

Position de la CES pour une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de Droits de l'Homme et de conduite responsable des entreprises

Position adoptée par le Comité exécutif de la CES du 17 décembre 2019

Messages clés

- **La CES appelle à l'adoption d'une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et de conduite responsable des entreprises.**
- **Elle devrait établir des mécanismes obligatoires et efficaces d'un devoir de vigilance couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.**
- **La directive constituerait une avancée importante pour garantir le respect et l'application des droits de l'homme. Les droits de l'homme doivent inclure les droits syndicaux et des travailleurs comme principaux droits.**
- **Une directive devrait habiliter les travailleurs à lutter contre les violations des droits de l'homme. Elle devrait assurer la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs à l'ensemble du processus relatif au devoir de vigilance.**
- **Les victimes, y compris les syndicats, devraient avoir accès à des recours effectifs et un accès à la justice.**

Les entreprises devraient être responsables de l'impact de leurs activités. Leur responsabilité doit être reconnue dans les cas où elles ne respectent pas leurs obligations relatives au devoir de vigilance, sans préjudice de leur responsabilité conjointe et solidaire issues d'autres législations

Introduction

Des violations des droits de l'homme, y compris des droits des travailleurs et des droits syndicaux, continuent de se produire au travers des activités d'entreprises, y compris de multinationales, de leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. La liberté d'association, le droit de négociation collective, le droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs et le droit de grève sont au cœur de ces violations. C'est également le cas pour les violations du droit à une rémunération équitable, à des conditions de travail décentes et à la santé et la sécurité sur le lieu de travail. De l'affaire XPO aux États-Unis et en Espagne à l'affaire Rana Plaza, ces situations intolérables doivent changer. L'UE doit agir. Elle doit agir maintenant en vertu d'une responsabilité politique claire et concrète d'être à la hauteur des objectifs de l'UE, du respect des principes de liberté, de démocratie et de respect des droits de l'homme ancrés dans les Traités CE et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne.

Aujourd'hui, les entreprises opèrent au-delà des frontières. Des structures d'entreprise complexes et des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance permettent aux sociétés mères d'éviter toute responsabilité en matière de droits de l'homme et de violations des normes sociales et environnementales. En outre, il est difficile de retracer les impacts sociaux et environnementaux négatifs de leurs activités à l'échelle mondiale.

Les principaux instruments internationaux, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales comprennent la responsabilité des entreprises de faire preuve de vigilance dans leur chaîne de valeur lorsqu'elles opèrent à l'étranger. Toutefois, il n'y a pas d'exigences spécifiques pour que ces responsabilités soient mises en œuvre par les entreprises.

Actuellement, il n'existe aucune obligation générale, globale et contraignante au niveau de l'UE pour les entreprises de se conformer aux mécanismes de vigilance pour leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance (et autres relations commerciales). Seuls des instruments très limités les encouragent à le faire. En l'état actuel, le cadre juridique actuel n'empêche pas les violations des droits de l'homme.

Le recours à un cadre volontaire pour promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises s'est en outre révélé insuffisant et inefficace pour les travailleurs, la société et les entreprises. Les plans d'action nationaux qui mettent en œuvre les lignes directrices de l'OCDE sur les multinationales et les orientations de l'OCDE à l'intention des entreprises, révèlent les limites de l'approche volontaire. Il en résulte une mosaïque de mesures qui n'assurent pas la sécurité juridique et la prévisibilité juridique. Cela empêche les États membres et les institutions publiques, les citoyens, les travailleurs et les entreprises de s'appuyer sur un cadre solide relatif à au devoir de vigilance. Le recours déséquilibré et fragmentaire aux régimes volontaires crée une concurrence déloyale aux niveaux européen et mondial. Le cadre actuel conduit à une course vers le bas en termes de droits de l'homme et de normes environnementales et sociales. Il suscite une attente du public sans fournir le cadre propice à une mise en application adéquate. En outre, il n'offre aux investisseurs aucune base stable pour évaluer et comparer les processus de durabilité et de vigilance des entreprises. Il est manifestement nécessaire de remédier à l'absence d'obligations juridiquement contraignantes pour les entreprises de respecter les droits de l'homme et de remédier à l'absence de contrôle efficace et de moyens permettant de faire appliquer correctement les mesures que les entreprises doivent mettre en œuvre dans ce domaine.

En conséquence, un grand nombre d'États membres de l'UE ont commencé à légiférer. Il s'agit d'un signal clair adressé à la Commission européenne pour qu'elle agisse dès à présent afin d'assurer des conditions de concurrence équitables aux travailleurs et aux entreprises de l'UE. Une directive européenne comblerait cette lacune et établirait un ensemble de normes minimales dans l'ensemble de l'UE qui permettraient aux entreprises de remplir leurs obligations en vertu des principes directeurs des Nations unies.

