



Adviesraad inzake beleidscoherentie
ten gunste van ontwikkeling
Conseil consultatif sur la cohérence
des politiques en faveur du développement

Avis du Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement

Renforcer la vigilance raisonnable en matière de droits humains

1. Introduction

01. Cet avis a été approuvé par le Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement le 14 mars 2019. Langue de rédaction d'origine : anglais.

02. Le 12 décembre 2017, la Belgique a officiellement présenté un Plan d'action national (PAN) Entreprises et Droits de l'Homme¹. Le PAN a été rédigé après une série de consultations regroupant le secteur privé, des universitaires et des organisations de la société civile, avant d'être adopté conjointement par le Gouvernement fédéral et les gouvernements de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Région wallonne et de la Région flamande, le 23 juin 2017. Le PAN vise à mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme approuvés le 16 juin 2011 par le Conseil des droits de l'homme dans sa Résolution 17/4. Il vise aussi à mettre en œuvre l'engagement réitéré par le second plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, adopté le 20 juillet 2015 par le Conseil de l'UE (Affaires étrangères) pour la période 2015-2019, qui prescrit que les états membres de l'UE devront « développer et mettre en œuvre des Plans d'action nationaux (PAN) pour l'implémentation des Principes directeurs de l'ONU ou intégrer les Principes directeurs de l'ONU dans les stratégies de RSE nationales » dans le cadre de l'objectif de « sortir des limites étroites où la question des entreprises et des droits de l'homme est tenue actuellement ».

03. Dans le présent avis, le Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement identifie le renforcement de la vigilance raisonnable en matière de droits humains

¹ L'expression « droits de l'H/homme » est utilisée dans cet avis lorsqu'elle se réfère à un document ou un organe officiel utilisant cette expression. Dans tous les autres cas, cet avis se réfèrera aux « droits humains », entendus comme ayant la même définition. De manière similaire, cet avis utilisera l'expression « vigilance raisonnable » jugée plus appropriée, sauf lorsque l'expression « diligence raisonnable » est utilisée par les textes cités.

comme un domaine d'amélioration possible du PAN, pour lequel la Belgique pourrait encore manifester son engagement envers la question mondiale des entreprises et des droits humains.

04. Le Conseil est convaincu que les entreprises sous juridiction belge peuvent contribuer significativement au développement dans les pays en développement. Les investissements dans l'infrastructure et la technologie sont un élément crucial des Objectifs de développement durable, particulièrement pour ce qui est de l'Objectif 8 concernant la promotion « d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Toutefois, pour que cette contribution ait un impact positif, ces entreprises doivent se conformer à leur devoir de respecter les droits humains (DH) par la création de processus de vigilance raisonnable (VR).

05. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme stipulent que les entreprises doivent « agir avec la diligence requise pour éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part ».² Le Principe 15 prescrit :

Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris :

...

(b) Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient.³

06. Des explications plus détaillées sont fournies dans le Principe 17 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en vertu duquel :

Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

(a) Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales

(b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ;

(c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.

07. Depuis leur révision en 2011 afin d'y insérer un chapitre consacré aux droits de l'homme (chapitre IV), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales incluent également

² A/HRC/17/31, par. 6.

³ Ibid. Les Principes 17 à 21 précisent le contenu de l'obligation de diligence raisonnable.

la diligence raisonnable dans la définition de la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Ces directives définissent cette responsabilité comme suit :

Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités ainsi que des lois et règlements nationaux pertinents, les entreprises devraient :

1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.
2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.
3. *S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.*
4. Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.
5. *Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.*
6. *Établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué.*

08. Par conséquent, tant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales imposent des obligations de vigilance raisonnable en matière de droits humains. Ces obligations incluent une obligation d'identification des impacts, de prévenir et d'atténuer les impacts ainsi identifiés et de rendre compte des impacts tout en mettant en place des mécanismes de plainte.

09. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, estime que de l'obligation des États de protéger les droits garantis en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels « découle un devoir positif d'adopter un cadre juridique imposant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de détecter les risques de violation des droits garantis par le Pacte, de prévenir et d'atténuer ces risques, de faire en sorte que lesdits droits ne soient pas bafoués et de rendre compte des incidences négatives que leurs décisions et leurs opérations, ou que les décisions et opérations des entités qu'elles contrôlent, peuvent avoir sur l'exercice des droits garantis par le Pacte ou auxquelles elles peuvent contribuer. Les États devraient adopter des mesures visant à imposer l'observation d'une diligence raisonnable pour prévenir la violation des droits garantis par le Pacte dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises, mais aussi par leurs sous-traitants, fournisseurs, franchisés ou autres partenaires ».⁴

10. Cette obligation de protection est étendue aux situations où des entreprises exercent des activités en dehors du territoire national. Selon le Comité des droits économiques, sociaux et culturels : « dans l'exercice de leur obligation de protéger, les États parties devraient aussi demander aux entreprises de faire tout leur possible pour que les entités dont elles peuvent influencer la conduite, telles que leurs filiales (y compris toutes les entreprises dans lesquelles elles ont investi, que celles-ci soient

⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale N° 24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises (E/C.12/GC/24), par. 16.

enregistrées selon les lois de l'État partie ou d'un autre État) ou leurs partenaires commerciaux (y compris les fournisseurs, les détenteurs de franchises et les sous-traitants), respectent les droits consacrés par le Pacte. Les entreprises domiciliées sur le territoire et/ou relevant de la juridiction d'États parties devraient être tenues d'agir avec la diligence voulue pour recenser, prévenir et faire cesser les violations des droits consacrés par le Pacte commises en tout lieu par leurs filiales et leurs partenaires commerciaux. Le Comité souligne que, bien que ces obligations de diligence aient bel et bien des effets sur les situations survenant en dehors des territoires nationaux des États parties, puisqu'elles imposent de prévenir ou de faire cesser les violations potentielles des droits consacrés par le Pacte dans les chaînes de valeur mondiales ou dans les entreprises multinationales, elles ne supposent pas pour autant que les États en question exercent leur compétence extraterritoriale. Des procédures appropriées de suivi et de responsabilisation doivent être mises en place pour garantir l'efficacité de la prévention et de l'application. Ces procédures pourront notamment consister à imposer aux entreprises de faire connaître les politiques et les procédures qu'elles appliquent pour assurer le respect des droits de l'homme et à prévoir des moyens efficaces de responsabilisation et de réparation en cas de violation des droits consacrés par le Pacte. »⁵

11. L'adoption par la Belgique d'un Plan d'action national (PAN) Entreprises et Droits de l'Homme constitue une étape louable vers la promotion et la protection des droits humains dans le contexte des entreprises. Le pays pourrait et devrait toutefois en faire plus pour imposer des obligations de vigilance raisonnable aux entreprises sous juridiction belge.

12. Le PAN prescrit 33 actions au total, notamment « Intégrer le principe de « diligence raisonnable » au sein des organismes de gestion de l'entreprise, également en matière de droits de l'Homme ». Le PAN décrit toutefois cet objectif comme étant simplement équivalent à la mise en œuvre de la **Directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014 en ce qui concerne la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes.**⁶

13. **Le Conseil consultatif ne sous-estime pas l'importance de cette directive, notamment en tant qu'outil destiné à améliorer l'attractivité de l'investissement socialement responsable et pour garantir une meilleure information des investisseurs et des consommateurs sur les impacts non financiers des activités menées par les entreprises. La Directive 2014/95/UE, impose en effet** certaines obligations de déclaration (notamment « une description des politiques appliquées par l'entreprise en ce qui concerne [les questions environnementales, aux questions sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption], y compris pour les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre » et « les résultats de ces politiques ») aux « grandes entreprises qui sont des entités d'intérêt public dépassant, à la date de clôture de leur bilan, le critère du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice » (article 1). Ces obligations sont significatives, sans être toutefois équivalentes à l'imposition d'obligations de vigilance raisonnable en matière de droits humains. Elles ne sont pas conformes aux attentes imposées en la matière par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ou aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

⁵ Id., par. 33.

