



Bruxelles, le 2 décembre 2020
(OR. en)

13512/1/20
REV 1

SOC 772
EMPL 542

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	ST 12945/20
Objet:	Conclusions du Conseil sur les droits de l'homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Les délégations trouveront en annexe les conclusions du Conseil sur les droits de l'homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, approuvées par procédure écrite le 1^{er} décembre 2020.

**Conclusions du Conseil sur les droits de l'homme et
le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales**

RAPPELANT CE QUI SUIVIT:

1. la protection des droits de l'homme, la promotion du développement durable, la protection de l'environnement, la promotion de la justice sociale et le respect du droit international constituent des valeurs fondatrices de l'Union européenne consacrées par les traités sur l'Union européenne et par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne;
2. ces valeurs orientent l'action de l'Union européenne en faveur de la protection des droits de l'homme et de la promotion d'un travail décent pour tous;
3. les États membres se sont déclarés résolus à promouvoir un travail décent pour tous, ainsi que le prévoit le programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations unies. Des chaînes d'approvisionnement mondiales durables sont essentielles à la réalisation des objectifs de développement durable définis par les Nations unies, comme le souligne également le nouveau consensus européen pour le développement¹;
4. le programme des Nations unies à l'horizon 2030, la déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et la déclaration du centenaire de l'OIT de 2019 pour l'avenir du travail ont défini le travail décent pour tous comme un objectif essentiel;
5. la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale fournit aux entreprises des orientations en matière de politique sociale et de pratiques sur le lieu de travail inclusives, responsables et durables, tandis que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales fournissent des principes et des normes pour une conduite responsable des entreprises²;

¹ Nouveau consensus européen pour le développement: "Notre monde, notre dignité, notre avenir". Déclaration commune du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil, du Parlement européen et de la Commission européenne, 2017.

² Organisation internationale du travail: Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 5^e édition - mars 2017.
Organisation de coopération et de développement économiques: les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales; édition 2011.

6. le respect, la promotion et la mise en œuvre effective des principes concernant les droits fondamentaux au travail figurant dans la déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail constituent un élément essentiel du programme pour un travail décent;
7. en 2016, le Conseil de l'Europe a adopté la recommandation sur les droits de l'homme et les entreprises, qui fournit des orientations spécifiques destinées à aider les États membres³;
8. le Conseil a invité les États membres et la Commission européenne à encourager et promouvoir une gestion responsable dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment au moyen de la responsabilité sociale des entreprises, de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de la promotion d'un travail décent et de la protection sociale et du travail⁴;
9. la Commission a adopté le pacte vert pour l'Europe⁵, dans lequel elle souligne que, en tant que plus grand marché unique au niveau mondial, l'UE peut fixer des normes qui s'appliquent dans l'ensemble des chaînes de valeur mondiales;
10. l'Union européenne et ses États membres se sont déclarés résolus à mettre en œuvre les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme afin de protéger les droits de l'homme et les normes du travail contre les effets négatifs causés par les entreprises, y compris pour faire en sorte que les personnes concernées par les activités des entreprises aient accès à un recours effectif;

³ Conseil de l'Europe: droits de l'homme et entreprises - recommandation CM/Rec (2016)3 du Comité des Ministres aux États membres (2016).

⁴ Conseil de l'Union européenne, "L'avenir du travail: l'Union européenne soutient la déclaration du centenaire de l'OIT", 2019, document 13436/19, point 19.

⁵ Commission européenne, communication intitulée "Le pacte vert pour l'Europe"; COM(2019) 640 final, p. 22.

CONSIDÉRANT CE QUI SUIVIT:

