GUIDE D'APPLICATION DE LA LOI ALLEMANDE PORTANT SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DE L'ENTREPRISE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

PREVENIR LES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'ENVIRONNEMENT

Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi

Septembre 2023

GUIDE D'APPLICATION DE LA LOI ALLEMANDE PORTANT SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DE L'ENTREPRISE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

PREVENIR LES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'ENVIRONNEMENT

Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi

Septembre 2023

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

TABLE DES MATIÈRES

Préface 9
Avant-propos 10
Introduction 11

I. Champ d'application et les définitions de la loi 14

1. Les entreprises et les catégories d'employés visées par la loi 15
   1.1. Les entreprises assujetties à la loi 15
   1.2. Les catégories de travailleurs concernées par le calcul du seuil d'application de la loi 15

2. Que signifie devoir de diligence raisonnable ? 16
   2.1. Les obligations du devoir de vigilance 16
   2.2. Les obligations de diligence établissent un devoir d'effort et non un devoir de réussite 16

3. Quels sont les risques couverts par la loi ? 17
   3.1. Que signifie la notion de risque ? 17
   3.2. Les risques liés aux droits humains (§ 2 al. 2) 18
   3.3. Les risques liés à l'environnement (§2 al. 3) 20

4. Que signifient « chaîne d'approvisionnement » et « parties prenantes » de l'entreprise ? 21
   4.1. Définition de la chaîne d'approvisionnement 21
   4.2. Qu'elle est la différence entre « fournisseur direct » et « fournisseur indirect » ? 21
   4.3. La coopération dans la gestion des risques entre l'entreprise et ses parties prenantes est impérative 21

II. La gestion des risques tout au long de la chaîne d'approvisionnement 23

1. Rendre transparente la chaîne d'approvisionnement pour préparer l'analyse des risques 24
   1.1. Structure d'entreprise 24
   1.2. Structure d'approvisionnement 24
   1.3. Se concentrer d'abord sur les fournisseurs à haut risque déjà connus par l'entreprise 25

2. Intégrer la gestion des risques aux processus opérationnels de l'entreprise 25
   2.1. Que signifie Gestion des risques ? 25
   2.2. L'entreprise doit impliquer les équipes de ses processus réguliers dans la gestion des risques 26

3. Identifier les risques encourus par l'entreprise allemande en Tunisie 27
3.1. Le travail des enfants 27
3.2. Le travail forcé et la traite de personne 29
3.3. La violation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective 30
3.4. La discrimination à l'égard de la femme enceinte et allaitante 31
3.5. La privation d'un salaire décent 32
3.6. Les accidents de travail 33
3.7. L'exposition aux risques des produits chimiques et aux contraintes posturales et articulaires 34
3.8. Les risques sanitaires de l'environnement 35
3.9. Quelles sont les sources d'information sur les risques en Tunisie ? 38

4. L'analyse des risques 40
4.1. Quel est le but de l'analyse des risques ? 40
4.2. La loi distingue deux types d'analyse de risque : l'analyse régulière et l'analyse événementielle 41
4.3. Évaluer le degré d'implication de l'entreprise dans les risques identifiés en vue d'une prévention efficace 42
4.4. Mesure de la gravité d'un risque : exemples du travail des enfants et de l'accident du travail en Tunisie 44

5. Les exigences légales relatives aux mesures préventives 46
5.1. Publier une déclaration de politique sur la stratégie de l'entreprise en matière de droits de l'Homme 46
5.2. Ancrer la déclaration de politique de l'entreprise dans la réalité de fonctionnement de l'entreprise et de ses relations d'affaires 47

6. Les exigences légales relatives aux mesures correctives 48
6.1. Agir rapidement pour faire cesser l'impact négatif d'une violation en matière de droit de l'Homme ou de l'environnement 48
6.2. Quelle conduite à suivre par l'entreprise si elle ne peut mettre fin à une violation des droits de l'Homme ou de l'environnement chez un fournisseur direct ? 48
6.3. Les conditions de la résiliation d'une relation commerciale 49
6.4. La vérification de l'efficacité des mesures correctives et le traitement des risques signalés par les lanceurs d'alerte sont obligatoires 49

7. Quel est l'impact de la loi allemande sur les entreprises tunisiennes ? 50
7.1. Exemple d'une entreprise allemande assujettie à la loi, en relation d'affaires avec des fournisseurs tunisiens 50
7.2. Quel est l'impact de la loi sur les entreprises tunisiennes ? 50
7.3. Comment traiter un risque grave, fort probable en Tunisie : cas du travail des enfants ? 51

III. La procédure de plainte ou la vigilance permanente contre les risques énoncés dans la loi 53

1. Mettre en place un dispositif de plainte, accessible, transparent et efficace 54
   1.1. Les options offertes aux entreprises 54
   1.2. Comment assurer aux personnes cible l'accessibilité du dispositif de plainte ? 55
   1.3. Quels sont les critères de transparence et d'efficacité de la procédure de plainte ? 55
   1.4. Qui est chargé de recevoir et examiner les plaintes ? 57
   1.5. Rôle, aptitude et qualification des personnes chargées de conduire la procédure de plainte : 57

2. Faire participer les plaignants à toutes les étapes de traitement de leur plainte en garantissant leur protection 58
   2.1. Qui peut signaler un risque lié aux droits humains ou de l'environnement ? 58
   2.2. Quels sont les risques à signaler ? 58
   2.3. Quelles sont les conditions de recevabilité d'une plainte ? 59
   2.4. Comment rédiger une plainte conforme aux exigences légales ? 59
   2.5. Comment le plaignant est-il protégé par la loi ? 60
   2.6. Comment la plainte est-elle examinée puis traitée par l'entreprise avec la participation du plaignant ? 60

3. La procédure de plainte de l'autorité administrative allemande 61
   3.1. Comment déposer une plainte au BAFA et qu'elles sont les informations à fournir sur la plainte ? 61
   3.2. Contrôle des entreprises par le BAFA suite à une plainte syndicale 62

IV. Qu'elle est la contribution syndicale à la mise en œuvre de la loi ? 64

1. Contribution à la mise en œuvre de la gestion des risques 65
   1.1. Développer la présence syndicale dans les entreprises allemandes 65
   1.2. Identifier les risques détaillés et les mesures correctives et préventives en coopération avec les acteurs tunisiens compétents 66

2. Proposition d'un dispositif syndical de plainte sur les risques 67
   2.1. Structure d'un dispositif syndical international auquel participe l'UGTT 67
   2.2. Les informations sur la plainte pour maximiser les chances de sa recevabilité 68
   2.3. Comment aider les travailleurs à remplir un formulaire de plainte conforme aux exigences légales ? 69
   2.4. Il est difficile de prouver la responsabilité civile des entreprises 72

3. La vigilance syndicale pour assurer l'effectivité de la loi 72
   3.1. Evaluation internationale de la situation des droits de l'homme dans les grandes entreprises 72
   3.2. Comment repérer les bonnes pratiques des entreprises et les valoriser 78
   3.3. Comment renforcer le pouvoir syndical pour dénoncer les entreprises qui violent les droits humains ? 78

V. Exigences légales de la redevabilité de l'entreprise et le contrôle de l'application de la loi 80

1. La redevabilité de l'entreprise 81

1.1. Les exigences légales de publication d'un rapport annuel sur les obligations du devoir de vigilance 81

1.2. Pourquoi communiquer des informations pertinentes sur le devoir de vigilance ? 82

1.3. Pourquoi l'entreprise doit-elle rendre compte de ses résultats en matière de diligence raisonnable ? 82

2. Contrôle de l'application de la loi et accompagnement des partenaires sociaux 83

2.1. Contrôle de l'application de la loi par le BAFA 83

2.2. Accompagnement des entreprises à s'acquitter de leurs obligations de vigilance 83

2.3. Proposition d'accompagnement des partenaires sociaux pour la mise en œuvre de la loi en Tunisie 84

Références bibliographiques 85

Annexes 88

Annexe1 : Conventions internationales 88

Annexe2 : Typologie détaillée des risques pour mieux les analyser ou les décrire dans une procédure d'alerte 89

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

BAFA	Office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations en Allemagne
BIT	Bureau international du travail
CHRB	Corporate Human Rights Benchmark fait partie de WBA .Elle fournit un aperçu comparatif des entreprises les plus importantes et les plus influentes dans les secteurs à haut risque, en examinant les politiques, les processus et les pratiques qu'ils ont mis en place pour systématiser leur approche des droits de l'homme et la manière dont ils réagissent aux risques graves.
CNAM	Caisse nationale d'assurance-maladie en Tunisie
FES	Friedrich Ebert Stiftung
FGME	Fédération générale de la métallurgie et de l'électronique de l'UGTT
FGTHCC	Fédération générale du textile, habillement, cuir et chaussure de l'UGTT
FIDH	Fédération internationale pour les droits humains
FTDES	Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux
IG Metall	Syndicat allemand de la métallurgie
IMM	Industrie métallique et mécanique
IndustriALL	IndustriALL Global Union, organisation syndicale internationale qui représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture.
INS	Institut national de la statistique
IPE	Indice de performance environnementale
ISO	Organisation internationale de normalisation
ISST	Institut de santé et de sécurité au travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PAN	Programme d'action national pour les entreprises et les droits de l'homme en Allemagne
RSE	Responsabilité sociale de l'entreprise
UGTT	Union générale tunisienne du travail
WBA	World Benchmarking Alliance. Organisation à but non lucratif qui publie des références gratuites et accessibles au public sur les performances des entreprises en matière de droits de l'homme et présente les bonnes pratiques internationales

PRÉFACE

La Fondation Friedrich Ebert remercie les auteurs Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi d'avoir élaboré cette étude fondamentale sur la loi allemande portant sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement. Cette étude sert à la fois comme un outil de travail, une sorte de manuel pour la « loi allemande », et comme une source d'information sur les relations économiques tuniso-allemandes.

Elle a pour but d'expliquer les implications de la nouvelle loi et de soutenir les syndicalistes tunisiens. Depuis, le 1er Janvier 2023 la loi est entrée en vigueur pour des entreprises ayant leur siège en Allemagne avec plus de 3.000 employés. Reste à savoir si cette loi, avec son nom imposant, remplit effectivement sa mission.

Ce qui est sûr : l'Allemagne s'engage dans un changement de paradigme d'une responsabilité volontaire à une responsabilité obligatoire des entreprises. La loi responsabilise des entreprises allemandes à garantir les droits humains et les standards internationaux de protection de l'environnement.

Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi ont réalisé la tâche importante d'application de la loi au contexte tunisien. Basé sur un travail de recherche conséquent, mobilisant de multiples bases de données, ce guide peut servir non seulement aux syndicats, mais nous aide plus généralement à comprendre le rôle des entreprises allemandes en Tunisie.

La Fondation Friedrich Ebert cherche à travers cette étude à soutenir les travailleuses et travailleurs tunisiens ainsi que la représentation syndicale à travers l'UGTT. Ce guide d'application est une étape importante dans la prise de conscience et la compréhension de la « loi allemande » afin de protéger les droits de travail en Tunisie.

Johannes Kadura

AVANT-PROPOS

Depuis le début des années 1970, le tissu industriel tunisien subit la pression économique des multinationales donneuses d'ordre pour obtenir des produits conformes aux normes internationales de qualité, au prix de conditions de travail indécentes et de violation de la liberté syndicale.

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies adoptait par consensus les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Ces principes directeurs reconnaissent la responsabilité aux entreprises quelle que soit le lieu où qu'elles opèrent, d'examiner si elles causent, contribuent ou sont liées à des violations des droits humains. Une conviction est aujourd'hui très largement partagée en Europe en vue de passer d'une responsabilité sociale volontaire à une responsabilité sociale obligatoire des grandes entreprises.

L'influence économique de ces entreprises sur les acteurs de leur chaîne d'approvisionnement est considérée comme un levier pour promouvoir les droits humains et de l'environnement. En 2017, la France avait été le premier pays à faire entrer dans son droit positif le devoir de vigilance, suivie par l'Allemagne avec sa loi sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement promulguée en 2021 et qui s'applique à partir de 2023. Le 23 février 2022, la Commission européenne a publié sa proposition de Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

L'élaboration de ce Guide s'inscrit dans la stratégie de l'UGTT qui vise à développer la présence syndicale dans les entreprises assujetties à la loi et la formation des syndicats à la mise œuvre des dispositifs techniques relatifs aux obligations du devoir de vigilance. Afin de mettre en œuvre cette stratégie, le guide propose de construire une relation de coopération étroite avec les entreprises allemandes, la Direction générale de l'inspection du travail, l'Institut de santé et de sécurité au travail en Tunisie et les organisations non gouvernementales dont les intérêts couvrent les risques prévus par la loi allemande .Le guide appelle également à mobiliser les partenaires syndicaux internationaux, notamment le syndicat allemand de la métallurgie IGMetall et IndustrieAll. Ce guide a bénéficié de l'appui de la Friedrich Ebert Stiftung dans le cadre de notre coopération visant une mondialisation juste pour promouvoir le travail décent pour tous.

L'objectif global de notre stratégie syndicale est de développer le dialogue social dans l'entreprise et de contribuer à l'émergence d'un modèle de coopération économique tuniso-allemand axé sur le développement durable et le travail décent. Dans un avenir que nous souhaitons proche, l'expérience acquise à l'occasion de l'application de la loi allemande sera bénéfique à nos syndicats dans toutes les entreprises européennes qui seront assujetties à la loi européenne précitée.

Tahar ELMEZZI
Secrétaire Général-adjoint de l'UGTT, chargé du secteur privé

INTRODUCTION

Contexte de la loi

En décembre 2016, le gouvernement fédéral allemand a adopté un Plan d'action national pour la période 2016-2020 qui vise à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ([1]). Les entreprises installées en Allemagne sont appelées à respecter les obligations fondamentales de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme d'une manière appropriée à leur taille, à leur secteur et à leur position dans la chaîne d'approvisionnement et de valeur. En 2020, une enquête représentative des entreprises de taille supérieure à 500 employés a montré que seulement moins d'un cinquième de ces entreprises, remplissaient suffisamment leurs obligations de diligence raisonnable tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement, soit une proportion inférieure à 50 %, objectif fixé par le plan ([2]). Ces résultats ont conduit le gouvernement fédéral à suivre une démarche contraignante.

Le 11 juin 2021, le Bundestag a adopté la loi régissant le devoir de diligence de l'entreprise dans les chaînes d'approvisionnement, publiée le 22 juillet Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2023. Dans un premier temps, elle s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique et qui ont leur administration centrale, établissement principal ou leur siège social en Allemagne, à condition qu'elles emploient plus de 3 000 salariés (ce seuil passera à 1 000 salariés en 2024). Les travailleurs détachés à l'étranger et les salariés intérimaires sont inclus dans le calcul de ces seuils. Les législateurs allemands poursuivent l'objectif, d'obliger les entreprises de veiller à ce qu'elles-mêmes, mais aussi leurs filiales et leurs fournisseurs, respectent les droits de l'homme et l'environnement, et ce **partout où elles opèrent**. De ce fait, la responsabilité sociale devient obligatoire plutôt que volontaire. Ce changement de paradigme est le résultat du combat de l'alliance formée de nombreuses organisations de la société civile allemande qui leur a permis de faire face aux attaques et aux campagnes de dénigrement de la part du patronat ([3]).

Toutefois, la résistance des entreprises a persisté dans la mesure où la loi donne une définition du salaire décent qui **le réduit au salaire minimum légal !** Le législateur allemand a pris en considération le risque de la concurrence déloyale à laquelle sont exposées les entreprises allemandes face aux entreprises européennes non soumises à la même contrainte juridique. La publication prochaine d'une loi européenne sur le même sujet mettra fin à ce prétexte ([4]). Cependant, la loi allemande donne aux travailleurs le moyen de combattre l'injustice sociale, car la protection de la liberté syndicale **est garantie dans les entreprises tout au long de leur chaîne de l'approvisionnement.**

1 Cf. Ziele des NAP https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Ziele-des-NAP/ziele-des-nap.html.
2 Cf. Monitoring https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Monitoring/monitoring.html#doc1a-508963bdce44-ca-ae099-68eff905737bodyText3
3 Cf. Robert Grabosch (2022) La loi allemande sur le devoir de vigilance. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn | Germany, Janvier 2022 p1
4 Le 23 février 2022, la Commission européenne a publié sa proposition de Directive sur devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (« Corporate Sustainability Due Diligence »).

En 2022, les syndicats tunisiens et allemands du secteur de la mécanique et de l'électronique ont commencé à examiner leur rôle dans la mise en œuvre de la loi afin de promouvoir la liberté syndicale et le travail décent pour tous. La loi offre aussi l'opportunité d'inscrire dans l'agenda syndical la protection de la santé des personnes contre les risques environnementaux engendrés par les entreprises. Le rapport publié suite à cette première réflexion sur la loi a été rédigé à une époque où nous n'avons pas encore obtenu le texte de la loi. ([5]). Maintenant que le texte est devenu disponible, le département de l'UGTT, chargé du secteur privé, a décidé de préparer tous les secteurs professionnels à la mise en œuvre de la loi dans les entreprises allemandes installées en Tunisie.

La mise en œuvre des dispositifs techniques de gestion des risques couverts par la loi et du dispositif d'alerte sur ces risques exige leur appropriation par les syndicats pour assumer leur rôle dans l'application de la loi **comme parties prenantes prioritaires** des entreprises, car elles sont protégées par la loi.

Objectifs du Guide

Le Guide vise les objectifs suivants :

a) Promouvoir une définition commune aux syndicats des obligations du devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises.

b) Permettre la participation des syndicats à l'identification, la correction et la prévention des risques couverts par la loi et à la conception et la mise en place du dispositif d'alerte sur les risques encourus par l'entreprise.

c) Concevoir avec la participation des syndicats un dispositif syndical d'alerte, articulé aux dispositifs d'alerte de l'entreprise et de l'autorité administrative (BAFA)

d) Offrir au département de l'UGTT, chargé du secteur privé, un outil de formation et de sensibilisation qui sert de support dans le cadre du dialogue social autour de la mise en œuvre des obligations du devoir de vigilance. L'Annexe au Guide propose une typologie détaillée des risques couverts par la loi pour mieux les identifier et les corriger et aussi les décrire par les lanceurs d'alerte. Cette typologie est le fruit d'une coopération entre les syndicats, les inspecteurs du travail, l'expertise de l'institut de sécurité et santé au travail et l'appui sur les travaux pertinents du BIT.

e) Aider à la réflexion sur le renforcement de l'influence syndicale pour assurer l'effectivité de la loi. L'enjeu est de contribuer à faire de la loi un levier de la promotion du dialogue social autour de l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le travail décent.

5 Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi (2022), Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique. Ed FGME, IG Metall, FES. Avril 2022

Population cible

Le Guide cible les syndicats, mais il est également utile aux unités chargées de la mise en œuvre du devoir de vigilance et aux équipes de l'entreprise dont les activités régulières sont susceptibles d'avoir un impact négatif sur les droits humains et de l'environnement, comme par exemple l'équipe de la gestion de l'approvisionnement.

1

CHAMP D'APPLICATION ET LES DÉFINITIONS DE LA LOI

I. CHAMP D'APPLICATION ET LES DÉFINITIONS DE LA LOI

1. Les entreprises et les catégories d'employés visées par la loi

1.1. Les entreprises assujetties à la loi

La loi s'applique aux entreprises, quelle que soit leur forme juridique, dont l'administration principale, l'établissement principal, le siège administratif ou le siège statutaire sont en Allemagne, et emploient au moins 3 000 salariés en Allemagne ; y compris les travailleurs détachés à l'étranger.

La loi s'applique également à des entreprises, quelle que soit leur forme juridique, qui **ont une succursale en Allemagne**, conformément à la section 13d du code de commerce allemand, et emploient généralement au moins 3 000 travailleurs en Allemagne.

À partir du 1er janvier 2024, les seuils indiqués plus haut passeront à 1 000 salariés.

La loi est également pertinente pour les entreprises qui ne relèvent pas de son champ d'application direct, lorsqu'elles ont des relations commerciales avec les entreprises allemandes assujetties à la loi. Cependant, ces entreprises hors périmètre ne sont pas destinataires d'amendes ou d'obligations légales. **C'est le cas pour les entreprises tunisiennes qui ont des relations d'affaires avec une entreprise allemande** assujettie à la loi sur le devoir de vigilance.

1.2. Les catégories de travailleurs concernées par le calcul du seuil d'application de la loi

En plus des salariés réguliers à temps plein et à temps partiel, **sont pleinement prises en compte** les catégories suivantes ([6]) :

- les travailleurs détachés à l'étranger,
- les intérimaires dont la durée de mission dans l'entreprise embaucheuse dépasse six mois,
- les cadres,
- les groupes particuliers d'employés suivants :

6 BAFA Questions et réponses sur la loi sur la chaîne d'approvisionnement. La portée de la loi. https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html.

- les salariés en période d'essai ;
- les travailleurs à domicile ;
- les commerciaux dépendants ;
- les salariés en chômage partiel ;
- les salariées absentes pendant le congé de maternité.

En termes de protection efficace des droits de l'homme, le terme employé doit être compris au sens large. « Sont également inclus les indépendants qui livrent à une entreprise, ainsi que les salariés qui ne sont pas ou insuffisamment recensés statistiquement ou au titre du droit du travail et social ou qui font l'objet d'interdictions de travail » ([7]).

2. Que signifie devoir de diligence raisonnable ?

2.1. Les obligations du devoir de vigilance

Les entreprises sont obligées de respecter dans leurs chaînes d'approvisionnement les devoirs de vigilance relatifs aux droits humains et à l'environnement afin de prévenir ou minimiser des risques liés aux droits humains ou à l'environnement ou de mettre fin à une violation d'obligations liées à ces droits. Les devoirs de vigilance comprennent :

① la mise en place d'un système de gestion des risques (§ 4 alinéa 1) ;
② la détermination d'une responsabilité interne (§ 4 alinéa 3) ;
③ la mise en place d'analyses de risques régulières (§ 5),
④ la remise d'une déclaration de principe (§ 6 alinéa 2) ;
⑤ l'ancrage des mesures de prévention dans son propre domaine d'activité (§ 6 alinéas 1 à 3) et vis-à-vis des fournisseurs directs (§ 6 alinéa 4) ;
⑥ prendre des mesures correctives (§ 7 alinéas 1 à 3) ;
⑦ la mise en place d'une procédure de plainte (§ 8) ;
⑧ la mise en œuvre des obligations de vigilance vis-à-vis des risques chez les fournisseurs indirects (§ 9) ;
⑨ obligation de documentation (§10 alinéa 1) et de publication (§ 10 alinéa 2) sur le devoir de vigilance.

2.2. Les obligations de diligence établissent un devoir d'effort et non un devoir de réussite

Les obligations du devoir de vigilance sont formulées comme une obligation de moyens, et non comme une obligation de résultat conformément à la règle de droit générale selon laquelle à l'impossible, nul n'est tenu ([8]). Cela signifie que les entreprises n'ont pas l'obligation de réussir à prévenir toute violation et tout

7 BAFA Questions et réponses sur la loi sur la chaîne d'approvisionnement. La portée de la loi. https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html.
8 Grabosch Robert (2022) La loi allemande sur le devoir de vigilance. Edition Friedrich Ebert Stiftung Janvier 2022, p 4.

préjudice, mais qu'elles doivent s'efforcer en permanence et **de manière appropriée** de remplir leurs obligations de diligence. Les obligations à remplir sont graduées en fonction des possibilités réelles d'influence de l'entreprise, selon qu'il s'agit de son propre domaine d'activité, d'un partenaire contractuel direct ou d'un fournisseur indirect. La loi donne les critères suivants de la manière appropriée d'agir qui satisfait à l'obligation de diligence (§ 3 al. 2) :

- la **nature et l'étendue** de l'activité commerciale de l'entreprise,
- la capacité **d'influence** de l'entreprise sur la personne directement responsable d'un risque lié aux droits humains ou à l'environnement ou d'une violation d'une obligation liée aux droits humains ou à l'environnement,
- la **gravité** typiquement prévisible de la violation, **la réversibilité** de la violation et **la probabilité** de la violation d'une obligation liée aux droits humains ou à l'environnement, ainsi que
- la **nature de la contribution causale** de l'entreprise au risque lié aux droits humains ou à l'environnement ou à la violation d'une obligation liée aux droits humains ou à l'environnement.

