect des droits fondamentaux partout c’est de faire en sorte que les travailleurs puissent avoir la possibilité de s’organiser avec une organisation syndicale.

01:25:06:14 : Le sous-traitant, l’intérimaire, qui n’a pas ses papiers, qui n’a pas de formation en matière de sécurité, il travaille avec la peur.

01:25:13:21 : Et quand quelqu’un travaille en ayant peur, il ne réfléchit pas suffisamment. Moi je dis toujours comme Confucius : « Celui qui a peur ne peut pas utiliser son cerveau ».

01:25:26 : Ce qui est clair, c'est qu'en tant que travailleur individuel, vous n'êtes pas au même niveau que votre employeur lorsqu’il s’agit de négocier. Chacun d'entre nous le sait, lorsqu'il est passé par des négociations salariales ou un conflit avec l'employeur : on a besoin d'un collectif fort, on a besoin d'un syndicat derrière nous.

01:25:43 : C'est ce que nous voulons obtenir par principe. Ensuite, c'est à l'entreprise de le mettre en œuvre et pour cela, nous voulons de la transparence.

01:25:51:20 : De l’intérieur de l’entreprise, ce sont les syndicats qui sont les mieux placés : les représentants du personnel, ceux qui connaissent la réalité du fonctionnement de l’entreprise et de ses sous-traitants, qui connaissent le mieux les risques qui sont à l’intérieur du processus,

01:26:04:15 : Et donc, eux ils peuvent influencer par le dialogue social, c’est pour ça que c’est très important que les processus de diligence raisonnable soient articulés au dialogue social.

01:26:13:18 : C’est ce que demandent les syndicalistes, ils demandent à pas être oubliés dans ces dispositifs, ce que les politiques ont parfois tendance à faire : considérer que c’est une affaire d’entreprise , de dirigeant d’entreprise et pas forcément du dialogue social.

01:26:25:17 : C’est vrai qu’ils peuvent avoir plus de pression en interne mais en étant en interne vous avez aussi un levier possible sur l’entreprise, et puis vous avez aussi accès à des informations.

01:26:34:09 : Vous avez un certain nombre de mécanismes, notamment en droit français, qui vous permettent d’avoir des informations que l’on a pas en tant qu’association en tant qu’externes. Donc je pense que c’est tout à fait complémentaire.

01:26:47:00 : Et on peut le voir sur certains dossiers, on a travaillé de façon très productive et pertinente avec notamment des fédérations internationales, parce qu’elles ont la volonté de faire bouger les lignes et de faire bouger certains acteurs économiques.

01:27:01:07 : Les ONG et les syndicats sont côte à côte et sur cette question de la formalisation du devoir de vigilance, ils ont travaillés conjointement.

01:27:10:08 : Lorsque les organisations syndicales sont en place, lorsque ces collectifs sont en place, il faut les coordonner. Donc c’est mettre en place effectivement des réseaux syndicaux.

01:27:18:13 : C’est-à-dire des réseaux européens ou mondiaux où on va réunir les représentants des travailleurs d’une même entreprise.

27min25 - 27m30 : Il y a déjà eu des processus de syndicalisation auparavant avant moi.

27m30-27m35 : Mais cela a été un échec,

27m35-27m40 :

27m40-27m45 : Les travailleurs ont été renvoyés.

27m50-27m55 : Un des chef de Suède est venu nous voir pour nous parler,

27m55-28m00 : évidemment, ça s'est fait du turc à l'anglais, donc nous n'avons pas osé poser des questions,

28m00-28m05 : parce qu'il n'y avait que moi,

28m05-28m10 : Je n'ai personne devant ou derrière moi

28m10-28m15 : Parce qu'il n'y a pas de syndicat. S'il y en avait, peut être que j'aurais pu m'exprimer avec aisance.

01:28:16:20 : C’est vrai que ce type de loi à l’échelle de l’Europe ça facilite la tâche, ça nous aide. Mais comme je l’ai déjà dit : l’ignorance, ou la semblance de l’ignorance, car il y a les deux, ça c’est un problème. Et il y a encore beaucoup de choses à faire.

01 :28:38:14 : Quand il y a de l’ignorance, par exemple comme pour moi, un « Cabin crew » italien qui habite en Belgique, et qui est dans le cadre de la loi irlandaise, il y a plein d’ignorance.

01:28:48:24 : Et ils vont jouer avec ça, avec le fait que tu ne connais pas tes droits.

28mn53

Le fait d’être organisé a ses avantages qui sont : pour nous exprimer, de n’importe où dans le monde, le syndicat nous sert d’intermédiaire. En Suède, nous avons eu une rencontre avec SIO
ça s’est fait grâce au canal du syndicat. Nous, en tant que travailleurs, nous n’avons pas ce pouvoir.

01:29:19:21 : Si une organisation syndicale veut intervenir sur une situation pour laquelle sa direction d’entreprise ferme les yeux et bien il y a moyen d’utiliser les plans de vigilance, d’utiliser les documents publics au-delà du dialogue social de l’entreprise pour faire pression sur l’entreprise, on est dans un rapport de forces entre acteurs.

01:29:39:11 : Les syndicats peuvent se saisir de cette nouvelle légitimité que leur donne ce concept du droit des affaires relativement récent.

01:29:48:22 : Et je souhaite que les salariés n’hésitent pas à aller dire leur opinion et à s’organiser. Sans organisation on ne peut pas faire entendre notre voix.