11. la pandémie de COVID-19 a aggravé la situation déjà précaire de certains segments de la main-d'œuvre à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales. En particulier, les femmes, les enfants et les travailleurs migrants en pâtissent et subissent des violations disproportionnées des droits de l'homme et des droits du travail liés aux entreprises⁶;
12. en raison de la forte baisse continue du nombre d'heures de travail et des pertes importantes de revenus du travail dans le monde auxquelles a donné lieu la pandémie de COVID-19, quelque 1,6 milliard de travailleurs de la seule économie informelle, soit près de la moitié de la main-d'œuvre mondiale, risquent immédiatement de perdre leurs moyens de subsistance⁷;
13. la pandémie de COVID-19 a provoqué une récession mondiale bien plus grave que celle causée par la crise économique et financière entre 2007 et 2009. Les entreprises en Europe et dans le monde entier sont confrontées à des défis sans précédent pour surmonter cette situation économique extraordinaire. La pandémie a fait apparaître que, pour gérer les crises de manière efficace et flexible, les entreprises seraient bien inspirées d'avoir une vue d'ensemble de leurs chaînes de valeur, de connaître leurs fournisseurs et de coopérer avec eux;
14. le partenariat social joue un rôle essentiel pour faire face à la crise de la COVID-19 et en atténuer les conséquences, et ne peut être efficace que si la liberté d'association et la négociation collective sont protégées;
15. au cours des deux dernières décennies, des améliorations ont été constatées dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants, même si les dernières estimations font état d'un net ralentissement des progrès⁸. Si la réduction mondiale du travail des enfants se poursuit à ce rythme lent, il faudra près de quarante années supplémentaires pour éliminer le travail des enfants, au lieu des cinq années que prévoit la cible 8.7 de l'objectif de développement durable n° 8;

⁶ Nations unies: Responsabilité partagée, solidarité mondiale: gérer les retombées socioéconomiques de la COVID-19; 2020; COVID-19 et travail des enfants: en temps de crise, il est temps d'agir, publication conjointe de l'UNICEF et de l'OIT, juin 2020.

⁷ Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail, 29 avril 2020.

⁸ Organisation internationale du travail, estimations mondiales du travail des enfants, résultats et tendances, 2012-2016, septembre 2017.

16. les chaînes d'approvisionnement mondiales jouent un rôle essentiel dans le cadre des activités économiques menées dans le monde et du commerce mondial. Des centaines de millions de travailleurs sont employés dans les réseaux d'approvisionnement d'entreprises multinationales. Ces réseaux représentent 80 % du commerce mondial⁹. Ils doivent être gérés de manière durable afin de parvenir à un travail décent pour tous, y compris des salaires équitables qui assurent un niveau de vie décent;
17. la gestion et la production durables ainsi que le partenariat social offrent un avantage concurrentiel. En appliquant une approche cohérente, l'Union européenne pourrait tirer parti de cet avantage et assumer, en tant que plus grand marché unique au monde, un rôle international de premier plan dans le renforcement de la responsabilité des entreprises à l'égard de leurs actions et de leurs omissions;
18. la diligence raisonnable des entreprises, en particulier en matière de droits de l'homme, est essentielle pour assurer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;
19. quinze États membres ont adopté leur plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme à la suite d'un appel lancé par la Commission en 2011¹⁰. Ces plans diffèrent considérablement en ce qui concerne les approches et les engagements sur le plan de la mise en œuvre. Certains pays ont mis en œuvre ou prévoient de mettre en œuvre une législation contraignante en matière de diligence raisonnable;
20. l'analyse réalisée par la Commission européenne indique que seule une minorité d'entreprises de l'Union européenne font actuellement preuve d'une diligence raisonnable généralisée, qui tienne compte de l'ensemble des droits de l'homme et du travail, ainsi que des incidences sur l'environnement, et couvre l'ensemble de la chaîne de valeur¹¹. Cela pourrait présenter des risques graves tant pour les titulaires de droits que pour les entreprises;

⁹ CNUCED, rapport sur l'investissement dans le monde 2013.

¹⁰ Communication de la Commission intitulée "Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 ", COM(2011) 681 final.

¹¹ Commission européenne (2020): étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement.

21. les mesures et initiatives volontaires des entreprises, des syndicats, des organisations professionnelles et d'autres parties prenantes, telles que les dialogues sectoriels et les plateformes ou initiatives multipartites sectorielles ou thématiques, ainsi que la sensibilisation des consommateurs, jouent un rôle important, mais elles sont peu susceptibles, à elles seules, de modifier sensiblement la manière dont les entreprises gèrent leurs incidences sur le plan social, environnemental et en matière de gouvernance, et de fournir un recours effectif aux personnes concernées¹²;
22. les entreprises européennes, en particulier celles qui exercent des activités intersectorielles, sont confrontées à des exigences différentes de l'UE en matière de durabilité et de diligence raisonnable et à des législations nationales hétérogènes. Aussi, la nécessité d'assurer des conditions de concurrence équitables, avec les mêmes normes pour tous, y compris pour les concurrents de pays tiers, à l'intérieur du marché unique européen, est-elle reconnue par un nombre croissant d'entreprises européennes, qui sont conscientes de l'importance que revêtent des règles obligatoires de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à l'échelle de l'UE¹³;
23. pour combiner effet multiplicateur et expertise, il est essentiel de disposer d'une compréhension commune des exigences en matière de diligence raisonnable dans l'ensemble des secteurs et pays, toutes tailles d'entreprises confondues, conformément aux principes directeurs des Nations unies, aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et à la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale;