Cette initiative devrait aller de pair avec les efforts visant à assurer une plus grande transparence des activités des entreprises, notamment par le biais d'un registre européen des entreprises et de rapports publics pays par pays. Elle devrait assurer la cohérence avec la politique industrielle européenne, la législation en matière d'éco design et les politiques environnementales et climatiques. Une gouvernance d'entreprise durable devrait inclure des principes fiscaux équitables, obligeant les multinationales à payer des impôts là où elles réalisent des bénéfices, afin d'empêcher la mise en place de chaînes d'approvisionnement mondiales fondées sur l'évasion fiscale et une planification fiscale agressive.

Il est donc nécessaire d'introduire des mesures obligatoires pour assurer le plein respect et l'application des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs et des syndicats, dans les activités des entreprises ainsi que dans l'ensemble de leurs chaînes de sous-traitance et d'approvisionnement et systèmes de franchise, au niveau national et transfrontalier, et pour assurer un meilleur contrôle. Il est également nécessaire de garantir que les activités des entreprises respectent les normes sociales et environnementales et contribuent à des impacts sociaux et environnementaux positifs. Une telle démarche ouvrirait la voie à la réalisation des objectifs environnementaux et sociaux définis aux niveaux européen et mondial. Enfin, un cadre réglementaire européen ambitieux sur ces questions contribuerait à promouvoir un modèle de gouvernance d'entreprise plus inclusif, durable et axé sur les parties prenantes, qui reconnaît le rôle primordial de la contribution et de l'intérêt des travailleurs et donne une voix aux autres parties prenantes.

Pour votre information, l'Annexe I (le document de discussion actualisé présenté au Comité exécutif de la CES de septembre 2019) comprend un aperçu complet du statu quo, des instruments et cadres internationaux, européens et nationaux pertinents sur ces questions, ainsi que des discussions politiques au niveau européen.

Ce que la CES réclame

La CES réclame une directive européenne sur le devoir de vigilance obligatoire des entreprises incluant les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs et des syndicats, pour un comportement responsable des entreprises. Elle devrait établir des mécanismes obligatoires et efficaces de vigilance couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.

Une directive européenne sur le devoir de vigilance constituerait une étape importante pour garantir que les activités des entreprises soient plus durables et pour établir la responsabilité, y compris des recours efficaces, pour les conséquences de leurs activités. Elle constituerait un pas en avant important pour assurer le respect et l'application des droits de l'homme. Elle donnerait aux travailleurs les moyens de lutter contre les violations des droits de l'homme. Elle garantirait en outre un environnement plus clair pour tous les acteurs de la société, fondé sur des exigences minimales communes, une plus grande sécurité juridique et une concurrence loyale.

Principales revendications de la CES

Pour la Confédération européenne des syndicats, une telle directive devrait inclure au moins les éléments suivants :

Objectif. La directiveⁱ devrait établir des obligations ambitieuses relatives au devoir de vigilance pour les entreprises conformément aux normes et objectifs sociaux et environnementaux élevés de l'Union européenne, ainsi que dans le but de promouvoir et d'assurer le développement durable et le dialogue social. Elle devrait se concentrer sur la prévention efficace des violations des droits de l'homme et des effets négatifs des activités commerciales, y compris les activités mondiales des entreprises établies ou opérant dans l'UE, ainsi que sur les contrôles, sanctions et recours efficaces. La directive devrait s'appuyer sur les éléments les plus ambitieux des différents instruments et normes internationaux, ainsi que sur les solutions efficaces élaborées dans les instruments législatifs de l'UE et les cadres nationaux, et les inclure.ⁱⁱ Les obligations relatives au devoir de vigilance des entreprises doivent englober toutes leurs opérations et activités auxquelles elles sont liées par leurs relations d'affaires, y compris leurs chaînes de sous-traitance et d'approvisionnement (par exemple, franchisage, fournisseurs, sous-traitants, distributeurs...).

Base juridique. Une combinaison de différentes bases juridiques devrait être envisagée dans cette directive, qui devrait inclure l'article 153, paragraphe 1, point e), TFUE (information et consultation des travailleurs).ⁱⁱⁱ Les partenaires sociaux devraient être pleinement associés à la préparation de l'initiative, conformément à l'article 154 TFUE.

