# Plan d'action national du Luxembourg

pour la mise en œuvre
des Principes directeurs des Nations Unies
relatifs aux entreprises
et aux droits de l'Homme

## 2020-2022

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires étrangères
et européennes

# Avant-propos

## Entreprises et droits de l'Homme – Appel à une action décisive

Les droits humains sont l'affaire de toutes et de tous. Cette affirmation découle de la nature universelle, indivisible et inaliénable des droits humains. Elle est lourde en signification et en conséquences.

Ainsi tous les États membres des Nations Unies ont-ils l'obligation de faire respecter les droits humains, y compris par les entreprises. En contrepartie, les entreprises portent la responsabilité de respecter les droits humains dans leurs organisations et tout au long de leurs chaînes de valeur économique. Ensemble, les États et les entreprises doivent veiller à mettre en place des voies de recours efficaces en cas d'abus ou de violations de droits humains. Ainsi se décline l'engagement que nous avons pris en souscrivant aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme adoptés par le Conseil des droits de l'Homme en 2011.

Or, ensemble avec les experts du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme, il faut regretter que trop peu d'États décident des actions concrètes pour faire la différence au niveau mondial. Les experts déplorent notamment une absence de direction gouvernementale et de cohérence des politiques, alors que ce sont précisément les gouvernements qui ont vocation à agir en catalyseurs pour un plus grand respect des droits humains dans les entreprises.

A Luxembourg, l'appel à une action plus décisive a été clairement entendu par le Gouvernement. Après l'adoption et une première phase de mise en œuvre du premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » au cours des années 2018-2019, la deuxième édition du Plan d'action national que vous tenez entre les mains ou consultez en ligne, prend une allure décidément plus opérationnelle. Au-delà de l'engagement réaffirmé du Gouvernement pour une action structurée et coordonnée pour promouvoir et faire respecter les droits humains dans et par les entreprises, le nouveau Plan d'action national définit pour les années 2020-2022 une série de mesures concrètes.

Afin de donner le bon exemple, le Gouvernement invite les entreprises dans lesquelles il détient une participation majoritaire, à prendre les décisions nécessaires pour mettre en place une diligence raisonnable et faire respecter les droits humains dans leurs activités économiques. Nous étudierons par ailleurs les mesures les plus prometteuses pour inciter toutes les entreprises – publiques et privées – à saisir la portée de leur responsabilité en matière des droits humains et à adopter les mesures qui leur permettront de l'assumer pleinement.

En ce qui concerne la définition d'un mélange entre mesures volontaires et obligations légales pour mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies, le Gouvernement – fidèle aux termes de son Accord de coalition – salue et encourage toute initiative au niveau international visant à fournir le cadre pour une application homogène des standards internationaux en matière d'entreprises et de droits de l'Homme.

C’est précisément dans cet esprit qu’au Conseil des Ministres de l’Union européenne, je soutiens l’idée d’une initiative européenne pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale des entreprises transnationales dans la gestion de leurs chaînes d’approvisionnement et je souhaite voir au niveau européen l’élaboration d’une législation contraignante et effective. Dans ce contexte, il faut renforcer le devoir de diligence pour les entreprises domiciliées au sein de l’Union européenne afin de garantir le respect des droits humains et de l’environnement tout au long de leurs chaînes de valeur. En effet, si nous mettons tous en place des initiatives et des stratégies qui diffèrent dans leur portée et dans leur champ d’application, nous aboutirons à une mosaïque difficile à mettre en œuvre au sein du marché unique européen et au-delà.

Sur arrière-fonds de l’engagement soutenu du Gouvernement en faveur de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme, il me tient à cœur de remercier toutes les parties prenantes qui s’investissent à Luxembourg dans l’élaboration et la mise en œuvre de nos plans d’actions nationaux. Sans le concours et les contributions du secteur privé, de la société civile, des syndicats, des institutions nationales des droits de l’Homme et du monde académique il manquerait une part cruciale à notre action pour la protection et la promotion des droits humains. Je les encourage toutes et tous chaleureusement à continuer leur travail dans la bonne entente et sous la coordination des services de l’État compétents.

**Jean Asselborn**
Ministre des Affaires étrangères et européennes

# Sommaire


**Avant-propos** 3

**Introduction** 7

**Démarche du Luxembourg pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme** 9

**Le Plan d'action national pour la période 2018 à 2019 (PAN 1)** 9

Processus d'élaboration et d'adoption du premier Plan d'action national 9

Mode de fonctionnement du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » 10

Mise en œuvre du premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » 10

Les leçons apprises 11

**Le Plan d'action national pour la période 2020 à 2022 (PAN 2)** 13

**Partie I : Objectif stratégique du Plan d'action national 2020 à 2022** 15

**La mise en œuvre des Principes directeurs dans le cadre de la politique de promotion et de protection des droits de l'Homme du Luxembourg** 15

**Appropriation du dossier « Entreprises et droits de l'Homme » par toutes les parties prenantes** 15

**Un deuxième Plan d'action national plus opérationnel** 16

**Communication** 17

**Partie II : Objectifs spécifiques du Plan d'action national 2020 à 2022** 19

**L'obligation de l'État de faire respecter les droits de l'Homme** 19

**La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme** 36

**La nécessité de définir des voies de recours en cas de violation de droits de l'Homme** 40

**Annexes** 43

**Annexe I : Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme** 43

I. Obligation de protéger les droits de l'Homme incombant à l'État 43

II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'Homme 45

III. Accès à des voies de recours 47

**Annexe II : Liste non-exhaustive des parties prenantes** 49

**Annexe III : Liens utiles** 50

**Annexe IV : Positions des parties prenantes** 51

Position de l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg (06.12.2019) 51

La position de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et de l'Institut National pour le Développement durable et de la Responsabilité sociale des entreprises (INDR) en matière d'Entreprises et droits de l'Homme pour le PAN 2 (2020-2022) 52

Position du monde académique 53

# Introduction

En 2018, le gouvernement du Luxembourg s'est engagé à faire respecter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, en adoptant un premier Plan d'action national pour la période de 2018 à 2019. Le Gouvernement est encouragé par les progrès réalisés depuis et conscient du travail qui reste à accomplir. Fort de la collaboration de la part de toutes les parties prenantes intéressées, du secteur public, du secteur privé, des institutions nationales des droits de l'Homme, de la société civile, des syndicats et du monde académique, le gouvernement est déterminé de continuer sur cette voie en approuvant le deuxième Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » pour la période de 2020 à 2022.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ont été adoptés à l'unanimité par la résolution 17/4 du 16 juin 2011 du Conseil des droits de l'Homme. Quoique de nature juridiquement non contraignante, tous les États membres de l'ONU sont appelés à mettre en œuvre les Principes directeurs qui s'appliquent à toutes les entreprises commerciales, transnationales ou autres, indépendamment de leur taille, de leur secteur d'activité, de leur lieu d'implantation, de leur régime de propriété et de leur structure. Il est impératif que des voies de recours sont mises en place pour remédier aux conséquences négatives sur les droits humains du fait d'activités d'entreprises.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en 2011, et l'Organisation internationale du travail (OIT), en 2017, ont repris les Principes directeurs des Nations Unies dans leurs cadres référentiels respectifs en matière d'entreprises et de droits de l'Homme.

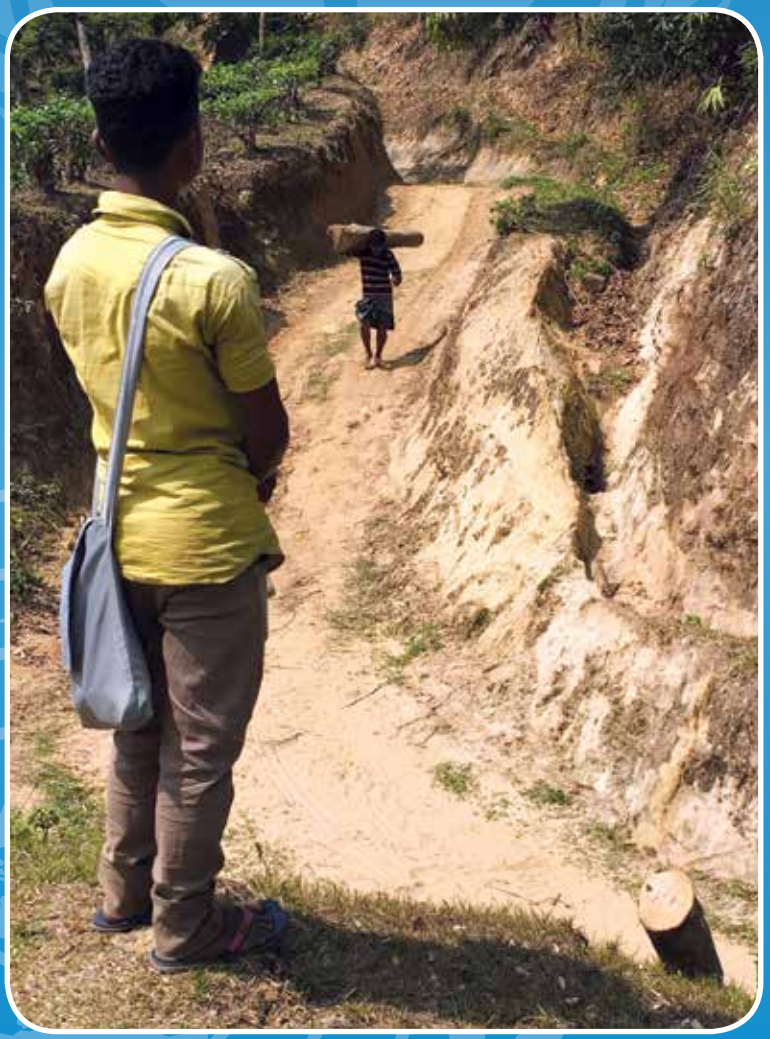
En 2016, le Conseil de l'Europe a adopté une recommandation pour aider les États membres à prévenir et à corriger les atteintes aux droits de l'Homme commises par les entreprises et a mis l'accent sur les mesures visant à inciter les entreprises à respecter les droits de l'Homme, notamment de groupes de personnes particulièrement vulnérables, y compris les travailleurs, les peuples indigènes et les défenseurs de droits de l'Homme.