Si, malgré tous les efforts fournis sur la base de ces critères, une violation des droits de l'homme se produit dans la chaîne d'approvisionnement, l'entreprise ne peut pas être poursuivie.

3. Quels sont les risques couverts par la loi ?

L'objectif de la loi est de faire des grandes entreprises la « locomotive » de promotion des droits fondamentaux humains.

3.1. Que signifie la notion de risque ?

Pour beaucoup d'entreprises, le terme « risque » désigne en premier lieu les risques qu'elles encourent elles-mêmes (risque financier, risque de marché, risque opérationnel, risque d'image). Les obligations du devoir de vigilance s'intéressent **aux impacts négatifs sur les personnes, sur l'environnement et sur la société** que les entreprises peuvent causer, auxquels elles peuvent contribuer, ou auxquels elles peuvent être liées directement.

La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement donne des définitions **précises** de ce type de risques. Cette précision est importante pour **mieux qualifier** les faits de violation de la loi puis **mieux identifier les mesures** préventives et correctives de ces violations dans le cadre de la mise en place d'un système de gestion des risques. Cette précision est d'ailleurs l'apport principal de la loi allemande par rapport au contenu de la loi française sur le devoir de vigilance ([9]).

9 Loi no 399-2017 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Journal officiel de la République Française du 28 mars 2017.

3.2. Les risques liés aux droits humains (§ 2 al. 2)

① **L'interdiction d'employer un enfant** n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire en vertu de la loi du lieu de travail, à condition que l'âge d'embauche ne soit pas inférieur à 15 ans.

② **L'interdiction des pires formes de travail des enfants de moins de 18 ans.** Ceci comprend :

a) toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et la servitude, et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

b) l'éducation, le placement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de pornographie ou de spectacles pornographiques ;

c) amener, arranger ou offrir un enfant pour des activités illégales, notamment pour obtenir et vendre de la drogue ;

d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.

③ **L'interdiction d'employer des personnes au travail forcé** ; cela comprend tout travail ou service requis d'une personne sous la menace d'une sanction et pour lequel elle ne s'est pas portée volontaire, par exemple en raison de la servitude pour dettes ou de la traite des êtres humains..

④ **L'interdiction de toutes les formes d'esclavage**, de pratiques esclavagistes, de servitude ou d'autres formes de domination ou d'oppression sur le lieu de travail, telles que l'exploitation économique ou sexuelle extrême et l'humiliation.

⑤ **L'interdiction de méconnaître les obligations de santé et de sécurité au travail** applicables en vertu de la loi du lieu de travail notamment :

a) Précarité manifeste du lieu, poste ou moyen de travail ;

b) Absence de protection appropriée pour éviter l'exposition à des agents chimiques, physiques ou biologiques,

c) Aucune prévention contre une fatigue physique et mentale excessive une fatigue physique et mentale excessive, notamment en raison d'une organisation du travail inadaptée en termes d'horaires de travail et de pauses, ou

d) Insuffisance de la formation et des instructions données au personnel

⑥ **L'interdiction de méconnaître la liberté d'association**, selon laquelle

a) les travailleurs sont libres de s'organiser ou d'adhérer à des syndicats ;

b) la formation, l'adhésion ou l'adhésion à un syndicat ne doit pas être utilisée comme motif de discrimination ou de représailles injustifiées ;

c) les syndicats sont libres de fonctionner conformément à la loi du lieu de travail ; cela inclut le droit de grève et le droit de négociation collective.

⑦ **L'interdiction de l'inégalité de traitement dans l'emploi**, par exemple sur la base de l'origine nationale et ethnique, de l'origine sociale, de l'état de santé, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du sexe, de l'opinion politique, de la religion ou des convictions, sauf si cela est justifié par les exigences de l'emploi , l'inégalité de traitement comprend notamment le paiement d'un salaire inégal pour un travail de valeur égale.

⑧ **L'interdiction de refuser un salaire décent** ; le salaire décent correspond au moins au salaire minimum légal selon le droit applicable et se calcule au demeurant selon le droit en vigueur dans le lieu de travail ;

⑨ **L'interdiction de provoquer une modification préjudiciable du sol, une pollution de l'eau, une pollution de l'air, des émissions sonores nocives ou une consommation excessive d'eau**, qui

a) altère considérablement la base naturelle de la conservation et de la production d'aliments :

b) prive une personne de l'accès à l'eau potable ;

c) entrave ou détruit l'accès d'une personne aux installations sanitaires ou

d) nuit à la santé d'une personne.

⑩ **L'interdiction de l'expulsion forcée et de la privation illégale** de terres, de forêts et d'eau qui assurent la subsistance d'une personne.

⑪ **L'interdiction d'embaucher ou d'utiliser des forces de sécurité privées ou publiques**, pour protéger le projet de l'entreprise, en faisant un usage excessif de la force : torture et traitements cruels, inhumains ou dégradants, menace de la vie ou la blessure d'un membre, notamment à l'encontre des syndicalistes.

⑫ **L'interdiction de tout autre comportement directement susceptible de porter gravement atteinte aux droits humains**, et dont le caractère illicite est manifeste dans le cadre d'une appréciation raisonnable de toutes les circonstances applicables..

3.3. Les risques liés à l'environnement (§2 al. 3)

- La fabrication ou l'utilisation de **mercure** et le traitement de résidus de mercure.
- La production et l'utilisation de **polluants organiques persistants (POP)** ainsi que la manipulation, la collecte, le stockage et l'élimination des POP.
- L'exportation et l'importation de **déchets dangereux**

La Tunisie a ratifié la plupart des conventions internationales auxquelles se réfère la loi allemande. (Voir tableau ci-dessous).

Tableau 1:
Conventions internationales ratifiées par la Tunisie

Conventions	Date de ratification
Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire)	17 décembre 1962. En vigueur
Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail du 9 juillet 1948 sur la liberté d'association et la protection du droit syndical	18 juin 1957. En vigueur
Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail du 1er juillet 1949 sur l'application des principes du droit d'organisation et du droit de négociation collective	15 mai 1957. En vigueur
Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail du 29 juin 1951 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale	11 octobre 1968. En vigueur
Convention n° 105 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1957 sur l'abolition du travail forcé	12 janvier 1959. En vigueur
Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession	14 septembre 1959. En vigueur
Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail du 26 juin 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi	19 octobre 1995. En vigueur
Convention n° 182 de l'Organisation internationale du travail du 17 juin 1999 sur l'interdiction et les mesures immédiates visant à éliminer les pires formes de travail des enfants	28 février 2000. En vigueur
Pacte international relatif aux droits civils et politiques : 1753	Signature : 1968, Ratification/Adhésion: 1969
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : 1753	Signature :1968, Ratification/Adhésion : 1969
Convention de Stockholm du 23 mai 2001 sur les polluants organiques persistants	Signature : 23 mai 2001 Adhésion : 19 janvier 2004
Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination du 22 mars 1989	Adhésion : 11 octobre 1995

Sources OIT Normes internationales du travail. https://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm.
Nations Unies Haut-commissariat des droits de l'homme Instruments juridiques https://www.ohchr.org/fr/instruments-listings

4. Que signifient « chaîne d'approvisionnement » et « parties prenantes » de l'entreprise ?

4.1. Définition de la chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement au sens de la loi désigne l'ensemble des produits et services d'une entreprise. Il englobe et enregistre toutes les étapes nationales et internationales nécessaires à la fabrication des produits et à la fourniture des services, **depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la livraison au client final :**

- les actions d'une entreprise dans son propre domaine d'activité,
- les actions d'un fournisseur direct et
- les actions d'un fournisseur indirect.

4.2. Qu'elle est la différence entre « fournisseur direct » et « fournisseur indirect » ?

Un fournisseur **direct** est un partenaire lié **par un contrat** sur la fourniture de marchandises ou de services dont les prestations sont nécessaires pour la fabrication du produit de l'entreprise ou pour la fourniture et l'utilisation du service en question (§ 2 al.7)

Un fournisseur **indirect** est toute entreprise **qui n'est pas un fournisseur direct** et dont les prestations sont nécessaires pour la fabrication du produit de l'entreprise ou pour la fourniture et l'utilisation du service en question (§ 2 al.8)

Le terme **« fournisseur »** inclut aussi les entreprises qui fournissent toutes catégories de services pour l'entreprise assujettie à la loi, telles que **le nettoyage des bâtiments, les opérations de cantine et les fournitures de bureau.**

La loi s'applique tout au long de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise selon les possibilités réelles de son influence et d'une manière graduée. Elles sont tenues de se concentrer d'abord sur les risques dont les impacts négatifs sont les plus graves, pour éviter qu'ils deviennent irrémédiables ([10]).

4.3. La coopération dans la gestion des risques entre l'entreprise et ses parties prenantes est impérative

Le devoir de diligence s'applique aux intérêts des parties prenantes qui ont été affectées par une activité de l'entreprise et aux parties prenantes qui n'ont pas été affectées, mais sont susceptibles de l'être. Elles peuvent inclure ([11]) :

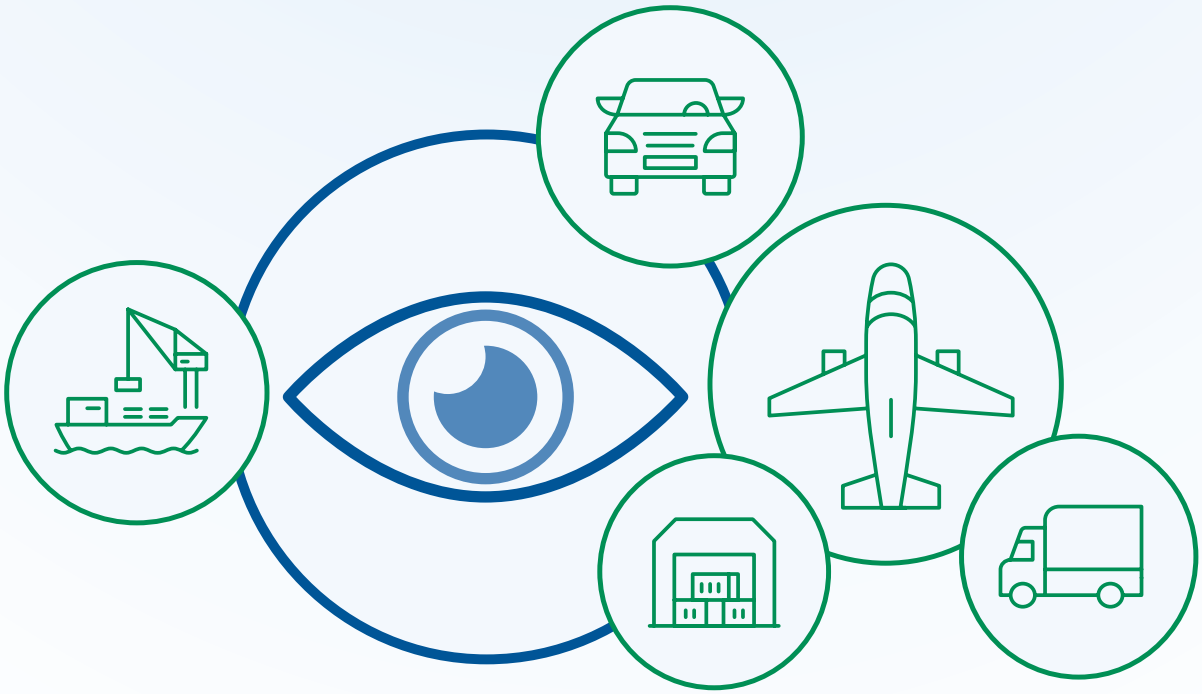
- les travailleurs et les employés, dont ceux qui exercent dans le cadre d'accords informels au sein des chaînes d'approvisionnement et des syndicats ;
- les consommateurs ou les utilisateurs finaux des produits de l'entreprise.
- les communautés au niveau local, régional ou national ;

10 Nous examinons plus loin comment doit s'effectuer l'analyse des risques dans la chaine d'approvisionnement, conformément aux exigences légales
11 OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, p54.

Dans les cas où les activités de l'entreprise impactent ou sont susceptibles d'impacter un grand nombre de parties prenantes ou de détenteurs de droits, l'entreprise peut échanger avec des représentants crédibles desdites parties prenantes. Par exemple, lorsqu'une entreprise décide de se restructurer ou de fermer une usine, elle peut avoir intérêt à échanger avec les syndicats afin d'atténuer l'impact négatif de sa décision sur l'emploi. Dans ce cas précis, **les travailleurs et les syndicats** constituent une partie prenante prioritaire, car il s'agit d'une partie « détendeurs de droits » ou partie protégée par la loi.

2

LA GESTION DES RISQUES TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



II. LA GESTION DES RISQUES TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

1. Rendre transparente la chaîne d'approvisionnement pour préparer l'analyse des risques

L'entreprise allemande doit commencer par dresser la liste de ses opérations et cartographier la structure de sa chaîne d'approvisionnement **afin d'identifier** ses activités, zones géographiques, produits et relations d'affaires **les plus risqués**. Pour obtenir **cette transparence** de la chaine d'approvisionnement, il faut rassembler les informations suivantes qui concernent, la structure de l'entreprise, la structure d'approvisionnement et l'étendue de l'activité commerciale ([12])

1.1. Structure d'entreprise :

▸ Nom et branche de toutes les sociétés du groupe sur lesquelles une influence déterminante est exercée

▸ Pour chacune des sociétés du groupe :

- Personne de contact (nom et adresse e-mail).
- Locaux/sites commerciaux par pays ([13]).
- Types de produit/type de service(s).
- Étapes de production/activités réalisées (agrégées).
- Volume des ventes.
- Nombre d'employés.

1.2. Structure d'approvisionnement.

▸ Catégories d'approvisionnement (produits, matières premières, services).
▸ Définition des types de produits/services achetés par catégorie.
▸ Pays d'approvisionnement par catégorie.
▸ Nombre de fournisseurs directs par catégorie d'approvisionnement et pays

12 BAFA ('2022a) Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren (.Déterminer, pondérer et hiérarchiser les risques), Eschborn 2022 Annexe I p19.
13 Voir par exemple la liste des pays de la Division de statistique des Nations Unies. https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/

- Volume de commandes par catégorie d'approvisionnement au cours du dernier exercice (pourcentage du volume total).

En s'appuyant sur ceci ; type et étendue de l'activité commerciale :

- Un aperçu des produits ou services les plus importants en termes de ventes que l'entreprise fabrique et/ou vend ou propose.
- Une visualisation agrégée de la ou des chaînes d'approvisionnement de l'entreprise associées et des relations commerciales clés (par approvisionnement ou volume de commandes).
- Un aperçu de l'activité actuelle et des pays d'approvisionnement.

1.3. Se concentrer d'abord sur les fournisseurs à haut risque déjà connus par l'entreprise.

Si une entreprise a déjà connaissance de « fournisseurs à haut risque » directs ou indirects, par exemple, sur la base d'indications issues des procédures de plainte, de contrôles basés sur les risques ou d'une analyse de risque préalable, **elle doit d'abord se concentrer sur ces fournisseurs** lors de la collecte de données. Les entreprises doivent enregistrer les informations suivantes pour accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement pour ces fournisseurs à haut risque :

- Nom de famille.
- Personne de contact (nom et adresse e-mail).
- Société mère, le cas échéant.
- Type de produit/type de service.
- Pour les fournisseurs directs : volume de commandes au cours du dernier exercice.
- Sites d'exploitation ou de production.
- Nombre d'employés.
- Existence d'une représentation des salariés.

Plus sont nombreux les fournisseurs d'une entreprise, **plus l'entreprise doit prévoir de temps et de ressources humaines** pour mener à bien son analyse des risques.

2. Intégrer la gestion des risques aux processus opérationnels de l'entreprise.

2.1. Que signifie Gestion des risques ?

La gestion des risques s'appuie sur **un système** approprié et efficace pour se conformer aux obligations de diligence (§.3 al. 1, phrase 2). Elle doit être ancrée à l'aide de mesures appropriées dans tous les processus **opérationnels pertinents** de l'entreprise, par exemple dans la gestion des approvisionnements de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Au cours de la mise en place et de la mise en œuvre du système de gestion des risques, l'entreprise met l'accent **sur les intérêts** de ses propres employés, des employés de ses chaînes d'approvisionnement et de ceux qui pourraient autrement être affectés par les activités économiques de l'entreprise ou d'une entreprise de ses chaînes d'approvisionnement (§. 4 al. 4). Il s'agit donc de déterminer dans quelle mesure ces personnes ou l'environnement **peuvent être lésés** par leurs propres activités commerciales et/ou leurs relations commerciales avec des fournisseurs.

Les mesures du système sont **efficaces** lorsqu'elles permettent **d'identifier et de minimiser les risques** ([14]) liés aux droits de l'homme et de l'environnement **et de prévenir, d'arrêter ou de minimiser leur étendue, si l'entreprise les a provoqué ou elle a contribué à** cela au sein de la chaîne d'approvisionnement**.**

En mettant l'accent sur les intérêts des personnes protégées, la loi allemande appelle les entreprises **à ne plus considérer** les droits de l'homme et de l'environnement **une charge** qui affecte le succès commercial de l'entreprise. C'est un changement fondamental de perspective introduit par la loi en matière de gestion des risques au sein d'une entreprise.

La direction de l'entreprise doit désigner **un responsable du contrôle de la gestion des risques** et s'informer régulièrement sur son travail, au moins une fois par an.

2.2. L'entreprise doit impliquer les équipes de ses processus réguliers dans la gestion des risques.

La politique de l'entreprise relative à la protection des droits humains et de l'environnement doit s'intégrer aux processus réguliers de l'entreprise ([15]), susceptibles d'avoir un impact sur sa politique de prévention des risques. Les équipes à mobiliser peuvent être :

- celles qui prennent les décisions stratégiques de l'entreprise (ex : conseils d'administration ou de surveillance, direction générale).
- celles qui sont en charge des questions de conformité (ex : service juridique, conformité, ressources humaines, département de l'environnement, gestion opérationnelles).
- celles qui prennent les décisions relatives aux nouvelles relations d'affaires (ex : département de l'approvisionnement, département des achats, département des ventes, gestionnaires de fonds d'investissement).

14 Minimiser un risque signifie qu'il n'est pas possible de faire cesser une violation dans un avenir prévisible chez un fournisseur direct ou indirect.
15 Il existe trois familles de processus.
Les processus de management retranscrivent la stratégie, les objectifs et permettent de piloter la démarche Qualité tout en assurant son amélioration continue. Ce sont par exemple les processus de planification des actions, de pilotage de l'amélioration ou de définition et suivi des objectifs.
Les processus de réalisation sont les processus qui contribuent directement à la réalisation d'un produit ou service, depuis la détection du besoin du client jusqu'à sa satisfaction. Ils représentent le cœur de métier de l'organisme. On peut citer par exemple les processus de recherche et développement, de conception, de fabrication, de livraison, d'entretien, de formation, etc.
Les processus de support contribuent au bon déroulement des autres processus, en leur fournissant les ressources nécessaires, aussi bien matérielles qu'immatérielles. Ces processus regroupent la maintenance, la mise à disposition de matériel ou de ressources humaines, la maîtrise de la documentation et de la communication, la métrologie, etc.

- celles qui sont en charge du développement ou de la supervision des produits et opérations liés à des risques (ex : designers de produits, directions techniques et opérationnelles) ;
- celles qui sont responsables des ventes et du marketing des produits et services.

En pratique, la mobilisation des équipes de l'entreprise autour des objectifs de sa politique de protection des droits humains et de l'environnement dépendra grandement de la nature des activités de l'entreprise, de sa taille et de la nature spécifique des risques qu'elle encourt en la matière.

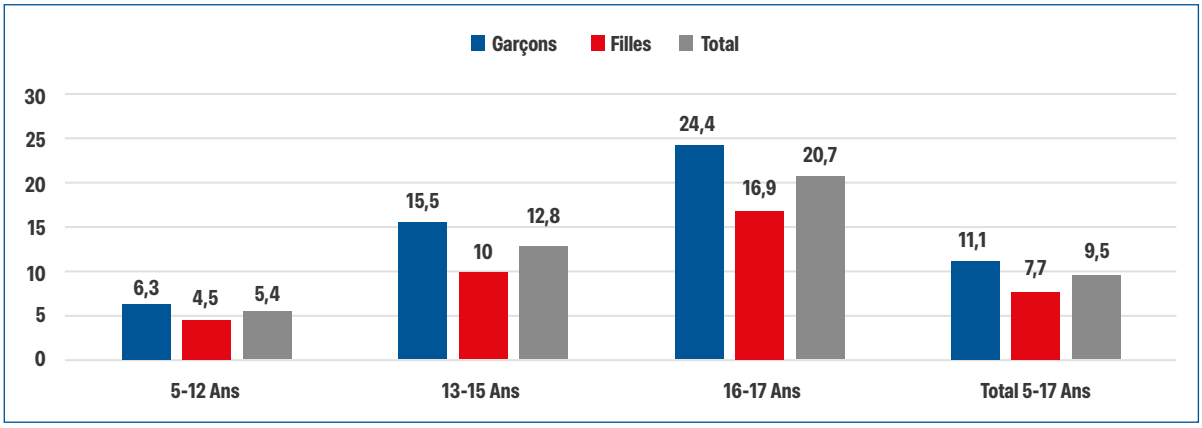
3. Identifier les risques encourus par l'entreprise allemande en Tunisie.

Au cours de la préparation de l'analyse des risques, les entreprises doivent identifier les aspects de ses activités, relations d'affaires et chaîne d'approvisionnement qui présentent des impacts négatifs sur les droits de l'homme et de l'environnement en Tunisie.

3.1. Le travail des enfants

Lorsque les entreprises emploient une personne **sans certificats de naissance**, elles courent le risque d'avoir recours au travail des enfants ; la personne peut être en dessous de l'âge minimum général pour travailler, ou peut être au-dessus de l'âge minimum mais en dessous de 18 ans et donc interdite d'être engagée dans un travail dangereux. Les résultats de l'enquête nationale tunisienne sur le travail de l'enfant donnent un aperçu sur l'ampleur du phénomène en Tunisie marquée par l'échec de son modèle développement. En 2017, le nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans économiquement occupés est évalué à **215 700** enfants, représentant **9,5** % de la population totale des enfants. Chez tous les groupes d'âge, la proportion des garçons astreints au travail est supérieure à celle des filles. L'écart entre les sexes est de 1,8 point de pourcentage, 5,5 points et de 7,5 points respectivement pour les groupes d'âge 5-12 ans, 13-15 ans et 16-17 ans. Chez les garçons comme chez les filles la prévalence du travail des enfants est croissante en fonction de l'âge (voir figure ci-dessous).

Figure1 :
Enfants économiquement occupés par groupe d'âge et sexe (en %)



Source : INS Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017, p23

Environ 79 % du travail des enfants se répartit sur trois secteurs **: l'agriculture, le commerce et l'industrie manufacturière** (voir tableau ci-dessous). La forte concentration du travail des enfants dans le secteur agricole, montre qu'il faut une approche globale de la chaîne d'approvisionnement qui consiste à ne pas axer l'analyse des risques professionnels sur les fournisseurs immédiats de l'entreprise, **mais elle doit s'étendre à la profondeur de la chaîne d'approvisionnement**.

Tableau 2:
Distribution des enfants, âgés de 5 à 17 ans, économiquement occupés par secteur d'activité et le sexe (en %)

	Garçons	Filles	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	**46,7 %**	**52, 3 %**	**48,8 %**
Industries extractives	0,3 %	0,0 %	0,2 %
Industrie manufacturière	**8,1 %**	**15,0 %**	**10,9 %**
Construction	7,3 %	0,5 %	4,7 %
Commerce	**23,2 %**	**15,9 %**	**20,2 %**
Transports et entreposage	0,0 %	0,6 %	0,2 %
Hébergement et restauration	2,7 %	0,5 %	1,9 %
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	4,4 %	9,4 %	6,4 %
Autres	7,3 %	5 ,7 %	6,7 %
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Source : INS Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017, p34

3.2. Le travail forcé et la traite de personne

Les immigrés subsahariens employés dans certaines entreprises **agricoles, de la construction ou de services** sont exposés au risque du travail forcé et de la traite de personne. Le secteur des services, est le premier pourvoyeur d'emplois pour les immigrés subsaharien (60 %) suivi par le secteur de la construction (20,5%), l'industrie (10,5%) et le secteur agricole (10,5%).