⁶ Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, *JO L 330, 15.11.2014, p. 1.*

2. Présentation de la problématique

14. Dans le PAN, l'État exprime son intention de soutenir de nombreuses initiatives existantes, principalement par des formations de meilleure qualité, la sensibilisation et la stimulation des entreprises sous sa juridiction, y compris celles qui mènent des activités à l'étranger⁷. Il s'engage également à soutenir le développement d'un instrument contraignant des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme,⁸ et à signer des accords-cadres mondiaux (ACM) ou des accords contraignants (EBA) (à l'instar du Bangladesh Accord)⁹ ; et il s'engage à ratifier les conventions de l'OIT ayant trait aux droits des femmes au travail (C175, C156 et C189) ainsi que plusieurs autres conventions de l'OIT garantissant la santé et la sécurité au travail.¹⁰ Conformément à l'une des actions citées dans le PAN (action 13), la Belgique a mis en œuvre la directive de l'UE sur la passation des marchés publics (2014/24/UE)¹¹ à compter du 30 juin 2017¹². Ce changement devrait encourager la passation de marchés publics plus conformes à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

15. Conformément au devoir conjoint des États et des entreprises de permettre aux victimes de violation des droits humains d'obtenir réparation (le « troisième pilier » des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les principes 22 et 25), il est encourageant de constater que l'État belge a d'ores et déjà lancé une évaluation des mécanismes judiciaires et non judiciaires existants afin d'identifier les lacunes et d'y remédier¹³. L'intention de renforcer les ressources humaines et financières du Point de Contact national (PCN), qui propose des services d'orientation et de médiation non judiciaire, mérite également d'être soulignée.¹⁴

16. Toutefois, en dépit des dispositions contenues dans les *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* (Note explicative du Plan d'action national Entreprises et Droits de l'Homme) rédigées par le Groupe de Travail sur la question des droits humains et des entreprises transnationales et autres entreprises¹⁵ et du précédent établi par les plans d'action nationaux entreprises et droits de l'homme adoptés par d'autres juridictions¹⁶, le PAN belge n'impose pas aux entreprises sous juridiction belge un devoir de réaliser une vigilance raisonnable en matière de droits humains. Il serait souhaitable de compléter les initiatives et le PAN belges par des mesures législatives et réglementaires imposant aux entreprises sous juridiction belge la réalisation d'une vigilance

⁷ Actions du PAN belge 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 31, 32

⁸ Action 12 du PAN belge - Poursuivre l'engagement de la Belgique et son rôle de pionnier en matière de droits de l'Homme au niveau international.

⁹ Action 8 du PAN belge - Encourager les accords-cadres internationaux.

¹⁰ Actions 25 et 26 du PAN - Ratification d'une série de conventions ayant trait aux droits de la femme à la santé et la sécurité au travail.

¹¹ Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la Directive 2004/18/CE, JO L 94 of 28.3.2014, p. 65. Voir Action 13 du PAN belge - Renforcer et contrôler le respect des droits de l'Homme dans les marchés publics.

¹² Loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, *Mon. b.*, 14.7.2016; et arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classique, *Mon. b.*, 9 mai 2017.

¹³ Action 3 du PAN belge – Formulation de recommandations en vue d'améliorer l'accès à un mécanisme de réparation judiciaire.

¹⁴ Action 23 du PAN belge – Renforcer le Point de Contact national (PCN) de l'OCDE.

¹⁵ *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, Working Group on Business and Human Rights, Version 1.0, décembre 2014 – *Guidance on NAP Substance*, p. iii, et Annexe 1, 1 (en anglais uniquement). Déclaration d'engagement, p 14.

