DG 1 HR-B le 13 décembre 2024

Une journée d'étude a été organisée par l'unité « Droits de l'homme et justice » de la division « Défis transversaux et projets multilatéraux » de la DG1. La COING a été invité à faire une présentation de 30 minutes sur le thème abordé. Journée de formation pour les avocats de l'Institut de droit européen des barreaux (IDEB).

Présidence, Mesdames et Messieurs qui participent à cette journée sur le thème « Entreprises et droits de l'homme ».
Mon Président, M. Gerhard Ermischer est retenu par une importante réunion en Pologne, pays qui actuellement doit relever bien de défis. Ces défis ont été présentés au Palais le mois dernier durant le Forum mondial pour le Démocratie par le Ministre de Justice Adam Bodnar, qui est connu dans cette maison et peut-être aussi dans cette salle, car au paravant il était Ombudsman pour les Droits de l'Homme.
Je m'appelle Christoph Spreng et j'ai l'honneur de venir devant vous pour apporter à vos réflexions quelques éléments perçus par la société civile, qui est représenté ici au Conseil de l'Europe par la Conférence des OING. Je viens de terminer deux mandats à la Vice-présidence de cet organe, et l'actuelle Commission permanente a voulu que je reste à son service en tant que Conseiller.
J'ai fait mon début professionnel dans l'industrie, donc tout jeune l'occasion de faire connaissance avec la technologie et l'économie. Ensuite je me suis tourné vers les activités associatives, celles-ci très souvent au niveau transfrontalier et international. En fait, il y a bien des années, un des programmes portés par mon association s'appelait : « L'homme et l'économie ».

Aujourd'hui e propose de toucher une demi-douzaine de domaines de façon plus ou moins chronologique, naviguant entre situations internationales et domestiques. Ces remarques ne revendiquent pas d'être ni complet, ni parfait. Mais peut-être ajoutent-ils quelques accents à la réflexion et aux actions sur la thématique qui est devant nous.

1. Responsabilité sociale des entreprises

Ce concept date du milieu du siècle passé, par la suite il était presque à la mode qu'une entreprise se fasse formuler sa philosophie pour la présenter beau et grand à l'entrée de leurs bureaux. Aussi, on pouvait voir une partie des budgets de publicité annuels qui étaient consacrés à de bons œuvres, voir à creuser des puits dans des villages du tiers-monde qui en avait besoin, dont les photos par la suite brillaient dans les rapports annuels sur du papier glacé. Mais, qu'en était-il des vraies politiques d'entreprises dans leur ensemble - étaient-elles en développement vers plus de responsabilité sociétale?

Dans les années '80 se dessinait une confrontation commerciale entre le Japon, l'Amérique et l'Europe. Une série de rencontres tripartites s'est mis en place pour dénouer. J'y était comme assistant et observateur :
Il y a exactement 30 ans etait publié l'approche unique des principes de la Table ronde de Caux (CRT) pour les entreprises. Ils étaient basés sur des perceptions à la fois orientales et occidentales. Ces principes ont fait l'objet d'un article dans le Financial Times, sous le titre « *The search for universal ethics* » (La recherche d'une éthique universelle). Tim Dickson, rédacteur en chef du journal, avait écrit : « Les principes sont censés être tirés de deux traditions éthiques : la philosophie japonaise du kyosei, décrite par Ryuzaburo Kaku de Canon comme "vivre et travailler

ensemble pour le bien commun de l'humanité" et la "dignité humaine", qui fait référence au caractère sacré ou à la valeur de chaque personne en tant que fin, et non pas simplement en tant que moyen de réaliser les objectifs d'autrui ou même la prescription de la majorité. »

Les sept principes fondateurs de la Table ronde de Caux sont :

1. Respecter les **parties prenantes** au-delà des actionnaires ; (*stakeholders*)
2. Contribuer au développement économique et social ;
3. Bâtir la confiance en allant au-delà du minimum légal ;
4. Respecter les règles et les conventions ;
5. Encourager la globalisation responsable ;
6. Respecter l'environnement ;
7. Éviter toute activité illicite.