Le risque du travail forcé et de la traite de personne est élevé dans ces branches. Les immigrés subsahariens sont piégés dans des situations de travail forcé, et ils sont souvent retenus au domicile de leur employeur par la menace ou la violence. La servitude pour dettes est pratiquée pour enchaîner les immigrés à leur travail par un cercle vicieux d'endettement. Des femmes sont victimes de trafiquants qui les vendent à des réseaux de prostitution forcée ou à des ateliers clandestins.

Tableau 3:
Distribution des immigrés en Tunisie par secteurs d'activité et la région de nationalité

	Maghreb	**Pays africains**	Autres pays	Total
Agriculture, sylviculture, et pèche	8,0	**10,5**	0,2	7,0
Construction	11,9	**20,5**	5,6	14,0
Industrie	29,0	**9,0**	19,4	17,6
Services	50,9	**60,0**	74,3	61,1
Dont				
Commerce	21,3	13,6	17,2	16,8
Services domestique	6,8	21,2	0,7	11,6
Autre services	22,8	25,2	56,4	32,7
Non Déclaré	**0,2**	**0,1**	**0,5**	**0,3**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : INS, Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021, p 67

Figure 2
La photo d'un migrant subsaharien dans une boulangerie en Tunisie

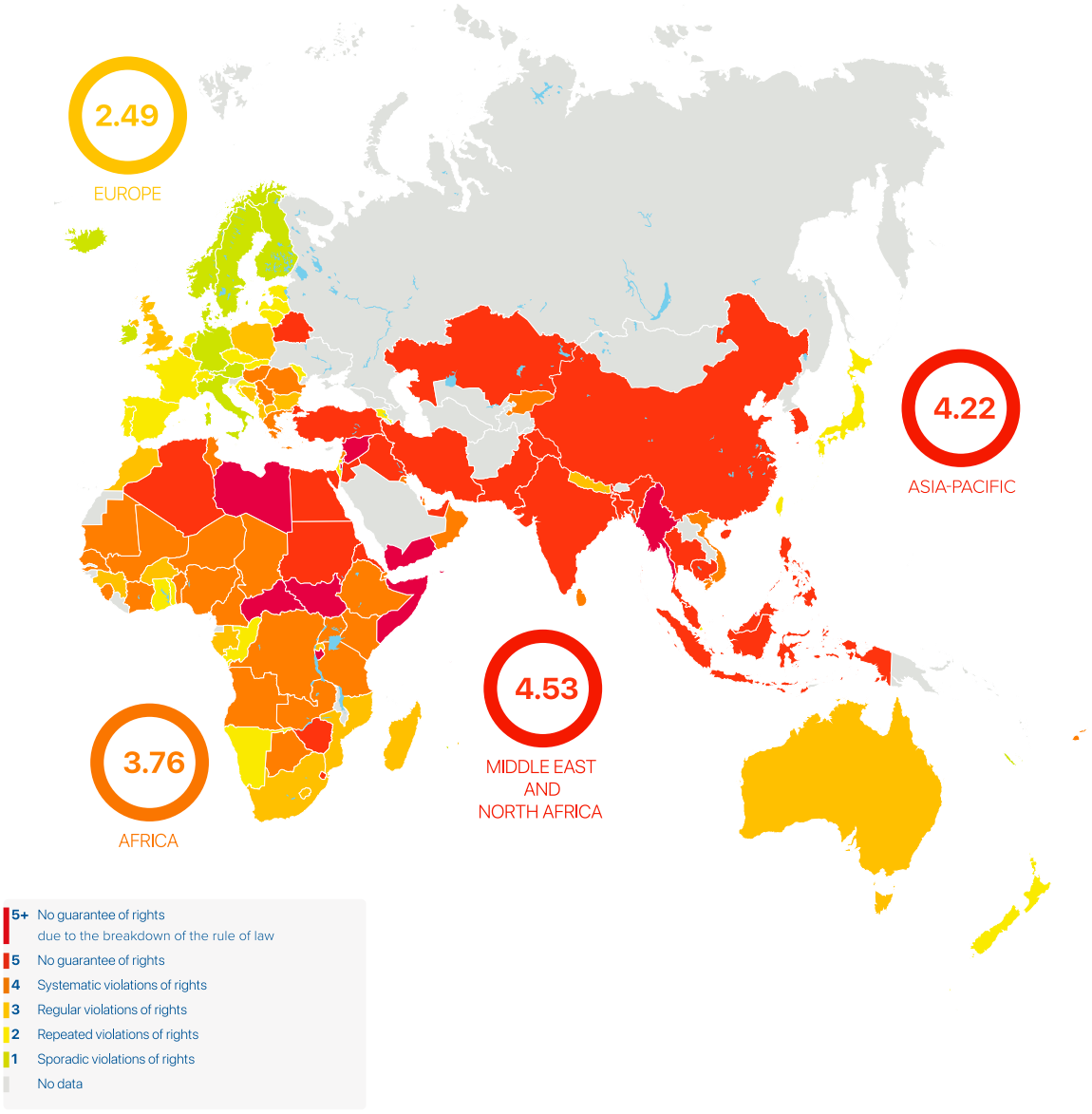
Source. Business News 05/05/2023. https://www.businessnews.com.tn/la-photo-dun-migrant-subsaharien-dans-une-boulangerie-intrigue-la-toile,544,128928,3

3.3. La violation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective

Comme dans plusieurs pays, la Tunisie est marquée par les violations **dans la loi et dans la pratique** des droits des travailleurs tels que définis **par les normes internationales du travail**. En 2022, l'indice des droits mondiaux de la Confédération syndicale internationale indique les pays où le risque de violation des droits fondamentaux des travailleurs est élevé. La méthodologie adoptée est fondée sur les normes des droits fondamentaux au travail, en particulier le droit à la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit de grève ([16]). La Tunisie a obtenu la note 5 qui la classe parmi les pays où il n'existe aucune garantie de droits (voir figure ci-dessous couleur orange).

16 Cf. ITUC-CSI .Indice des droits mondiaux. Méthodologie. https://www.globalrightsindex.org/en/2022/methodology.

Figure 3:
Classement des pays selon l'indice des droits mondiaux 2022

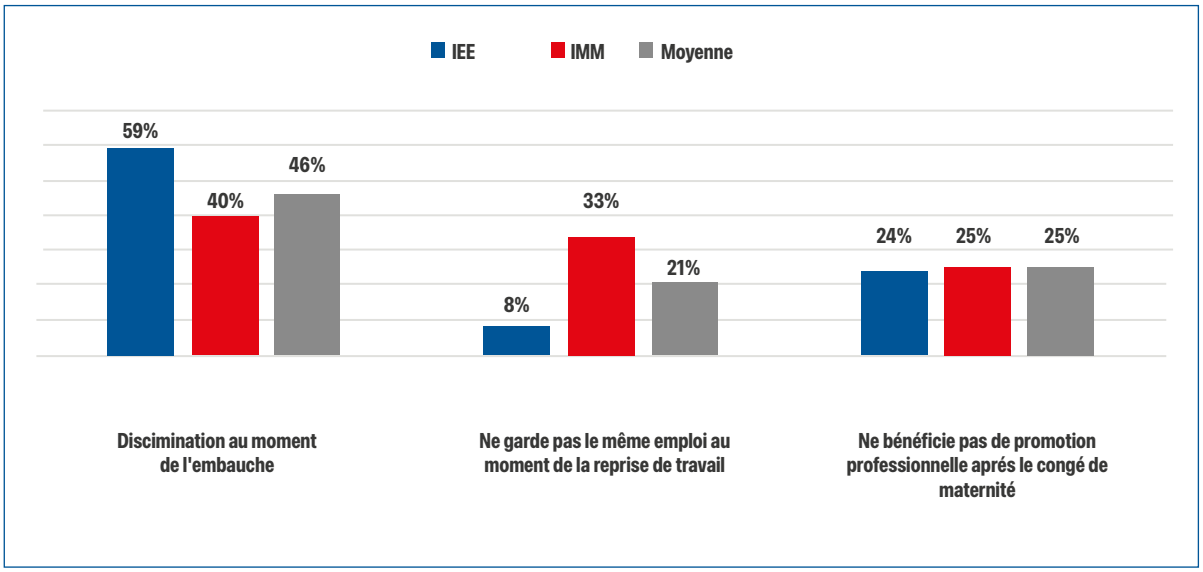


Source : 2022 ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX p13

3.4. La discrimination à l'égard de la femme enceinte et allaitante

La discrimination à l'égard de la femme enceinte et allaitante se pose particulièrement dans le secteur privé, notamment dans le secteur industriel. C'est le cas par exemple du secteur de la mécanique et de l'électronique où cette discrimination est pratiquée au moment de l'embauche par 46 % des entreprises selon le témoignage de leurs syndicats. La pratique de discrimination se poursuit à la reprise du travail après le congé de maternité, mais elle devient relativement moins fréquente. En effet, la femme ne garde pas le même poste ou n'obtient pas un poste équivalent dans 21 % des entreprises et ne bénéficie pas de promotion professionnelle dans le quart des entreprises (voir figure ci-dessous).

Figure 4:
Proportion des syndicats déclarant l'existence d'une discrimination à l'égard de la femme dans leurs entreprises (en %)



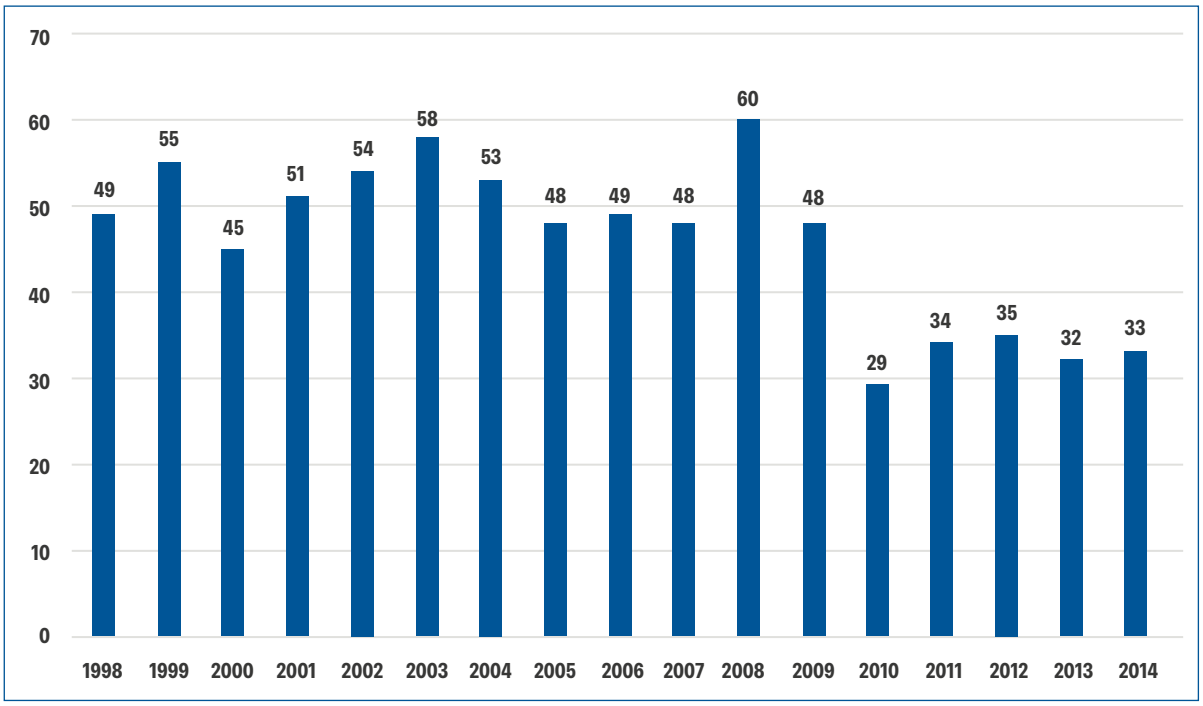
Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

3.5. La privation d'un salaire décent

La privation d'un salaire décent est une pratique courante dans le secteur privé. Le modèle de compétitivité des entreprises tunisiennes est **fondé sur les bas salaires** ce qui est à l'origine de la forte proportion des grèves annuelles. La figure ci-dessous donne une évolution de ce phénomène entre 1998 et 2014. Avant la révolution (2011), environ la moitié du total annuel des grèves s'explique par les bas salaires ([17]). Les données statistiques du Ministère des affaires sociales, couvrant la période post révolution, montre une baisse de cette proportion de grèves motivée par les bas salaires. La lutte contre la précarité de l'emploi et l'instabilité de certaines entreprises, provoquée par la révolution, ont changé la structure des causes des grèves et ont fait baisser leur nombre. Cependant, les mouvements sociaux régionaux revendiquant **le développement régional** dans toutes les régions du pays et **soutenus par les Unions régionales** de l'UGTT se sont substitués aux mouvements de grève limitées aux frontières de l'entreprise.

17 Nous avons obtenus ces résultats à la suite de l'examen approfondi des rapports de l'inspection du travail dont une copie était transmise à l'UGTT.

Figure.5:
Evolution des grèves liées au salaire et ses accessoires 1998–2014 (en % du total annuel)



Sources : 1998–2009 : Rapports annuels de l'inspection du travail communiqués à l'UGTT et traités par les auteurs ; 2010–2014 : Ministère des affaires sociales Annuaire statistiques sociales (2014)

3.6. Les accidents de travail

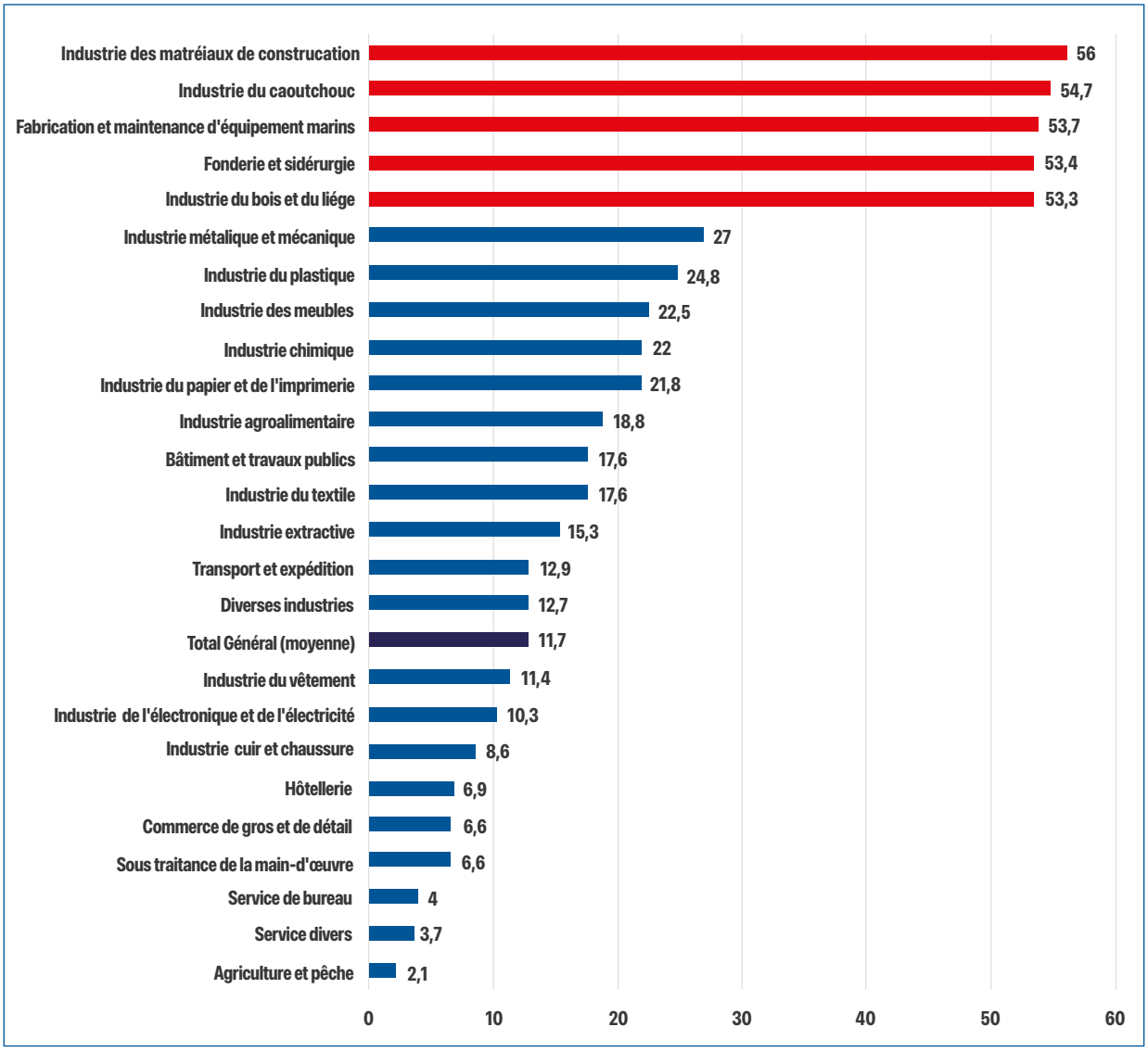
La caisse nationale d'assurance-maladie publie des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles qui permettent de comparer le niveau du risque dans chaque secteur avec l'indice de fréquence de ce phénomène (nombre d'accidents pour 1000 salariés assujettis au régime de sécurité et santé au travail). En 2021, 94 % du total des accidents du travail se sont produits sur les lieux de travail ([18]).L'indice de fréquence des accidents du travail selon le secteur d'activité, montre l'existence de **cinq secteurs représentants un risque élevé d'accident du travail**. Leur indice est compris entre 53,3 et 56, soit un niveau nettement supérieur à l'indice moyen (11 accidents pour 1000 salariés). Il s'agit des secteurs suivants:

- l'industrie des matériaux de construction ;
- l'industrie du caoutchouc ;
- la fabrication et la maintenance des équipements marins ;
- la fonderie et la sidérurgie et
- l'industrie du bois et du liège.

18 CNAM (2021) Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021, p7

Figure 6:
Indice de fréquence des accidents du travail selon le secteur d'activité 2021

(Nombre moyen d'accidents du travail par arrêt pour 1000 travailleurs soumis au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles)



Source : CNAM Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021, p 13

3.7. L'exposition aux risques des produits chimiques et aux contraintes posturales et articulaires

L'étude sur la cartographie des risques professionnels en Tunisie révèle que les trois secteurs qui exposent le plus leurs salariés aux produits chimiques sont :

- le secteur de la santé humaine et actions sociales (54% de l'effectif),
- l'industrie extractive (50,6%de l'effectif) et
- l'industrie manufacturière (39,8% de l'effectif) ([19]).

19 Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 2017-2016.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne p12

La même étude indique aussi que les professions exposant le plus leurs salariés sont :

- les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (52,7%),
- les professions intermédiaires (44,5%),
- les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (41,6%) et
- les professions élémentaires (39,5%).

Environ 80 % des maladies professionnelles concernent les troubles musculosquelettiques. Certaines postures demandant des amplitudes articulaires extrêmes provoquent au bout d'un certain temps des micro-altérations des muscles, des vaisseaux ou des nerfs. Il en est de même de certains gestes professionnels exigeant la mise en jeu de forces importantes ou encore de certains gestes répétitifs à cadence élevée. Le tableau ci-dessous donne la fréquence des contraintes à l'origine des troubles musculosquelettiques, observés en 2016-2017 par les médecins de travail. L'exposition des salariés à la contrainte des rachis est la plus fréquente (49,3 %), suivie par ordre d'importance la position assise prolongée (41,2 %) et la position debout statique (38 %).

Tableau 4:
Répartition par type de contrainte (en % du total des salariés)

Contraintes	%
Contrainte sur le rachis	49,3 %
Position assise prolongée	41,2%
Position debout statique	38,0%
Répétition d'un geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée	37,7%
Déplacements à pied sur le lieu de travail	36,4%
Autres positions des membres supérieurs	29,9%
Position forcée d'une ou plusieurs articulations	28,6%
Contrainte articulaire des Membres inférieurs	15%

Source. Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie (2016-2017) p11

3.8. Les risques sanitaires de l'environnement

L'équipe du Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement note et classe les pays en fonction de leur performance environnementale en utilisant l'année la plus récente des données disponibles et calcule comment ces scores ont changé au cours de la décennie précédente. Les classements globaux de l'indice de performance environnementale (IPE) indiquent « quels pays relèvent le mieux les défis environnementaux auxquels chaque nation est confrontée » ([20]). Trois grands enjeux de la protection de l'environnement sont pris en consi-

20 Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu.

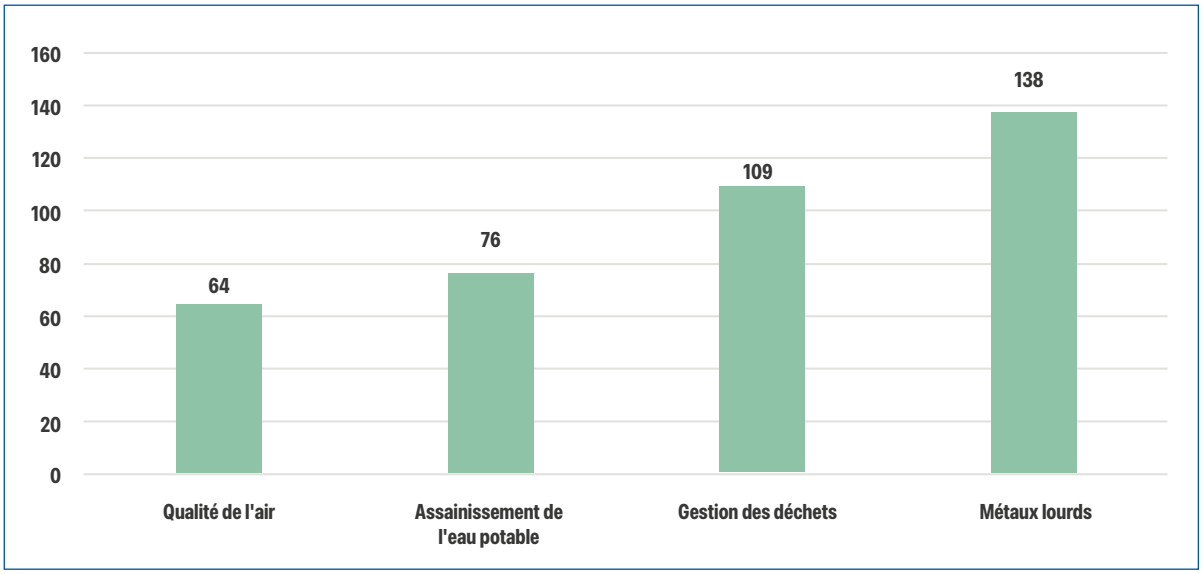
dération pour mesurer la performance environnementale d'un pays, à savoir la vitalité de l'écosystème, la santé environnementale et la politique climatique. Un score de 100 indique que le pays obtient le maximum en matière de protection de l'environnement dans un domaine ou sous domaine, et **un score de 0** indique qu'un pays, **a l'une des pires performances** dans ce domaine ou sous-domaine.

L'objectif de la politique de **vitalité des écosystèmes** mesure dans quelle mesure les pays préservent, protègent et améliorent les écosystèmes et les services qu'ils fournissent. Il comprend 42 % du score total de l'EPI et se compose de six catégories de problèmes : biodiversité et habitat, services écosystémiques, pêche, pluies acides, agriculture et ressources en eau.

L'objectif de la politique de **santé environnementale** mesure dans quelle mesure les **pays protègent leurs populations contre les risques sanitaires liés à l'environnement**. Il comprend 20 % du score total de l'IPE et se compose de quatre catégories de problèmes : qualité de l'air, assainissement et eau potable, métaux lourds et gestion des déchets.

Les indicateurs de l'IPE permettent d'identifier **les problèmes précis auxquels est confronté la Tunisie**, et indiquent aux entreprises allemandes les défis à relever **pour ne pas contribuer à les amplifier.** En matière de santé environnementale les plus mauvais classements de la Tunisie concernent les métaux lourds et la gestion des déchets, où elle occupe respectivement la 138e et la 109e place sur 180 pays (voir figure ci-dessous). En matière de vitalité des écosystèmes, la Tunisie souffre de **la perte de son couvert arboré** en occupant la 135e place dans le classement international. L'urbanisation, l'industrialisation, les exploitations anarchiques et les incendies des forêts ont contribué à la chute de son score de 1,8 point sur dix ans (voir tableau ci-dessous).