¹⁶ *Belgium and the sustainable supply chain agenda : leader or laggard ? : Review of human right due diligence initiatives in the Netherlands, Germany, France and EU, and implications for policy work by Belgian civil society*, Dr. Huib Huyse and Dr. Boris Verbrugge, HIVA – KU Leuven, April 2018 ; *Assessments of existing national plans (NAPs) on Business and Human Rights*, International Corporation Accountability (ICAR) and European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), August 2017.

raisonnable en matière de droits humains. C'est particulièrement important pour les entreprises ayant des chaînes d'approvisionnement mondiales, dont une partie du processus de production a lieu dans des pays peu respectueux des droits humains ou des droits du travail. L'imposition aux entreprises sous juridiction belge d'obligations de vigilance raisonnable en matière de droits humains ne doit pas être considérée comme un moyen de protéger les acteurs économiques contre certaines formes de concurrence déloyales (dénommées « dumping social »). Il s'agit d'un moyen pour la Belgique de soutenir les syndicats et les groupes issus de la société civile dans les pays en développement qui cherchent à faire pression sur leurs propres gouvernements pour qu'ils s'abstiennent de chercher à atteindre un avantage compétitif sur le marché mondial en sacrifiant les droits humains ou les droits des travailleurs et d'évoluer vers des formes de production cohérentes avec les objectifs de développement durable.

3. Recommandations :

17. Le Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement est particulièrement préoccupé par l'impact, dans les pays où les entreprises belges s'approvisionnent, de l'incapacité de la Belgique à mettre en œuvre dans la législation belge des exigences strictes de vigilance raisonnable en matière de droits humains. Il recommande dès lors à l'État belge :

- (1) **d'ancrer légalement les obligations de vigilance raisonnable en matière de droits humains territoriales et extraterritoriales dans tous les secteurs d'activité et pour toutes les entreprises (petites, moyennes et grandes) sous juridiction belge, notamment en relation avec des questions telles que le travail forcé et le travail des enfants.** Cela implique d'inscrire dans la législation que la société peut être tenue responsable de toute violation des droits humains survenant dans la chaîne d'approvisionnement dont la société avait connaissance ou aurait dû avoir connaissance, de permettre aux victimes de ces violations de déposer une demande de compensation devant les tribunaux belges, conformément à la compétence obligatoire prescrite par le Règlement (UE) N° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Règlement de « Bruxelles I »).¹⁷
- (2) **D'imposer également aux sociétés les plus grandes des obligations de chercher de façon proactive des informations sur les risques que présentent leurs chaînes d'approvisionnement en matière de droits humains et d'agir en fonction des informations reçues.** Le Conseil consultatif note à cet égard que plusieurs pays ont adopté des obligations similaires pour les entreprises d'une certaine taille. La loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne par exemple, exige que les entreprises exerçant une partie quelconque de leurs activités au Royaume-Uni, qui fournissent des biens et des services et ont un chiffre d'affaires minimum de £36 millions, émettent chaque année une « déclaration sur l'esclavage et le trafic d'êtres humains ». Ces entreprises sont donc contraintes de garantir la transparence dans leurs chaînes d'approvisionnement en matière d'esclavage et de trafic des êtres humains (Voir paragraphe 54 de cette loi britannique). La loi californienne de 2010 sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement oblige les entreprises à communiquer sur les efforts qu'elles consentent pour s'assurer que les chaînes d'approvisionnement soient exemptes d'esclavage et de trafic d'êtres humains par la rédaction d'un rapport sur les risques et la façon dont les fournisseurs doivent agir pour être en conformité, ainsi que sur l'audit des fournisseurs et la formation du

¹⁷ Règlement (UE) N° 1215/2012 du Parlement et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JO L 351, 20.12.2012, p. 1.*

personnel. Elle s'applique aux entreprises actives en Californie dont les recettes annuelles excèdent 100 millions de dollars US. **La loi française du 27 mars 2017 relative à la diligence raisonnable (Loi n° 2017.399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre) impose l'adoption d'un plan de vigilance raisonnable à « Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger ».**