Le Conseil des ministres de l'Union européenne a insisté, également en 2016, sur « le rôle important que les entreprises devraient jouer pour contribuer à atteindre les Objectifs du développement durable (ODD) et pour mettre en œuvre le programme de développement durable à l'horizon 2030 ». Dans ce contexte, le Conseil a constaté par ailleurs que « le respect des droits de l'Homme au sein des entreprises et sa prise en compte dans les activités des entreprises et les chaînes de valeur et d'approvisionnement sont indispensables au développement durable et à la réalisation des ODD ». Enfin, le Conseil a rappelé l'engagement qu'ont pris les États membres de l'UE d'élaborer et d'adopter des plans d'action nationaux visant à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies ou à intégrer ces principes dans leurs stratégies nationales en matière de responsabilité sociale des entreprises.

Le Luxembourg souscrit pleinement à l'analyse qui est à la base de ces engagements européens et internationaux, notamment en ce qui concerne les liens entre le respect des droits humains, d'un côté, et les risques environnementaux et la lutte efficace contre le changement climatique et pour la mise en œuvre des Objectifs du développement durable et de l'Agenda 2030, de l'autre.

Fervent défenseur du multilatéralisme, avec les Nations Unies en son centre, le Luxembourg prend ses engagements internationaux au sérieux et a adopté et publié son premier Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs (2018-2019) le 22 juin 2018.

La présente deuxième édition du Plan d'action national (2020-2022) a été approuvée par le Conseil de gouvernement dans sa séance du 11 décembre 2019.



# Démarche du Luxembourg pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme

## Le Plan d'action national pour la période 2018 à 2019 (PAN 1)

### Processus d'élaboration et d'adoption du premier Plan d'action national

En 2015, le Conseil de gouvernement a mis en place un Comité interministériel chargé de coordonner les questions relatives aux droits de l'Homme et présidé par le Ministère des Affaires étrangères et européennes. Tous les ministères sont appelés à y participer, et les représentants des institutions nationales des droits de l'Homme et de la société civile sont régulièrement informés des travaux du comité qu'ils peuvent enrichir de leurs commentaires.

En juin 2016, le Comité interministériel a évoqué le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies. Depuis lors, le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » a figuré à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité interministériel.

A l'occasion de la visite de l'ancien Haut-Commissaire aux droits de l'Homme de l'ONU en janvier 2017 à Luxembourg, le dossier « Entreprises et droits de l'Homme » a été traité pour la première fois à haut niveau avec les représentants du secteur privé, notamment avec l'UEL, l'ABBL, la Chambre de commerce et l'ALFI. Des liens fort utiles avec le monde académique ont été noués et de premiers contacts ont été pris avec les représentants de l'ONU en charge du dossier « Entreprises et droits de l'Homme », à Genève. Le premier jet de l'avant-projet du Plan d'action national a été préparé au Ministère des Affaires étrangères et européennes en décembre 2017, avec l'assistance et l'avis d'experts de l'Université du Luxembourg.

Au premier trimestre 2018, des contacts bilatéraux ont permis de sonder l'intérêt et les motivations de toutes les parties prenantes à participer à la discussion, d'identifier les personnes en charge du dossier dans les différentes organisations et d'organiser le fonctionnement du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme », dont la première tâche consistait à finaliser le projet du premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme ». La première réunion formelle du groupe de travail remonte à avril 2018 ; la date butoir pour la remise du projet de Plan d'action national au Conseil de gouvernement ayant été fixée de manière ambitieuse avant les congés d'été 2018. Le rendez-vous a pu être tenu, et le Conseil de gouvernement a approuvé le projet du premier Plan d'action national dans sa séance du 22 juin 2018.

Depuis son adoption en Conseil de gouvernement, le Plan d'action national qui couvre la période 2018 à 2019, peut être consulté sur le site internet du Ministère des Affaires étrangères. En gros, il décrit le contexte international dans lequel les Principes directeurs des Nations Unies ont vu le jour, leur substance et le cadre institutionnel et juridique du Luxembourg ainsi que le Programme de travail à travers lequel ils sont mis en œuvre.

## Mode de fonctionnement du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme »

Dès sa constitution, le groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » a fonctionné selon une approche multi-acteurs et pluridisciplinaire pour élaborer le projet du premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » du Luxembourg. L'Ambassadeur itinérant pour les droits de l'Homme, au Ministère des Affaires étrangères et européennes, a convoqué et animé ce groupe de travail thématique, composé des représentants des ministères concernés, d'entreprises privées, des associations professionnelles du secteur privé, des institutions nationales des droits de l'Homme, des syndicats, de la société civile et de l'université. L'idée à la base de ce mode de fonctionnement était de réunir un maximum d'expertises et d'expériences venant de la part de toutes les parties prenantes susceptibles d'être intéressées ou concernées par un sujet aux facettes aussi multiples que celui des relations entre entreprises et droits de l'Homme.

En effet, ce n'est que par un effort collectif très soutenu et la participation de toutes les parties intéressées, dans le cadre d'un dialogue structuré, qu'une version négociée, reflétant le consensus issu du travail en commun, notamment sur un programme de travail conjoint pour la suite, a été soumise au Conseil de gouvernement. Afin de bien apprécier l'esprit de travail entre les différents protagonistes, venant d'horizons et de traditions très divers, il convient de souligner que toutes et tous ont été d'accord pour joindre, dans une annexe au Plan d'action national, une liste des points sur lesquels ils auraient souhaité aller plus loin, mais sur lesquels un consensus n'était pas encore possible. Cette attitude témoigne d'un niveau élevé de tolérance et de respect mutuel entre les négociateurs du texte approuvé.

## Mise en œuvre du premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme »

Suite à l'adoption du premier Plan d'action national, le groupe de travail s'est réuni à intervalles réguliers, toutes les six semaines, afin de mettre en œuvre les actions concrètes prévues dans le Programme de travail conjoint compris dans le Plan d'action national.

De nombreuses initiatives prévues dans le Programme de travail conjoint ont pu être démarrées, voire être menées à bien. D'autres ont connu des retards et transitent vers la prochaine période de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies à Luxembourg.

Les principaux résultats de la mise en œuvre du premier Plan d'action ont été consignés dans un rapport remis au Conseil de gouvernement en date du 18 juillet 2019 et approuvé en séance du 26 juillet 2019. Il couvre, entre autres, les actions concrètes suivantes :

- un dialogue structuré et continu sur le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » entre les principales parties prenantes,
- une étude académique sur la situation existante au Luxembourg en matière d'entreprises et de droits de l'Homme,
- des efforts de sensibilisation des décideurs, des dirigeants d'entreprise et des professions juridiques à la thématique « Entreprises et droits de l'Homme », notamment à l'occasion :
  - de la conférence organisée en juin 2019 par le Ministère des Affaires étrangères et européennes et l'Université du Luxembourg, avec la participation d'experts internationaux de haut niveau,
  - de la conférence organisée par le Ministère de l'Economie, l'UEL et l'INDR en octobre 2019, à la Chambre de commerce,
  - du segment « Entreprises et droits de l'Homme », dans le cadre du Congrès annuel de l'Union internationale des avocats en novembre 2019, à Luxembourg,

– des sessions de formation proposées par l'INDR et le *House of Training, Finance and Human Rights* asbl, l'ABBL, l'IMS et certaines organisations de la société civile.

– une action de sensibilisation à l'intention des structures de gouvernance des entreprises et sociétés dans lesquelles l'État détient une participation majoritaire,

– la préparation et les travaux d'élaboration d'un Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » par lequel les chefs d'entreprises déclarent publiquement leur volonté de faire respecter les Principes directeurs des Nations Unies dans leur organisation et tout au long de leur chaîne de valeur économique.

Les efforts continuent pour renforcer le réflexe du respect des droits de l'Homme dans les relations économiques internationales et de coopération au développement, sans oublier les obligations juridiques qui incombent au Luxembourg du fait de l'entrée en vigueur de législations européennes comme, par exemple, le règlement sur les minerais de conflit. Le détail du premier rapport du groupe de travail au Conseil de gouvernement est accessible en ligne sur le site du Ministère des Affaires étrangères et européennes.

## Les leçons apprises

Les conclusions qui ont pu être tirées de la période de mise en œuvre du premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » tiennent tant de l'esprit que de la méthode qui ont régi les efforts collectifs du groupe de travail.

Ainsi, la recherche constante du consensus, sans faire de concessions préjudiciables sur la substance, a été un moteur puissant tant pendant la phase d'élaboration du premier Plan d'action national que pendant la phase de sa mise en œuvre.

Ensuite, une leçon de modestie doit être retenue du travail de mise en œuvre des différentes actions concrètes prévues dans le Programme de travail conjoint du premier Plan d'action national, dans la mesure où le temps disponible pour la réalisation, en parallèle, de treize initiatives a été trop court, et la quantité de travail y relative a été sous-estimée.

Enfin, un processus plus évolutif, par une approche sur base d'objectifs spécifiques, mesurables, réalisables et selon un calendrier adapté promet des progrès plus tangibles à l'avenir. Cette méthode SMART (*Specific, Mesurable, Achievable, Relevant, Time-Specific*) est bien connue au niveau international. Elle a été recommandée au Luxembourg par les experts internationaux présents à la conférence « Entreprises et droits de l'Homme » du 7 juin 2019, au Ministère des Affaires étrangères et européennes.

## Le Plan d'action national pour la période 2020 à 2022 (PAN 2)

*"There is no such thing as a perfect National Action Plan."*

*"No two National Action Plans are the same."*

Ces deux citations sont empruntées à l'intervention du Prof. Michael ADDO, ancien président du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et droits de l'Homme, lors de la conférence du 7 juin 2019, à Luxembourg. Elles ont inspiré la démarche adoptée pour la préparation du deuxième Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » du Luxembourg.

Le premier rapport du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » a été approuvé par le Conseil de gouvernement dans sa séance du 26 juillet 2019. Dès sa réunion suivante, le groupe de travail a entamé la préparation du projet pour la deuxième édition du Plan d'action national ; la remise du projet au Conseil de gouvernement ayant été fixée avant la fin de l'année 2019.