Figure 7:
Classement de la Tunisie par l'Indice de performance environnementale (IPE) en matière de santé environnementale 2022



Source Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022.
New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun.

Tableau 5:
Tableau de bord de la Tunisie. Indice de performance environnementale IPE 2022

	RANG	SCORE IPE	CHANGEMENT SUR 10 ANS
PEV	**96**	**40,70**	**8.10**
Vitalité des écosystèmes	**154**	**32,70**	**3.10**
Biodiversité	**153**	**26,40**	**6,50**
Biomes terrestres (natl)	144	32.00	14.10
Biomes terrestres (global)	143	37.10	5,60
Aires marines protégées	63	9,90	3,70
Zones protégées Rep. Ind.	156	9.50	8.70
Indice de biodiversité des habitats	97	42.40	N / A
Indice de protection des espèces	150	**17h30**	2.40
Indice de l'habitat des espèces	52	90,90	-4.90
Service d'écosystème	**71**	**29.70**	**-2.60**
Perte de couvert arboré	**135**	**18h30**	**-13.80**
Perte de prairie	1	100,00	62,20
Perte de zones humides	1	100,00	N / A
Pêche	54	22.10	-1.30
État des stocks de poissons	58	28.70	-2.90
Indice trophique marin	24	24,90	N / A
Poisson pêché au chalut	49	10.10	-0.80
Acidification	64	80,60	13.80
Taux de croissance du SO2	1	100,00	36.40
Taux de croissance des NOx	101	61.30	-8.60
Agriculture			
Pesticide	91	**25h30**	N / A
Index de gestion N	141	**24h30**	-6.40
Ressources en eau			
Traitement des eaux usées	45	43.00	N / A
Santé	**75**	**43.20**	**5,70**
Qualité de l'air	**64**	**43h30**	**8h30**
PM2, 5	140	16.90	6.10
Combustibles solides ménagers	38	80,50	15.10
Ozone	119	38,80	-3.30
NOx	137	16h70	-2.90
SO2	151	21.90	-2.10

CO	119	45.10	-1.90
COV	58	45,70	2.10
Assainissement Eau Potable	**76**	**52,60**	**1,70**
Assainissement	72	58,00	3.40
Boire de l'eau	70	49.10	0,70
Métaux lourds	**138**	**35,90**	**6.20**
Plomb	138	35,90	6.20
La gestion des déchets	**109**	**26.20**	**0,90**
Déchets solides	102	33.00	N / A
Recyclage	140	10.90	0,60
Plastiques océaniques	92	27,80	3,00
Politique climatique	**55**	**48.30**	**14.90**
Changement climatique	**55**	**48,30**	**14.90**
Taux de croissance du CO2	46	51,80	21h60
Taux de croissance du CH4	12	74.10	41,80
Taux de croissance des gaz fluorés	N / A	N / A	N / A
Taux de croissance du N2O	75	67,50	8,90
Taux de croissance du carbone noir	149	44,60	17h70
Projet. Émissions de GES	73	41.20	9.10
CO2 de la couverture terrestre	152	N / A	-34.80
Tendance de l'intensité des GES	64	57.20	4,50
GES par habitant	67	61.10	3.20

Source Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun

3.9. Quelles sont les sources d'information sur les risques en Tunisie ?

La plupart des risques associés à un secteur, à un produit ou à un pays donné sont généralement connus, ou faciles à comprendre sur base d'informations immédiatement disponibles. Par exemple, les effets néfastes sur la santé et sur l'environnement d'un produit ou d'un procédé technique donné sont généralement bien connus au sein du secteur concerné par les grandes entreprises. C'est le cas des entreprises certifiées ISO 45001 ([21]).

Les rapports publiés par les organisations internationales, les organisations de la société civile, les agences gouvernementales, les syndicats, les associations d'employeur et les associations professionnelles peuvent contenir des informations précieuses tout au long du processus du devoir de diligence. Les publications de l'institut national de la statistique peuvent aussi aider à comprendre la situation locale, régionale et nationale, ainsi que la situation sociale et politique nationale ([22]).

21 BS OHSAS 18001 a été remplacé par ISO 45001, la nouvelle norme internationale pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail.
22 INS Publications http://www.ins.tn/publication

Enfin, les résultats du traitement des informations recueillies par **le dispositif d'alerte** doivent être pris en compte (§. 5 al. 4 phrase 2). Nous examinons plus loin le fonctionnement de ce dispositif stratégique pour obtenir des informations pertinentes sur les risques dans une chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

Tableau 6:
Sources d'information pertinente sur les risques en Tunisie

	Thèmes
Adouani Sami, Amami Mongi et Ben Sedrine Saïd (2018). La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social in HENRIK MEYER ET MARCEL RAUER (Ed) Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2018, pp 88-100	Les déficits du dialogue social
Association tunisienne des femmes démocrate Enquête sur les conditions de travail des femmes en milieu rural. 2014 https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844_4.104.enqu%C3%AAte-surlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieurural-tunisie.pdf.	Conditions de travail et conditions de vie des femmes en milieu rural
Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Juin 2022	Les déficits du travail décent dans le secteur
Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi, Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure. Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2021	Les déficits du travail décent dans le secteur
Ben Sedrine Saïd Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. PROMIG-FES 2007-2020 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2017.	Conditions de travail des immigrés subsahariens
Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 2016-2017.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne	Risques liés aux maladies professionnelles
CNAM (2021) Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021	Accidents du travail Maladie professionnelle
Concialdi Pierre Un budget de la dignité pour la Tunisie La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021	Salaire équitable
FIDH Droits humains garantis : de la constitution à la législation La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021	Droits humains en Tunisie
FTDES à propos des droits économiques, sociaux et culturels Sept ans après la révolution. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021	Droits de l'homme

FTDES Prolifération des déchets en Tunisie : Difficultés, enjeux et solutions pour un véritable éveil écologique. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, 2022	Le problème des déchets en Tunisie
INS Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017	Travail des enfants
INS, Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021	Migration
LARBI Ezzedine et El AMRI Tahar Etude de l'évolution des salaires réels en Tunisie avant et après la révolution 2005-2015 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/14391.pdf.	Salaire réel
Mahfoudh-Draoui Dorra Les femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical La Marsa Friedrich Ebert Stiftung Décembre 2018	Travail des femmes
Terre d'Asile Tunisie 2020 L'accès au travail des migrants en Tunisie. 2020. https://www.terre-asile-tunisie.org/images/Lac-c%C3%A8s_au_travail_des_migrants_en_Tunisie_-_Terre_dAsile_Tunisie.pdf	Travail forcé et traite des personnes/Recrutement équitable
Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun.	Les atteintes à l'environnement

4. L'analyse des risques

4.1. Quel est le but de l'analyse des risques ?

L'objectif de l'analyse des risques est de permettre à l'entreprise d'acquérir des connaissances sur les droits de l'homme et les risques environnementaux dans son propre domaine d'activité et dans la chaîne d'approvisionnement pour un traitement ultérieur. L'analyse des risques doit **déterminer, pondérer et hiérarchiser** les risques, car l'entreprise ne peut pas traiter tous les risques en même temps. L'important est de **prouver** que l'entreprise a fait **l'effort adéquat** pour respecter ses obligations de devoir de vigilance.

4.2. La loi distingue deux types d'analyse de risque : l'analyse régulière et l'analyse événementielle.

Des mesures de prévention appropriées s'appuient sur les résultats de deux types d'analyse exigés par la loi allemande : **une analyse régulière des risques** et **une analyse complémentaire des risques liés aux événements**. L'analyse régulière doit être effectuée une fois par an par l'entreprise. Dans ce cas, tous les risques dans son propre secteur d'activité et chez ses fournisseurs directs doivent être pris en compte (§ 5 alinéa 1 phrase 1). Deux types de risques déclenchent les deux types d'analyse :

a) **Une connaissance justifiée d'une violation** en matière de droits humains ou de l'environnement chez un ou plusieurs fournisseurs **indirects** (§ 9 alinéa 3). Une connaissance étayée signifie que l'entreprise dispose **d'indices réels** qu'une violation d'une obligation liée aux droits de l'homme ou environnementale par des fournisseurs indirects apparaît possible. Cela peut être le cas, par exemple, via un signalement au mécanisme d'alerte, des informations dans les médias ou un rapport de la société civile ainsi que des discussions sur des cas ou des problèmes dans des initiatives existantes de l'industrie.

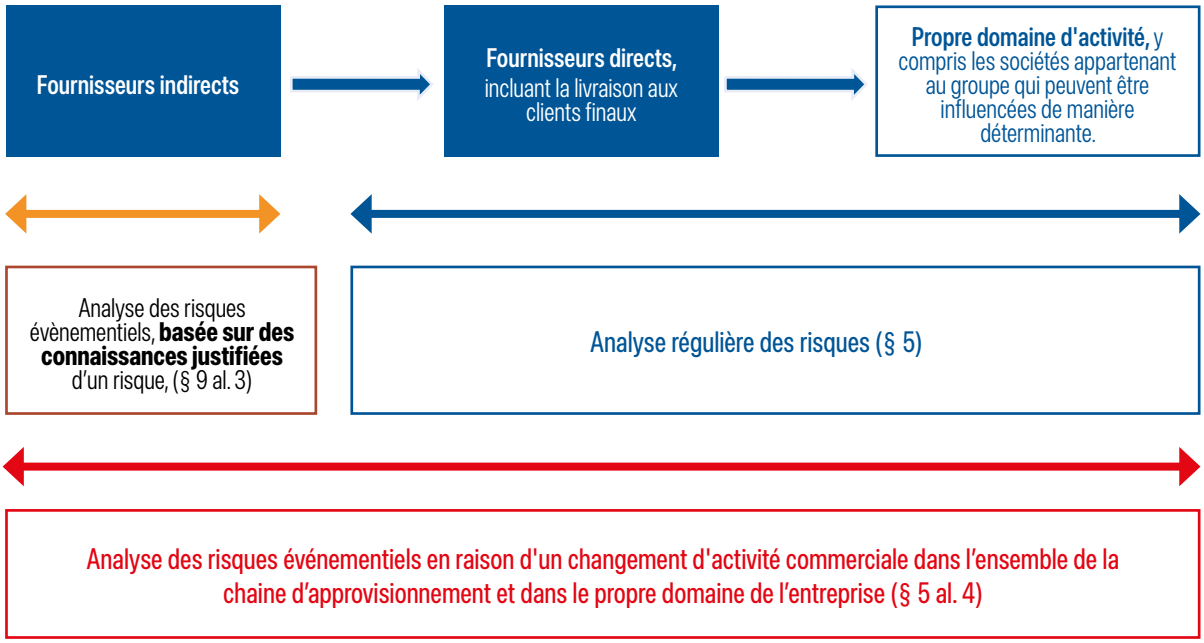
b) **Une modification des activités commerciales** dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et dans son propre domaine. L'analyse est déclenchée en cas de modification des activités commerciales qui a pour objet les risques auxquels l'entreprise doit s'attendre **dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement** et **dans son propre domaine d'activité** (voir figure ci-dessous)**.** Cela peut être dû à des décisions internes, par exemple concernant des investissements importants ou le développement d'un nouveau pays d'approvisionnement, ou à des événements externes, tels que le déclenchement d'un conflit ou une catastrophe naturelle dans un pays d'opération.

L'analyse des risques prend en considération la différence entre fournisseur direct et fournisseur indirect, car la loi fait la distinction entre eux. En effet, l'entreprise a une relation contractuelle avec son fournisseur direct alors qu'elle n'est pas contractuelle avec son fournisseur indirect. Certains fournisseurs indirects sont **de petites et très petites** entreprises informelles **opérant aux niveaux inférieurs** des chaînes d'approvisionnement, où le risque de travail des enfants et d'autres risques liés aux droits de la personne, sont souvent plus marqués.

La figure ci-dessous résume l'étendue et l'interaction de l'analyse des risques qui doit être effectuée régulièrement chaque année et au cas par cas (analyse des risques liés à un événement) en vue de réaliser une gestion des risques appropriée et efficace **tout au long de la chaîne d'approvisionnement.**

L'entreprise doit s'assurer que les résultats de l'analyse des risques **sont communiqués en interne** aux décideurs concernés, tels que le conseil d'administration ou le service des achats (§ 5 alinéa 4 phrase 1). Evidemment, **les syndicats sont aussi concernés** et ils doivent exiger l'obtention de ces résultats.

Figure 8:
Portée de l'analyse régulière des risques et de l'analyse des risques événementiels



Source : BAFA ('2022a) p7.

4.3. Évaluer le degré d'implication de l'entreprise dans les risques identifiés en vue d'une prévention efficace.

Lorsqu'il n'est pas possible de traiter en même temps tous les risques identifiés, il est recommandé à l'entreprise de prendre des mesures **par ordre de priorité**, en fonction de **la gravité** et de la **probabilité** de ces risques. La loi indique les critères pour pondérer et hiérarchiser les risques de manière **appropriée** qui satisfait à l'obligation de diligence en matière de respect des droits de l'homme et de l'environnement (§ 3 al. 2).

Lors de l'élaboration de mesures préventives, les entreprises ne sont tenues de traiter que les risques pour les droits de l'homme et l'environnement **qu'elles causent** au sein de la chaîne d'approvisionnement ou **auxquels elles ont contribué**

Un aspect clé de **la priorisation** des risques est aussi la capacité d'une entreprise à exercer **son influence** dans ses relations d'affaires. Les indications d'une influence décisive sont :

- la forte participation majoritaire dans la filiale ;
- le système de conformité à l'échelle du groupe ([23]) ;
- l'influence sur l'assemblée des actionnaires ;

23 De façon générale, la conformité consiste pour les entreprises à déployer des procédures préventives lui permettant d'éviter de s'exposer à des risques liés au non-respect de la réglementation.

- le domaine d'activité de la filiale qui correspond au domaine d'activité de la société mère, par exemple parce que la filiale fabrique et utilise les mêmes produits ou fournit les mêmes services que la société mère ;
- le chevauchement de personnel au niveau de la gestion commerciale

On mesure la gravité d'un risque en fonction de **son échelle** (le nombre d'individus affectés ou susceptibles de l'être) et de son **caractère irrémédiable**. La notion de caractère irrémédiable désigne toute limite à la possibilité de replacer les personnes affectées par un risque, dans une situation équivalente à celle dans laquelle elles se trouvaient avant le dommage.

Si l'entreprise respecte tous les critères mentionnés plus haut avant de prendre ses mesures individuelles de gestion des risques, cela signifie qu'elle a agi d'une manière appropriée, c'est-à-dire **elle a fait tout le nécessaire**, même s'il s'avère par la suite que des violations des droits de l'homme ont eu lieu. Les obligations de diligence établissent **un devoir d'effort** et non un devoir de réussite. En effet, sur la base de tous ces critères le BAFA, chargé du contrôle de l'application de la loi, apprécie si l'effort fourni est adéquat ou non aux obligations du devoir de vigilance. Dans le tableau ci-dessous, le BAFA donne pour chacun des critères d'adéquation, des critères auxiliaires qui sont d'ordre qualitatif et quantitatif (voir tableau ci-dessous).

Tableau 7:
Aperçu des critères d'adéquation du devoir de vigilance (§ 3 alinéa 2)

Critères d'adéquation § 3 (2)	Critères auxiliaires basés sur la justification gouvernementale, imprimé du Bundestag 19/28649, p. 42 et suivantes.
1. Nature et étendue de l'activité de la société	**Qualitatif :** • nature complexe des produits ou services • variété de services et de relations d'affaires • orientation nationale ou internationale **Quantitatif :** • Taille de l'entreprise (employés et leur fonction, chiffre d'affaires, capital fixe et fonds de roulement, • capacité de production) • Vulnérabilité (fréquence des risques spécifiques au pays, à l'industrie et à la catégorie)
2. La capacité de l'entreprise à influencer l'auteur direct d'un risque ou d'un manquement à une obligation	• Taille de l'entreprise (par rapport à ses concurrents (dominance du marché) et responsable direct) • Volume de commande (par rapport au revenu immédiat du pollueur) • Proximité du risque (où et par qui le risque survient-il : dans l'entreprise elle-même, chez un fournisseur direct ou indirect ?)

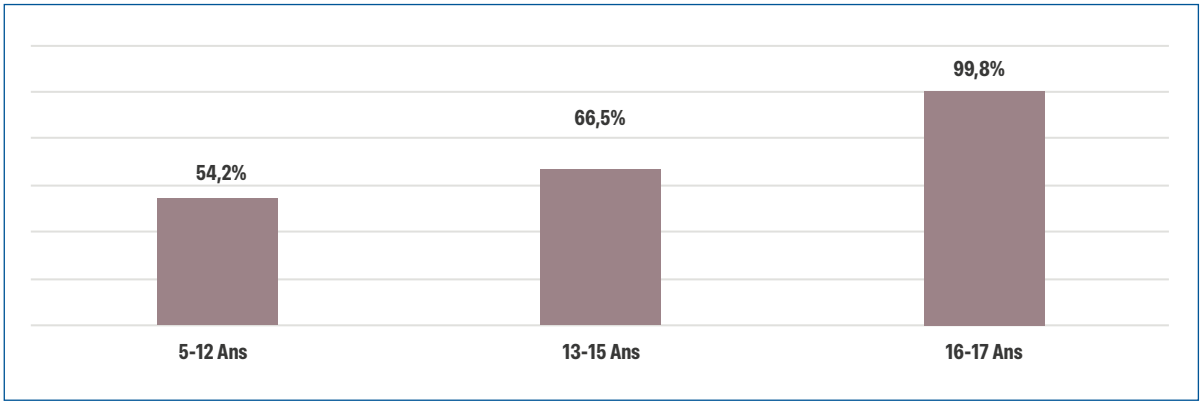
3. La gravité et la probabilité généralement attendues d'un manquement au devoir	**Gravité :** • Degré (intensité/profondeur) de la déficience • nombre de personnes touchées • aucune possibilité de corriger les effets négatifs (irréversibilité) **Probabilité d'occurrence :** • si, et quand une infraction se produit (par exemple, s'il existe déjà des informations sur la mauvaise performance du fournisseur (probabilité accrue) ou des mesures préventives efficaces (probabilité réduite)
4. Nature de la contribution causale de l'entreprise au risque ou au préjudice	• Le risque est causé par l'entreprise seulement • L'entreprise contribue au risque • Le risque est l'action **d'un tiers** dans le cadre des activités de l'entreprise à travers ses relations d'affaires (sa chaîne d'approvisionnement)

Source : BAFA ('2022) Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren (.Déterminer, pondérer et hiérarchiser les risques), Eschborn 2022 Annexe I p19.

4.4. Mesure de la gravité d'un risque : exemples du travail des enfants et de l'accident du travail en Tunisie

Le travail des enfants **est en soi un risque grave**, car cela signifie que son droit fondamental à la scolarisation a été violé. La gravité est aussi exprimée par les caractéristiques du travail effectué. Une très forte proportion des enfants tunisiens effectue un travail dangereux, car par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants (voir figure ci-dessous).

Figure 9:
Proportion d'enfants tunisiens effectuant un travail dangereux par tranche d'âge.2017



Source INS 2017

En 2020, 1776 accidents du travail ont donné lieu à la reconnaissance d'une incapacité permanente et 100 accidents sont mortels. **L'incapacité permanente partielle** est exprimée par un taux (dit taux d'incapacité permanente) dont la gradation va de 1 à 100 %. Elle peut être soit partielle (on parle alors d'I.P.P), soit totale (quand le taux atteint 100 %). La nature de l'infirmité représente l'atteinte physique ou mentale de la victime, la diminution de validité qui résulte de la perte ou de l'altération des organes ou des fonctions du corps humain.

En 2020, le taux d'incapacité est inférieur ou égal à 14 % pour la majorité des victimes du risque d'accident du travail (environ 57 % du total des victimes). L'incapacité permanente est évidemment plus grave pour les victimes dont le taux d'incapacité varie entre 15 et 35 % ou entre 36 et 66 % qui représentent ensemble environ 31 % du total des victimes du risque d'accident du travail.

Les victimes dont le taux varie entre 67 et 100 % ne représentent que, 2 % du total des victimes, mais leur infirmité suite à l'accident du travail est très grave. Enfin, pour environ 11 % des victimes, le taux d'incapacité permanente n'est pas encore défini.

Les enjeux relatifs au **coût** de réparation du préjudice par la caisse d'assurance maladie et l'entreprise, prolongent la durée des procédures de l'expertise médicale, administrative et judiciaires et retardent par conséquent le calcul du taux d'incapacité physique permanente qui permet d'évaluer le montant de la réparation.

Tableau 8:
Répartition des victimes des accidents du travail selon le taux d'incapacité permanente 2020

Taux d'incapacité	Nombre de victimes	%
Moins de 5 %.	155	8,7
6-14 %	859	48,4
15-35 %	487	27,4
36-66 %	65	3,7
67-100 %	22	1,2
Non défini	188	10,6
Total	**1776**	100,0

Source : CNAM (2021) p 23

Parmi les accidents du travail, certains sont qualifiés **de très graves**, car ils sont suivis **du décès de la victime**. Le nombre d'accidents mortels a suivi une tendance à la baisse en passant de 189 à 100 entre 2013 et 2021. En 2021, les accidents mortels sur les lieux de travail sont au nombre de 84 ([24]). Les chutes de hauteur, la mort subite, le choc électrique et les collisions sont les principales causes de l'accident du travail mortel (voir tableau ci-dessous).

24 Cf. CNAM (2021) p 18

Tableau 9:
Distribution des accidents mortels par cause 2021

Causes	Nombre	%
Chutes de hauteur	**25**	**30 %**
Mort subite	**15**	**18%**
Choc électrique	**11**	**13%**
Collisions	**11**	**13%**
Explosion	9	11%
Naufrage	5	6%
Suffocation	2	2%
Echange de violence	1	1 %
Diverses causes	5	6%
Total	**84**	**100%**

Source : CNAM (2021) p19

5. Les exigences légales relatives aux mesures préventives

La **prévention** des risques renvoie aux actions qui visent à empêcher qu'un impact négatif ne se produise ; alors que **l'atténuation** des risques renvoie aux actions qui réduisent l'impact négatif une fois que le risque s'est produit.

5.1. Publier une déclaration de politique sur la stratégie de l'entreprise en matière de droits de l'Homme

L'entreprise doit formuler son engagement de s'acquitter de sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme par le biais d'une déclaration publique qui doit inclure au moins les éléments suivants :

a) la description de la procédure par laquelle l'entreprise s'acquitte de ses devoirs suivants :

- mise en place d'un système de gestion des risques efficace et conforme aux obligations de diligence ;
- une analyse approfondie des risques liés aux violations des obligations liés aux droits de l'Homme et de l'environnement dans son propre domaine d'activité et chez ses fournisseurs directs et indirects ;
- les mesures préventives et
- les dispositions de la loi relatives aux mesures correctives, la procédure de plainte, les fournisseurs indirects et l'obligation de documentation et de rapport

b) les risques prioritaires en matière de violation des droits de l'homme et d'environnement qui sont identifiés sur la base de l'analyse des risques de l'entreprise ;

c) la détermination de l'entreprise de faire respecter par **ses employés et ses fournisseurs** le respect des droits humains et de l'environnement sur la base de l'analyse des risques.

5.2. Ancrer la déclaration de politique de l'entreprise dans la réalité de fonctionnement de l'entreprise et de ses relations d'affaires

- L'entreprise doit ancrer les mesures préventives appropriées dans son propre domaine d'activité, notamment :

- la mise en œuvre de la stratégie en matière de droits de l'homme définie dans la déclaration de politique générale dans les processus opérationnels concernés,
- le développement et la mise en œuvre de stratégies d'approvisionnement et de pratiques d'achat appropriées qui préviennent ou minimisent les risques identifiés,
- la mise en place de formations dans les métiers concernés
- la mise en œuvre de mesures de contrôle basées sur les risques qui vérifient le respect du contenu de sa stratégie en matière de droits de l'homme et de l'environnement

- L'entreprise doit aussi ancrer des mesures préventives appropriées envers un fournisseur direct, notamment :

- la prise en compte des droits humains et des attentes environnementales lors de la sélection d'un fournisseur direct,
- l'assurance contractuelle d'un fournisseur direct qu'il se conforme aux attentes en matière de droits de l'homme et d'environnement requises par la direction de l'entreprise et qu'il les traite de manière appropriée tout au long de la chaîne d'approvisionnement,
- la mise en place de formations et de perfectionnement pour faire respecter les assurances contractuelles du fournisseur direct devant se conformer aux attentes en matière de droits de l'homme et d'environnement requises par la direction de l'entreprise ;
- l'accord sur des mécanismes de contrôle contractuels appropriés et leur mise en œuvre basée sur les risques afin de vérifier le respect de la stratégie en matière de droits de l'homme chez le fournisseur direct.