À qui la directive devrait-elle s'appliquer ? Le champ d'application personnel de la directive devrait être fondé sur un large éventail d'instruments internationaux pertinents. Il comprend les *Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme* (UNGP), les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (Principes directeurs de l'OCDE), ainsi que la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Déclaration tripartite de l'OIT) et la *Recommandation du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises*^{iv}. Ils s'appliquent tous aux entreprises, y compris aux multinationales, indépendamment de leur taille, actives dans tous les secteurs. Les limitations du champ d'application de la directive européenne pourraient, si elles étaient mises en œuvre, exclure de l'application de la directive de nombreuses entreprises dont les activités ont des incidences réelles ou potentielles importantes dans les domaines couverts par les obligations relatives au devoir de vigilance. Pour ces raisons, le champ d'application personnel de la directive devrait couvrir toutes les entreprises, y compris les PME,

ainsi que les organisations du secteur public, qui sont établies (siège, siège ou principal établissement) ou actives dans l'Union européenne, quelle que soit leur forme juridique^v.

Que devrait couvrir le devoir de vigilance ?

- a) Le champ d'application matériel de la directive devrait garantir une large couverture de la définition des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs et des syndicats. Elle devrait s'appuyer sur des instruments internationaux tels que la *Charte internationale des droits de l'homme* et les *conventions de l'OIT*, ainsi que la *Convention européenne des droits de l'homme* et la *Charte sociale européenne*. Elle devrait s'appuyer davantage sur les *traités de l'UE* et la *Charte des droits fondamentaux de l'UE*, ainsi que sur les instruments et législations nationaux dans le domaine des droits de l'homme.^{vi} Il s'agit notamment de la liberté d'association et du droit à la négociation collective et à l'action collective, des droits à l'information, à la consultation et à la représentation des travailleurs notamment au conseil d'administration, des conditions de travail décentes, de la santé et de la sécurité au travail, des salaires équitables, de la couverture sociale, etc.
- b) En tout état de cause, le niveau de protection des droits de l'homme ne devrait en aucun cas être inférieur à celui prévu par le droit international et européen primaire et secondaire, les règles et normes nationales supérieures et les conventions collectives. Les obligations relatives au devoir de vigilance devraient couvrir les impacts réels et potentiels dans ce domaine. Elles devraient également couvrir les impacts sociaux et environnementaux, y compris sur la base des objectifs de développement des Nations unies et de l'accord de Paris sur l'environnement, ainsi que la lutte contre la corruption, la gouvernance d'entreprise et les questions fiscales^{vii}. La valeur ajoutée d'un devoir de vigilance au sein de la législation de l'UE constituerait une approche anticipative pour prévenir tout dommage. Elle mettrait en outre les syndicats et les travailleurs en position de force pour façonner un changement culturel et comportemental dans les activités commerciales fondé sur la durabilité, la participation des travailleurs et des parties prenantes, des évaluations proactives ex ante et des actions préventives.

Processus de lié au devoir de vigilance. Selon les définitions de l'UNGP, des Principes directeurs de l'OCDE et de la Déclaration tripartite de l'OIT, les entreprises doivent faire preuve de vigilance pour « identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont elles traitent leurs impacts négatifs réels ou potentiels ». Sur la base de ces instruments, le devoir de vigilance obligatoire devrait inclure l'évaluation et l'identification des impacts négatifs réels et potentiels (...), la prise de mesures en fonction des conclusions afin de mettre fin et de prévenir les impacts négatifs, le suivi de la mise en œuvre et des résultats, et la communication de la manière dont les impacts ont été traités.^{viii} Sur la base de ces instruments, la CES est d'avis qu'un cadre contraignant de l'UE devrait inclure un ensemble d'obligations, en particulier :^{ix}

- a) Les entreprises devraient cartographier, identifier et évaluer les impacts négatifs réels et potentiels de leurs activités — y compris leurs activités et leurs relations commerciales, leurs pratiques d'achat (en particulier tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance) — sur les domaines mentionnés ci-dessus. L'évaluation devrait tenir compte de la protection des travailleurs ainsi que de tous les domaines d'activités de l'entreprise et être fondée sur une évaluation des facteurs de risque sectoriels, géographiques, de produits, de services et de l'entreprise au moins.
- b) Les entreprises devraient donner suite à ces conclusions. Elles devraient cesser toute activité, y compris dans leurs relations d'affaires, qui cause ou contribue à des effets négatifs qui ne peuvent être évités. Les entreprises devraient élaborer, publier et mettre en œuvre un plan de vigilance afin de prévenir tout risque potentiel et la matérialisation d'impacts négatifs ou de violations des droits de l'homme dans leurs activités et leurs relations commerciales (dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance), mais également pour assurer un suivi et un contrôle appropriés. Le plan devrait comprendre des mesures concrètes et un suivi, l'ensemble assorti d'objectifs et