D'emblée, il était clair que la deuxième édition du Plan d'action national prendrait une autre allure et devrait être lue et comprise comme un complément au premier Plan d'action national. Cette approche permet, d'une part, d'éviter les redites et, d'autre part, de formuler les recommandations du deuxième Plan d'action national de manière plus opérationnelle, dans l'esprit d'un véritable processus évolutif.

Le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme conseillent aux États de faire effectuer une étude de base nationale (*National Baseline Assessment*) en vue de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour générer un meilleur respect des droits humains dans les entreprises. Une telle étude a été effectuée par Dr. Basak Baglayan, PhD, de l'Université du Luxembourg dans le cadre de la mise en œuvre du premier Plan d'action national. Les conclusions de l'étude fournissent dans une large mesure les points de départ pour les différentes actions identifiées comme prioritaires pour la période de mise en œuvre de la deuxième édition du Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » du Luxembourg ; l'objectif étant de réaliser des progrès significatifs en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme dans les entreprises et tout au long de leurs chaînes de valeur économique.

Le projet du deuxième Plan d'action national a été élaboré entre septembre et décembre 2019, notamment au cours de cinq réunions du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme ». Vu que la période couverte par le premier Plan d'action national vient à échéance le 31 décembre 2019, le projet de la deuxième édition est soumis pour approbation par le Conseil de gouvernement avant la fin de l'année 2019. Afin de tenir compte de la contrainte temps pour la réalisation des actions concrètes identifiées, il est proposé de prolonger la période de mise en œuvre du deuxième Plan d'action national de deux ans à trois ans.

Le groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme », sous l'autorité du Comité interministériel sur les droits de l'Homme, est chargé du suivi à donner au deuxième Plan d'action national, d'en faire rapport annuellement au Conseil de gouvernement et d'élaborer en temps utile le projet du troisième Plan d'action national du Luxembourg pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

ASLAM &
OTHERS

# Partie I

## Objectif stratégique du Plan d'action national 2020 à 2022

L'objectif stratégique de faire respecter et de voir appliquer les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme dans les entreprises à Luxembourg ainsi que tout au long de leurs chaînes de valeur économique, constitue une contribution substantielle à l'action nationale et internationale du Luxembourg en faveur de la promotion et de la protection des droits de l'Homme en général.

Dans cet esprit, il s'agit donc, d'une part, d'établir sans ambiguïtés quelles sont les attentes envers les entreprises en matière de droits humains et, d'autre part, comment et par quels moyens, il convient de les accompagner dans leurs actions pour assurer le respect des droits humains dans leurs activités.

Conformément aux commentaires sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les États « devraient envisager tout l'éventail des mesures de prévention et de réparation autorisées, y compris les politiques, les lois, les règles et les procédures judiciaires ». Les entreprises à Luxembourg sont encouragées à inclure dans leur diligence raisonnable le traitement d'éventuels impacts négatifs sur les droits humains auxquels leurs activités économiques pourraient être liées à l'étranger. Dans cette optique, un mélange (*smart mix*) de mesures comprenant des actions au niveau politique et législatif, ainsi que des actions de sensibilisation seront à considérer au niveau de l'objectif stratégique du Plan d'action national, une recommandation qui émane également de l'étude de base réalisée par l'experte de l'Université du Luxembourg.

### La mise en œuvre des Principes directeurs dans le cadre de la politique de promotion et de protection des droits de l'Homme du Luxembourg

Le Luxembourg a une longue tradition d'adepte fervent d'un multilatéralisme efficace dans les relations internationales, tant en ce qui concerne l'action diplomatique traditionnelle que l'engagement pour la paix, le développement durable et une lutte efficace contre le changement climatique, le tout dans le respect des droits humains.

C'est dans cet esprit que le Luxembourg a présenté pour la première fois sa candidature comme membre du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies pour la période 2022 à 2024. Intimement convaincu que la crédibilité de sa candidature a tout à gagner d'une mise en œuvre effective de ses engagements internationaux en général et en matière de droits humains en particulier, le Luxembourg prend une part active aux processus en place à l'ONU dans ce domaine, que ce soit au niveau de l'Examen périodique universel (dernier examen en janvier 2018), des organes conventionnels ou encore dans le cadre des procédures spéciales fonctionnant sous mandats géographiques et thématiques.

### Appropriation du dossier « Entreprises et droits de l'Homme » par toutes les parties prenantes

L'action du pays sur un terrain aussi vaste et varié demande l'engagement du gouvernement dans son ensemble, de ses ministères et de ses administrations. L'accord de coalition en vigueur ne laisse aucun doute à cet égard. Ainsi, notamment en relation avec la candidature pour le Conseil des droits de l'Homme (CDH), on peut lire :

« Le Luxembourg veut être un membre fiable, engagé et courageux de cet organe suprême des Nations Unies pour les droits de l'Homme et préparera des contributions volontaires et des engagements à cet

égard en vue de l'élection au CDH prévue à l'automne 2021. La campagne en vue de l'élection au CDH sera coordonnée par le Ministère ayant les affaires étrangères et européennes dans ses attributions et impliquera tous les ministères concernés en matière de droits humains, notamment dans le cadre du Comité interministériel des droits de l'Homme (CIDH). En outre, le CIDH sera renforcé afin de permettre de présenter dans les délais les rapports aux mécanismes internationaux des droits de l'Homme. »

Mais la multitude des aspects à prendre en considération fait qu'une action efficace en matière d'entreprises et de droits de l'Homme nécessite également une implication active du secteur privé, des institutions nationales des droits de l'Homme, de la société civile, des syndicats et du monde académique. C'est précisément en tenant compte de cette exigence que le groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » a œuvré en format multi-acteurs, au cours des deux dernières années, sous l'autorité du Comité interministériel des droits de l'Homme, et a préparé la deuxième édition du Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » du Luxembourg. Le groupe de travail continue son action dans ce format.

## Un deuxième Plan d'action national plus opérationnel

Sur base des leçons apprises par les membres du groupe au cours de la mise en œuvre du premier Plan d'action national et des recommandations d'experts internationaux, le deuxième Plan d'action national est d'une nature plus opérationnelle, principalement caractérisée par :

- une large sensibilisation des entreprises, notamment en leur donnant les ressources nécessaires et en les encourageant à signer le Pacte National « Entreprises et droits de l'Homme »,
- une approche plus sectorielle, en tenant notamment compte des recommandations et des solutions internationales (p.ex. *Responsible Steel, Responsible Mining, Extractive Industries Transparency Initiative, Voluntary Principles on Security and Human Rights, Principles on Freedom of Expression and Privacy*) et des aides aux entreprises par les organisations professionnelles sectorielles,
- l'identification d'actions prioritaires,
- la définition d'objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et lié à un calendrier adéquat,
- une période de mise en œuvre de trois ans.

Ces choix stratégiques doivent permettre, d'une part, de réaliser des progrès plus tangibles en termes de respect des droits humains dans les entreprises et leurs chaînes de valeur économique ainsi que, d'autre part, une évaluation quantitative et qualitative des résultats obtenus, tout en tenant compte des spécificités luxembourgeoises.

La liste des secteurs économiques et des sujets à traiter pendant la période de mise en œuvre du Plan d'action national 2020-2022 est le fruit d'une discussion entre les membres du Groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme ».

En ce qui concerne les secteurs économiques identifiés comme particulièrement exposés au risque de violations de droits humains, le choix tient compte :

- de l'importance d'un secteur dans l'économie nationale,
- des données statistiques disponibles sur le niveau de risque de violations de droits humains dans un secteur donné,

– du potentiel de risque de violations de droits humains dans un secteur en raison de son évolution technologique.

Les secteurs économiques particulièrement exposés au risque de violations de droits humains ont été identifiés entre autres sur base de l'étude de base réalisée par l'experte de l'Université du Luxembourg. L'étude a notamment permis d'observer un certain potentiel de risque d'impact négatif d'activités économiques sur les droits humains dans le secteur financier, le secteur des services, le secteur des technologies de l'information et de la communication (y compris le domaine de l'intelligence artificielle et de la protection des données), le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le secteur du textile, le secteur de l'agro-business, le secteur extractif, le secteur logistique (y compris le transport terrestre, aérien et maritime, sous tous ses aspects) et le secteur de la construction.

Le risque inhérent aux secteurs identifiés ci-dessus est apprécié en tenant notamment compte du niveau de vulnérabilité des victimes potentielles et de la gravité des violations de droits humains potentielles.

Les actions prioritaires sont reprises en « Partie II : Objectifs spécifiques du Plan d'action national 2020 à 2022 ».

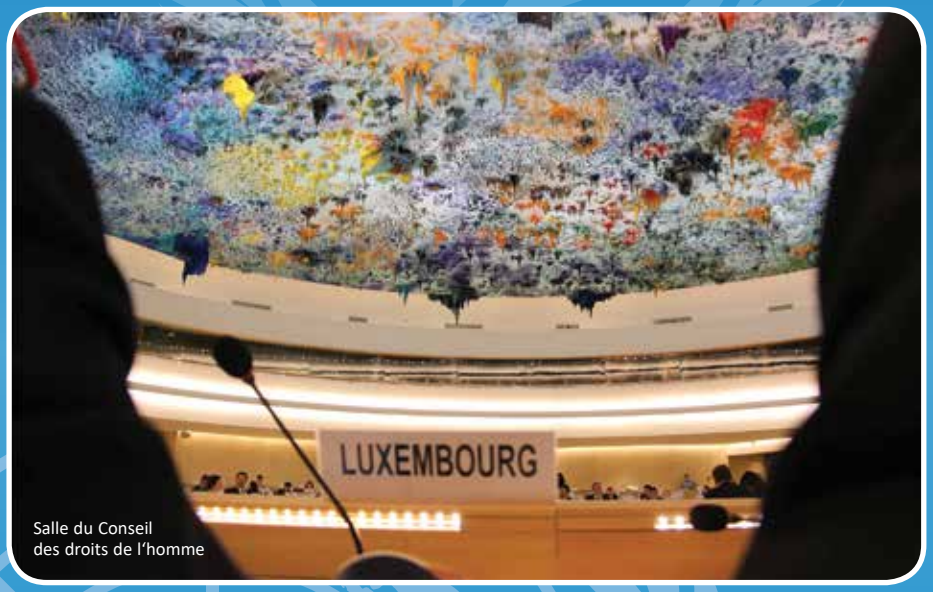
## Communication

Comme la campagne de sensibilisation n'a pas pu être menée dans toute son étendue lors de la première phase de mise en œuvre du premier Plan d'action national, il est important de redoubler d'efforts à cet égard lors de la mise en œuvre du deuxième Plan d'action national. Une campagne d'information, de sensibilisation et de promotion sur les Principes directeurs des Nations Unies permet de fournir aux entreprises les éléments pour mieux comprendre l'envergure de leurs obligations et les attentes à leur égard, mais aussi l'opportunité que le respect des Principes directeurs peut présenter en termes de gestion du risque et en termes de compétitivité.