- (3) **Veiller à ce que les entreprises belges actives dans des secteurs à haut risque en matière d'impacts extraterritoriaux négatifs sur les droits humains prennent part à des initiatives sectorielles adoptées par d'autres États membres de l'UE.** C'est la meilleure façon pour les entreprises belges de se préparer aux obligations de vigilance raisonnable progressivement imposées à ces secteurs : l'initiative néerlandaise multi parties prenantes dans le secteur de l'or, par exemple, prépare les sociétés à la Réglementation sur les minéraux provenant de zones de conflit récemment adoptée par l'UE.¹⁸
- (4) **S'engager dans un dialogue significatif entre parties prenantes avec les entreprises belges appliquant déjà la vigilance raisonnable en matière de droits humains, des organisations pertinentes issues de la société civile et d'autres parties prenantes adéquate vers le développement (et le contrôle) de mesures mises en place.**

4. Justification des recommandations :

18. Il est un fait connu que des violations des droits humains (notamment des droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et des travailleurs) sont commises dans le monde entier dans le cadre des activités transnationales des entreprises. Les travailleurs et les communautés des pays en développement sont affectés par des violations directes ou indirectes des droits humains par des sociétés, qui surviennent généralement dans le contexte des structures de la chaîne d'approvisionnement. Les secteurs à haut risque sont l'extraction, la fabrication, l'infrastructure et la vente au détail¹⁹ - dans lesquels des entreprises belges sont également actives, certaines d'entre elles étant même impliquées dans des cas de prétendues violations commises par des entreprises²⁰. D'où l'urgence qu'il y a à contraindre légalement toutes les entreprises belges à respecter les obligations de VRDH extraterritoriales - non seulement pour prévenir les impacts négatifs sur les droits humains, mais

¹⁸ Règlement (UE) 2017/821 du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de vigilance à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque, JO L 130 du 19.5.2017, p. 1.

¹⁹ Les UNGP s'appuyaient sur plusieurs études, par exemple « Corporations and Human Rights : A Survey of the Scope and Patterns of Alleged Corporate-Related Human Rights Abuse, John Ruggie, 23 mai 2008' ; des rapports, articles, vidéos, rapports de visites, études, dossiers, etc. concernant les violations des droits humains commises par des entreprises sont rassemblées, par exemple par le Business and Human Rights Resource centre (<https://www.business-humanrights.org/fr/violations>), Human Rights Watch (<https://www.hrw.org/topic/business>), Amnesty International (<https://www.amnesty.org/en/what-we-do/corporate-accountability>), working group of the UNHR Office of the High Commissioner (<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>), l'OIT (<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>), l'ITUC (<https://www.ituc-csi.org/annual-survey-of-violations-of-271>), Harvard Law (<http://hrp.law.harvard.edu/areas-of-focus/business-human-rights>), the Portal for Sustainability Reporting (<http://www.sustainability-reports.com>), le projet CHRDR (<http://chrdrproject.com/mapping-trends.html>), et beaucoup d'autres.

²⁰ Par exemple des rapports sur les conditions de travail et le travail d'enfants dans les mines de cobalt en RDC (<https://www.amnesty.org/fr/documents/afr62/3183/2016/fr/>) ; et sur l'exploitation de travailleurs migrants sur les sites de la Coupe du monde FIFA 2022 au Qatar (<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/3548/2016/en>).

aussi pour offrir une sécurité juridique à la fois aux victimes d'abus et aux sociétés elles-mêmes, puisque des devoirs de vigilance peuvent leur être imposés et, s'ils ne sont pas respectés, elles peuvent être soumises à une responsabilité légale.

19. L'incapacité à imposer à toutes les entreprises belges le respect d'obligations de vigilance raisonnable en matière de droits humains génère également une incapacité de garantir des conditions équitables pour le nombre élevé d'entreprises belges se conformant déjà à une vigilance raisonnable sur une base individuelle et volontaire. Si l'on tient compte du risque accru d'atteinte à la réputation en cas de non-conformité, il est dans l'intérêt de toutes les entreprises de mettre en œuvre une vigilance raisonnable en matière de droits humains. Selon l'enquête Eurobaromètre, une grande majorité de l'opinion publique est favorable à un renforcement des obligations de vigilance raisonnable en matière de droits humains. En 2012, 87 % des citoyens européens étaient favorables à l'idée que l'Europe oblige les entreprises à respecter des normes sociales et éthiques sur le territoire européen et en-dehors de celui-ci²¹.