Dans ce contexte, il convient de mentionner aussi le Kaizen (en japonais : 改善, « amélioration »), qui fait référence aux célèbres activités de gestion des entreprises qui améliorent en permanence toutes les fonctions et impliquent tous les employés, du PDG aux ouvriers de la chaîne de montage, etc. il y a des usines japonaises qui es pratiquent depuis 70 ans. D'autre part, les approches occidentales, telles que les principes directeurs des Nations unies ou, plus récemment, la CDD de l'UE, établissent des règles sur l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité par le biais d'instruments juridiques.

2. L'ONU, les principes directeurs et le Groupe de Travail

En 2011, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) ont été approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies, établissant un cadre pour le respect des droits de l'homme dans les activités commerciales. Les principes directeurs, rédigés avec le concour de John Ruggie, reposent sur trois piliers

« devoir de protection »,
« responsabilité de respecter » et
« accès aux voies de recours »
- et appellent les gouvernements et les entreprises à prendre des mesures concrètes.

Le Groupe de travail et le Forum de l'ONU sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a créé le Forum en 2011 pour servir de plateforme mondiale aux parties prenantes afin de "discuter des tendances et des défis liés à la mise en œuvre des Principes directeurs et de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les défis rencontrés dans des secteurs particuliers, des environnements opérationnels ou en relation avec des droits ou des groupes spécifiques, ainsi que l'identification des bonnes pratiques"
Le Forum des Nations unies est le plus grand rassemblement annuel au monde sur les entreprises et les droits de l'homme.

Y a-t-il entre vous qui y ont participé ?
Sinon, je le recommande vivement.

Avec plus de 2'000 participants issus de gouvernements, d'entreprises, de groupes communautaires et de la société civile, de cabinets d'avocats, d'organisations d'investisseurs,

d'organes des Nations unies, d'institutions nationales de défense des droits de l'homme, de syndicats, d'universités et de médias.

3. Au Conseil de l'Europe

Si je me rappelle correctement, c'était l'APCE qui a relevé le thème des DH et les Entreprises en 2012. En réponse aux UNGP, le Comité des Ministres a tout d'abord mandaté son Comité des droits de l'homme (CDDH) d'élaborer à la fois une déclaration politique sur les entreprises et les droits de l'homme, et un instrument non contraignant, en mettant l'accent sur les lacunes dans la mise en œuvre des des UNGP au niveau européen, notamment en ce qui concerne l'accès à la justice pour les victimes de violations des droits de l'homme commises par les entreprises.
Par la suite la CMRec 2016(3) a vu le jour.
Elle recommande aux gouvernements des Etats membres :

I. Examiner la législation et les pratiques nationales pour s'assurer qu'elles sont conformes aux recommandations, les principes et les orientations complémentaires énoncés dans l'annexe
II. Assurer une large diffusion de la recommandation
III. Partager des exemples de bonnes pratiques liées à la mise en œuvre de la recommandation
IV. Partager les plans d'action nationaux et les bonnes pratiques concernant leur développement et leur révision
V. Examiner la mise en œuvre de la recommandation au plus tard cinq ans après son adoption avec la participation des parties prenantes concernées cinq ans au plus tard après son adoption, avec la participation des parties prenantes concernées.

La Conférence des OING :

Nos représentants auprès du CDDH ont collaboré à l'écriture de la CM/Rec que je viens de citer. Déjà en 2015 par un de nos Groupes de Travail nous avons aussi visé sur Entreprises et droits de l'Homme, d'une part en organisant un Side Event le 17 janvier 2017 en collaboration avec l'ONU, le CM, l'APCE et un bon nombre de nos OING membres, ainsi que l'Institut Danois des DH, **le** centre de compétence en la matière. D'autre part en élaborant notre propre Recommandation qui a été adoptée le 29 juin 2017 CONF/PLE(2017)REC2 .
Permettez-moi de mettre en évidence <u>le constat, la préoccupation ainsi que les considérants</u> de notre Recommandation :
« La Conférence des Organisation Internationales Non Gouvernementales (OING) du Conseil de l'Europe
Constatant que :
De nombreuses entreprises transnationales, dont les sièges sociaux sont en Europe, investissent dans des pays en Afrique, en Asie ou en Amérique Latine, dans l'aménagement du territoire, l'essor industriel et dans l'exploitation des ressources naturelles de ces pays (pétrole, minerais, bois, produits agricoles, etc.), créant ainsi pour ces derniers et pour leur population un potentiel important de développement ;
Et préoccupée par :

le non-respect de certains droits de l'homme par ces mêmes entreprises dans ces pays, portant préjudice au développement desdits pays concernés et à leurs populations, pouvant conduire à un exode rural et aux conséquences qui en résultent ;