Comme mentionné dans le premier Plan d'action national, une communication plus générale, y compris par les médias doit permettre de générer une prise de conscience au niveau de la population du rôle positif que les entreprises peuvent jouer pour respecter et faire respecter les droits de l'Homme dans leurs activités et dans leurs relations commerciales avec leurs fournisseurs et leurs clients.

Tout comme la première édition, cette deuxième édition du Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » est disponible en français et en anglais, en version imprimée et accessible sur internet. Elle est communiquée aux instances compétentes de l'ONU et a vocation à être présentée aux entreprises bien entendu, mais également à un large public. Le Plan d'action national est notamment disséminé à tous les ministères et aux administrations publiques ainsi qu'aux ambassades, consulats généraux et autres représentations officielles du Luxembourg à l'étranger.

Afin de mieux faire connaître le contenu du deuxième Plan d'action national, un projet de stratégie de communication est élaboré au sein du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » et est déployé après coordination entre les membres du groupe et les instances publiques. Dans un souci de garantir l'unicité du message, la stratégie de communication a vocation à véhiculer les vues partagées par les membres du groupe de travail et à informer les publics cibles sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Elle peut avoir recours aux moyens d'information traditionnels par la voie des médias, de même qu'à travers des conférences ou des réunions d'information ciblées ou encore via un site dédié et les réseaux sociaux sur internet. A cet égard, la possibilité de pouvoir accéder le Plan d'action national via le site internet guichet.lu est explorée.




Salle du Conseil
des droits de l'homme

# Partie II

## Objectifs spécifiques du Plan d'action national 2020 à 2022

Les objectifs spécifiques du deuxième Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » découlent des Principes directeurs des Nations Unies eux-mêmes. Il s'agit de l'obligation de l'État de faire respecter les droits de l'Homme, de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme et de la nécessité de définir des voies de recours efficaces en cas d'abus ou de violation de droits de l'Homme.

### L'obligation de l'État de faire respecter les droits de l'Homme

*« Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'Homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires. »*

*(Extrait des Principes directeurs des Nations Unies, voir page 43 et ss.)*

**Déclaration d'engagement**

La décision du Gouvernement de rédiger un Plan d'action national de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (PAN) naît des engagements internationaux pris, au nom du pays, tant au niveau des Nations Unies qu'au niveau de l'Union européenne et de l'OCDE.

Suite à l'adoption des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, le Conseil des ministres de l'Union européenne rappelle, dans ses conclusions du 20 juin 2016, l'engagement qu'ont pris les États membres de l'UE d'élaborer et d'adopter des plans d'action nationaux visant à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies ou à intégrer ces principes dans leurs stratégies nationales en matière de responsabilité sociale des entreprises.

Le Gouvernement luxembourgeois souscrit pleinement à ces engagements et décide de les mettre en œuvre. À cet effet, le gouvernement reconnaît la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU comme le vecteur primordial pour prévenir des incidences négatives sur les droits de l'Homme en vertu d'activités des entreprises et, le cas échéant, pour remédier à leurs conséquences. En tant que tel, les Principes directeurs servent de base à la présente deuxième version du Plan d'action national du Luxembourg.

Par ailleurs, le Gouvernement attend de la part des entreprises le plein respect des droits de l'Homme en général, et notamment en :

- prévenant les violations de droits de l'Homme du fait de leurs activités ;
- se dotant des instruments de gouvernance nécessaires à cet effet, notamment en introduisant un système de diligence raisonnable. On entend par diligence raisonnable le processus qui, en tant que

partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question. La nature et la portée de la diligence raisonnable appropriée à une situation particulière dépendent de facteurs tels que la taille de l'entreprise, le contexte dans lequel s'inscrivent ses activités, les recommandations spécifiques des Principes directeurs et la gravité des incidences négatives. Lorsque les entreprises ont un grand nombre de fournisseurs, elles sont invitées à identifier les domaines généraux dans lesquels le risque d'incidences négatives est le plus significatif puis, à partir de cette évaluation du risque, à exercer la diligence raisonnable de manière prioritaire à l'égard de certains fournisseurs ;

– redressant d'éventuels impacts négatifs de leurs activités sur les droits l'Homme.

L'objectif général du présent PAN consiste à renforcer la protection et la promotion des droits de l'Homme dans le contexte des politiques, de la gouvernance et des activités économiques des entreprises.

Dans cet esprit, le PAN vise à mieux faire connaître les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, de les voir appliquer au niveau des entreprises et de leurs chaînes de valeur économique et d'en vérifier la mise en œuvre.

Par ailleurs, dans son accord de coalition de décembre 2018, le Gouvernement s'est engagé à appuyer « des initiatives européennes pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale des entreprises transnationales dans la gestion de leurs chaînes d'approvisionnement ». Il « s'engagera au niveau européen pour une législation contraignante et effective ».

Dans ce contexte, le Gouvernement prévoit d'étudier la possibilité de légiférer sur le devoir de diligence pour les entreprises domiciliées au Luxembourg, « dans la mesure où ce dernier permettra de garantir le respect des droits humains et de l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur et représenterait une mesure complémentaire au Plan d'action national sur les entreprises et les droits humains qui souligne l'importance de la diligence raisonnable pour prévenir des violations des droits humains et des dommages environnementaux engendrés par les activités des entreprises ».

Contrairement aux 13 actions concrètes définies dans le Programme de travail conjoint du premier Plan d'action national, les objectifs et les résultats prioritaires retenus dans le deuxième Plan d'action national ont été choisis pour être spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et liés à un calendrier de mise en œuvre.

Il est proposé de soumettre la réalisation de ce programme à une évaluation par une tierce personne et d'en faire porter le coût par le budget de l'État. L'objectif d'une telle évaluation est triple :

1. porter une appréciation sur les efforts de mise en œuvre du programme de travail conjoint, tant sur la substance que sur le processus ;
2. identifier les lacunes à combler en vue d'une mise en œuvre complète des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme à Luxembourg ;
3. faire des recommandations sur les prochaines étapes prioritaires.

## Communiquer et sensibiliser

Contexte

La discussion entre les parties prenantes au processus d'élaboration du premier et du deuxième Plan d'action national (PAN 1 et PAN 2) et les conclusions de l'étude de base renseignent sur un besoin urgent en information et en sensibilisation sur le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » au niveau de l'opinion publique en général et au niveau des entreprises en particulier.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1 et Etude de base |
| Sources de vérification | – Information et sensibilisation :<br>▪ par voie des médias traditionnels (articles, émissions télévisées, radiophoniques)<br>▪ via les médias sociaux et sites internet<br>▪ via des médias spécialisées (p.ex. Baromètre de l'économie)<br>– Sondages |
| Résultats attendus | – Niveau accru des connaissances sur les obligations de l'État, la responsabilité des entreprises et les voies de recours en matière d' « Entreprises et droits de l'Homme » |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – Toutes les parties prenantes, dans le respect de l'unicité du message à définir d'un commun accord au sein du GT « Entreprises et droits de l'Homme » |

**Mettre en place des projets pilotes sur la diligence raisonnable dans les entreprises à participation majoritaire de l'État**

Contexte

Dans la continuité du PAN 1, il est important que l'État continue à montrer le bon exemple, notamment en concrétisant des projets pilotes sur le devoir de diligence dans les entreprises à participation majoritaire de l'État. En effet, en vertu des Principes directeurs de l'ONU, les États devraient « prendre des mesures plus rigoureuses pour exercer une protection au niveau des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, … y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme ».

Les expériences de ces projets pilotes pourront être partagées par les moyens appropriés.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1 et Etude de base<br>– Contacts pris par le niveau politique<br>– Suivi donné par le niveau administratif<br>– Réactions de la part des entreprises |
| Sources de vérification | – Courriers, courriers électroniques, compte-rendus de réunions<br>– Discussions et décisions au niveau de la gouvernance interne<br>– Rapports annuels<br>– Signatures du Pacte national |
| Résultats attendus | – Présentation du Pacte national à ces entreprises<br>– Augmentation des :<br>▪ engagements formels d'appliquer les Principes directeurs<br>▪ processus de diligence raisonnable en place<br>▪ voies de recours en place<br>▪ centralisation de ressources documentaires à destination des acteurs économiques<br>– Servir de bonne pratique pour les autres entreprises, y compris celles dans lesquelles l'État détient une participation minoritaire |
| Calendrier de mise en œuvre | – 1e phase : premier semestre 2020<br>– 2e phase : durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – Moyens des ministères concernés<br>– Moyens internes aux entreprises concernées<br>– Sous la direction de : MAEE |

**Formations sur le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » pour juristes**

Contexte

Les professions juridiques constituent des vecteurs multiplicateurs potentiels importants pour informer et sensibiliser sur le sujet « Entreprises et droits de l'Homme ». L'expérience très positive de la coopération avec le Barreau de Luxembourg en préparation et au cours du Congrès annuel 2019 de l'Union Internationale des Avocats (UIA) à Luxembourg et la place centrale réservée à cette occasion au sujet « Entreprises et droits de l'Homme » constituent une base solide pour une collaboration future dans ce domaine.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : Etude de base<br>– Formations disponibles<br>– Nombre de juristes participants aux formations |
| Sources de vérification | – Barreau<br>– Magistrature / Parquet<br>– Uni.lu<br>– House of Training<br>– INAP |
| Résultats attendus | – Meilleures compréhension des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme<br>– Capacités de consultance améliorées pour les entreprises<br>– Capacités de médiation améliorées en cas de violation de droits de l'Homme |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE / Ministère de la Justice<br>– Partenaires identifiés sous « Sources de vérification » |

**Augmenter la prise en compte des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme par les pouvoirs adjudicateurs dans le cadre de leurs procédures de passation de marchés publics**

Contexte

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme accordent une attention particulière au rôle de l'État lorsqu'il agit en tant qu'acteur commercial. Le Principe directeur 6 stipule que « les États devraient promouvoir le respect des droits de l'Homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales ».