de calendriers précis. Il devrait prévoir des procédures permettant d'évaluer régulièrement la situation des sociétés dont les activités sont liées à la société principale en raison de sa relation d'affaires. La directive devrait contenir des dispositions qui encouragent la responsabilité au sein des entreprises des dirigeants, y compris la responsabilité des administrateurs, pour traiter les violations réelles et potentielles identifiées et les impacts négatifs par le biais du plan de vigilance. Les entreprises devraient veiller à ce que des ressources budgétaires allouées soient suffisantes pour garantir la mise en œuvre du plan ainsi que le respect et l'exécution de leurs obligations.

- c) La directive devrait exiger des entreprises qu'elles vérifient le suivi et le contrôle efficaces et transparents de la mise en œuvre de leurs plans de vigilance. Cette vérification devrait être fondée sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et sur des contrôles internes et externes. Les entreprises devraient fournir une évaluation de l'efficacité des plans de vigilance, y compris leur mise en œuvre, les actions entreprises et tout impact négatif qui s'est matérialisé, et les examiner périodiquement sur la base des résultats obtenus. Cette évaluation devrait être fournie à l'autorité publique responsable du contrôle du respect des obligations de la directive en vue d'un contrôle objectif de la qualité de l'évaluation.
- d) Les plans de vigilance devraient prévoir la mise en place d'un mécanisme d'alerte rapide pour recueillir des informations sur les violations existantes et potentielles des droits de l'homme et des normes sociales et environnementales, ainsi que sur les incidences négatives des questions susmentionnées, ainsi que sur toute violation des obligations et du plan de vigilance.^x
- e) La directive devrait exiger des entreprises qu'elles publient un rapport public annuel, spécifique et complet sur l'état d'avancement vérifiable de leurs plans et obligations relatives au devoir de vigilance, sur les actions entreprises tant en ce qui concerne leurs opérations que leurs relations commerciales et sur toute violation ou incidence négative qui se serait matérialisée. Les rapports devraient fournir suffisamment d'informations pour évaluer la pertinence des plans et des mesures des sociétés par rapport aux répercussions négatives réelles et potentielles de leurs activités. L'ampleur de l'information communiquée devrait être proportionnelle aux risques et aux incidences potentiels et réels des activités des entreprises, ainsi qu'aux processus de vigilance correspondants. Lors de la conception du cadre d'information, la directive devrait tenir dûment compte du cadre juridique existant pour la communication d'informations non financières, cadre qui devrait être révisé — en fonction des exigences syndicales de longue date.
- f) La directive devrait également exiger des entreprises qu'elles intègrent des principes et des considérations de conduite responsable et durable des affaires dans leurs systèmes de gestion et leurs business modèles, y compris dans leurs relations commerciales (par exemple, dans leurs pratiques d'achat).^{xi}

L'implication des travailleurs et des syndicats. Les instruments internationaux susmentionnés reconnaissent le rôle nécessaire que les syndicats, les travailleurs et leurs représentants légitimes devraient jouer dans la définition et la mise en œuvre des initiatives de vigilance des entreprises.^{xii} La directive devrait reconnaître pleinement le rôle des travailleurs en tant qu'acteurs centraux dans les entreprises.^{xiii} Sans préjudice de la législation existante en matière d'information, de consultation et de participation, mais en s'appuyant sur des droits collectifs forts des travailleurs, la directive devrait inclure les éléments suivants :

- a) Le droit pour les syndicats au niveau pertinent, tel que défini par eux-mêmes, de négocier avec l'entreprise le processus de vigilance qui devrait être mise en place.
- b) La participation obligatoire des syndicats et des représentants des travailleurs devrait être garantie de manière efficace et à un stade précoce dans l'identification des effets négatifs réels et potentiels, ainsi que dans l'élaboration du plan de vigilance, dans sa mise en œuvre et son application, son évaluation et son examen périodiques.
- c) Un mécanisme d'alerte précoce devrait être développé et géré en partenariat avec les organisations syndicales des entreprises concernées.
- d) Les droits d'information et de consultation obligatoires des travailleurs devraient être pleinement respectés en ce qui concerne la définition du plan de vigilance et sa mise en œuvre, aux niveaux national, européen et mondial, y compris par la participation des comités d'entreprise européens. L'information devrait être opportune et suffisante pour appuyer leur participation active et efficace au processus. Les représentants des travailleurs au sein des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises devraient également être pleinement associés aux différentes étapes du processus de diligence raisonnable.
- e) La directive devrait garantir que les syndicats et les représentants des travailleurs des entreprises des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance participent également à l'identification et à l'évaluation des effets négatifs réels et potentiels, à la définition et à la mise en œuvre du plan de vigilance et au mécanisme d'alerte précoce. Il est impératif que la directive donne aux syndicats les moyens et la capacité d'intervenir et d'agir à toutes les étapes du processus.
- f) Les pratiques du dialogue social et les droits syndicaux, notamment le droit de s'organiser, de négocier collectivement et le droit de grève, doivent être protégés et appliqués également dans la chaîne d'approvisionnement ou les chaînes de sous-traitance, y compris pour les relations de travail non conventionnelles.