Considérant que :

- - Les préjudices portés au développement des pays concernés et à leurs populations rendent difficile, pour de nombreuses familles, d'y vivre dignement, au sens des traités internationaux et en particulier de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et de la Charte sociale européenne révisée ;
- - Une partie de ces populations se voit contrainte d'émigrer en Europe et ailleurs, en y reportant leurs espoirs de trouver les moyens suffisants pour un mieux-être malgré les difficultés économiques que connaît notre continent ;
- - Il est nécessaire que les entreprises transnationales respectent effectivement les droits de l'homme également dans les pays où elles interviennent et contribuent à leur développement socio-économique et à celui de leurs populations afin qu'elles puissent vivre dignement sur leurs terres et ne soient pas contraintes de partir. "

Par cette citation je voudrais retenir la différence de la CM/Rec 2016 et la nôtre de 2017 : La différence se remarque à la fois sur l'axe thématique et sur l'axe juridique. Je m'explique :

- La CM Rec se prononce en faveur des mesures par ses États membres avec les moyens de leurs instruments juridiques, agissant sur l'axe des droits de l'homme, y inclus, minorités, mineurs, défenseurs des droits etc.
- Notre Rec avait comme soutien d'origine un Groupe de Travail intitulé : Droits de l'Homme, Co-développement et Migrations. Cet éventail très large n'y est pas par hasard. Il s'explique, car les pressions sur les populations et les espaces de vie civiques suite à des activités économiques irresponsables se déversent au-delà de leurs lieux d'impact originelles, voir incitent les migrations. Et elles se font sentir et entendre à travers nos réseaux associatifs, les médias inclus. Et ces pressions par conséquence, cette exportation de problèmes dépasse les cadres juridiques habituels.
  Donc, Il nous fallait travailler dur pour arriver à un document qui pouvait être considéré comme lisible dans cette maison qu'est le Conseil de l'Europe.

Par la suite, nous avons créé des pages thématiques sur le site de la COING en y offrant quatre pistes de soutien pour action : Textes de référence internationaux, Textes de référence CoE, Expertise OING et ONG, et enfin les liens vers les situations dans les États membres. Un bon nombre de nos membres ont mené des actions d'information, aussi en agissant de relais entre diverses initiatives en cours.

Je voudrais revenir sur l'Institut Danois des DH, **le** centre de compétence en la matière, dont la prof Claire M. O'Brien qui avait écrit son Manuel en 2019 : ***Business and human rights - A handbook for legal practitioners***. Le connsissez-vous? Peut-être est-il dépassé par les législations FR et UE? En tout cas il est toujours disponible sur le site CoE, sous ressources en ligne.

Enfin, et aussi en 2019, la **CDDH a** adressé un questionnaire pour les États membres pour alimenter sa Plate-forme en ligne pour les droits de l'homme et les entreprises. Ceci faisant suite à l'Art. 3 de la CM/Rec.
Si vous voulez, allez regarder cette plateforme, elle est pleine d'enseignements pour des études informés.

Mais la liste est pas encore exhaustive : Laissez-moi mentionner la Recommandation **CM/Rec(2022)20 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et la protection de l'environnement**. Pour quoi cette mention ? Ce sont par exemple les entreprises minières qui par leurs activités laissent derrière eux des territoires dévastés et des populations dépourvus de leurs bases d'existence.
(Tout récemment il y en avait des nouvelles relatives de Serbie.)

4. En Suisse, un long chemin vers des Multinationales responsables

La Suisse compte le plus grand nombre de sièges d'affaires multinationales par habitant.
Ces entreprises sont impliquées dans des opérations mondiales et rencontrent des défis liés aux droits de l'homme, au droit du travail et à la protection de l'environnement.

Le 3 mai 2015, le Conseil d'administration de mon ONG (IofC) a décidé de devenir membre de la coalition pour l'Initiative multinationales responsables. Le thème de la responsabilité des entreprises est proche des initiatives associatives et des sujets qu'il porte.