Il ressort de plusieurs études (p.ex. : OCDE, DIHR) que les acteurs responsables de la passation des marchés publics manquent de connaissances techniques sur l'intégration de normes relatives aux « entreprises et droits humains » telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ou les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Selon l'OCDE, « l'évolution de la perception du coût réel d'un produit ou d'un service par rapport aux répercussions environnementales et sociales potentielles exige un changement de culture de la part des responsables des marchés publics, qui sont traditionnellement peu enclins au risque ». Cela signifie que pour intégrer efficacement ces normes dans les marchés publics, outre les connaissances et les compétences techniques requises pour gérer les processus d'approvisionnement, les fonctionnaires, ainsi que les vérificateurs du gouvernement, devraient être formés pour comprendre les considérations relatives aux droits humains et leur application éventuelle aux étapes techniques de l'approvisionnement.

Par ailleurs, selon l'étude de base, il n'existe pas de directives explicites sur les droits humains et les Principes directeurs des Nations Unies dans le cadre général des marchés publics, ce qui peut signifier que les acheteurs publics ne sont peut-être pas suffisamment informés des risques potentiels pour les droits humains. Selon cette étude « des orientations claires devraient être fournies aux acheteurs publics sur les entreprises, les droits humains et les Principes directeurs des Nations Unies ».

La passation des marchés publics est régie par des directives européennes en ce qui concerne les soumissionnaires européens et issus des pays parties à l'Accord sur les marchés publics (AMP) de l'OMC. Tout ce qui concerne les pays hors AMP, des discussions sont actuellement en cours dans le cadre de l'Instrument international de passation des marchés (IPI).

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : Etude de base<br>– Insertion de références aux Principes directeurs et aux droits de l'Homme dans les procédures de passation de marchés publics<br>– Mesures incitatives pour introduction de telles références |
| Sources de vérification | – Commission des soumissions<br>– Communes |

| | |
|---|---|
| Résultats attendus | – Prise en compte d'engagements de respect des Principes directeurs et des droits de l'Homme dans les dossiers de soumission<br>– Augmentation du nombre des attributions de marchés aux soumissionnaires respectueux des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme<br>– Évaluer le potentiel d'impact sur les droits humains au niveau de l'intégration du respect des droits humains dans la passation des marchés publics sur base d'études existantes. Par exemple : https://swedwatch.org<br>– Organiser des formations pour les pouvoirs adjudicateurs en intégrant toutes les parties prenantes<br>– Établir des supports au niveau de la passation des marchés publics et des lignes directrices au niveau des différents ministères |
| Calendrier de mise en œuvre | – Prise de contact avec la Commission des soumissions au cours du 1er trimestre 2020<br>– Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE<br>– Ministère de la Mobilité et des Travaux publics<br>– Commission des soumissions<br>– Communes |

**Renforcement de la cohérence des politiques en matière de droits humains par des références croisées dans les textes et sur les sites web respectifs des différents Plans d'action nationaux (PAN) à connotation de droits humains**

Contexte

Dans la mise en œuvre de ses engagements internationaux en matière des droits de l'Homme, et notamment lors de la présentation de rapports de mise en œuvre aux organes conventionnels des Nations Unies, le Luxembourg est régulièrement appelé à formuler des plans d'action nationaux sectoriels. Des références croisées entre, d'une part, le PAN « Entreprises et droits de l'Homme » et, d'autre part, les autres PAN sectoriels ont vocation à contribuer à une plus grande cohérence des politiques. La publication de ces différents PAN sur internet peut contribuer à une meilleure compréhension des enjeux dans l'opinion publique.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Etude de base : Identification des autres PAN<br>– Identification de pages web pertinentes sur le site guichet.lu<br>– Identification de zones de recoupement |
| Sources de vérification | – Personnes vulnérables<br>– Textes des PAN<br>– Textes sur guichet.lu |
| Résultats attendus | – Références croisées<br>– Cohérence des politiques améliorée |
| Calendrier de mise en œuvre | – 2020 |
| Moyens de mise en œuvre | – Ministères compétents<br>– Comité interministériel des droits de l'Homme, MAEE<br>– CET<br>– ORK<br>– ONG spécialisées |

## Etude de la possibilité de légiférer sur un devoir de diligence

Contexte

Suite à l'engagement du gouvernement dans l'accord de coalition d' « étudier la possibilité de légiférer sur un devoir de diligence pour les entreprises domiciliées au Luxembourg », aux conclusions de l'étude de base, aux positions exprimées par différents acteurs au sein du groupe de travail sur la nécessité d'introduire un devoir de diligence contraignant pour les entreprises domiciliées au Luxembourg, aux récents développements législatifs dans d'autres États membres de l'UE, la possibilité de l'option législative au niveau national est étudiée, entre autres, au niveau du GT « Entreprises et droits de l'Homme ».

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1, Etude de base, Prise de position CCDH, Papier de position de l'Initiative pour un devoir de vigilance, Position de l'UEL<br>– Nombre de réunions pour discuter du sujet |
| Sources de vérification | – Etude sur la possibilité de légiférer<br>– Travaux du GT « Entreprises et droits de l'Homme »<br>– Eventuellement travaux d'un sous-groupe de travail interministériel |
| Résultats attendus | – Définition de la portée et du contenu de l'étude<br>– Analyse d'initiatives législatives à l'étranger, au niveau européen et à l'ONU<br>– Appréciation des pour et des contre et des opportunités et des limites d'une démarche législative<br>– Analyse de la législation existante<br>– Analyse de l'impact éventuel d'une législation sur le respect des droits humains au niveau des activités économiques des entreprises<br>– Level playing field pour les entreprises |
| Calendrier de mise en œuvre | – 2020 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE, Ministère de la Justice<br>– CCDH<br>– Initiative pour un devoir de vigilance<br>– GT « Entreprises et droits de l'Homme<br>– Experts externes |

## Assurer le suivi de l'engagement en faveur d'un devoir de diligence au niveau européen

Contexte

Suite à l'engagement du Gouvernement dans l'accord de coalition que le « Luxembourg soutiendra des initiatives européennes pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale des entreprises transnationales dans la gestion de leurs chaînes d'approvisionnement et s'engagera au niveau européen pour une législation contraignante et effective», aux conclusions de l'étude de base, aux positions exprimées par différents acteurs au sein du groupe de travail sur la nécessité d'introduire un devoir de diligence contraignant pour les entreprises, aux récents développements législatifs dans d'autres États membres de l'UE et initiatives au niveau du parlement européen, un suivi des initiatives prises par le Luxembourg en faveur d'une législation européenne sur le devoir de diligence sera réalisé dans le cadre du Plan d'action national.

Pour ce faire, des rapports réguliers seront faits par le Ministère au groupe de travail sur les initiatives prises en faveur d'un devoir de diligence au niveau européen et sur l'état d'avancement des travaux.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : Accord de coalition |
| Sources de vérification | – Rapports du MAEE<br>– Suivi dans le GT |
| Résultats attendus | – Information régulière des membres du groupe de travail, partage des documents officiels publiés et proposition du groupe de travail au Ministère |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE |

**Promotion des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme dans les fora internationaux et dans les relations internationales, y compris dans les relations économiques internationales et les relations avec les pays partenaires de la Coopération luxembourgeoise**

Contexte

Le Luxembourg appuie les initiatives au niveau européen et international visant à faire respecter les droits humains dans les entreprises.

Lors de la première phase de mise en œuvre du PAN 1, des contacts utiles ont été pris avec les représentants du Ministère de l'Economie et du MAEE compétents en la matière. Il s'agit de bâtir sur ce premier échange et d'aboutir à des actions plus concrètes.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1 |
| Sources de vérification | – Rapport de mise en œuvre du PAN 1<br>– Suivi dans le GT |
| Résultats attendus | – Définition d'éléments de langage adaptés<br>– Adaptation du Pacte national pour entreprises luxembourgeoises aux relations de la Coopération avec des acteurs économiques du secteur privé dans le cadre de projets et de programmes dans les pays partenaires<br>– Rappel de l'importance de ratifier les conventions internationales, notamment celles de l'OIT (Convention n°138 sur l'âge minimum ; Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants) |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE, Direction des affaires européennes et des relations économiques internationales<br>– MAEE, Direction de la coopération<br>– Ministère de l'Economie<br>– LuxDev |

**Introduire la diligence raisonnable en matière de droits humains telle que préconisée par les Principes directeurs dans les mécanismes de partenariats publics-privés**

Contexte

Les mécanismes de partenariats publics-privés en place, notamment au niveau de la coopération au développement, constituent des opportunités pour promouvoir la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1<br>– Etude de base<br>– Evaluation de la « Business Partnership Facility » |
| Sources de vérification | – Courriers, courriers électroniques, compte-rendus de réunions<br>– Discussions et décisions au niveau de la gouvernance interne<br>– Rapports annuels<br>– Ev. signature du Pacte national |
| Résultats attendus | – Augmentation des :<br>▪ engagements formels d'appliquer les Principes directeurs<br>▪ processus de diligence raisonnable en place |
| Calendrier | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – GT « Entreprises et droits de l'Homme »<br>– Ministères compétents<br>– Direction de la Coopération et de l'Action humanitaire |

**Préparation de la mise en œuvre à Luxembourg du règlement européen sur les minerais de conflit**

Contexte

Le défi en 2020, au niveau législatif, est de créer un cadre réglementaire pour mettre en œuvre le règlement européen sur les minerais de conflits. En effet, le règlement sur les minerais provenant des zones de conflit entrera en vigueur le 1er janvier 2021. Il sera essentiel d'impliquer les différentes parties prenantes (entreprises et société civile), et notamment celles représentées au sein du groupe « Entreprises et droits de l'Homme », dans la réflexion sur la mise en œuvre du règlement. Dans ce contexte, il tient lieu de rappeler également que le gouvernement a été invité par une motion de la Chambre des députés, dans le cadre du vote de la loi sur les marchés publics en avril 2018, « à assurer que les achats publics intègrent à l'avenir le critère d'une diligence raisonnable au niveau des métaux concernés par le Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 (tantale, étain, tungstène, or) ».