Relations d'affaires, y compris les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.

Les activités des entreprises peuvent être liées à des impacts négatifs ou à des violations des droits de l'homme et des normes sociales et environnementales. Il peut s'agir du résultat des activités propres de l'entreprise, des activités de ses filiales ou d'entreprises contrôlées, ainsi que des relations commerciales de l'entreprise, en particulier de sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance. C'est pourquoi l'*UNGDP*, les *Principes directeurs de l'OCDE* et la *Déclaration tripartite de l'OIT* reconnaissent que le devoir de vigilance devrait également couvrir les relations commerciales des entreprises, y compris les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.^{xiv} Les obligations relatives au devoir de vigilance devraient donc s'appliquer à toutes les activités des entreprises, indépendamment de leur taille, y compris leurs propres activités, les activités de leurs filiales et entreprises contrôlées, ainsi que leurs relations commerciales, y compris l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance, la gestion des franchises et des contrats. Elles devraient couvrir les opérations, les impacts réels et potentiels et les violations tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE. Limiter l'application du le devoir de vigilance aux opérations des entités avec lesquelles les entreprises ont une relation d'affaires établie ou sur lesquelles elles exercent un certain degré de contrôle serait contreproductif et inciterait les entreprises à ne pas s'engager avec leurs partenaires commerciaux et leurs fournisseurs et à prendre leurs distances par rapport à eux, afin d'éviter des obligations relatives au devoir de vigilance. Cela encouragerait également les relations d'affaires précaires à court terme, avec des conséquences très négatives pour les travailleurs.

Surveillance publique. Les États membres devraient veiller à ce qu'une ou plusieurs autorités publiques nationales (y compris, par exemple, l'inspection du travail ou l'inspection de la santé et de la sécurité) aient la responsabilité de contrôler le respect des obligations des entreprises prévues par la directive. L'autorité publique désignée devra disposer des

ressources et des compétences nécessaires pour effectuer des contrôles, y compris d'office et des vérifications sur la base d'évaluations des risques, des informations reçues des dénonciateurs et des plaintes. Elle devrait travailler en étroite coopération avec les partenaires sociaux et assurer leur participation active. L'Autorité européenne du travail devrait faciliter et renforcer la coopération entre les États membres en matière d'application du devoir de vigilance. Les points de contact de l'OCDE devraient également jouer un rôle au cas où les entreprises ne respecteraient pas leurs obligations.

En outre, dans les secteurs à haut risque pour l'homme, des solutions spécifiques pourraient être développées en coopération avec les syndicats.

Sanctions. La directive devrait établir des sanctions proportionnées, efficaces et dissuasives pour toute violation par les entreprises de leurs obligations. Les sanctions devraient inclure l'exclusion des marchés publics et de l'accès à un financement public, ainsi que des sanctions financières proportionnelles au chiffre d'affaires des entreprises. Cela devrait inciter les entreprises à se conformer aux obligations et à prévenir les effets négatifs de leurs activités. Cela devrait contribuer davantage à la convergence vers le haut de l'approche des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs et des syndicats, dans l'UE. Les États membres devraient introduire des incitations positives afin de promouvoir une approche ambitieuse de la part des entreprises en matière d'opérations économiques durables, y compris dans leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.