L'initiative lancée il y a neuf ans s'est inspirée des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et droits de l'homme ainsi que des normes du BIT et de l'environnement. Aussi, la CM Rec 2016(3) du CoE a été accueilli avec intérêt.
En fait ici à Strasbourg en 2017 nous avons pu inspirer une Motion de l'APCE demandant le suivi de ladite Rec, et par la suite cette Motion de l'APCE a trouvé sa mention dans un briefing du Secrétariat de l'initiative Suisse fait aux Parlementaires fédéraux.

L'initiative est globale dans sa pertinence et sera mise en œuvre en Suisse. Elle devra s'assurer que les entreprises multinationales avec siège en Suisse intègrent la protection des droits de l'homme et de l'environnement dans leurs pratiques d'affaires.
l'initiative pour des multinationales responsables a été soumise au vote de la population suisse le 29 novembre 2020. Soutenue par une vaste coalition de représentant·e·s du secteur économique, de tous les partis politiques, des Églises et des ONG, elle a été acceptée par 50,7 % de la population, mais a échoué devant les Cantons.
(Référence au budget et aux méthodes de campagne des opposants.)

Aujourd'hui, l'engagement en faveur d'une loi efficace sur la responsabilité des multinationales en Suisse se poursuit. La 2ème vague de campagne est prévue pour le début de l'année prochaine.

5. Les travaux de l'Organisation Internationale du Travail

La révision en **mars 2017** de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique les problèmes de travail décent liés à la sécurité sociale, au travail forcé, à la transition de l'économie à des voies de recours et d'indemnisation, entre autres. Elle propose une amélioration des principes multinationales à **la concrétisation du travail décent pour tous**.
Voilà une autre piste à ne pas oublier.

6. Société civile (mon ONG) et collaboration internationale

La Table ronde de Caux au Japon - cité tout au début de mes propos - a mis en place le 25 octobre dernier sa 13ème Conférence sur les entreprises et les droits de l'homme à Tokyo. Ont participé en ligne 225 dirigeants d'entreprises, cadres et experts de plusieurs pays asiatiques.

Le directeur exécutif de la CRT-Japon, Hiroshi Ishida, a planté le décor de cet événement avec les remarques suivantes : « Au cours des 13 années qui se sont écoulées depuis l'approbation des principes directeurs, la législation et les réglementations exigeant des entreprises qu'elles mettent en œuvre et divulguent leurs pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement se sont accélérées dans le monde entier. Dans ces circonstances, il est important que les entreprises promeuvent des initiatives basées sur les principes directeurs, non seulement pour se conformer aux lois et réglementations, mais aussi pour **améliorer leur crédibilité, leur gestion des risques et leur croissance durable** ».

Ces trois derniers domaines d'amélioration ont été au cœur des discussions du panel de Tokyo avec les experts d'outre-mer, des exemples d'initiatives d'entreprises et des échanges de vues entre les experts et les partenaires.

Dans ce contexte, il convient de mentionner le Kaizen (en japonais : 改善, « amélioration »), qui fait référence aux célèbres activités industrielles qui améliorent en permanence toutes les fonctions et impliquent tous les employés, du PDG aux ouvriers de la chaîne de montage, etc. Des usines japonaises les pratiquent depuis 70 ans. Les approches occidentales, telles que les principes directeurs des Nations unies ou, plus récemment, la CDD de l'UE, établissent des règles sur l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité par le biais d'instruments juridiques.

Au sujet de la conférence de Tokyo du mois d'octobre : Pour cette occasion onze entreprises japonaises se sont associées aux organisateurs, représentant une variété de secteurs tels que l'industrie lourde, l'industrie manufacturière, les transports ainsi que les assurances et l'industrie alimentaire. Voici quelques points saillants de cette séance de 4½ heures :