SOULIGNANT CE QUI SUIT:

24. les violations des droits fondamentaux au travail, les mauvaises conditions de travail, en particulier une sécurité et une santé au travail insuffisantes, l'absence de salaires équitables, un temps de travail irrégulier ou excessif, la discrimination, ainsi que la violence et le harcèlement sexistes qui touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, y compris dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur, doivent être combattus au moyen d'une approche globale;

¹² Commission européenne (2020): étude sur les obligations des administrateurs et la gouvernance d'entreprise durable. Commission européenne (2020): étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement.

¹³ Commission européenne (2020): étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement.

25. la mise en œuvre des objectifs de développement durable passe par un programme solide pour un travail décent, comme le souligne l'ODD 8. La promotion du travail décent constitue également un élément essentiel de la production et de la consommation durables, de la lutte contre la pauvreté et la faim, du renforcement de la protection sociale, du soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes et de la réduction des inégalités;
26. il incombe en premier lieu à chaque État de respecter, de protéger et de concrétiser les droits de l'homme de chacun sur son territoire et/ou dans sa juridiction. La responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme est indépendante de la capacité ou de la volonté des États de s'acquitter de leur obligation de protéger les droits de l'homme;
27. la réalisation des objectifs fixés par le programme de développement durable à l'horizon 2030 nécessite des efforts accrus et des mesures concrètes en vue de promouvoir le travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
28. la mise en place d'un environnement propice à une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement et la promotion d'une telle gestion constituent un volet important de l'action de l'UE visant à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
29. afin de combler les lacunes en matière de protection des droits de l'homme tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales, il sera nécessaire de déployer des efforts simultanés au moyen de tous les instruments existants. L'Union européenne et ses États membres, les partenaires sociaux ainsi que les parties prenantes concernées, y compris la société civile, doivent travailler de concert pour conjuguer leurs efforts en vue de mettre en place un cadre d'action et une stratégie solides, qui permettent d'instaurer des conditions de concurrence équitables au niveau international;
30. toute obligation éventuelle imposée aux entreprises devrait être conforme aux engagements internationaux, être proportionnée, créer une sécurité juridique, tenir compte de la situation et des besoins spécifiques des PME et viser à renforcer le travail décent, y compris en favorisant des relations responsables entre les entreprises de l'UE et leurs partenaires dans les pays en développement;

SALUANT LE FAIT QUE LA COMMISSION EUROPÉENNE

31. se soit déclarée résolue à promouvoir l'équité sociale dans le reste du monde afin d'assurer une transition juste de l'économie mondiale¹⁴;
32. ait annoncé son intention de présenter en 2021 une nouvelle initiative sur la gouvernance d'entreprise durable, abordant, entre autres, les questions des droits de l'homme, du devoir de diligence en matière d'environnement et de l'obligation de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur économiques¹⁵;
33. ait pris des mesures dans différents domaines d'action pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur mondiales et ait annoncé de nouvelles mesures. Ces politiques comprennent le commerce, la coopération au développement, les dialogues et politiques en matière de travail et de droits de l'homme, les politiques sectorielles, les politiques de voisinage et les mesures liées à la responsabilité des entreprises, aux marchés publics, à la communication d'informations par les entreprises, à la finance durable, à la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit ainsi que les politiques en matière d'environnement de protection des consommateurs;
34. ait renforcé sa coopération avec les pays partenaires et au sein des enceintes internationales afin de promouvoir et de soutenir activement les efforts déployés aux niveaux national et mondial pour mettre en œuvre les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale;

¹⁴ Commission européenne: communication intitulée "Une Europe sociale forte pour des transitions justes"; COM(2020) 14 final.

¹⁵ Commission européenne: communication intitulée "Stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030"; COM(2020) 380 final.