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1 |
| Sources de vérification | – Rapport de mise en œuvre du PAN 1<br>– Suivi dans le GT |
| Résultats attendus | – Sensibilisation des acteurs concernés<br>– Mise en œuvre du règlement selon le calendrier indiqué<br>– Prévisibilité et sécurité juridique, notamment pour les entreprises |
| Calendrier de mise en œuvre | – En fonction de l'entrée en vigueur du règlement |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE, Direction des affaires européennes et des relations économiques internationales |

**Envisager la ratification du Protocole (P29) de 2014 à la Convention contre le travail forcé de l'OIT**

Contexte

Le protocole prévoit un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation des victimes. Il renforce également la coopération internationale en matière de lutte contre le travail forcé ou obligatoire. Le protocole met l'accent sur le rôle des employeurs et des travailleurs dans la lutte contre le travail forcé.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1 |
| Sources de vérification | – Rapport de mise en œuvre du PAN 1<br>– Suivi dans le GT |
| Résultats attendus | – Ratification du Protocole |
| Calendrier de mise en œuvre | – Dans les meilleurs délais |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE<br>– Ministère du Travail |

**Inclusion d'éléments de langage en vue de la sensibilisation à la question de la responsabilité sociétale des entreprises et des droits de l'Homme dans les dossiers des missions économiques du Luxembourg à l'étranger**

Contexte

Lors de la première phase de mise en œuvre du PAN 1, des contacts utiles ont été pris avec les représentants du Ministère de l'Economie et du MAEE compétents en la matière. Il s'agit de bâtir sur ce premier échange et d'aboutir à des actions plus concrètes.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – PAN 1 |
| Sources de vérification | – Rapport de mise œuvre du PAN 1<br>– Suivi dans le GT<br>– Rapports des missions économiques |
| Résultats attendus | – Mention systématique de la question « Entreprises et droits de l'Homme » lors des missions économiques du Luxembourg à l'étranger |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE<br>– Ministère de l'Economie |

**Renforcement des liens entre le GT « Entreprises et droits de l'Homme » et le Point de contact national (PCN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

Contexte

Le commentaire sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales indique que les PCN peuvent notamment créer des organes consultatifs, de surveillance ou d'accompagnement etc. pour les aider dans leurs tâches (par. 11) .

L'organe consultatif peut accompagner, voire conseiller le PCN sur la façon de résoudre les problèmes et de prendre les décisions. De tels organes consultatifs existent déjà dans certains pays qui ont mis en place un PCN.

Au vu de l'étude de base, le PCN pourrait envisager la création d'un organe consultatif ainsi que les modalités de son intervention.

Par ailleurs, le Luxembourg a demandé à être soumis, d'ici 2022, à la Revue par les pairs (Peer Review) des Points de contacts nationaux, sous la coordination de l'OCDE.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – PAN 1 |
| Sources de vérification | – Rapport de mise œuvre du PAN 1<br>– Suivi dans le GT |
| Résultats attendus | – Etudier l'apport d'un organe consultatif ou d'accompagnement au niveau du PCN de l'OCDE<br>– Echanges réguliers entre le PCN et les membres du GT « Entreprises et droits de l'Homme » |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – PCN, MECO, MAEE, MINFIN, voire d'autres départements au besoin |

## Créer des formations sur la diligence raisonnable en matière de droits humains

Contexte

Lors de la conférence organisée en juin 2019 par le Ministère des Affaires étrangères et européennes et l'Université du Luxembourg, avec la participation d'experts internationaux de haut niveau, il a été souligné que la prise de conscience et le souci pour les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme doit se faire dès la formation des futurs décideurs économiques. Des efforts de sensibilisation et de formation, au niveau de l'éducation secondaire, puis universitaire, sur le sujet « Entreprises et droits de l'Homme », promettent une meilleure connaissance de l'importance du sujet.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Contenu des formations universitaires en droit et sciences économiques |
| Sources de vérification | – Université du Luxembourg, Faculté de droit, d'économie et de finance |
| Résultats attendus | – Des modules sur les Principes directeurs des Nations Unies et sur la diligence raisonnable sont intégrés dans les formations existantes (p.ex. dans le contexte d'un Master en management)<br>– Cohérence des contenus des formations |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN |
| Moyens de mise en œuvre | – Université du Luxembourg<br>– MAEE, MENJE<br>– House of Training<br>– Chambre des salariés<br>– ONG |

**Protection des droits humains dans les entreprises dans le contexte des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), y compris l'intelligence artificielle (IA)**

Contexte

Un des secteurs à risques reconnu dans le PAN2 est celui des nouvelles technologies de l'information et de la communication, y compris l'intelligence artificielle. Ce secteur connaît un développement très rapide au niveau mondial dans le cadre d'une digitalisation de plus en plus poussée.

Dans son rapport à l'Assemblée générale des Nations Unies en 2018, M. David Kaye, Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression, a analysé plus en détail le thème de l'intelligence artificielle (IA). Dans ce cadre, chaque État est tenu de faire respecter les droits de l'Homme, notamment le droit à la liberté d'opinion, le droit à la liberté d'expression et d'accès aux informations, le droit à la vie privée, l'obligation de non-discrimination et le droit à un recours utile.

En Europe, le règlement général pour la protection des données (RGPD) constitue depuis son introduction en 2018 le principal instrument juridique de régulation au sujet de la collecte et l'exploitation de données. Au Luxembourg, l'autorité de contrôle est la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – RGPD |
| Sources de vérification | – Législation et institutions européennes<br>– CNPD– UEL / INDR |
| Résultats attendus | – Consultations régulières avec la CNPD<br>– Meilleures compréhension et prise de conscience du lien entre droits humains et TIC, y compris IA |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – CNPD<br>– UEL / INDR<br>– Société civile, y compris ALNU |

## La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme

*Les entreprises sont tenues de respecter les droits de l'Homme. Cela signifie qu'elles devraient 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.*

*(Pour plus de détails voir Principes directeurs des Nations Unies, page 45 et ss.)*

La maximisation du nombre d'entreprises ayant mis en œuvre une diligence raisonnable est fonction de trois facteurs :

– l'information, elle-même fonction de standards et références, de lois, de formations, de conférences et de pression publicitaire et médiatique ;

– les avantages (en termes de business case), eux-mêmes fonction de réputation, de visibilité, d'engagement social, de compliance, d'accès à des marchés publics, d'inversement de la charge de la preuve, de réductions fiscales et fonction inverse de désavantages, de stigmatisation, de coûts, d'insécurité juridique et de risques ;

– les ressources, elles-mêmes fonction de gouvernance, de compétences, de temps, d'outils/templates/modèles disponibles, de processus, d'aides financières, de sécurité juridique, de derisking et d'amélioration continue.

**Sensibilisation et formation des entreprises en matière « Entreprises et droits de l'Homme »**

Contexte

Afin d'être en mesure de mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies dans leurs organisations et tout au long de leurs chaînes de valeurs et de reconnaître les avantages à respecter les droits humains, les entreprises doivent être informées des attentes à leur encontre et des moyens et opportunités y relatifs.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1, Etude de base<br>– Baromètre de l'économie<br>– Formations dispensées par House of Training, IMS - Fairtrade et ASTM, Finance & Human Rights asbl<br>– Nombre d'entreprises souscrivant au Pacte National « Entreprises et droits de l'Homme » |
| Sources de vérification | – UEL / INDR<br>– House of Training<br>– Formations IMS- Fairtrade et ASTM<br>– Chambre des salariés<br>– GT « Entreprises et droits de l'Homme » |
| Résultats attendus | – Meilleure compréhension des Principes directeurs et des enjeux liés aux droits de l'Homme dans les entreprises |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – UEL / INDR<br>– House of Training, IMS- Fairtrade et ASTM, Finance & Human Rights asbl<br>– Chambre des salariés<br>– ONG spécialisées (not. UNICEF, ad. Droits des enfants et principes commerciaux)<br>– Consultants |

## Finalisation et mise en œuvre du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme »

Contexte

Le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » constitue une des actions concrètes phare du PAN 1. Un sous-groupe de travail a investi beaucoup d'efforts dans la mise en place du Pacte national.