20. D'autres États membres de l'UE semblent s'être montrés plus rapides à respecter leur devoir d'obliger les entreprises à se mettre en conformité. Non seulement ils ont adopté des réformes législatives (France) ou ont entrepris des initiatives dans le but d'adopter des réformes de ce type (Pays-Bas), mais ils aident les entreprises par la mise en place de processus sectoriels significatifs visant à empêcher les violations des droits humains et à apporter des contributions significatives au développement. Les Pays-Bas mènent plusieurs initiatives multi parties prenantes pour les secteurs de l'habillement et du textile, de la banque, de l'or, de la sylviculture, de la viande et des pierres naturelles, des initiatives pour les secteurs de l'assurance, alimentaire, de la métallurgie, de l'horticulture et des pensions²² ; l'Allemagne mène un processus similaire pour le secteur du textile²³. Le vaste éventail d'initiatives publiques et privées de vigilance raisonnable en matière de droits humains au niveau belge, européen et international a mené à une fragmentation menaçant l'efficacité et l'efficience. Comme le montre le nombre croissant de litiges dans des pays tels que les Pays-Bas et le Royaume-Uni, c'est une source d'insécurité juridique pour les acteurs économiques. L'État belge pourrait veiller à ce que ses entreprises s'alignent sur des initiatives sectorielles existantes dans les pays voisins, tout en soutenant activement leur harmonisation en cours et leur passage au niveau européen.

21. Les processus sectoriels dans les pays voisins montrent en outre qu'un dialogue significatif et transparent entre les parties prenantes sera d'une importance vitale pour le développement des mesures législatives et réglementaires proposées. Ce dialogue doit rassembler l'État belge, des entreprises commerciales (de préférence celles qui se sont déjà engagées dans des processus de vigilance raisonnable), ainsi que des acteurs pertinents de la société civile (notamment les syndicats) et des experts du monde académique.

22. La conformité des entreprises belges à des obligations extraterritoriales de vigilance raisonnable en matière de droits humains contribuera dans une grande mesure au développement dans la lignée des Objectifs de développement durable (ODD). Les sociétés sous la juridiction d'autres États pourront toutefois continuer à violer en toute impunité les droits humains dans les pays en développement, ce qu'elles n'hésiteront pas à faire. C'est pourquoi la Belgique doit soutenir activement le processus en cours pour l'adoption d'un instrument juridiquement contraignant sur la question des entreprises transnationales et autres entreprises commerciales et des droits humains. Dans la perspective de l'universalité des droits humains et du droit au développement en particulier, le soutien du processus d'adoption d'un traité contraignant doit être mené dans l'idée qu'il soit aussi ambitieux que possible

²¹ Eurobaromètre 2012 (dernière publication dans laquelle cette question était soumise).

²² Accords sectoriels – https://www.imvoconvenanten.nl/?sc_lang=en

²³ Partnership for Sustainable Textiles – www.textilbuendnis.com/en/

– aussi rigoureusement que possible - en n'imposant pas seulement aux États et aux entreprises des obligations territoriales, mais aussi des obligations extraterritoriales de protéger et de respecter pleinement les droits humains, notamment en faisant en sorte que toutes les sociétés se conforment aux obligations de VRDH, de transparence et d'accès à des réparations.

Le Conseil consultatif sur la cohérence des politiques en faveur du développement (CCPD) a été créé par Arrêté royal du 2 avril 2014 en application de la Loi du 19 mars 2013 relative à la Coopération belge au Développement (articles 2,16°, 8, 31 et 35,2°). Ce Conseil a pour mission principale de donner des avis aux autorités fédérales belges afin d'encourager le respect du principe de la cohérence des politiques en faveur du développement, conformément à l'article 208 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et l'article 8 de la Loi du 19 mars 2013 relative à la Coopération belge au Développement.

Pour en savoir plus sur le Conseil et pour lire d'autres de ses avis en français, néerlandais et anglais, veuillez visiter le site web : <http://www.ccpd-abco.be/>