Accès à la justice et responsabilité. En cas de violations des droits de l'homme et de violations des normes sociales et environnementales, ainsi que d'impacts négatifs des activités des entreprises, des recours effectifs devraient être disponibles pour les victimes, y compris les syndicats et autres tiers intéressés. Compte tenu des défis et des obstacles auxquels les victimes sont souvent confrontées dans l'accès à la justice dans les pays tiers où des sociétés européennes exercent leurs activités,^{xv} il convient de garantir l'accès à la justice dans l'État membre où la société est établie (ou où elle exerce des activités commerciales). Il devrait donc être possible de présenter des demandes à l'encontre de sociétés qui sont établies ou exercent des activités ou qui ont un lien avec un État membre dans la juridiction de cet État membre. Cette possibilité est déjà prévue par la loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises.^{xvi} Un cadre de responsabilité spécifique, y compris — le cas échéant en fonction du système juridique et de la violation — de responsabilité pénale, doit être mis en place dans les cas où les entreprises ne respectent pas pleinement leurs obligations relatives au devoir de vigilance et où des violations des droits de l'homme, des normes sociales et environnementales ou des impacts négatifs des opérations des entreprises surviennent, y compris dans leurs chaînes de fourniture et de sous-traitance. La charge de la preuve concernant le plein respect des obligations des entreprises et le lien avec les dommages survenus doit incomber à l'entreprise et non aux victimes.^{xvii} Les mesures visant à faciliter l'accès des victimes à la justice devraient comprendre des programmes de soutien appropriés. Les procédures intérimaires devraient permettre de mettre un terme aux opérations violant les droits de l'homme et les normes sociales et environnementales.

Relation avec d'autres instruments réglementant la responsabilité des entreprises. En tout état de cause, la directive ne peut pas avoir d'incidence sur les autres cadres de responsabilité en matière de sous-traitance et de chaîne d'approvisionnement établis aux niveaux national, européen et international (par exemple, la responsabilité conjointe et solidaire dans les chaînes de sous-traitance). C'est une ligne rouge. Comme le reconnaît l'UNGP, « les entreprises qui font preuve de vigilance ne devraient pas présumer qu'en soi, cela les exonérera automatiquement et entièrement de toute responsabilité pour avoir causé ou contribué à des violations des droits de l'homme » [et autres impacts].^{xviii} Le devoir de respecter des obligations spécifiques et le devoir de vigilance des entreprises sont des devoirs distincts et complémentaires. La directive maintient soigneusement cette distinction et précise que les sociétés ne peuvent se soustraire à la responsabilité établie dans d'autres instruments juridiques en faisant valoir qu'elles ont respecté les obligations relatives au devoir de vigilance comme définies dans la directive. En outre, les efforts visant à établir une directive sur le devoir de vigilance ne devraient pas compromettre les initiatives syndicales

visant à renforcer la responsabilité des entreprises principales dans les chaînes de sous-traitance. Ils devraient s'accompagner de nouvelles initiatives dans ce domaine, notamment en supprimant l'exception liée à des actions de vigilance dans le cadre de la responsabilité en matière de sous-traitance dans la directive sur le contrôle de l'application dans le cadre du détachement des travailleurs

Clauses importantes. La directive devrait inclure une clause de non-régression, une clause liée à l'application de la législation la plus favorable ainsi qu'une clause de révision. Les exigences d'une nouvelle directive de l'UE devraient également s'appliquer aux outils volontaires de responsabilité sociale existants, qui devraient être adaptés.

Commerce. Les exigences liées au devoir de vigilance ainsi que la ratification des conventions de l'OIT devraient constituer une condition préalable aux accords commerciaux et d'investissement négociés par l'UE. Ces exigences devraient aller de pair avec l'introduction de clauses sociales contraignantes et applicables dans les accords commerciaux de l'UE.^{xix} Des clauses sociales exécutoires fondées sur les plaintes et des mécanismes efficaces liés aux conséquences économiques de l'activité des entreprises et qui peuvent être déclenchés par les syndicats en cas de violation des normes de l'OIT par les États doivent être introduites dans chaque accord commercial et accord d'investissement négocié par l'UE. En outre, grâce à des clauses sociales exécutoires, les syndicats et les autres parties prenantes devraient disposer de recours efficaces pour faire face aux violations, à la fois par les entreprises multinationales et par les États. Les multinationales ne devraient pouvoir bénéficier de la couverture des accords commerciaux et d'investissement que si elles démontrent un engagement effectif en faveur du respect des droits des travailleurs et des syndicats. Les marchés publics et les financements publics dans l'UE ne devraient être accessibles aux entreprises de pays tiers que dans le cas où elles appliquent des exigences relatives au devoir de vigilance comparables à celles établies dans une directive. Cela devrait conduire à garantir des protections du travail avec une approche de tolérance zéro à l'égard des violations des droits des travailleurs et des droits syndicaux^{xx}.

Le devoir de vigilance ne doit pas être considéré comme une alternative aux clauses sociales plus strictes. Les efforts visant à assurer le respect par les États des conventions de l'OIT ratifiées en droit et en pratique doivent être renouvelés et fondés sur des mécanismes d'application plus solides dans les traités commerciaux.

Traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. La CES réitère son ferme engagement à s'engager, en coopération avec la Confédération syndicale internationale (CSI), en faveur de l'adoption et de la ratification du Traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

Initiatives syndicales — prochaines étapes

1. Les développements européens et nationaux ont ouvert une fenêtre d'opportunité pour une directive européenne sur le devoir de vigilance obligatoire en matière de droits de l'homme et de conduite responsable des entreprises. Cela devrait inciter la Commission européenne à agir.^{xxi} La résistance semble cependant importante.
2. La CES informera et travaillera avec les institutions européennes pour demander une directive européenne incluant les caractéristiques susmentionnées. En particulier :
3. La CES se concertera avec la Commission européenne pour faire pression en faveur d'une proposition de directive européenne et pour assurer la participation et la consultation appropriées des partenaires sociaux dans sa définition, en demandant que nos objectifs soient inclus dans une telle proposition ;
4. La CES travaillera avec le Parlement européen afin d'assurer le soutien de ses revendications ;

5. La CES prendra également contact avec les États membres, en s'adressant aux Représentations permanentes et aux Présidences du Conseil de l'UE, avec la participation active et le soutien des affiliés.
6. Tout en maintenant notre approche et notre objectif, ainsi que notre rôle spécifique dans le processus législatif de l'UE, certaines initiatives conjointes avec des ONG et d'autres organisations pourraient également être organisées — le cas échéant — pour promouvoir une proposition législative.^{xxii}
7. Les syndicats affiliés sont invités à soutenir la réalisation des objectifs en les promouvant activement auprès de leurs membres et en soutenant les actions de la CES. Les syndicats nationaux sont invités à s'engager et à présenter les arguments en faveur d'une directive européenne sur le devoir de vigilance devant leurs gouvernements, leurs parlements et toutes les instances institutionnelles qui peuvent jouer un rôle dans la promotion de cette initiative.

ⁱ Une directive constituerait l'acte juridique le plus approprié. Elle aurait une force contraignante, mais laisserait aux États membres la possibilité de définir dans la transposition des règles spécifiques et plus strictes en fonction des traditions et spécificités nationales, tout en garantissant l'obtention des résultats minimaux définis dans l'acte juridique européen. Voir article 288 du TFUE.

ⁱⁱ Voir en annexe le *document de discussion de la CES sur le devoir de vigilance axé sur les Droits de l'Homme et la conduite responsable des entreprises*, chapitre « Contexte ».

ⁱⁱⁱ Différentes options — qui pourraient être utilisées conjointement — existent, notamment l'article 50, paragraphe 1, du TFUE (liberté d'établissement), l'article 207 du TFUE (politique commerciale commune), l'article 192, paragraphe 1, du TFUE (objectifs de la politique environnementale de l'UE) et/ou l'article 114 du TFUE (fonctionnement du marché intérieur). Le choix de la combinaison des bases juridiques devrait permettre d'atteindre les objectifs susmentionnés.

^{iv} ONU, *Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre des Nations Unies « Protéger, respecter et réparer »*, 2011.

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

OCDE, *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, 2011.

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

OCDE, *Due diligence guidance for responsible business conduct*, 2018.

<http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée en 1977 et modifiée en 2000, 2006 et 2017.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

CdE, *Recommandation du Comité des Ministres sur les droits de l'homme et les entreprises*, 2016.

<https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>

^v Recommandation 2003/261 de l'UE

^{vi} Quant à la définition des droits de l'homme en général, elle devrait inclure les droits qui y sont consacrés :

– Instruments de l'ONU :

– Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH),

– Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP),

– Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) ;

– Les conventions et recommandations de l'OIT (toutes, en particulier les huit conventions fondamentales, mais aussi, en ce qui concerne cette question, la ou les conventions sur l'inspection du travail et les marchés publics/marchés publics sont particulièrement pertinentes) ;

– CdE :

– Convention européenne des droits de l'homme (CEDS),

– Charte sociale européenne (CES),

– Code européen de sécurité sociale (révisé) (ECSS) ;

– UE :

– Charte des droits fondamentaux de l'UE, mais aussi

– les articles des principaux traités de l'UE qui rappellent ou font référence aux objectifs et instruments relatifs aux droits de l'homme (voir par exemple l'article 2 du TUE — L'Union est fondée sur les valeurs du respect de la dignité humaine, de la liberté, de la démocratie, de l'égalité, de l'État de droit et du respect des droits de l'homme...). En ce qui concerne les instruments relatifs aux droits de l'homme, il s'agit notamment de la jurisprudence des organes (quasi —) judiciaires de contrôle et d'application respectifs et du fait que « les droits de l'homme sont universels et inaliénables, indivisibles, interdépendants et étroitement liés ».