Un effort supplémentaire est nécessaire pour finaliser le processus d'évaluation des rapports annuels que les entreprises participantes sont appelées à soumettre sur la mise en œuvre des Principes directeurs dans leur organisation et tout au long de leurs chaines de valeur économique.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – PAN 1, Etude de base<br>– Texte du Pacte National « Entreprises et droits de l'Homme »<br>– Bilan de l'efficacité de l'instrument en 2022 |
| Sources de vérification | – MAEE<br>– UEL / INDR<br>– Initiative pour un devoir de vigilance |
| Résultats attendus | – Masse critique d'entreprises souscrivant au Pacte national<br>– Rapports annuels de mise en œuvre des Principes directeurs remis au GT « Entrepris et droits de l'Homme »<br>– Evaluation des rapports annuels<br>– Recommandations aux entreprises |
| Calendrier de mise en œuvre | – 1ère phase :<br>▪ Site Internet opérationnel<br>▪ Campagne de communication<br>▪ Prospection<br>▪ Lancement<br>– 2e phase : (dans les meilleurs délais) signatures du Pacte national<br>– 3e phase : 2020, formation et mise en place de processus de diligence raisonnable dans les entreprises<br>– 4e phase : (mars 2021) remise des premiers rapports annuels<br>– 5e phase : (entre mars et juillet 2021) évaluation des premiers rapports annuels |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE<br>– Ministère de l'Economie<br>– UEL / INDR<br>– Entreprises<br>– IMS<br>– GT « Entreprises et droits de l'Homme »<br>– Consultant externe |

**Renforcement des critères relatifs aux droits humains dans les labels de qualité existants**

Contexte

Plutôt que de créer un nouveau Label « Droits humains », les parties prenantes préfèrent introduire dans les processus d'attribution des labels existants des critères cohérents relatifs aux droits humains.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – PAN 1, Etude de base<br>– Identification des labels existants<br>– Nombre d'entreprises labellisées ESR |
| Sources de vérification | – INDR : Label ESR-ENTEPRISE RESPONABLE<br>– LuxFLAG : Label ESG<br>– IMS |
| Résultats attendus | – Intégration visible des droits humains dans les labels existants<br>– Nombre croissant d'entreprises demandant un label |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – INDR : Publication du Guide ESR (imprimé et version anglaise)<br>– LuxFLAG<br>– IMS |

## La nécessité de définir des voies de recours en cas de violation de droits de l'Homme

*Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme soulignent qu' « au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif ».*

(Pour plus de détails voir Principes directeurs des Nations Unies page 47 et ss.)

### Cartographie des voies de recours judiciaires et non judiciaires, publiques et privées en cas de violations de droits humains

Contexte

Il s'agit, entre autres et au-delà des voies de recours judiciaires, de procéder à un état des lieux des voies de recours publics non judiciaires et des voies de recours en entreprises, de renforcer les relations OCDE-PCN avec la société civile et de proposer des formations appropriées sur les voies de recours disponibles aux points focaux pour les droits humains dans les entreprises.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : PAN 1, Etude de base |
| Sources de vérification | – Lois et règlements<br>– Pratiques recommandées<br>– Echanges avec le PCN<br>– Identification de bonnes pratiques et de lacunes éventuelles |
| Résultats attendus | – Augmentation du nombre et adaptation en fonction des besoins des voies de recours<br>– Information sur les voies de recours disponibles<br>– Discussion sur l'utilité du recours collectif pour la mise en œuvre des Principes directeurs, notamment au vu des dispositions de l'Accord de coalition dans ce contexte |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du PAN 2 |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE<br>– Ministère de la Justice<br>– Instances de médiation publiques et privées<br>– GT « Entreprises et droits de l'Homme » |

## Accompagner la transposition de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte

Contexte

Le 15 novembre 2019 est entrée en vigueur la directive européenne sur les lanceurs d'alerte qui introduit une obligation pour les employeurs à l'échelle européenne, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, de protéger les personnes qui font un signalement dans un contexte lié au travail. Les États ont deux ans pour la transposer en droit national. Cette législation peut contribuer à la mise en place de mécanismes de réclamation efficaces au sein des entreprises et il sera essentiel d'impliquer les différentes parties prenantes dans la réflexion sur la transposition.

| | |
|---|---|
| Indicateurs objectivement vérifiables | – Benchmark : Etude de base |
| Sources de vérification | – Projet de loi transposant la directive européenne |
| Résultats attendus | – Une meilleure protection des lanceurs d'alerte est garantie dans la loi. |
| Calendrier de mise en œuvre | – Durée du processus législatif |
| Moyens de mise en œuvre | – MAEE<br>– Ministère de la Justice<br>– Groupe de travail Entreprises et droits de l'Homme |

PRINCIPES DIRECTEURS
RELATIFS AUX ENTREPRISES ET
AUX DROITS DE L'HOMME
mise en œuvre
du cadre de référence
«protéger, respecter et réparer»
des Nations Unies
NATIONS UNIES
NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
HAUT-COMMISSARIAT

# Annexes

## Annexe I : Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme

### I. Obligation de protéger les droits de l'Homme incombant à l'État

1. Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'Homme sur leur territoire et/ ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires.
2. Les États devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'Homme dans toutes leurs activités.
3. Pour remplir leur obligation de protéger, les États sont tenus :
   a) D'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'Homme, ou qui ont cet effet, et, périodiquement, d'évaluer la validité de ces lois et de combler les éventuelles lacunes ;
   b) De faire en sorte que les autres lois et politiques régissant la création et l'exploitation courante des entreprises, comme le droit des sociétés, n'entravent pas mais favorisent le respect des droits de l'Homme par ces entités ;
   c) De fournir des orientations effectives aux entreprises sur la manière de respecter les droits de l'Homme dans toutes leurs activités ;
   d) D'inciter les entreprises à faire connaître la façon dont elles gèrent les incidences de leur activité sur les droits de l'Homme, et de les y contraindre, le cas échéant.
4. Les États devraient prendre des mesures plus rigoureuses pour exercer une protection contre les violations des droits de l'Homme commises par des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics tels que des organismes de crédit à l'exportation et des organismes officiels d'assurance ou de garantie des investissements, y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme.
5. Les États devraient exercer un contrôle adéquat afin de satisfaire à leurs obligations internationales en matière de droits de l'Homme lorsqu'ils s'assurent par contrat auprès d'entreprises de services qui peuvent avoir une incidence sur l'exercice des droits de l'Homme, ou s'ils légifèrent en la matière.
6. Les États devraient promouvoir le respect des droits de l'Homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales.
7. Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'Homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits, les États devraient faire en sorte de garantir que les entreprises opérant

dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations, en prenant notamment les dispositions suivantes :

a) Établir des relations avec les entreprises aussitôt que possible pour les aider à identifier et prévenir les risques liés aux droits de l'Homme que présentent leurs activités et relations commerciales,

et à en atténuer les effets ;

b) Fournir une aide adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels ;

c) Refuser l'accès au soutien et aux services publics à une entreprise coupable de violations caractérisées des droits de l'Homme qui refuse de coopérer pour remédier à la situation ;

d) Veiller à ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'Homme.

8. Les États devraient veiller à ce que les ministères, les organismes d'État et autres institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises connaissent les obligations de l'État en matière de droits de l'Homme et les observent lorsqu'ils remplissent leurs mandats respectifs, notamment en fournissant à ces entités les informations, la formation et le soutien voulus.

9. Les États devraient maintenir une marge d'action nationale suffisante pour satisfaire à leurs obligations en matière de droits de l'Homme lorsqu'ils poursuivent des objectifs politiques à caractère commercial avec d'autres États ou des entreprises, par exemple par le biais de traités ou de contrats d'investissement.

10. Les États, lorsqu'ils agissent en qualité de membres d'institutions multilatérales qui traitent de questions à caractère commercial, devraient :

a) S'efforcer de garantir que ces institutions ne restreignent pas les capacités de leurs États membres à remplir leur obligation de protéger les droits de l'Homme ni n'empêchent les entreprises de respecter ces droits ;

b) Encourager ces institutions, dans le cadre de leurs mandats et de leurs capacités respectifs, à promouvoir le respect des droits de l'Homme par les entreprises et, le cas échéant, à aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, notamment par l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation ;

c) S'inspirer des Principes directeurs pour promouvoir une compréhension commune des problèmes et faciliter la coopération internationale pour traiter la problématique des entreprises et des droits de l'Homme.

## II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'Homme

11. Les entreprises devraient respecter les droits de l'Homme. Cela signifie qu'elles devraient 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.

12. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme porte sur les droits de l'Homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'Homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.

13. La responsabilité de respecter les droits de l'Homme exige des entreprises :

    a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'Homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;

    b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.

14. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'Homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'Homme.

15. 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 :

    a) L'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'Homme ;

    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 ;

    c) Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'Homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.

16. Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :

    a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;

    b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ;

    c) Énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme ;

    d) Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées ;

e) Est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise.

17. 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.

18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

    a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'Homme ;

    b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.

19. Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent :

    a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

        i) La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ; ii) Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences ;

    b) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon :

        i) Que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ; ii) Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative.

20. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait :

    a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ;

    b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.

21. Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'Homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face.

    Dans tous les cas, les communications devraient :

    a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'Homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ;

    b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'Homme dont il est plus particulièrement question ;

    c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales.

22. Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes.

23. Dans tous les contextes, les entreprises devraient :

    a) Se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent ;

    b) Rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'Homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires ;

    c) Parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'Homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent.

24. Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

## III. Accès à des voies de recours

25. Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif.

26. Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours.

27. Les États devraient fournir des mécanismes de réclamation non judiciaires efficaces et appropriés, en plus des mécanismes judiciaires, dans le cadre d'un système étatique complet de réparation des atteintes aux droits de l'Homme commises par les entreprises.

28. Les États devraient envisager les moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation étatiques qui traitent les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises.

29. Pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés.

30. Les initiatives sectorielles, multipartites et autres initiatives conjointes qui sont fondées sur le respect des normes liées aux droits de l'Homme devraient faire en sorte que des mécanismes de réclamation efficaces soient disponibles.

31. Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :

    a) Légitimes : ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation ;

    b) Accessibles : ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder ;

    c) Prévisibles : ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;

    d) Équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;

    e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;

    f) Compatibles avec les droits : ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'Homme internationalement reconnus ;

    g) Une source d'apprentissage permanent : ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures ;

    Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être :

    h) Fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.