L'efficacité des mesures de prévention **doit être vérifiée une fois par an et lorsque l'entreprise doit s'attendre à une situation de risque considérablement modifiée ou considérablement étendue** dans son propre domaine d'activité ou chez le fournisseur direct, par exemple, en raison de l'introduction de nouveaux produits, projets ou un nouveau secteur d'activité.

Les résultats du traitement des informations recueillies par la procédure de plainte, doivent être pris en compte pour traiter leur impact négatif par des mesures appropriées. Les mesures doivent être mises à jour immédiatement si nécessaire.

6. Les exigences légales relatives aux mesures correctives

6.1. Agir rapidement pour faire cesser l'impact négatif d'une violation en matière de droit de l'Homme ou de l'environnement

Si l'entreprise constate que la violation d'une obligation liée aux droits humains ou à l'environnement a déjà eu lieu ou risque de se produire immédiatement **dans son propre domaine d'activité ou chez un fournisseur direct**, elle doit prendre immédiatement des mesures correctives afin d'éviter cette violation, d'y mettre un terme ou d'en minimiser l'étendue (§7 al. 1, phrase 1).

Lorsqu'une entité s'est livrée **à un abus ou à un contournement d'une relation directe avec un fournisseur** pour éviter les obligations de diligence raisonnable des fournisseurs directs, un fournisseur **indirect est considéré** comme un fournisseur **direct**.

Dans le domaine propre à l'entreprise en Allemagne, la mesure corrective doit conduire à la fin de l'infraction. (§.7 al. 1, phrase 3).

Dans le propre domaine d'activité à l'étranger de l'entreprise, la mesure corrective doit généralement conduire à la fin de la violation conformément à sa stratégie en matière de droits de l'Homme annoncée dans sa déclaration de politique publique. Cette déclaration doit inclure au moins les éléments suivants :

- la description de la procédure par laquelle la société remplit ses obligations en vertu des dispositions de la loi ;
- les risques prioritaires en matière de droits de l'homme et d'environnement identifiés pour l'entreprise sur la base de l'analyse des risques ;
- la détermination des attentes de l'entreprise en matière de respect des droits de l'homme et d'environnement vis-à-vis de ses employés et de ses fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement, sur la base de l'analyse de risque.

6.2. Quelle conduite à suivre par l'entreprise si elle ne peut mettre fin à une violation des droits de l'Homme ou de l'environnement chez un fournisseur direct ?

Si le fournisseur **direct** ne peut pas mettre fin dans un avenir prévisible à la violation d'une obligation liée aux droits de l'homme ou environnementale, l'entreprise doit immédiatement **élaborer et mettre en œuvre un plan** pour y mettre fin ou la minimiser. Ce plan doit contenir un calendrier des actions concrètes à réaliser.

Les mesures suivantes doivent notamment être prises en compte lors de l'élaboration et la mise en œuvre du plan :

- travailler avec l'entité contrevenante pour développer et mettre en œuvre un plan visant à arrêter ou à minimiser l'activité contrevenante,
- le regroupement avec d'autres entreprises dans le cadre d'initiatives ou de standards sectoriels afin de renforcer la possibilité d'influence sur le responsable de la violation,
- une suspension temporaire de la relation d'affaires pendant les efforts de minimisation du risque.

6.3. Les conditions de la résiliation d'une relation commerciale.

Il faut rompre une relation commerciale dans les cas suivants :

- la violation **grave** d'une situation juridique protégée ou la violation d'une obligation environnementale ;
- la mise en œuvre des mesures développées dans **le plan d'action ne remédie pas à la situation** après l'expiration du délai spécifié dans le plan ;
- l'entreprise **n'a pas les moyens** d'exercer davantage **d'influence** sur ses fournisseurs.

Si un Etat n'a pas ratifié l'une des conventions énumérées en annexe de la loi ou ne l'ait pas transposée dans son droit national, cette situation n'entraîne pas une obligation de mettre fin à la relation commerciale, car la ratification sur ces conventions relève de la responsabilité de l'Etat.

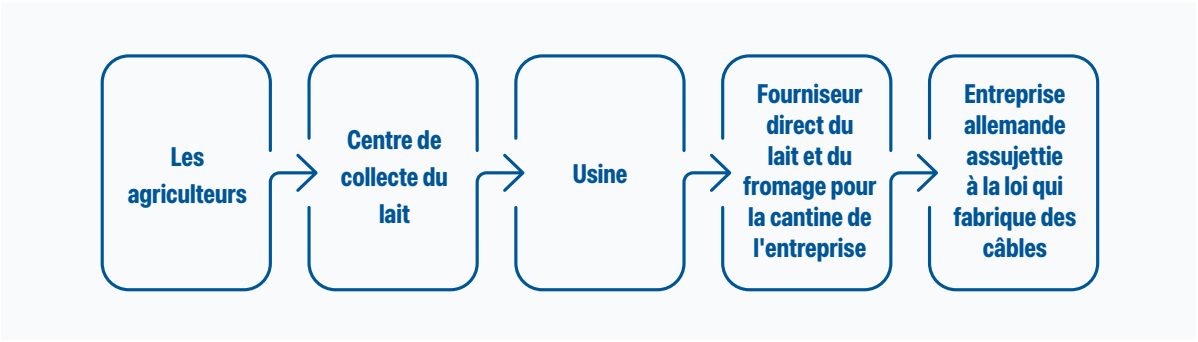
6.4. La vérification de l'efficacité des mesures correctives et le traitement des risques signalés par les lanceurs d'alerte sont obligatoires

L'efficacité des mesures correctives doit être vérifiée **une fois par an et au cas par cas** quand l'entreprise doit s'attendre à une situation de risque sensiblement modifiée ou sensiblement étendue dans son propre domaine d'activité ou chez le fournisseur direct, par exemple en raison de l'introduction de nouveaux produits, projets ou un nouveau secteur d'activité.

Les résultats du traitement des informations de la procédure de plainte **doivent être pris en compte** et les mesures correctives doivent être mises à jour immédiatement si nécessaire.

7. Quel est l'impact de la loi allemande sur les entreprises tunisiennes ?

7.1. Exemple d'une entreprise allemande assujettie à la loi, en relation d'affaires avec des fournisseurs tunisiens



L'entreprise allemande assujettie à la loi s'approvisionne en lait et en fromage chez un fournisseur tunisien avec qui elle a **une relation contractuelle**. Le lait des **agriculteurs** tunisiens est **collecté** par un centre puis livré à une **usine** qui le transforme en paquets de lait et de fromage. Cette production est livrée au fournisseur **direct** de l'entreprise allemande. Tous les acteurs de sa chaîne d'approvisionnement **sont des entreprises tunisiennes**.

7.2. Quel est l'impact de la loi sur les entreprises tunisiennes ?

La loi n'a **aucun impact direct** sur les entreprises tunisiennes. Celles-ci n'ont pas l'obligation de faire une déclaration de politique sur le devoir de vigilance à l'autorité administrative allemande (BAFA). Et elles ne sont pas concernées par les sanctions de la loi (amendes et exclusion du marché public), car seule l'entreprise allemande est responsable des risques dans la chaîne d'approvisionnement. Mais, sous son influence économique**, l'entreprise allemande doit exiger de ses fournisseurs tunisiens** directs **de corriger, faire cesser et prévenir les risques** engendrés par leurs activités. Si cette exigence n'est pas respectée, le fournisseur tunisien risque de subir la rupture de sa relation commerciale avec son client allemand.

Aussi, **si l'entreprise allemande dispose** d'indices réels qu'une violation des droits de l'homme ou de l'environnement semble possible chez ses fournisseurs **indirects**, elle doit également y prendre les mesures nécessaires pour faire cesser cette violation. Par conséquent, la loi allemande a **un impact indirect** sur les entreprises tunisiennes appartenant à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise allemande assujettie à la loi.

Un plan d'action doit être élaboré par les entreprises tunisiennes, **avec l'appui de l'entreprise allemande,** en vue de mettre en œuvre les solutions aux risques engendrés par les activités des entreprises tunisiennes. L'action de ce plan **doit être appropriée** aux obligations du devoir de vigilance (§3 al.2) et ses résultats attendus doivent faire l'objet d'une **clause contractuelle** afin de suivre et d'évaluer la mise en œuvre du plan d'action. Aussi, le dispositif d'alerte sur les risques, mis en place par l'entreprise allemande, **doit être accessible** aux per-

sonnes et aux groupes de personnes dont les intérêts sont ou peuvent être impactés par les activités de l'entreprise allemande et des entreprises tunisiennes de sa chaîne d'approvisionnement [25].

Enfin, la loi a aussi un impact indirect sur les entreprises tunisiennes qui **fournissent un service** à une entreprise allemande, telles que **le nettoyage et la sécurité de ses bâtiments, la réparation de son parc automobile et le transport de son personnel**.

La rupture de la relation commerciale de l'entreprise allemande avec ses fournisseurs tunisiens se fait dans les conditions soulignées plus haut (violation très grave des droits humains, le plan d'action ne remédie pas à la situation après l'expiration de son délai, tous les moyens d'influence de l'entreprise allemande n'ont pas donné les résultats attendus).

7.3. Comment traiter un risque grave, fort probable en Tunisie : cas du travail des enfants ?

Le travail des enfants est un risque dont la cause est structurelle, car il est lié aux politiques publiques à l'origine de la pauvreté des parents et l'exclusion scolaire massive de leurs enfants. Dans ce cas, l'entreprise allemande doit ne pas recruter des enfants et ne pas avoir une relation d'affaires où l'un de ses fournisseurs emploie des enfants. Elle peut contribuer à l'effort de l'Etat dans le domaine de **la scolarisation** et de la **formation professionnelle** des enfants, dans le cadre de sa responsabilité sociale. Par exemples : contribuer à la construction des écoles, offrir aux élèves des fournitures scolaires, offrir une formation professionnelle de qualité pour les apprentis...

Figure 10:
Travail des enfants dans le secteur agricole

25 Nous présentons plus loin les exigences légales relatives à la mise en place d'une procédure de plainte

Figure 11:
Travail des enfants dans le service de réparation des voitures

3

LA PROCÉDURE DE PLAINTE OU LA VIGILANCE PERMANENTE CONTRE LES RISQUES ÉNONCÉS DANS LA LOI

III. LA PROCÉDURE DE PLAINTE OU LA VIGILANCE PERMANENTE CONTRE LES RISQUES ÉNONCÉS DANS LA LOI

1. Mettre en place un dispositif de plainte, accessible, transparent et efficace

1.1. Les options offertes aux entreprises

L'entreprise doit s'assurer qu'une procédure de plainte interne appropriée est mise en place (§ 8 al.1). Elle doit permettre de signaler les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement et des violations d'obligations liées aux droits de l'homme ou à l'environnement résultant des activités économiques d'une entreprise dans son propre domaine d'activité ou d'un fournisseur indirect (§. 9 al. 1).

Les entreprises peuvent participer à une procédure de plainte **externe** correspondante, à condition qu'elle réponde **aux critères suivants :**

- La société établit un règlement intérieur sous forme de texte accessible au public (§ 8 al. 2).
- Les personnes chargées par la société de conduire la procédure doivent offrir une garantie d'impartialité ; en particulier, elles doivent être indépendantes et non liées par des instructions. Elles sont tenues au secret (§ 8 al. 3)
- L'entreprise doit rendre accessibles au public de manière appropriée des informations claires et compréhensibles sur l'accessibilité et la responsabilité et sur la mise en œuvre de la procédure de plainte. (§ 8 al. 4, phrase 1)
- Le mécanisme de plainte doit être accessible aux parties prenantes potentielles, maintenir la confidentialité de l'identité et fournir une protection efficace contre la discrimination ou les sanctions à la suite d'une plainte (§.8 al 4, phrase 2).
- L'efficacité de la procédure de plainte doit être réexaminée au moins une fois par an et lorsque l'entreprise s'attend à une situation de risque sensiblement modifiée ou sensiblement étendue dans son propre domaine d'activité ou chez le fournisseur direct, par exemple en raison de l'introduction de nouveaux produits, projets ou un nouveau domaine d'activité. (§ 8 al. 5 phrase1). Ces mesures doivent être répétées immédiatement.si nécessaire (§. 8 al. 5, phrase 2)

Les entreprises sont libres de mettre en place plusieurs procédures (dont l'une par exemple n'est accessible qu'au personnel interne), ou de participer à différentes procédures, ou d'utiliser une combinaison des deux. **Dans tous les cas**, le dispositif de plainte doit être **accessible, transparent et efficace** et satisfaire **toutes les exigences légales** mentionnées plus haut.

1.2. Comment assurer aux personnes cible l'accessibilité du dispositif de plainte ?

Il faut d'abord diversifier les canaux de transmission de la plainte à l'entreprise :

- Une plateforme numérique
- Un numéro de téléphone
- Une boite à lettres
- Recours au comité d'entreprise
- Recours à la procédure syndicale de plainte ou celle d'une organisation non gouvernementale (ONG)

Il faut aussi supprimer les obstacles que peut rencontrer le plaignant :

- Le manque d'information sur l'existence de la procédure de plainte
- Les barrières linguistiques.
- L'incapacité de lire et d'écrire ;
- Le manque de confiance dans la procédure de plainte
- L'utilisation payante de la procédure

1.3. Quels sont les critères de transparence et d'efficacité de la procédure de plainte ?

En vertu de la loi, l'efficacité de la procédure de plainte doit être réexaminée **au moins une fois par an** et **au cas par cas** quand l'entreprise doit s'attendre à une situation de risque sensiblement modifiée ou sensiblement étendue dans son propre domaine d'activité ou chez le fournisseur direct, par exemple en raison de l'introduction de nouveaux produits, projets ou un nouveau domaine d'activité (§. 8 al 5).

Les critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies ([26]), appliqués aux exigences spécifiques de la loi allemande permettent de réaliser l'évaluation de la procédure de plainte mise en place par l'entreprise. Il s'agit des critères suivants ([27]) :

26 Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principe 31
27 Cf. BAFA (2022b) Tableau p16

▸ **Légitimité de la procédure :**

- Description claire du processus de traitement de la plainte
- Responsabilités claires des chargés de la mise en œuvre de la procédure
- Les chargés de la procédure ont reçu une formation adaptée à leur mission

▸ **Accessibilité de la procédure :**

- Le public concerné est informé de l'existence de la procédure et de son fonctionnement
- La langue employée, la situation géographique et le coût financier ne constituent pas des obstacles d'accès aux mécanismes de plainte
- La procédure protège le plaignant contre la discrimination et la sanction

▸ **Prévisibilité de la procédure :**

- Le public concerné est informé sur le calendrier de chaque étape du traitement de la plainte, les résultats possibles pouvant être atteints et la manière de contrôler sa mise en œuvre.

▸ **Equité de la procédure :**

- Les groupes cibles reçoivent le soutien nécessaire pour qu'ils puissent utiliser réellement la procédure à toutes les étapes de traitement de la plainte.
- Les groupes cibles ont accès à l'expertise, aux conseils et aux informations dont ils ont besoin pour participer au processus de règlement des griefs de manière équitable, informée et respectueuse

▸ **Transparence de la procédure :**

- Le plaignant est informé de manière transparente et compréhensible du déroulement de la procédure et des progrès réalisés.
- Les informations sur les plaintes reçues par le biais de la procédure et leur résolution sont rendues publiques

▸ **Compatibilité des mesures de la procédure avec le devoir de vigilance :**

- Les alertes concernant des atteintes graves aux droits humains et les manquements aux devoirs liés à l'environnement sont traités en priorité et les décideurs de l'entreprise sont informés en conséquence.
- Des solutions et des recours sont élaborés conformément aux normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme

▸ **La procédure est source d'apprentissage continu :**

- L'efficacité de la procédure est contrôlée annuellement et ponctuellement.

▸ **Compatibilité de la procédure avec les dialogues :**

- Des groupes cibles importants ont été consultés lors de la conception et la mise en œuvre de la procédure et leurs besoins spécifiques ont été identifiés.

- Les plaintes sont traitées en utilisant des approches basées sur le dialogue
- Ceux qui ont déposé des plaintes ont été interrogés sur leur satisfaction à l'égard du processus et des résultats une fois la procédure terminée.

Les syndicats doivent accorder de l'importance à tous ces critères afin de bénéficier d'une procédure de plainte qui répond aux exigences légales.

1.4. Qui est chargé de recevoir et examiner les plaintes ?

Les plaintes sont reçues par le personnel de l'entreprise **chargées de gérer la procédure de plainte** (§.8 al. 1 phrase 4). La direction générale doit s'informer régulièrement, au moins une fois par an, du travail de la personne ou des personnes responsables du contrôle de la gestion des risques (§ 4 al. 3), car la responsabilité de mise en œuvre des processus du devoir de vigilance **incombe à l'entreprise** (§ 3 al. 1, phrase 1). Elle a donc la responsabilité de choisir le personnel compétent et de le doter des capacités et des pouvoirs nécessaires pour exercer son rôle selon les dispositions de la loi.

1.5. Rôle, aptitude et qualification des personnes chargées de conduire la procédure de plainte :

a) Rôle :

- Réception de l'information sur la plainte et la confirmation de sa réception au plaignant
- La discussion avec le plaignant sur les faits reprochés à l'entreprise
- Proposition éventuelle d'une procédure de règlement amiable lorsque l'entreprise reconnaît les faits dénoncés
- La direction ou la coordination de l'enquête pour établir la matérialité des risques signalés et identifier leurs auteurs présumés.
- Présentation des résultats de l'enquête à la Direction générale ou à la structure chargée du suivi des plaintes.

b) Aptitude et qualification :

Le responsable de la procédure de plainte doit pouvoir agir de manière impartiale. Par conséquent, il ne doit pas être lié par des instructions de l'entreprise incriminée et il doit être tenu au secret. L'exigence d'impartialité est un élément important du processus de règlement efficace des griefs, afin d'éviter le risque d'un conflit d'intérêts lié à son statut de salarié de cette entreprise. Par conséquent, les entreprises doivent **créer les conditions préalables** à son action impartiale (par exemple, la protection contractuelle contre le licenciement et l'ancrage de son indépendance par une clause du contrat de travail ou de service).

Les personnes doivent être **formées de manière appropriée** ([28]) et **disposer de suffisamment de temps** pour comprendre et évaluer le risque signalé puis le traiter dans toutes les étapes du dispositif de plainte **en prenant en considération le point de vue de la victime de ce risque.**

2. Faire participer les plaignants à toutes les étapes de traitement de leur plainte en garantissant leur protection

2.1. Qui peut signaler un risque lié aux droits humains ou de l'environnement ?

Le mécanisme de plainte doit être accessible **aux parties prenantes potentielles** (§. 8 al. 4, phrase 2). Les parties prenantes de l'entreprise sont des personnes ou des groupes **dont les intérêts sont ou peuvent être impactés** par les activités d'une entreprise.

Les **personnes potentiellement concernées** peuvent être :

- les propres employés de l'entreprise,
- les employés des fournisseurs directs
- les employés des fournisseurs indirects (29)
- les résidents autour des sites locaux de l'entreprise.
- les consommateurs

Les **personnes qui ne sont pas directement concernées :**

- un représentant d'un syndicat qui signale une violation de la loi au nom de ses propres membres
- un représentant d'une organisation non gouvernementale qui défend les droits humains ou de l'environnement
- un représentant des médias

2.2. Quels sont les risques à signaler ?

La procédure de plainte doit être utilisable pour tous les risques ou manquements aux droits de l'homme et à l'environnement qui sont couverts par la loi (§ 2, alinéas. 2 et 3). Par exemples :

- « L'interdiction de l'inégalité de traitement dans l'emploi » (§. 2, al. 2, phrase 7),
- « L'interdiction de la fabrication de produits contenant du mercure » (§.2 al. 3 phrase 1).

28 Par exemple, une formation spécialisée ou une expérience professionnelle antérieure dans le domaine de la médiation et de la résolution des conflits, la gestion des ressources humaines et la durabilité tout au long des chaînes d'approvisionnement. Cette formation doit être suivie d'une formation complémentaire sur l'enquête et le traitement de cas individuels.
29 La procédure de plainte de l'entreprise doit être accessible à ses fournisseurs indirects (§ 9 al 1).

2.3. Quelles sont les conditions de recevabilité d'une plainte ?

Au début de l'examen de la plainte, l'entreprise vérifie **si son sujet et les informations fournies relèvent du champ d'application** de la procédure de plainte. En cas de refus, une brève justification doit être donnée à la personne qui fournit l'information.

Le manquement signalé doit être sérieux et la plainte déposée de bonne foi et de manière désintéressée. Le message de la plainte doit décrire de façon objective et le plus précisément possible **les faits** dont l'émetteur a été personnellement **témoin ou victime**, en indiquant, **les dates, l'entité concernée,** et **les noms des personnes concernées**. Le plaignant doit **fournir les informations ou documents**, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer sa plainte (voir tableau ci-dessous pour chaque fait dénoncé).

Ces précisions maximisent la chance **d'obtenir la recevabilité de la plainte puis son examen** par le responsable chargé de la gestion de la procédure de réclamation.

2.4. Comment rédiger une plainte conforme aux exigences légales ?

Le tableau ci-dessous indique les informations précises à fournir sur :

- le plaignant ;
- l'entreprise objet de la plainte
- la description précise des faits reprochés, c'est-à-dire la violation des droits humains et de l'environnement protégés par la loi (§.2 alinéas 2 et 3).

Tableau 10:
Informations sur chaque plainte déposée afin de maximiser les chances de sa recevabilité

	Informations sur le plaignant
Organisation	
Nom de famille et prénom	
E-mail	
Adresse précise	Rue, numéro, code ville, ville, Pays
	Informations sur l'entreprise objet de la plainte
Nom de l'entreprise	
Forme juridique	
Adresse précise	Rue, numéro, code ville, ville, Pays
	Description précise de la violation au sens de la loi (§ 2)
Décrire les faits précis	

Dates et heures de la violation	
Noms des personnes responsables de l'infraction	
La violation s'est déjà produite ou est imminente ?	
Témoin ou victime du fait dénoncé ?	
Copie des documents de nature à étayer la plainte	

2.5. Comment le plaignant est-il protégé par la loi ?

Le mécanisme de plainte mis en place par l'entreprise doit maintenir la **confidentialité de l'identité,** la **protection des données personnelles** et fournir **une protection efficace** du plaignant contre la discrimination ou les sanctions (§. 8 al. 4 phrase 2).

Les entreprises doivent **définir et communiquer les mesures** qu'elles prennent pour protéger les plaignants contre les traitements ou sanctions discriminatoires. Par exemple, les entreprises peuvent s'engager à ne pas tolérer les représailles pour les plaintes ou les rapports, et prévoir des sanctions spécifiques auxquelles les employés ou les fournisseurs peuvent s'attendre si la personne signalant le problème fait l'objet de représailles. Il est recommandé de **rester en contact avec le plaignant** une fois le processus terminé pour qu'il ne soit pas l'objet de représailles et mis en danger par la suite.

2.6. Comment la plainte est-elle examinée puis traitée par l'entreprise avec la participation du plaignant ?

La réception de la plainte doit être confirmée par un accusé de réception (§. 8 al. 1 phrase 3). De même, le plaignant doit être informé **des prochaines étapes**, **du calendrier** du processus et de ses droits en matière **de protection** contre la discrimination ou les sanctions résultant du processus ou de l'utilisation d'autres mécanismes formels de plainte.