^{vii} Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida fait référence à la vigilance en matière de droits de l'homme, tandis que les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT ont une portée plus large. Selon les Principes directeurs de l'OCDE, par exemple, la vigilance devrait porter sur les effets négatifs réels ou potentiels dans un large éventail de domaines, notamment les droits de l'homme, l'emploi et les relations industrielles, l'environnement, la lutte contre la corruption, la sollicitation et l'extorsion de pots-de-vin, l'intérêt des consommateurs.... Considérant l'objectif de la directive, à savoir traiter non seulement les violations réelles et potentielles des droits de l'homme mais également le respect des normes environnementales, les conséquences sociales et environnementales et autres incidences liées aux opérations des entreprises, il convient de garantir que les obligations en la vigilance couvrent également ces domaines.

OCDE, *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, cit. paragraphes 10-12.

viii ONU, *Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre des Nations Unies « Protéger, respecter et réparer »*, cit. principes 17-23 et commentaires ; OCDE, *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, cit. paragraphes 10-14 et commentaires ; OCDE, *Due diligence guidance for responsible business conduct*, cit. en particulier pages 21-35 ; OIT, *Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, cit. paragraphe 10.

ix Les éléments suivants sont basés sur une combinaison des éléments les plus avancés du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, des Principes directeurs et directives de l'OCDE et de la Déclaration tripartite de l'OIT.

x Loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises, article 1.

xi Voir en particulier OCDE, *Due diligence guidance for responsible business conduct*, cit. en particulier pp. 22-24.

xii Nations Unies, *Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme* : Principes 18, 20-22 et commentaires ; OCDE, *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, paragraphe 14 et commentaires ; OCDE, *Principes directeurs à l'intention des politiques générales*, paragraphe 14 et commentaires ; OCDE, *Lignes directrices en matière de vigilance pour une conduite responsable des affaires*, cit. en particulier, p. 4. 18-19, 21-35 ; OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, paragraphe 10 (e).

xiii S. Vitols et N. Kluge, *The Sustainable Company : a new approach to corporate governance*, Vol. I, 2011 p. 26.

<https://www.etui.org/Publications2/Books/The-Sustainable-Company-a-new-approach-to-corporate-governance>

xiv ONU, *Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre des Nations Unies « Protéger, respecter et réparer »*, cit. principe 13, 17-19 et commentaires ; OCDE, *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, cit. politiques générales, paragraphes 12-13 et commentaires ; OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, cit. paragraphe 10 (c) et (e).

xv Ce défi est également reconnu par l'UNGP. ONU, *Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre des Nations Unies « Protéger, respecter et réparer »*, commentaire du Principe 25 : « Les obstacles juridiques qui peuvent empêcher que des affaires légitimes de violations des droits de l'homme commises par des entreprises soient traitées », y compris « lorsque les requérants se heurtent à un déni de justice dans un État hôte et ne peuvent saisir les tribunaux de leur État d'origine, quel que soit le fond de leur demande ».

xvi Loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises, article 2.

xvii Il s'agirait d'une amélioration de la législation française, où la responsabilité civile pour ces cas a été établie, mais où la charge de la preuve incombe au demandeur. Loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises, article 2. Voir Parlement européen, Département politique des relations extérieures, *Étude sur l'accès à l'information juridique*.

recours pour les victimes de violations des droits de l'homme commises par des entreprises dans des pays tiers, 2019.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU\(2019\)603475_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_FR.pdf)

xviii ONU, *Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre des Nations Unies « Protéger, respecter et réparer »*, commentaire du Principe 17.

xix *Résolution de la CES pour une politique progressiste de l'UE en matière de commerce et d'investissement*.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-eu-progressive-trade-and-investment-policy>

xx Les lettres de mission actuelles de Phil Hogan, commissaire désigné, ne prévoient qu'une telle approche pour le travail des enfants https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/mission-letter-phil-hogan-2019_en.pdf

xxi Voir le *document de discussion de la CES sur le devoir de vigilance axé sur les Droits de l'Homme et la conduite responsable des entreprises*, chapitre « Contexte » et « Discussions au niveau de l'UE ».

xxii Un appel en faveur d'une législation européenne en matière de vigilance a déjà été cosigné par la CES et par plusieurs fédérations syndicales européennes ainsi que par des ONG et des organisations de la société civile.

Un appel en faveur d'une législation européenne en matière de droits de l'homme et de vigilance en matière d'environnement, 2019.

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-10/Final_CS0_EU_Due_Diligence_Statement_03.10.19-compressed.pdf