## Annexe II : Liste non-exhaustive des parties prenantes

### Secteur public

- Ministères et administrations
- Chambre des députés
- Conseil d'État
- SYVICOL
- Etablissements publics, y compris CNPD

### Secteur privé

- UEL
- Chambre de commerce
- Chambre des métiers
- clc
- Fédération des artisans
- FEDIL
- ABBL
- ALFI
- ACA
- Horesca
- INDR
- IMS
- Big 4
- LuxFLAG
- Barreau

### Institutions nationales des droits de l'Homme

- Commission consultative des Droits de l'Homme
- Médiateur
- Centre d'égalité de traitement
- Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand

Syndicats / Chambre des salariés

Société civile

Organisations non gouvernementales (ONG) engagées sur le terrain des droits de l'Homme, y compris l'Initiative pour un devoir de vigilance

### Partenaires internationaux

- Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'Homme des Nations Unies
- Groupe de travail des Nations Unies sur entreprises et droits de l'Homme

## Annexe III : Liens utiles

- Entreprises et droits de l'Homme – Prise de position de la Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg
  https://ccdh.public.lu/dam-assets/fr/avis/2019/Prise-de-position-Entreprises-et-droits-de-l-Homme-version-finale.pdf
- Entreprises et droits de l'Homme- Position de l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg
  https://www.initiative-devoirdevigilance.org/
- Entreprises et droits de l'Homme – Site internet du Ministère des Affaires étrangères et européennes
  https://maee.gouvernement.lu/fr/directions-du-ministere/affaires-politiques/droits-de-l-homme/entreprises-droits-de-l-homme.html
- Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme 2018-2019 »
  https://maee.gouvernement.lu/dam-assets/directions/d1/pan-entreprises-et-droits-de-l-homme/PAN-LU-entreprises-et-DH.pdf
- Plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes
  http://mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2015/pan-egalite-2015/06244_Broch_Plan_Egalite_Femmes_Hommes_2015-2018_04-2015-Web.pdf
- Plan d'action national « LGBTI »
  https://mfamigr.gouvernement.lu/dam-assets/campagnes/personnes_intersexes/PAN-LGBTI-web-update.pdf
- Plan d'action national d'intégration
  https://mfamigr.gouvernement.lu/dam-assets/le-minist%C3%A8re/attributions/int%C3%A9gration/pan-2018/PAN-integration-2018-FR.pdf
- Plan d'action national contre la traite des êtres humains
  http://mj.public.lu/services_citoyens/stop_traite/Plan_action_national_traite.pdf
- Plan d'action national « Femmes et paix et sécurité »
  https://maee.gouvernement.lu/dam-assets/directions/d1/pan-entreprises-et-droits-de-l-homme/PAN-LU-Femmes-et-paix-et-securite-2018-2023.pdf
- Plan d'action national « Partenariat pour un gouvernement ouvert »
  https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/08/Luxembourg_Action-Plan_2019-2021_FR.pdf
- Plan d'action national « Santé affective et sexuelle »
  http://sante.public.lu/fr/publications/p/plan-action-national-promotion-sante-affective-sexuelle-2019/plan-action-national-promotion-sante-affective-sexuelle.pdf
- Plan d'action national « Prostitution »
  http://mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2016/plan-daction-national-prostitution/PAN-Prostitution.pdf
- Plan d'action national « VIH »
  http://sante.public.lu/fr/publications/p/plan-action-national-sida-2018-2022/plan-action-national-sida-2018-2022.pdf

## Annexe IV : Positions des parties prenantes

### Position de l'Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg (06.12.2019)

L'Initiative pour un devoir de vigilance, regroupant 16 organisations de la société civile et du milieu syndical, propose de manière générale l'introduction d'un « smart mix » de mesures dans le PAN 2020-2022 tout en insistant que des mesures purement volontaires ne pourront en aucun cas se substituer à un cadre législatif comprenant un devoir de diligence en matière de droits humains.

L'action prioritaire au niveau de l'obligation de l'État de protéger les droits humains dans le cadre d'activités économiques doit porter sur :

- l'introduction dans la législation d'un devoir de diligence contraignant en matière de droits humains pour les entreprises domiciliées au Luxembourg, y compris leur chaîne de valeur à l'international, afin de se doter de règles adaptées au contexte économique national ;
- la concrétisation de l'engagement pris dans l'accord de coalition « au niveau européen pour une législation contraignante et effective » en se ralliant à d'autres pays européens ;
- la création d'un cadre réglementaire pour mettre en œuvre le règlement européen sur les minerais de conflits. Afin que sa mise en œuvre soit efficace, le gouvernement, par le biais d'une loi d'application du règlement de l'UE sur les minéraux de conflit, devra assurer que les entreprises s'accomplissent de leur devoir de diligence en matière d'obligation d'information, de publication et de transparence (publication annuelle des entreprises couvertes par le règlement, mise en place de sanctions efficaces en cas de non-conformité sur les obligations d'information) ;
- l'introduction d'une législation sur un recours collectif « dans des matières autres que la protection des consommateurs » en incluant également les atteintes aux droits humains afin de donner à ceux-ci l'efficacité que leur caractère fondamental exige au plus haut point. *A cet effet, l'Initiative avait demandé que le suivi de ce processus soit concrétisé dans une action spécifique du PAN 2 (proposition non retenue).*

En termes de contenu, l'Initiative estime que le Plan aurait pu aller plus loin au niveau de certaines de ses propositions et notamment :

- l'introduction (en vertu des principes directeurs de l'ONU) de mesures plus rigoureuses pour exercer une protection au niveau des entreprises qui appartiennent ou sont contrôlées par l'État « y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme ». La signature et l'application du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » (dont la question d'un cadre référentiel efficace doit être encore défini lors du PAN 2020-2022) par des entreprises qui appartiennent à l'État- au même titre que les entreprises privées- ne reflètent pas cette attente. Une concrétisation au niveau des entreprises où l'État a une participation majoritaire devrait porter sur une approche sectorielle en application des guides respectifs de l'OCDE. Il convient également de prendre en compte les entreprises où l'État a une participation minoritaire.
- le soutien concret (logistique et financier) de pays partenaires de la Coopération luxembourgeoise dans leur effort d'établir un plan d'action national selon les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

– l'introduction de la diligence raisonnable en matière de droits humains telle que préconisée par les Principes directeurs au niveau de l'Office du Ducroire.

– l'intégration du concept de diligence raisonnable en matière de droits humains dans la Sustainable Finance Roadmap (annoncée en 2018).

– le renforcement du caractère multipartite du PCN de l'OCDE en intégrant d'autres acteurs dans ses travaux, tels que la société civile, les syndicats et le monde académique, par la création d'organes consultatifs et/ou de surveillance multipartites.

**La position de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et de l'Institut National pour le Développement durable et de la Responsabilité sociale des entreprises (INDR) en matière d'Entreprises et droits de l'Homme pour le PAN 2 (2020-2022) est la suivante :**

– La gouvernance mondiale, représentée par ses États membres, peine à résoudre certaines problématiques du développement durable dont celle des droits de l'Homme. Les entreprises peuvent être impactées par ces manquements et sont disposées à apporter leur part de contribution dans le cadre de la RSE et dans les limites de leurs possibilités.

– Vu la dimension fondamentale de l'approche « Entreprises et droits de l'Homme » et son caractère international, ce sujet doit être traité sur un level-playing field avec un engagement des États qui doivent soutenir les entreprises.

– L'UEL et l'INDR s'attendent partant à ce que le Gouvernement soutienne les entreprises voulant réaliser des activités dans des pays tiers ou à risques, de sorte qu'elles puissent mettre en œuvre une diligence raisonnable (due diligence) adaptée au pays cible et faire appel à une vérification externe.

– Les entreprises ont besoin donc de sécurité juridique et doivent pouvoir bénéficier d'avantages en cas de mise œuvre d'une diligence raisonnable (p.ex. garanties de l'État).

– L'UEL et ses membres s'engagent en faveur des droits de l'Homme, lesquels font partie intégrante de la responsabilité des entreprises (RSE), et promeuvent les références internationales en la matière. Ils incitent les entreprises à se labelliser « ESR – Entreprise Responsable » auprès de l'INDR.

– Les principes directeurs n'édictent pas de nouvelles obligations juridiquement contraignantes pour les entreprises. La diligence raisonnable prônée dans le plan d'action national reste donc une approche volontaire.

– L'UEL et ses membres estiment que la sensibilisation des entreprises est une priorité afin de leur fournir les éléments pour comprendre non seulement les attentes à cet égard, mais aussi l'opportunité que le respect des principes directeurs peut présenter en termes de compétitivité et de gestion du risque, en particulier de réputation.

– Il importe de laisser le temps aux entreprises pour mettre en œuvre une diligence raisonnable, et de leur mettre à disposition des ressources (formations, standards, templates, conseil, bonnes pratiques, outils de gouvernance) qui puissent les assister dans cette démarche volontaire. A cette fin, les entreprises peuvent construire sur l'existant (p.ex. compliance, culture d'entreprise, lutte contre la corruption, code éthique, prévention en sécurité et santé au travail, réduction de l'empreinte environnementale).

– Le Pacte national, sorte de charte, est un moyen de sensibilisation des entreprises par lequel elles déclarent leur détermination à faire appliquer les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, dans leur organisation et dans leur chaîne de valeur économique.

## Position du monde académique

- Luxembourg is commended for releasing the updated version of its National Action Plan for the Implementation of the UNGPs (NAP II), thereby becoming the second country, after the United Kingdom, to update and publish a second iteration of its NAP.
- Similar to its previous NAP, drafting of NAP II was owned by a multi-stakeholder Working Group comprised of representatives from business, civil society, and academia convened and coordinated by the Ministry of Foreign and European Affairs. The existing multi-stakeholder approach is acclaimed and should continue during the implementation, monitoring and update of the NAP II.
- An improvement can be observed in the overall content of NAP II. NAP II lays out various commitments to future action and identifies responsible entities, timeframe and the expected outcome all of which will help stakeholders to adequately monitor its implementation.
- NAP II acknowledges the importance of "smart mix" of measures. Smart mix includes a combination of voluntary and mandatory, as well as national and international measures. NAP II contains references to mandatory measures, such as the ratification of Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention or to the EU Conflict Minerals Regulation, and commits to analyzing the possibility of introducing mandatory human rights due diligence in Luxembourg.
- Nonetheless, the regulatory mix in the updated NAP remains unequal with a majority of action points focusing on voluntary measures, awareness raising and capacity building. So far as it concerns the human rights due diligence, for example, various actions points in the NAP II contain references to implementation of human rights due diligence, however, fall short of introducing mandatory due diligence regime as recommended by various stakeholders.
- NAP II fails to address Pillar III of the UNGPs sufficiently enough. In particular, domestic barriers to access judicial remedy for business-related human rights abuses which occur at home or abroad as well as specific discussion to improve access to remedy is needed in order to improve the overall content of the NAP II.

# Notes

ISBN 978-2-9199620-9-9

LUXEMBOURG

LET'S MAKE IT HAPPEN