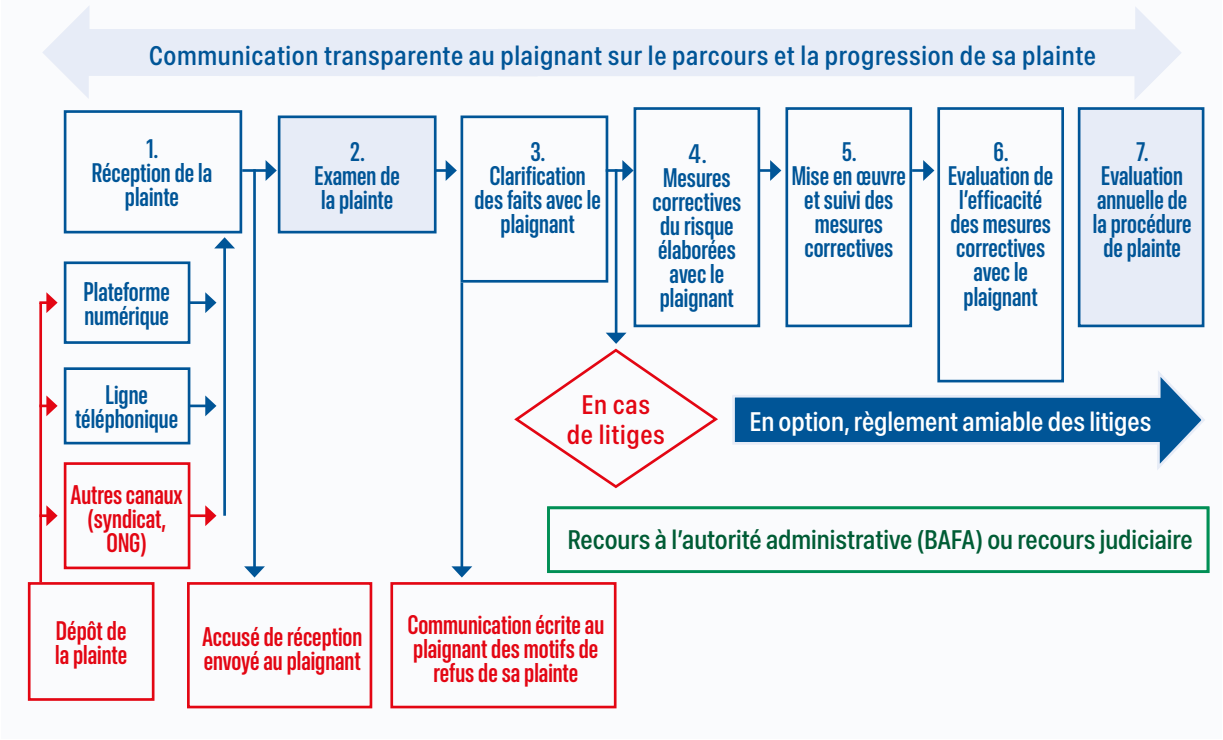
Les personnes chargées de la gestion du dispositif de plainte **doivent s'entretenir des faits avec le plaignant (**§.8 al. 1 phrase 4). L'objectif est de mieux comprendre et connaître ses attentes en matière de mesures préventives et correctives qui doivent être élaborées ultérieurement avec sa participation.

En cas de litiges, l'entreprise peut **facultativement,** proposer au plaignant une procédure de médiation amiable (§.8 al. 1). Les parties concernées essaient de trouver alors un médiateur neutre ce qui permet d'éviter les coûts d'enquêtes ou de négociations plus longues en cas de recours à la procédure officielle de BAFA. Il est important de souligner que l'avantage du règlement amiable des litiges n'est assuré que lorsque l'intervention du médiateur **ne reproduise pas le déséquilibre du rapport de force** entre l'entreprise et le plaignant. Par conséquent, ce dernier doit bénéficier des services d'un conseiller pour mieux négocier la solution nécessaire afin de faire cesser le risque dont il a été victime.

Une fois les faits relatifs à une violation des droits humains ou de l'environnement sont clarifiés, des mesures **sont définies** pour **corriger et prévenir** ce risque **avec la participation** du plaignant. Ce dernier participe ensuite **au suivi de la mise en œuvre** de ces mesures puis **l'évaluation** de leur efficacité**.**

L'organigramme ci-dessous résume toutes les étapes du processus de traitement de la plainte liée aux droits humains ou de l'environnement.

Figure 12:
Organigramme d'une procédure plainte de l'entreprise



Source : Auteurs

3. La procédure de plainte de l'autorité administrative allemande

3.1. Comment déposer une plainte au BAFA et qu'elles sont les informations à fournir sur la plainte ?

Le BAFA remplit des fonctions administratives fédérales majeures dans les domaines du commerce extérieur, de la promotion économique et de l'énergie. Il assure le contrôle des exportations et la promotion des activités des petites et moyennes entreprises ainsi que l'utilisation des énergies renouvelables. Il est chargé aussi du contrôle de l'application de la loi portant sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (§ 19 al.1 phrase 1) et de l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la loi. Dans le cadre de cette mission le BAFA a mis en place une procédure de plainte conforme aux exigences légales.

Les plaintes au sens de la loi sur le devoir de diligence en matière de chaîne d'approvisionnement peuvent être soumises **en utilisant obligatoirement le formulaire en ligne** (voir figure ci-dessous). Avant de poser une plainte, il faut tenir compte des indications suivantes ([30]) :

Exigences relatives au contenu de la plainte :

- Dans la plainte, il faut indiquer clairement l'entreprise qui a causé une violation. Dans le cas de sociétés étrangères, cette société doit être un fournisseur d'une société allemande.
- Il faut décrire les faits de la violation de manière compréhensible et aussi complète que possible.
- Il faut être directement concerné par la violation ou au moins par ses impacts négatifs.

Mode de dépôt

- La plainte doit être déposée en utilisant le formulaire en ligne ([31]).

Déroulement de la procédure de plainte

- Après réception de la plainte, celle-ci sera examinée par BAFA et les remarques du plaignant seront utilisées, le cas échéant, pour prendre d'autres mesures.
- Comme chaque plainte est examinée en profondeur, son examen prendra donc du temps. Une fois, ceci est terminé, le plaignant recevra les commentaires du BAFA. Cela n'est évidemment pas possible pour les plaintes anonymes ([32]).

Contact du BAFA et informations complémentaires

- Pour toute demande générale, suggestion ou remarque, on peut utiliser la boîte aux lettres électronique lieferkettengesetz@bafa.bund.de.
- La plainte sera traitée de manière confidentielle. Si le plaignant craint de subir des préjudices, il peut déposer sa plainte de manière anonyme.
- Les données de la plainte sont protégées ([33]).

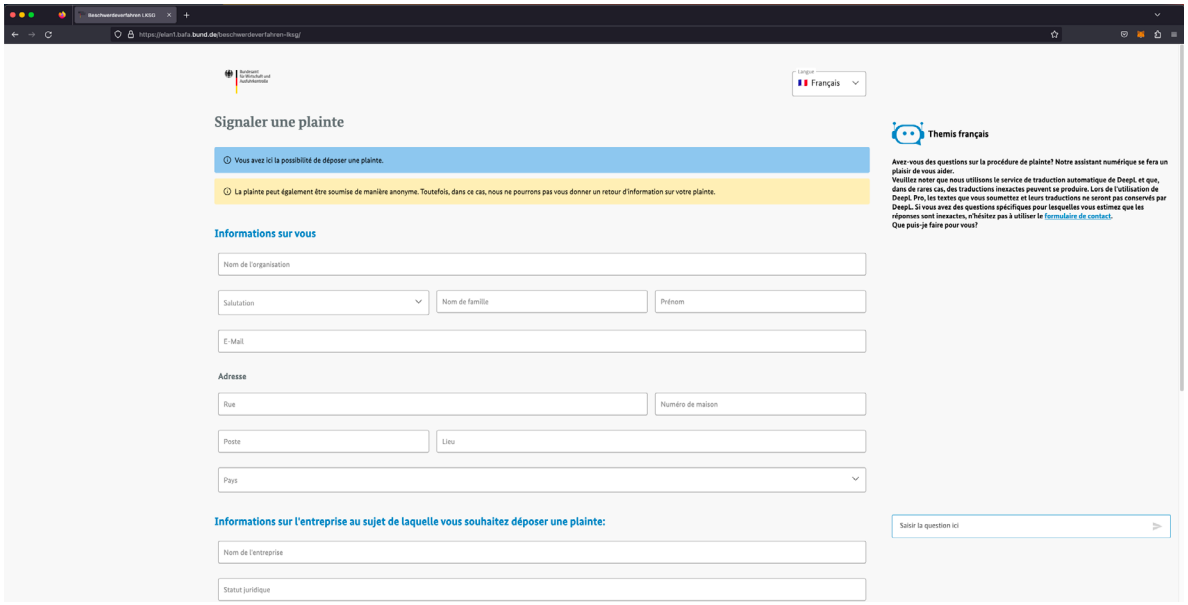
3.2. Contrôle des entreprises par le BAFA suite à une plainte syndicale

Les représentants des travailleurs d'une entreprise, **victimes des violations énoncées dans la loi allemande**, peuvent demander au BAFA d'ouvrir une enquête sur l'entreprise et le cas échéant, surveiller sa conduite relative aux violations des droits humains (§. 14 al. 1 phrase 2). Si le syndicat fait valoir **de manière étayée** que les travailleurs ont été victime d'une violation de la loi par l'entreprise, le BAFA doit intervenir.

30 BAFA Beschwerde einreichen (Porter plainte)
https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerde_einreichen/beschwerde_einreichen_node.html
31 BAFA Signaler une plainte https://elan1.bafa.bund.de/beschwerdeverfahren-lksg/
32 Dans ce cas, il ne sera pas possible de contacter le lanceur d'alerte.
33 BAFA Informations sur la protection des données (art. 13 DSGVO) dans le domaine de la loi sur les obligations d'approvisionnement de la Chaîne d'approvisionnement (LkSG). https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_datenschutzerklaerung_fr.html?nn=19172250

Dans le cas où cette autorité administrative de contrôle n'intervient pas suite à cette plainte, le syndicat peut recourir au ministère fédéral de l'Économie et de l'Énergie ou le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, car ces deux ministères exercent le contrôle technique et juridique de BAFA sur ses tâches relatives au devoir de vigilance des entreprises (§ 19 al.1 phrases 1 et 2).

Figure 13.
Extrait du formulaire en ligne pour signaler une plainte en Allemand, Anglais, Français ou en Espagnol



Source : BAFA Signaler une plainte https://elan1.bafa.bund.de/beschwerdeverfahren-lksg/.

4

QUELLE EST LA CONTRIBUTION SYNDICALE À LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI ?

IV. QUELLE EST LA CONTRIBUTION SYNDICALE À LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI ?

1. Contribution à la mise en œuvre de la gestion des risques

1.1. Développer la présence syndicale dans les entreprises allemandes.

En Tunisie, un peu plus de 80 % des entreprises allemandes industrielles exercent leurs activités dans le secteur de l'habillement et la chaussure et celui de la mécanique et l'électronique qui sont marqués par les déficits de travail décent ([34]). L'annuaire des entreprises industrielles opérationnelles en Tunisie permet de constituer **la liste nominative complète** des entreprises allemandes par secteur et par région d'implantation. La liste des syndicats de base affiliés aux fédérations de l'UGTT permet d'y repérer les entreprises **avec ou sans syndicat**.

Sur la base de ces informations, le département du secteur privé de l'UGTT doit mener une campagne de développement de la présence syndicale dans les entreprises allemandes et maximiser le taux d'affiliation des travailleurs aux syndicats. Pour cela, il faut une stratégie claire **qui place les travailleurs et leurs intérêts** au centre de cette campagne, c'est-à-dire répondre à leur besoin d'un travail décent.

Les syndicats sont des parties prenantes prioritaires dans la mise en œuvre des obligations du devoir de vigilance des entreprises. Sans présence syndicale, l'entreprise peut ne pas faire preuve **de vigilance effective** en matière de respect du droit au travail, du droit de l'homme et de l'environnement.

34 Cf. Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi,(2021) Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure. Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2021
Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi (2022) Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Juin 2022

Tableau 11:
Répartition des entreprises industrielles à participation allemande opérationnelles en Tunisie, employant 10 personnes et plus par secteur

Secteur industriel	Nombre d'entreprises	%
Textile habillement cuir et chaussure	68	**54%**
Métallurgie, mécanique et électronique	37	**29%**
Chimie et pharmacie	7	6%
Matériaux de construction, céramique et verre	2	2%
Agricole et alimentaire	4	3%
Plastique	5	4%
Autre	3	2%
Total	**126**	**100%**

Source : Annuaire des entreprises industrielles http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/dbi.asp (consulté le 04/11/2022). Calcul effectué à partir de la liste complète des entreprises de l'annuaire. NB. Nous ne disposons pas d'informations sur le secteur des services

1.2. Identifier les risques détaillés et les mesures correctives et préventives en coopération avec les acteurs tunisiens compétents.

Il est utile pour les syndicats, comme pour les entreprises, de faire appel au concours de l'inspection du travail, de l'Institut de sécurité et santé au travail et d'autres organismes techniques de l'Etat chargés de la protection de la population des risques sanitaires et environnementaux. L'objectif est d'élaborer avec ces acteurs **une typologie détaillée des risques** couverts par la loi allemande et de développer leur coopération afin d'identifier les mesures correctives et préventives de ces risques. La mutualisation des connaissances sur les risques et leurs solutions devrait permettre aux syndicats de jouer un rôle efficace dans la mise en œuvre du devoir de vigilance des entreprises en Tunisie.

L'inspection du travail est l'organisme le plus informé sur les risques professionnels en Tunisie. Son personnel, au nombre de 353 inspecteurs, est réparti sur toutes les régions du pays. Le contrôle de l'application des normes nationales du travail, l'offre de conseils aux partenaires sociaux et la conciliation entre eux en cas de conflit permettent au personnel d'acquérir des compétences professionnelles utiles à mobiliser dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.

L'institut de sécurité et de santé au travail (ISST) a pour mission de promouvoir la santé et la sécurité au travail dans le domaine du travail et participer à l'élaboration des programmes de prévention des risques professionnels et à la fixation des normes dans ce domaine en collaboration avec les instances compétentes. Les laboratoires de biologie et de toxicologie professionnelle développent des activités de recherche dans les domaines de la santé et la sécurité au travail et offrent des prestations aux entreprises pour l'évaluation de l'exposition des travailleurs aux risques chimiques.

Le Centre international des technologies de l'environnement de Tunis (CITET) a pour mission de promouvoir les écotechnologies et leur production. Il offre aux entreprises les prestations, notamment les suivantes : le diagnostic environnemental ; le conseil pour la gestion et le traitement des rejets ; le conseil pour le choix de technologies plus propres ; l'accompagnement pour la mise en place des Systèmes de Management Environnemental. Le centre a des laboratoires qui permettent d'offrir aux entreprises ces prestations.

L'Agence nationale de contrôle sanitaire et environnemental des produits (ANCSEP) est créée pour prévenir les risques liés aux produits et aux facteurs de l'environnement. Sa mission principale est : la coordination et la consolidation des activités de contrôle sanitaire et environnemental des produits, exercées par les différents ministères. Dans le cadre du projet relatif à « l'amélioration de la gestion du mercure en Tunisie », l'ANCSEP a été chargée de la réalisation d'une étude sur ce sujet en collaboration avec ses partenaires tunisiens et européens.

Enfin, il est également utile d'écouter les organisations non gouvernementales tunisiennes dont les activités couvrent, sous des angles complémentaires, les risques couverts par la loi : travail des enfants, travail forcé, traite des personnes, discrimination à l'égard de la femme et des immigrés et les questions de l'environnement qui menacent la santé humaine et les sources de revenus de la population rurale.

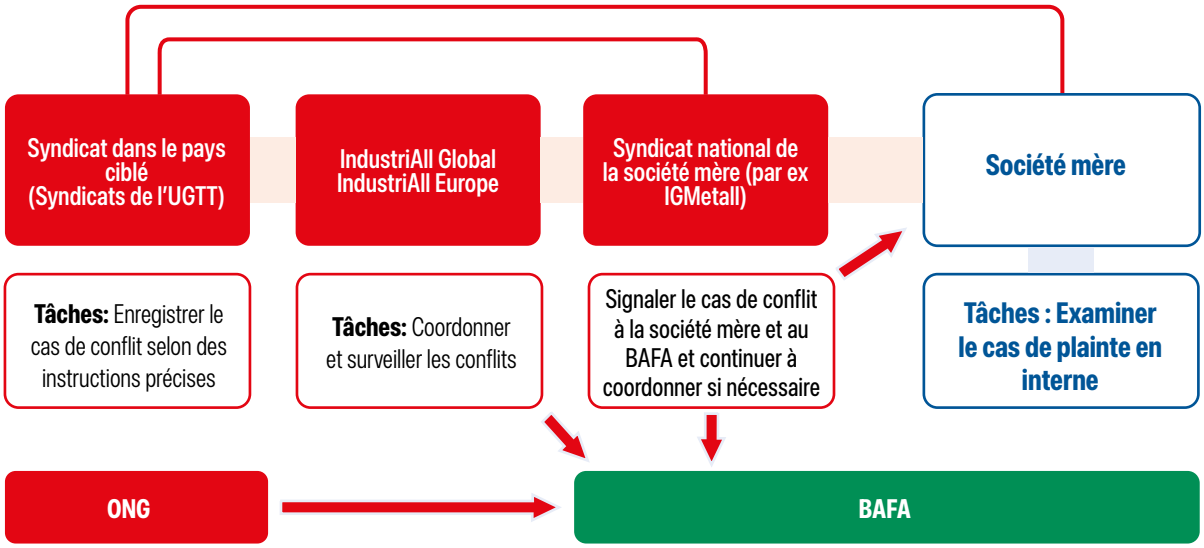
2. Proposition d'un dispositif syndical de plainte sur les risques

2.1. Structure d'un dispositif syndical international auquel participe l'UGTT

Une procédure de plainte syndicale internationale contribue d'une manière décisive à assurer l'effectivité de la loi. Les syndicats tunisiens et leurs homologues allemands ont proposé une procédure de plainte sur les violations des droits humains et de l'environnement. Les acteurs suivants interviennent dans ce dispositif en fonction de leurs tâches respectives :

- Le syndicat dans le pays ciblé (Syndicat de l'UGTT en Tunisie) enregistre le cas de conflit selon des instructions précises données par le BAFA.
- IndustriAll Global et IndustriAll Europe coordonnent et surveillent les conflits
- Le syndicat national de la société mère (par exemple IGMetall) signale le cas de conflit à la société mère et au BAFA et continue à coordonner si nécessaire le suivi donné à la plainte syndicale.
- La société mère examine le cas de plainte en interne, conformément aux exigences légales

Figure 14:
Procédure syndicale de plainte liée à la société mère et au BAFA



Source : Claudia Rahman. IG Metall

2.2. Les informations sur la plainte pour maximiser les chances de sa recevabilité

Nous avons présenté plus haut les informations à communiquer par le plaignant à l'entreprise ou à l'autorité administrative (BAFA), chargée du contrôle de l'application de la loi. Le syndicat doit fournir les mêmes informations

Tableau 10 bis:
Informations sur chaque plainte déposée afin de maximiser les chances de sa recevabilité

	Informations sur le plaignant
Organisation	
Nom de famille et prénom	
E-mail	
Adresse précise	Rue, numéro, code ville, ville, Pays
	Informations sur l'entreprise objet de la plainte
Nom de l'entreprise	
Forme juridique	
Adresse précise	Rue, numéro, code ville, ville, Pays
	Description précise de la violation au sens de la loi (§ 2)
Décrire les faits précis	
Dates et heures de la violation	

Noms des personnes responsables de l'infraction	
La violation s'est déjà produite ou est imminente. ?	
Témoin ou victime du fait dénoncé ?	
Copie des documents de nature à étayer la plainte	

2.3. Comment aider les travailleurs à remplir un formulaire de plainte conforme aux exigences légales ?

Pour faciliter la description des faits reprochés à l'entreprise, nous proposons une typologie détaillée de risques en Français et en Arabe, élaborée avec la participation des syndicats, des inspecteurs du travail et des médecins du travail.

Nous donnons ci-dessous un exemple de risques détaillés relatif à l'interdiction de méconnaître la liberté d'association, selon laquelle :

a) les travailleurs sont libres de s'organiser ou d'adhérer à des syndicats :

b) la formation, l'adhésion ou l'adhésion à un syndicat ne doit pas être utilisée comme motif de discrimination ou de représailles injustifiées ;

c) les syndicats sont libres de fonctionner conformément à la loi du lieu de travail ; cela inclut le droit de grève et le droit de négociation collective.

La typologie suivante aide le plaignant à formuler avec précision les faits reprochés à l'entreprise :

Libertés civiles

- Arrestation, détention, incarcération, inculpation et amende de syndicalistes
- Violation des libertés fondamentales des syndicalistes (liberté de mouvement ; droits de réunion et de manifestation ; liberté d'opinion et d'expression).
- Violation du droit des syndicats et des syndicalistes à la protection de leurs locaux et de leurs biens

Droit de constituer des syndicats et d'y adhérer

- Obstacle sérieux à l'exercice du droit de constituer des syndicats et/ou d'y adhérer
- Exclusion de catégories spécifiques de travailleurs du droit de constituer des syndicats et/ou d'y adhérer
- Restrictions à la liberté de choix de la structure et de la composition syndicales
- Dissolution/suspension d'un syndicat en activité

- Mesures discriminatoires antisyndicales (y compris licenciement, suspension, mutation, rétrogradation)
- Actes d'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques
- Atteinte au droit de constituer des fédérations et confédérations, de s'y affilier et de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs

Activités syndicales

- Atteintes au droit d'élire librement des représentants
- Atteinte au droit de rédiger librement des constitutions et des règles internes et d'administration
- Atteinte au droit d'organiser et de contrôler librement l'administration financière
- Atteinte au droit d'organiser librement des activités et de formuler des programmes
- Atteinte au droit des représentants des travailleurs d'obtenir des facilités de l'entreprise de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

Droit de négociation collective

- Obstacles sérieux à l'exercice du droit de négociation collective
- Promotion insuffisante de la négociation collective
- Exclusion de catégories spécifiques de travailleurs du droit de négociation collective
- Exclusion/restriction de sujets couverts par la négociation collective
- Arbitrage obligatoire imposé à la négociation collective
- Actes d'ingérence dans la négociation collective (y compris imposer le niveau de négociation, décourager les délais, offrir de meilleures conditions de travail par le biais d'accords individuels)
- Violation des conventions collectives conclues
- Absence de consultation avec les organisations de travailleurs

Droit de grève

- Obstacle sérieux à l'exercice du droit de grève dans la pratique
- Ingérence des employeurs et/ou des autorités au cours d'une action de grève (y compris les ordres de retour au travail, l'embauche de travailleurs pendant une grève, les ordres de réquisition)
- Sanctions excessives pour l'exercice légitime du droit de grève

La figure ci-dessous présente un modèle de formulaire de plainte qui comprend toutes les informations exigées par la loi, pour déposer une plainte en français ou en arabe. Si le plaignant souhaite signaler une violation qui s'est déjà produite et une autre violation imminente, il doit déposer **deux plaintes séparées**. La plainte déposée peut être anonyme, mais dans ce cas le plaignant ne peut pas obtenir un retour d'information sur son traitement par l'entreprise.

Plainte sur les risques liés aux droits humains et de l'environnement

Madame, Monsieur le Responsable de la gestion de la procédure de plainte.

Je soussigné(e) (nom et prénom) :

Affilié au syndicat : (nom du syndicat et adresse) .....

E-mail : .....

Adresse : (Rue, numéro, code ville, ville, Pays) .....

.....

.....

Je vous informe d'une violation de la loi par l'entreprise :

Nom de l'entreprise : .....

Forme juridique : .....

Adresse précise : Rue, numéro, code ville, ville, Pays

Les faits liés à cette violation sont les suivants : (voir typologie détaillée des risques)

.....

.....

.....

Dates et heures de la violation :

Noms des personnes responsables de l'infraction :

.....

.....

.....

La violation s'est déjà produite ou est imminente :

Témoin ou victime du fait dénoncé :

Je joins à cette alerte les documents suivants : photos / preuves qui pourraient se révéler utiles dans la suite de cette affaire (attention à joindre **des copies et non des originaux**).

.....

.....

.....

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Responsable de la gestion des plaintes, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Signature

Remarque : Si vous souhaitez signaler une violation imminente et une violation qui s'est déjà produite, veuillez déposer deux alertes séparément, une alerte pour la violation imminente et une pour la violation qui s'est déjà produite.