- Dr. B. Ling, Taiwan : Le modèle d'apprentissage collaboratif de pair à pair par la CRT-Japon peut aider le processus juridique de l'Europe... à atteindre un mélange intelligent.
- Lailani Tolentino, Philippines : Le secteur maritime est encore oublié. Ici, l'engagement des détenteurs de droits nécessite des réunions préparatoires d'habilitation.
- La société Kubota Corp. Farming & Water Machinery, qui existe depuis 134 ans, a traduit sa politique en matière de droits de l'homme en 23 langues. Elle a amélioré les conditions de ses employés étrangers.
- La Worlding Inc. s'est également penchée sur les conditions de travail des employés étrangers, en particulier sur la pratique abusive des frais de courtage excessifs.
- Yokohama Rubber s'engage auprès des petits exploitants de caoutchouc naturel dans le sud de la Thaïlande, en régularisant les conditions des travailleurs locaux à un niveau plus élevé.
- Nissin Foods a des fournisseurs d'huile de palme indonésiens. Pour chacun d'entre eux, il a procédé à une évaluation des risques dans un rayon de 50 km et a commencé son travail de réparation à l'endroit le moins bien noté.
- La présentation d'ANA Holdings a été faite par Mme C. Miyata, EVP & Chief Sustainability Officer. Le groupe a commencé à mettre en place des politiques de B-HR en 2015 et a integré les objectifs

de développement durable de l'ONU à ses perspectives. À ce jour, 180 fournisseurs alimentent leur système central d'évaluation.
- Talya Swissa, World Benchmarking Alliance : A pris des mesures pour obtenir le remboursement des frais de recrutement excessifs. Elle fait remarquer que dans le tiers-monde, les questions environnementales ont un impact sur le droit à la vie...
- Rishi Sher Singh : Le CRT-J offre aux entreprises un espace sûr où elles peuvent apprendre les unes des autres.

Voilà quelques aperçus du genre Twitter de cette session, sans tenir compte des nombreuses diapositives des présentateurs, qui détaillaient leurs processus de gestion. Ces diapositives ont donné un aperçu de l'apprentissage d'une politique des entreprises multinationales, qui est en cours avec le soutien de cet événement à Tokyo. L'un des principaux enseignements à en tirer est « **l'engagement avec les détenteurs de droits** », qui incarne aujourd'hui la double origine des idéaux exprimés dans l'article du FT que j'ai cité plus haut.

Mon ONG est honorée d'avoir été invité à participer à la conférence de Tokyo et se félicite des nombreuses années de collaboration fructueuse avec la CRT-Japon. Une des séquences de cette collaboration s'est déroulée sous le titre de « Responsabilité sociale personnelle » (RSP) pour des groupes de haut cadres japonais en milieu de carrière. Nous avons élaboré ces programmes de façon conjointe, ils se sont déroulés en Suisse.

- - - SI LE TEMPS LE PERMET

7. En marge, CINGO Bonne gouvernance :
Le Code de conduite, la révision du Règlement

Toute entité a besoin d'être revue et amélioré, c'est aussi le cas de la Conférence des OING. Il n'y a rien de mieux, que de marcher sur le plateau d'essai de temps en temps :
Suite au drame de corruption à l'APCE et avec l'avis obtenu de GRETA nous avons élaboré et voté notre Code de Conduite.

Et en 2018-20 nous avons retravaillé notre Règlement. Cette mise à jour avait pour but 1. Bonne gouvernance et éthique / 2. efficacité opérationnelle / 3. priorités du CdE / 4. structures plus légères, mise en place d'une géstion allègée de 5 à 3 niveaux.
Ainsi nous venons de clore un mandat éléctoral avec plus d'énérgie grâce à ces instruments et grâce à un bénévolat dévoué, malgré un budget presque inexistant. Mais surtout avec notre regard fixé sur la mise en œuvre de ces beaux principes du Conseil de l'Europe, si nécessaires de nos jours.

A notre avis le thème proposé pour étude de ce jour s'inscrit bien dans une tâche de taille, dont l'envergure continue de se dévoiler. L'État de droit se trouve en face d'énormes budgets des groupes privés qui dépassent de loin ses propres moyens, un sérieux déséquilibre. Il en résulte un genre de dissolution des instances publiques qui veillaient comme contrôles et équilibres. Donc, il existe un grand besoin d'actualiser ce(s) système(s) de contrôles et équilibres. La mise en œuvre des droits de l'homme dans l'économie en est un important élément. Mais d'autres doivent suivre.

Merci pour votre attention.