Cette simplification du modèle de plainte disponible en arabe ne suffit pas car la plupart des travailleurs éprouvent des difficultés à s'exprimer **par écrit en arabe classique** et ne peuvent pas maitriser leur colère **pour décrire les faits précis** de la violation de leurs droits, même par voie orale. Le problème se pose aussi pour leurs représentants syndicaux. ([35]). Il est donc nécessaire que le dispositif syndical de plainte crée une **unité de conseils** pour aider les travailleurs à remplir le modèle de plainte.

35 Ces difficultés traduisent l'échec de la politique d'éducation en Tunisie qui n'est pas parvenu à garantir aux jeunes l'acquisition des compétences de base Cf. Ben Sedrine Saïd (2016). La boite noire de la « réforme » de l'éducation en Tunisie, pp 182-163 in Laure Lévêque et all Les échanges dans l'espace euro-méditerranéen. Université de Toulon. Ed. L'Harmattan. Paris 2016

2.4. Il est difficile de prouver la responsabilité civile des entreprises.

La loi ne crée pas de nouvelles réglementations en matière de responsabilité civile (§. 3 al. 3, phrase 1). La responsabilité civile en vigueur conformément au droit allemand et étranger continue d'être engagée.

Les organisations non gouvernementales et **syndicats allemands** peuvent faire valoir, avec le consentement des intéressés, les droits de tiers concernés à l'étranger devant des tribunaux allemands, **sous réserve** que ces syndicats et organisations ne soient pas créés pour la circonstance et n'aient pas d'activité commerciale (§ 11 al. 1 et 2). En fait, il est très difficile aux syndicats allemands **de supporter la charge et le coût** d'un procès face à la puissance financière des entreprises et pour le nombre élevé de plaignants étrangers.

Les victimes de violations des droits humains ont la possibilité d'introduire une plainte **auprès de l'Office fédéral de l'économie et du contrôle d'exportation, qui mène des investigations dans le cadre de la loi.** Signaler une plainte à cet organisme est possible en utilisant **le site web** de son mécanisme de plainte (voir plus haut). **Les syndicats** des entreprises allemandes en Tunisie doutent de l'application de la loi, car le comportement des gestionnaires de leurs l'entreprises est marqué par la tendance à violer la législation de travail avec la bénédiction des autorités ([36]). Ils considèrent que cela pourrait se produire avec le BAFA qui n'a pas les moyens suffisants pour exercer sa mission de contrôle de l'application de la loi à l'étranger.

3. La vigilance syndicale pour assurer l'effectivité de la loi

3.1. Evaluation internationale de la situation des droits de l'homme dans les grandes entreprises

Sans un engagement solide envers les droits de l'homme et leur mise en œuvre par une diligence raisonnable, les emplois peuvent être précaires avec des salaires de misère, les peuples autochtones peuvent être dépossédés de leurs terres ancestrales et des individus peuvent être soumis à l'esclavage moderne, parmi une série d'autres impacts potentiels.

Les résultats de l'évaluation internationale sur la situation des droits humains dans les grandes entreprises montrent que sont nombreuses celles qui n'ont pas intégrés le respect et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs pratiques des affaires. **La Corporate Human Rights Benchmark** (CHRB) fait partie de la World Benchmarking Alliance. Elle fournit un aperçu comparatif des entreprises les plus importantes et les plus influentes dans les secteurs à haut risque, en examinant leurs politiques, processus et pratiques en matière de respect des droits de l'homme[(37)].

La méthodologie adoptée est fondée sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et couvre plus de 80 indicateurs [(38)].Le score de mesure de la performance des entreprises varie de 1 à 100. A chaque thème est attribuée une tranche de ce score.

36 Travaux du séminaire du 28 au 30 mai 2023 sur la discussion de ce Guide
37 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/
38 CHRB La méthodologie du Corporate Human Rights Benchmark 2023-2022 https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/

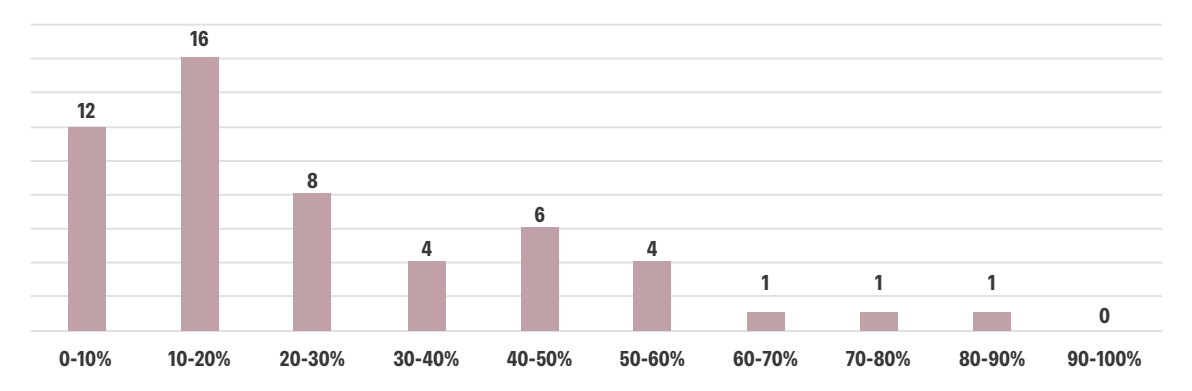
Tableau 12:
Thème de mesure de la Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) et leur pondération

	Thèmes de mesure du score	Score
A	Gouvernance et engagements politiques dont :	**10 %**
	A1 : engagements politiques	**5 %**
	A2 : responsabilité au niveau du conseil d'administration	**5 %**
B	Intégrer le respect et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dont :	**25 %**
	B1 : intégrer le respect des droits de l'homme dans la culture et les systèmes de gestion	**10 %**
	B2 : Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	**15 %**
C	Recours et mécanismes de réclamation :	**20 %**
D	Performance : Pratiques ([39])	**25 %**
E	Performances : réponses ([40])	**20 %**
F	Transparence	**10 %**
Total		**100 %**

a) Situation des droits de l'homme dans les entreprises de l'habillement.

L'examen de la performance des entreprises du secteur en 2019 brosse un tableau affligeant. Seulement sept entreprises sur 53 ont une performance en matière de respect des droits humains supérieure à 50 % ([41]) tandis que 28 entreprises ont eu les plus mauvaises performances (entre zéro et vingt pour cent).

Figure 15:
Répartition des entreprises de l'habillement selon leur performance en matière de respect des droits humains en.2019



Source CHRB2019

39 Ce thème mesure certaines pratiques liées aux droits de l'homme spécifiques à chaque industrie, susceptibles de se produire.
40 Ce thème mesure les réponses données par l'entreprise aux allégations graves d'impacts négatifs de ses propres activités et ses relations d'affaires.
41 Adidas (Allemagne), Marks & Spencer Group (UK), Inditex (Espagne), The Gap Inc, VF, Hanesbrands, Hennes & Mauritz

Le tableau ci-dessous donne **la liste nominative complète** des grandes entreprises de l'habillement avec le score obtenu.

Tableau 13:
Résultats des entreprises de l'habillement par tranche de score 2019

Classement par tranche de score	Entreprise
80-90%	**Adidas (Allemagne)**
70-80%	Marks & Spencer Group (UK)
60-70%	Inditex (Espagne)
50-60%	The Gap Inc
	VF
	Hanesbrands
	Hennes & Mauritz
40-50 %	Fast Retailing
	Burberry
	Nike
	Puma (Allemagne)
	Tesco
	Wesfarmers
30-40 %	Next
	Kering
	Under Armour
	Gildan Activewear
20-30 %	Aeon Company
	Lululemon Athletica
	PVH
	Associated British Foods
	Walmart Inc
	Columbia Sportswear
	Target
	Hugo Boss (Allemagne)

Source Corporate Human Rights Benchmark (2019) Key Findings https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf

Tableau 13:
Résultats des entreprises de vêtements par tranche de score 2019 (suite)

Classement par tranche de score	Entreprise
10-20 %	Macy's
	Yue Yuen
	L Brands
	LVMH
	Amazon.com, Inc.
	Mr Price
	TJX Companies
	Tapestry
	Nordstrom
	Ralph Lauren
	Capri Holdings
	Hermes International
	Prada
	Carter's
	Skechers
	Kohl's
0-10 %	Falabella
	Salvatore Ferragamo
	Costco Wholesale
	Page Industries
	ANTA Sports Products
	LPP
	Ross Stores
	Foot Locker
	Shenzhou International Group
	Heilan Home
	Youngor
	Zhejian Semir Garment

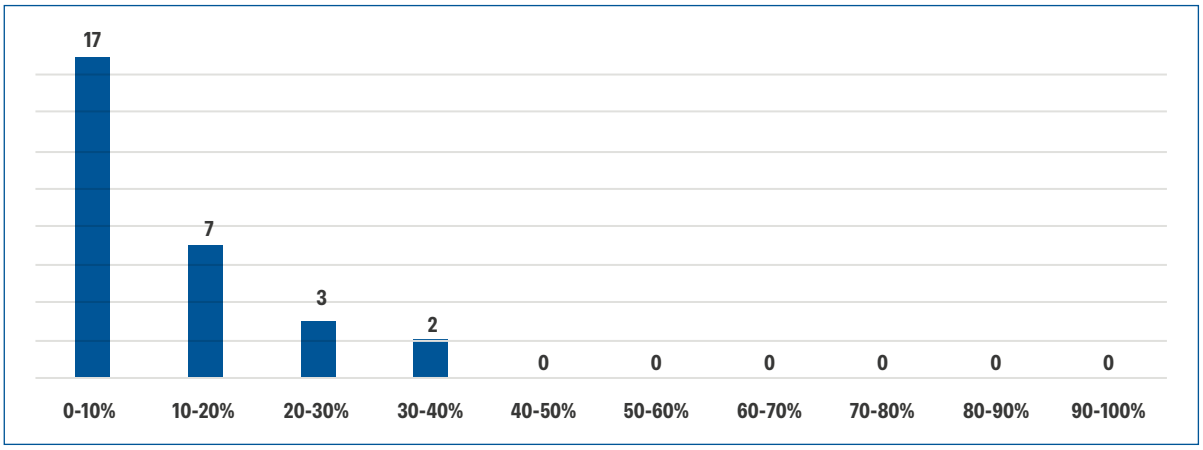
Source Corporate Human Rights Benchmark (2019) Key Findings https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf

b) Situation des droits de l'homme dans les entreprises de construction automobile.

En 2022, vingt-neuf des plus grandes entreprises automobiles du monde ont été évaluées par rapport à la méthodologie CHRB. Les cinq principaux constructeurs automobiles se situent dans les fourchettes de score 30-40 % ([42]) et 20-30 % ([43]). Les 24 autres entreprises (83 %) ont obtenu un score inférieur à 20 %, plus des deux tiers d'entre elles (17) ont obtenu un score inférieur à 10 %. Le travail forcé, le manque de salaires décents et les restrictions à la liberté d'association ne sont que quelques-uns des problèmes qui persistent au sein de l'industrie automobile et de sa chaîne d'approvisionnement.

42 Ford et General Motors
43 Mercedes-Benz Group, BMW et Volkswagen

Figure 16:
Répartition des entreprises de fabrication d'automobiles selon leur performance en matière de respect des droits humains 2022



Source : Corporate Human Rights Benchmark 2022. Insights Report. November 2022.

L'examen des résultats détaillés de l'évaluation de CHRB explique la mauvaise performance du secteur automobile en matière de respect des droits humains :

A.1 Engagements de respect des droits de l'homme. Neuf entreprises (31 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème.

A.2 Responsabilité au niveau du conseil d'administration en matière de droits de l'homme. Vingt entreprises (69 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème.

B.1 Intégrer le respect des droits de l'homme dans les systèmes de gestion des entreprises. Onze entreprises (38 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème.

B.2 Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Seize entreprises (55 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème

C Mécanismes de recours et de réclamation. Sept entreprises (24 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème.

D Performance : Gestion des principaux risques et facteurs favorables aux droits de l'homme. Cinq entreprises (17 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème.

E Performance : Réponses aux allégations graves. Huit entreprises (28 %) ont obtenu un score de zéro sur tous les indicateurs de ce thème

Le tableau ci-dessous donne la liste nominative complète des grandes entreprises de la construction automobile avec le niveau de de leur performance en matière de respect des droits humains.

En général les données de 2022 sur les secteurs évalués par CHRB montrent que les entreprises **n'adoptent pas une approche interventionniste** en faveur des droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement ([44]). En effet « seuls 11 % travaillent avec des fournisseurs sur les principaux risques liés aux

44 Les secteurs des produits alimentaires et agricoles, des TIC et de la fabrication automobile.

droits de l'homme, tels que le travail des enfants et le travail forcé ou les salaires décents et seulement 2 % évaluent le nombre de personnes touchées par ces problèmes dans leurs chaînes d'approvisionnement et divulguent les progrès accomplis » ([45]).

Tableau 14:
résultats des entreprises automobiles par tranche de score 2022

Tranche	Nom de l'entreprise
30-40%	Ford
	General Motors Company (GM)
20-30%	Mercedes-Benz Group
	BMW
	Volkswagen
10-20%	Renault
	Stellantis
	Toyota Motor Corporation
	Subaru
	Mahindra and Mahindra
	Honda Motor Company
	Nissan Motor Company
0-10%	Hyund
	Kia Motor Corporation
	Tesla
	Mazda Motor Corporation
	Geely
	Mitsubishi Motors Corporation
	Tata Motors
	Guangzhou Automobile Group
	Suzuki Motor Corporation
	Beijing Automotive Group (BAIC)
	BYD
	SAIC Motor
	Anhui Jianghuai Automobile Group
	Changan Automobile
	China FAW Group
	Dongfeng Motor Group
	Great Wall Motor Company

Source : Corporate Human Rights Benchmark 2022. Insights Report. November 2022.

45 CHRB (2022)

3.2. Comment repérer les bonnes pratiques des entreprises et les valoriser

Le réseau syndical au sein des entreprises assujetties à la loi doit publier régulièrement la liste des entreprises qui respectent leur devoir de vigilance et valoriser celles qui se distinguent par de bonnes pratiques en la matière.

a) Comment repérer les bonnes pratiques ?

- Accueil positif des campagnes de développement de la présence syndicale dans les entreprises allemandes
- Offre aux représentants des travailleurs les moyens de remplir efficacement leur mission syndicale dans l'entreprise (Convention n°135 de l'OIT)
- Participation active des syndicats et des travailleurs à l'identification des risques et la définition des mesures correctives et préventives des risques puis l'évaluation interne de leur efficacité.
- Participation active aussi à la conception du dispositif d'alerte sur les risques et l'évaluation de son accessibilité et de son efficacité selon les critères de la loi (exposés plus haut).
- Promotion du dialogue social sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action relatif aux obligations du devoir de vigilance de l'entreprise et l'évaluation interne de l'efficacité de ses résultats.
- L'accès des syndicats et des travailleurs aux résultats de l'évaluation externe de ce plan d'action.
- Renforcement de la capacité des syndicats afin d'assurer leur participation active et efficace à la mise en œuvre des dispositifs techniques de gestion des risques et de la procédure d'alerte.

b) Comment valoriser les bonnes pratiques des entreprises ?

Le réseau syndical pourrait **publier régulièrement** la liste des entreprises qui se distinguent par leurs **bonnes pratiques** de promotion des droits humains et de l'environnement et la communiquer à l'alliance internationale des investisseurs

3.3. Comment renforcer le pouvoir syndical pour dénoncer les entreprises qui violent les droits humains ?

L'effectivité de la loi dépendra du contrôle exercé par le BAFA. Mais aussi et surtout**, cela dépend de la vigilance des syndicats et des travailleurs.** Les données du CHRB permettent **aux syndicats** de défendre une législation stricte, influencer les actions des entreprises, sensibiliser les citoyens, aider à protéger les personnes contre les violations des droits de l'homme et tenir les entreprises responsables afin d'accélérer le changement. Il convient alors de renforcer le pouvoir syndical afin d'exercer une pression sur les entreprises qui violent la loi. Nous proposons par exemple de :

a) transmettre systématiquement les plaintes aux autorités administratives allemandes (BAFA)
b) créer un réseau syndical international dans les entreprises multinatio-

nales pour exercer une pression sur la société mère ;

c) mobiliser la solidarité syndicale locale au niveau des entreprises allemandes opérant en Tunisie ;

d) mobiliser les organisations de la société civile tunisienne ;

e) organiser des campagnes en direction de « l'alliance des investisseurs pour les droits de l'Homme » pour l'informer des manquements aux obligations du devoir de vigilance (voir le site web dans la figure ci-dessous).

Cette alliance d'investisseur est une plateforme d'action collective pour un investissement responsable fondé sur le respect des droits fondamentaux des personnes. Elle représente des membres qui gèrent actuellement plus de 12 000 milliards de dollars américains d'actifs. Elle soutient « la Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) » dans sa mission d'évaluation des grandes entreprises et s'appuie sur ses résultats pour exercer son influence économique sur les grandes entreprises qui ne respectent pas les droits humains. C'est le cas, le 23 mars 2020 avec la lettre adressée par 176 investisseurs aux 95 entreprises les plus grandes au monde, pour dénoncer leur mauvaise performance en matière des obligations du devoir de vigilance et les inviter à prendre des mesures décisives avant juin 2020 ([46])

Figure 17:
Site web de l'alliance des investisseurs pour les droits de l'homme
https://investorsforhumanrights.org/about

46 Cf. Worldbenchmarking Des investisseurs, détenant plus de 500 4 milliards de dollars d'actifs, critiquent les faibles performances des grandes entreprises en matière de droits humains. 23 mars 2020. https://www.worldbenchmarkingalliance.org/news/investor-statement-on-weak-performance-in-2019-benchmark/

5

EXIGENCES LÉGALES DE LA REDEVABILITÉ DE L'ENTREPRISE ET DU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LOI

V. EXIGENCES LÉGALES DE LA REDEVABILITÉ DE L'ENTREPRISE ET DU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LOI

1. La redevabilité de l'entreprise

1.1. Les exigences légales de publication d'un rapport annuel sur les obligations du devoir de vigilance

Les entreprises sont tenues de collecter en permanence de la documentation sur l'obligation du devoir de vigilance et de conserver pendant au moins **sept ans** la documentation à compter de la date de sa création (§ 10 al. 1 phrases 1 et 2). Cette documentation porte évidemment sur tous les processus du devoir de vigilance : gestion des risques, analyse des risques, mesures préventives, mesures correctives, procédure de plaintes, etc.

L'entreprise doit établir un **rapport annuel** sur le respect de ses obligations de diligence au cours de l'exercice écoulé et **le mettre gratuitement à la disposition du public** sur le site Internet de la société, au plus tard quatre mois après la fin de l'exercice. Le rapport doit rester disponible pendant une période de sept ans sur le site internet. (§ 10 al. 2 phrase 1).

Le rapport doit au moins expliquer de manière **compréhensible** (§ 10 al. 2 phrase 2) :

- les risques en matière de droits de l'homme et d'environnement ou de violation d'une obligation en matière de droits de l'homme ou d'environnement qui existent dans l'entreprise.
- ce que l'entreprise a fait pour remplir ses obligations de vigilance au regard des mesures décrites aux §§ 4 à 9 ; cela comprend également les éléments de la déclaration de politique conformément, ainsi que les mesures prises par l'entreprise suite aux alertes reçues sur les risques, y compris les alertes relatives aux fournisseurs indirects (§ 9 al. 1)
- indiquer comment l'entreprise évalue l'impact et l'efficacité des mesures prises et
- quelles conclusions elle tire de l'évaluation en vue de mesures futures.

Si l'entreprise n'a identifié aucun risque lié aux pires formes de travail des enfants, au travail forcé et à toutes les formes d'esclavage et l'a présenté de manière plausible dans son rapport, aucune autre explication n'est requise sur ces risques.

Enfin, l'entreprise doit communiquer des informations pertinentes sur son devoir de vigilance dans les limites permises par la loi : la sauvegarde des secrets d'entreprise et des affaires (§ 10 al.4) et la protection des données à caractère personnel, car elles peuvent exposer les personnes concernées à des risques (§ 8 al.4, phrase 2).

1.2. Pourquoi communiquer des informations pertinentes sur le devoir de vigilance ?

Communiquer des informations sur le processus du devoir de diligence, sur ses résultats et sur ses objectifs fait partie du processus en tant que tel. **Cela permet à l'entreprise de renforcer la confiance dans ses actions et ses décisions et de démontrer sa bonne foi** en identifiant les risques et en traitant leurs impacts négatifs réels et potentiels et en diffusant des informations suffisamment détaillées pour démontrer qu'elle apporte une réponse adéquate aux problèmes rencontrés. Pour être constructifs, les échanges entre parties prenantes doivent être de bonne foi et se dérouler tout au long du processus du devoir de diligence.

La rédaction du rapport est une opportunité **pour faire participer les syndicats à l'élaboration de son contenu** en discutant les sujets à aborder puis la première version du rapport rédigée par une équipe de travail de l'entreprise. La transparence de la politique de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs et des syndicats est un facteur de **promotion du dialogue social** afin de relever les défis économiques, sociaux et environnementaux.

Trois grandes familles de démarches complémentaires pourraient être mises en œuvre pour organiser l'évaluation et l'atténuation des risques dans les différentes filiales des groupes :

- le dialogue social,
- les politiques de gestion des ressources humaines et de l'achat et
- le recours à des standards internationaux ([47]).

1.3. Pourquoi l'entreprise doit-elle rendre compte de ses résultats en matière de diligence raisonnable ?

Rendre compte au public sur les résultats obtenus, par l'intermédiaire du rapport publié, incite l'entreprise **à améliorer d'une manière continue** les procédures et les systèmes mis en place pour respecter les droits de l'homme et de l'environnement. Les entreprises apprennent progressivement à surmonter les difficultés liées aux contraintes pratiques et légales limitant l'influence ou les pressions qu'elles doivent exercer sur leurs relations d'affaires pour faire cesser, prévenir ou atténuer les risques liés aux droits de l'homme et de l'environnement. Elles peuvent mieux collaborer au niveau sectoriel ou intersectoriel ainsi qu'avec leurs parties prenantes tout au long du processus du devoir de diligence à condition que cela ne soit pas contraire au droit de la concurrence ([48]).

47 QHSE, ISO9001, ISO14001, EN 100 9, CMMI, MASE, CEFRI, ISO27001.
48 Cette collaboration ne doit pas impliquer de fixer les prix, de procéder à des soumissions concertées, de limiter la production, de diviser ou de répartir les marchés.

L'apprentissage de l'entreprise provient aussi **de sa collaboration étroite et sereine** avec **les réseaux de syndicats** de sa chaîne d'approvisionnement.

Rendre compte au BAFA est **obligatoire** pour que cet organisme puisse contrôler l'application de la loi et mieux offrir ses services d'accompagnement aux entreprises.

2. Contrôle de l'application de la loi et accompagnement des partenaires sociaux

2.1. Contrôle de l'application de la loi par le BAFA

L'application de la loi est contrôlée par l'Office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations (BAFA). (§19 al.1 phrase 1).

Les entreprises doivent remettre leur rapport de diligence raisonnable au BAFA au plus tard quatre mois après la clôture de l'exercice.

Pour ce faire, elles devront remplir un questionnaire qui contient 437 cases de réponses à des questions ouvertes et fermées ainsi que des questions à choix multiples sur le respect du devoir de vigilance ([49]).

Le BAFA peut convoquer des personnes, pénétrer dans des locaux commerciaux, consulter et examiner des documents et spécifier des actions spécifiques pour remédier aux griefs. L'autorité peut également imposer des amendes et des pénalités.

Enfin, dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application de la loi, le BAFA a mis en place une procédure de plainte conforme aux exigences légales (voir plus haut).

2.2. Accompagnement des entreprises à s'acquitter de leurs obligations de vigilance

L'office a publié les « Lignes directrices pour la mise en œuvre d'une analyse des risques conformément aux exigences de la loi sur le devoir de diligence de la chaîne d'approvisionnement » ([50]) et le guide « Procédure de plainte en vertu de la loi sur le devoir de diligence en matière de chaîne d'approvisionnement » ([51]). Il a publié également des informations et des conseils opérationnels sur son site web dans la rubrique « chaîne d'approvisionnement. » ([52]).

Dans le cadre du Plan d'action national pour les entreprises et les droits de l'homme (PAN), le gouvernement a créé de vastes offres de soutien aux entreprises pour mettre en œuvre les obligations de diligence raisonnable. Cela inclut les conseils initiaux du service d'assistance, qui est en place depuis 2017 Business & Human Rights ou la mise en place de réseaux de soutien à l'étranger autour des ambassades du ministère fédéral des Affaires étrangères.

49 BAFA Fragenkatalog zur Berichterstattung gemäß § 10 Abs. 2 LkSG, November 2022
50 BAFA (2022) Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, August 2022
51 BAFA (2022) Handreichung „Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz" October 2022
52 https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/lieferketten_node.html;jsessionid=F07057A16BAB7C904D634FFDB4E73E08.1_cid378

Une autre offre centrale de soutien est constituée par les dialogues sectoriels pour la mise en œuvre du plan d'action national, qui se déroulent sous la modération du ministère fédéral du travail.

2.3. Proposition d'accompagnement des partenaires sociaux pour la mise en œuvre de la loi en Tunisie.

En dépit du contexte tunisien marqué par la crise économique**,** le dialogue social s'est développé dans les entreprises allemandes au cours de ces dernières années. L'UGTT envisage de **développer sa présence syndicale** dans les entreprises allemandes et **de former** tous les membres des syndicats à la mise en place des dispositifs techniques relatifs à la gestion des risques et la procédure de plainte, en s'appuyant sur les lignes directrices et les recommandations pratiques de l'autorité administrative allemande. Le présent Guide est réalisé à cet effet. Il convient de le transformer **sous formes de modules de formation** en respectant les normes pédagogiques de la formation pour adultes.

Sur le plan juridique et technique, la loi introduit **de nouveaux concepts** assez complexes **qui doivent être expliqués** aussi bien pour **les syndicalistes** que pour **les cadres des entreprises** afin de les mobiliser autour de la promotion des droits fondamentaux humains. Un programme d'accompagnement des partenaires sociaux **permet d'atteindre cet objectif** par le dialogue social et d'en faire un levier pour obtenir plus de croissance économique durable et inclusive en Tunisie.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adouani Sami, Amami Mongi et Ben Sedrine Saïd (2018). La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social in HENRIK MEYER ET MARCEL RAUER (Ed) Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2018, pp 88-100.

- Association tunisienne des femmes démocrate Enquête sur les conditions de travail des femmes en milieu rural. 2014

- Baba Sofiane, Moustaquim Rachid et Bégin Éric (2016) Responsabilité sociale des entreprises : un regard historique à travers les classiques en management stratégique. https://doi.org/10.4000/vertigo.17715.

- BAFA ('2022a) Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren (.Déterminer, pondérer et hiérarchiser les risques), Eschborn August 2022

- BAFA (2022b) Beschwerdeverfahren organisieren, umsetzen und evaluieren (Organiser, mettre en œuvre et évaluer les procédures de plainte), Eschborn Oktober 2022

- BAFA Informations sur la protection des données (art. 13 DSGVO) dans le domaine de la loi sur les obligations d'approvisionnement de la Chaîne d'approvisionnement, version en français. (LkSG).

- Ben Sedrine Saïd (2016). La boite noire de la « réforme » de l'éducation en Tunisie, pp 163-182 in Laure Lévêque et all Les échanges dans l'espace euro-méditerranéen. Université de Toulon. Ed. L'Harmattan. Paris 2016

- Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi (2022) Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Juin 2022

- Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi,(2021) Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure. Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2021

- Ben Sedrine Saïd & Mongi Amami (2022). Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique. Ed FGME, IG Metall, FES. Avril 2022

- Ben Sedrine Saïd (2017) Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. PROMIG-FES 2007-2020 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2017.

- Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 2016-2017.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne

- CNAM (2021) Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021

- Concialdi Pierre (2021) Un budget de la dignité pour la Tunisie La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021

- Corporate Human Rights Benchmark (2019). Key Findings. Across Sectors:Agricultural Products, Apparel, Extractives & ICT Manufacturing. 2019

- Corporate Human Rights Benchmark (2022). Insights Report November 2022.

- DGB et Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.

- FIDH (2021) Droits humains garantis : de la constitution à la législation La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021

- FTDES (2021) à propos des droits économiques, sociaux et culturels Sept ans après la révolution. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021

- FTDES (2022) Prolifération des déchets en Tunisie : Difficultés, enjeux et solutions pour un véritable éveil écologique. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, 2022

- Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten

- Grabosch Robert (2022) La loi allemande sur le devoir de vigilance. Edition Friedrich Ebert Stiftung Janvier 2022

- Grabosch, Robert (2019), Gesetzliche Verpflichtungen zur Sorgfalt im weltweiten Vergleich, (Obligations légales de diligence raisonnable dans une comparaison globale) Friedrich-Ebert-Stiftung. September 2019

  https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844_4.104.en-qu%C3%AAtesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieurural-tunisie.pdf.

  https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_datenschutzerklaerung_fr.html?nn=19172250.

  https://www.terre-asile-tunisie.org/images/Lacc%C3%A8s_au_travail_des_migrants_en_Tunisie_-_Terre_dAsile_Tunisie.pdf

- Informationen über den Nationalen Aktionsplan https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/ueber-den-nap.html

- INS (2017) Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017

- INS (2021), Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021

- LARBI Ezzedine et El AMRI Tahar Etude de l'évolution des salaires réels en Tunisie avant et après la révolution 2005-2015 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/14391.pdf.

- Mahfoudh-Draoui Dorra (2018) Les femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical La Marsa Friedrich Ebert Stiftung Décembre 2018

- Monitoring https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Monitoring/monitoring.html#doc1a508963-bdce-44ca-ae68-099eff905737bodyText3

- Nations Unies Haut-commissariat des droits de l'homme Instruments juridiques https://www.ohchr.org/fr/instruments-listings

- OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises

- OIT Lancement de la troisième phase du projet FAIR en Tunisie https://www.fairrecruitmenthub.org/fr/news/lancement-de-la-troisieme-phase-du-projet-fair-en-tunisie?language_content_entity=fr.

- Terre d'Asile Tunisie (2020) L'accès au travail des migrants en Tunisie. 2020.

- Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun

- Worldbenchmarking Des investisseurs, détenant plus de 4 500 milliards de dollars d'actifs, critiquent les faibles performances des grandes entreprises en matière de droits humains. 23 mars 2020. https://www.worldbenchmarkingalliance.org/news/investor-statement-on-weak-performance-in-2019-benchmark/

ANNEXES

Annexe1 : Conventions internationales

1. Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire (Journal officiel fédéral 1956 II p. 640, 641) (Convention n° 29 de l'OIT)

2. Protocole du 11 juin 2014 à la Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire (Journal officiel fédéral 2019 II p. 437, 438)

3. Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail du 9 juillet 1948 sur la liberté d'association et la protection du droit syndical (BGBl. 1956 II p. 2072, 2071) modifiée par la convention du 26 juin 1961 (BGBl. 1963 II p. 1135, 1136) (Convention n° 87 de l'OIT)

4. Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail du 1er juillet 1949 sur l'application des principes du droit d'organisation et du droit de négociation collective (BGBl. 1955 II p. 1122, 1123) modifiée par la convention du 26 juin, 1961 (BGBl. 1963 II p. 1135, 1136) (Convention n° 98 de l'OIT)

5. Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail du 29 juin 1951 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale (BGBl. 1956 II p. 23, 24) (Convention n° 100 de l'OIT)

6. Convention n° 105 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1957 sur l'abolition du travail forcé (Journal officiel fédéral 1959 II p. 441, 442) (Convention n° 105 de l'OIT)

7. Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession (Journal officiel fédéral 1961 II p. 97, 98) (Convention n° 111 de l'OIT)

8. Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail du 26 juin 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (Journal officiel fédéral 1976 II p. 201, 202) (Convention n° 138 de l'OIT)

9. Convention n° 182 de l'Organisation internationale du travail du 17 juin 1999 sur l'interdiction et les mesures immédiates visant à éliminer les pires formes de travail des enfants (Journal officiel fédéral 2001 II p. 1290, 1291) (Convention n° 182 de l'OIT)

10. Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques (Journal officiel fédéral 1973 II p. 1533, 1534)

11. Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Journal officiel fédéral 1973 II p. 1569, 1570)

12. Convention de Minamata du 10 octobre 2013 sur le mercure (Journal officiel fédéral 2017 II p. 610, 611) (Convention de Minamata)

13. Convention de Stockholm du 23 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (BGBl. 2002 II p. 803, 804) (Convention POPs), modifiée en dernier lieu par la décision du 6 mai 2005 (BGBl. 2009 II p. 1060, 1061)

14. Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination du 22 mars 1989 (Journal officiel fédéral 1994 II p. 2703, 2704) (Convention de Bâle), modifiée en dernier lieu par la troisième ordonnance modifiant les annexes de la Convention de Bâle du 22 mars 1989 du 6 mai 2014 (Journal officiel fédéral II p. 306/307)

Annexe2 : Typologie détaillée des risques pour mieux les analyser ou les décrire dans une procédure d'alerte

1. Liberté syndicale et droit de négociation

1.1. Libertés civiles

- Arrestation, détention, incarcération, inculpation et amende de syndicalistes
- Violation des libertés fondamentales des syndicalistes (liberté de mouvement ; droits de réunion et de manifestation ; liberté d'opinion et d'expression).
- Violation du droit des syndicats et des syndicalistes à la protection de leurs locaux et de leurs biens

1.2. Droit de constituer des syndicats et d'y adhérer

- Obstacle sérieux à l'exercice du droit de constituer des syndicats et/ou d'y adhérer
- Exclusion de catégories spécifiques de travailleurs du droit de constituer des syndicats et/ou d'y adhérer
- Restrictions à la liberté de choix de la structure et de la composition syndicales
- Dissolution/suspension d'un syndicat en activité
- Mesures discriminatoires antisyndicales (y compris licenciement, suspension, mutation, rétrogradation)
- Actes d'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques
- Atteinte au droit de constituer des fédérations et confédérations, de s'y affilier et de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs

1.3. Activités syndicales

- Atteintes au droit d'élire librement des représentants

- Atteinte au droit de rédiger librement des constitutions et des règles internes et d'administration
- Atteinte au droit d'organiser et de contrôler librement l'administration financière
- Atteinte au droit d'organiser librement des activités et de formuler des programmes
- Atteinte au droit des représentants des travailleurs d'obtenir des facilités de l'entreprise de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

1.4. Droit de négociation collective

- Obstacles sérieux à l'exercice du droit de négociation collective
- Promotion insuffisante de la négociation collective
- Exclusion de catégories spécifiques de travailleurs du droit de négociation collective
- Exclusion/restriction de sujets couverts par la négociation collective
- Arbitrage obligatoire imposé à la négociation collective
- Actes d'ingérence dans la négociation collective (y compris imposer le niveau de négociation, décourager les délais, offrir de meilleures conditions de travail par le biais d'accords individuels)
- Violation des conventions collectives conclues
- Absence de consultation avec les organisations de travailleurs

1.5. Droit de grève

- Obstacles sérieux à l'exercice du droit de grève dans la pratique
- Ingérence des employeurs et/ou des autorités au cours d'une action de grève (y compris les ordres de retour au travail, l'embauche de travailleurs pendant une grève, les ordres de réquisition)
- Sanctions excessives pour l'exercice légitime du droit de grève

2. Sécurité et santé au travail

Nous présentons la nomenclature intégrale du BIT qui classe les accidents de travail selon le siège de la lésion, la forme et l'agent matériel de l'accident ([53]).

53 BIT (1996) Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles. Première édition 1996. Annexe. Genève 1996.

2.1. Accidents du travail

A. Classification des accidents du travail selon le siège de la lésion [54]

Cette liste doit être utilisée pour classer **le siège des lésions** provoquées par des accidents du travail ou des accidents de trajet, **à l'exclusion, en particulier, des maladies professionnelles**. Les groupes concernant les sièges multiples ne doivent être utilisés que pour classer les cas dans lesquels, la victime ayant subi plusieurs lésions à des sièges différents. Lorsque, dans un accident ayant provoqué **des lésions multiples à des sièges différents**, indiquer la lésion la plus grave, suivie des autres lésions. Par exemple, une fracture de la jambe (lésion grave) accompagnée d'une écorchure à la main droite. **Ces lésions doivent être signalées comme ceci :**

- Fracture de la jambe, lésion grave
- Ecorchure à la main droite.

1. Tête :

- Région crânienne (crâne, cerveau, cuir chevelu)
- œil (y compris orbite et nerf optique) ;
- Oreille
- Bouche (y compris lèvres, dents et langue)
- Nez ;
- Tête, sièges multiples ;

2. Cou (y compris gorge et vertèbres cervicales)

3. Tronc :

- Dos (colonne vertébrale et muscles adjacents, moelle épinière)
- Thorax (côtes, sternum, organes internes du thorax)
- Abdomen (y compris organes internes)
- Bassin
- Tronc, sièges multiples

4. Membre supérieur :

- Epaule (y compris clavicule et omoplate)
- Bras

5. Membre inférieur :

- Hanche

54 BIT (1996) pp65-63

- Cuisse
- Genou
- Jambe
- Cheville
- Pied (à l'exclusion des orteils seuls)
- Orteils
- Membre inférieur, sièges multiples

6. Sièges multiples :

- Tête et tronc, tête et un plusieurs membres
- Tronc et un ou plusieurs membres
- Un membre supérieur et un membre inférieur ou plus de deux membres
- Autres sièges multiples

7. Lésions générales :

- Appareil circulatoire en général
- Appareil respiratoire en général
- Appareil digestif en général
- Système nerveux en général
- Autres lésions générales

B : Classification des accidents du travail selon la forme de l'accident [55]

Cette classification se rapporte à la forme de l'événement qui a eu comme résultat direct la lésion, c'est-à-dire à la façon dont l'objet ou la substance en cause est entré en contact avec la personne atteinte.

1. Chutes de personnes

- Chutes de personnes avec dénivellation chutes depuis des hauteurs (arbres, immeubles, échafaudages, échelles, machines de travail, véhicules) et dans des profondeurs (puits, fossés, excavations, ouvertures dans le sol)
- Chutes de personnes de plain-pied

2. Chutes d'objets

- Eboulement (chutes de masses de terre, de rochers, de pierres, de neige)
- Ecroulements (d'édifices, de murs, d'échafaudages, d'échelles, de tas de marchandises empilées)

55 BIT (1996) p.66

- Chutes d'objets en cours de manutention manuelle
- Autres chutes d'objets

3. Marche sur, choc contre, ou heurt par des objets, à l'exclusion des chutes d'objets

- Marche sur des objets
- Choc contre des objets immobiles (à l'exclusion des chocs dus à une chute antérieure)
- Choc contre des objets mobiles
- Heurt par des objets mobiles (y compris les fragments volants et les particules), à l'exclusion des heurts par des objets qui tombent

4. Coinçage dans un objet ou entre des objets

- Coinçage dans un objet
- Coinçage entre un objet immobile et un objet mobile
- Coinçage entre des objets mobiles (à l'exclusion des objets volants ou tombants)

5. Efforts excessifs ou faux mouvements

- Efforts physiques excessifs en levant des objets
- Efforts physiques excessifs en poussant ou en tirant des objets
- Efforts physiques excessifs en maniant ou en jetant des objets
- Faux mouvements

6. Exposition à, ou contact avec, des températures extrêmes

- Expositions à la chaleur (de l'atmosphère ou du milieu de travail)
- Exposition au froid (de l'atmosphère ou du milieu de travail)
- Contact avec des substances ou des objets brûlants
- Contact avec des substances ou des objets très froids

7. Exposition à, ou contact avec, le courant électrique

8. Exposition à, ou contact avec, des substances nocives ou des radiations

- Contact par inhalation, par ingestion ou par absorption avec des substances nocives
- Exposition à des radiations ionisantes
- Exposition à des radiations autres qu'ionisantes

9. Autres formes d'accidents, non classées ailleurs, y compris les accidents non classés faute de données suffisantes

- Autres formes d'accidents, non classés ailleurs
- Accidents non classés faute de données suffisantes

C : Classification des accidents du travail d'après l'agent matériel [56]

1. Machines

1.1 Machines motrices ou génératrices, sauf les machines électriques.

- Moteurs à vapeur
- Moteurs à combustion interne
- Autres

1.2 Organes de transmission.

- Arbres de transmission
- Courroies, câbles, poulies, pignons, chaînes, engrenages
- Autre

1.3 Machines à travailler le métal

- Presses mécaniques
- Tours
- Fraiseuses
- Machines à meuler
- Machines à cisailler
- Machines à forger
- Laminoirs
- Autres

1.4 Machines à travailler le bois et les matières similaires

- Scies circulaires
- Autres scies
- Toupies
- Dégauchisseuses
- Autres

56 BIT (1996) pp72-68

1.5 Machines agricoles

- Moissonneuses, y compris les moissonneuses-batteuses
- Batteuses
- Autres

1.6 Machines du travail de la mine

- Haveuses
- Autres

Autres machines non classées ailleurs

- Machines de terrassement, excavation, etc., à l'exclusion des moyens de transport
- Machines de filature, de tissage et autres machines pour l'industrie textile
- Machines pour la manufacture de produits alimentaires et de boissons
- Machines pour la fabrication du papier
- Machines d'imprimerie
- Autres machines

2. Moyens de transport et de manutention

2.1 Appareils de levage

- Grues
- Ascenseurs, monte-charge
- Treuils
- Palans
- Autre

2.2 Moyens de transport par rail

- Chemins de fer interurbains
- Moyens de transport par rail utilisés dans les mines, les galeries, les carrières, les établissements industriels, les docks, etc.
- Autres

2.3 Moyens de transport roulants, à l'exclusion des moyens de transport par rail

- Tracteurs
- Camions

- Chariots automoteurs
- Véhicules à moteur non classés ailleurs
- Véhicules à traction animale
- Véhicules mus par l'homme
- Autres

2.4 Moyens de transport par air

2.5 Moyens de transport par eau

- Moyens de transport par eau avec moteur
- Moyens de transport par eau sans moteur

2.6 Autres moyens de transport

- Transporteurs aériens à câble
- Transporteurs mécaniques, à l'exclusion des transporteurs aériens à câble
- Autres

3. Autres matériels

3.1 Récipients sous pression

- Chaudières
- Récipient sous pression sans foyer
- Canalisations et accessoires sous pression
- Bouteilles à gaz
- Caissons, équipements de plongée
- Autres

3.2 Fours, foyers, étuves 321 Hauts fourneaux 322 Fours d'affinage 323 Autres fours

- Etuves
- Foyers

3.3 Installations de réfrigération

3.4 Installations électriques, y compris les machines électriques, mais non compris les outils à main électriques

- Machines tournantes
- Canalisations électriques

- Transformateurs
- Appareils de commande et de contrôle
- Autres

3.5 Outils à main électriques

3.6 Outils, instruments et ustensiles, à l'exception des outils à main électriques

- Outils à main mus mécaniquement, à l'exception des outils à main électriques
- Outils à main non mus mécaniquement 369 Autres

3.7 Echelles, rampes mobiles

3.8 Echafaudages

Autres matériels non classés ailleurs

4. Matériaux, substances et radiations

4.1 Explosifs

4.2 Poussières, gaz, liquides et produits chimiques, à l'exclusion des explosifs

- Poussières
- Gaz, vapeurs, fumées
- Liquides non classés ailleurs
- Produits chimiques non classés ailleurs
- Autres

4.3 Fragments volants

4.4 Radiations

- Radiations ionisantes
- Autres

Autres matériaux et substances non classés ailleurs

5. Milieux de travail

5.1 Extérieur

- Conditions atmosphériques
- Surface de travail et de circulation
- Eau
- Autres

5.2 Intérieur

- Sols
- Espaces confinés
- Escaliers
- Autres surfaces de travail et de circulation
- Ouverture dans les sols et dans les murs
- Facteurs d'ambiance (éclairage, ventilation, température, bruit, etc.)
- Autres

5.3 Souterrain

- Toits et parements des galeries, des tunnels, etc.
- Sols des galeries, des tunnels, etc.
- Fronts de mines, de tunnels, etc.
- Puits de mines
- Feu
- Eau
- Autre

6. Autres agents non classés ailleurs

6.1 Animaux

- Animaux vivants
- Produits d'animaux

6.2 Autres agents non classés ailleurs

7. Agents non classés faute de données suffisantes

2.2 Maladies professionnelles

En matière de maladie professionnelle nous présentons la typologie des risques détaillés qui ressort d'une enquête réalisée en Tunisie en 2016-2017 **couvrant les salariés suivis par la médecine de travail** ([57]).

1. Organisation du temps de travail

- Durée du temps de travail par semaine supérieure à 48 h
- Travail posté
- Travail de nuit
- Travail du dimanche et des jours fériés

2. Expositions aux nuisances sonores

- Bruit (> 85dBA) (insupportable)
- Chocs ou impulsions

3. Les nuisances thermiques

- Travail à l'extérieur : exposé aux intempéries
- Exposé à une température de moins de 15° C imposée par le processus de production
- Travail en milieu humide

4 Travail en air et espace confiné

5. La contrainte visuelle : travail sur écran avec une moyenne de 5,8 heures par jour

6 La manutention manuelle des charges

7. Les contraintes posturales et articulaires (au moins une contrainte)

- Contrainte sur le rachis
- Position assise prolongée
- Position debout statique
- Répétition d'un geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée
- Déplacement à pieds sur le lieu de travail

57 Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 2017-2016.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne.

- Autres positions des membres supérieurs

- Position forcée d'une ou plusieurs articulations

- Contrainte articulaire des Membres inférieurs

8. Machines et outils vibrants :

- Utilisation des outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs (tronçonneuse, meuleuse, clef à choc...)

- Utilisation des installations fixes (concasseurs, table vibrante, presse...)

9. Conduite : exposition de plus de 5 heures

- Conduite sur la voie publique (automobile, camion, autocar...).

- Conduite des machines mobiles (engin de chantier, chariot automoteur..) sur le lieu de travail

10. Les agents chimiques

11 Les agents biologiques

3. Le salaire et ses accessoires

1. Salaire

- Non-paiement du salaire
- Retard de paiement du salaire
- Baisse du salaire
- Non application des dispositions légales relatives au SMIG
- Refus d'application d'un accord salarial particulier dans l'entreprise
- Non application de la convention collective
- Non-paiement des heures supplémentaires
- Baisse du taux de rémunération des heures supplémentaires
- Retard de paiement des heures supplémentaires
- Refus d'augmentation des salaires
- Refus de paiement des jours de fêtes nationales ou religieuses
- Refus de l'octroi d'une fiche de paie donnant les informations suivantes :

    a) montant brut du salaire gagné ;

    (b) toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues ;

    (c) montant net du salaire dû

2. Primes

- Non-paiement d'une prime
- Retard de paiement d'une prime
- Baisse d'une prime
- Changement unilatéral des critères de calcul d'une prime
- Refus d'intégration des primes au salaire
- Refus d'application d'un accord particulier dans l'entreprise sur les primes
- Non application de la convention collective
- Refus d'octroi d'une nouvelle prime
- Discrimination dans l'octroi des primes

3. Avantages en espèces ou en nature

- Refus d'octroi d'une avance sur les salaires à l'occasion des fêtes ou d'événement familial
- Refus d'octroi d'un prêt
- Absence de moyen de transport
- Fermeture d'une cantine
- Absence d'une cantine
- Refus de création d'un fonds social
- Refus d'augmentation de la quantité de lait reçue
- Refus de transformation en prime monétaire de la valeur de la quantité de lait
- Absence de logement de fonction

4. La discrimination dans l'emploi et la profession

Définition de discrimination : Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Risques de discrimination pratiquée par l'employeur dans les domaines suivants :

1. l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement ;
2. l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi ;
3. la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail ;
4. la sécurité de l'emploi ;
5. la rémunération pour un travail de valeur égale ;

6. les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi.

5. Les pires formes de travail des enfants.

(a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

(b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;

(c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;

(d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

6. Le travail forcé ou obligatoire

(a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;

(b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

(c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;

(d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population

(e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Impression

© 2023 Friedrich-Ebert-Stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung en Tunisie

4/4A, rue Bachar Ibn Bord
B.P 63
2078 La Marsa
Tunisie

www.tunisia.fes.de

Illustration de couverture et mise en page par Mehdi Jelliti
www.magma-studio.tn