35. ait invité les États membres à adopter des plans d'action nationaux¹⁶ et réfléchisse à différentes formes d'incitations supplémentaires pour que les entreprises intègrent les ODD dans leurs activités, comme cela est indiqué dans son document de réflexion intitulé "Vers une Europe durable à l'horizon 2030"¹⁷, conformément à la volonté déclarée de l'UE d'examiner les possibilités d'accélérer la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies, y compris le cas échéant par l'élaboration d'un plan d'action de l'UE en la matière¹⁸;
36. se soit fermement engagée à créer une culture de gouvernance d'entreprise durable et à mettre en place une économie inclusive performante, qui soit au service des citoyens et contribue à la réalisation des objectifs environnementaux et sociaux¹⁹;

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, CONFORMÉMENT À LEURS COMPÉTENCES, COMPTE TENU DES SITUATIONS NATIONALES ET DANS LE RESPECT DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX:

37. à REDOUBLER d'efforts pour mettre effectivement en œuvre les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris au moyen de plans d'action nationaux nouveaux ou actualisés comportant une combinaison judicieuse de mesures volontaires et obligatoires, le cas échéant. Les processus des plans d'action nationaux doivent s'attacher principalement à combler les lacunes en matière de protection des droits de l'homme et devraient associer en permanence les travailleurs et autres titulaires de droits issus des groupes et communautés concernés, ainsi que les partenaires sociaux;
38. à ENVISAGER de rejoindre l'Alliance 8.7 pour catalyser les actions menées dans le cadre de la cible 8.7 figurant dans les objectifs de développement durable établis par le programme 2030 afin de lutter contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;

¹⁶ Commission européenne: communication intitulée "Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014"; COM(2011) 681 final.

¹⁷ Commission européenne (2019), document de réflexion intitulé "Vers une Europe durable à l'horizon 2030", COM(2019) 22.

¹⁸ Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2019 dans les enceintes des Nations unies compétentes en matière de droits de l'homme, adoptées par le Conseil lors de sa 3673^e session, tenue le 18 février 2019; document ST 6339/19.

¹⁹ Communication de la Commission sur le pacte vert pour l'Europe (2019); plan d'action de la Commission sur le financement de la croissance durable (2018); initiative sur la gouvernance d'entreprise durable menée sous l'impulsion de la DG JUSTICE.

39. à ENVISAGER de soutenir le "Fonds Vision Zéro" géré par l'OIT et des projets similaires d'autres organisations internationales qui contribuent à la vision consistant à parvenir à un niveau zéro d'accidents, de lésions et de maladies graves et mortels liés au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; et à SOUTENIR les efforts visant à intégrer le droit à des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail²⁰;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, CONFORMÉMENT À LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES, COMPTE TENU DES SITUATIONS NATIONALES ET DANS LE RESPECT DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX:

40. à PROMOUVOIR à l'échelle mondiale les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le travail décent, y compris en adoptant, dans le cadre de leurs différentes politiques internes et externes, au sein des enceintes multilatérales et en collaboration avec les partenaires mondiaux, une politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et du travail forcé, de la traite des êtres humains et d'autres violations des droits de l'homme et atteintes à ceux-ci;
41. à ENVISAGER de mettre en place ou de renforcer des initiatives - notamment des programmes de partenariat - visant à consolider les systèmes d'inspection du travail dans les pays tiers;
42. à CONTRIBUER à une relance mondiale durable et résiliente au sortir de la crise de la COVID-19, en prenant des mesures destinées à faire face à ses conséquences mondiales pour les travailleurs et les autres titulaires de droits tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales et en mettant en place des politiques de transition juste;
43. à S'EMPLOYER DE CONCERT à favoriser la cohérence entre les mesures nationales et européennes en matière de gouvernance d'entreprise durable, y compris en ce qui concerne les exigences applicables à la chaîne d'approvisionnement, et leur mise en œuvre effective, compte tenu de la situation économique difficile que connaissent les entreprises européennes en raison de la crise de la COVID-19;

²⁰ Conseil de l'Union européenne: l'avenir du travail: l'Union européenne soutient la déclaration du centenaire de l'OIT, 24 octobre 2019; document ST 13436/19.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

44. à mettre à jour sa communication de 2006 intitulée "Promouvoir un travail décent pour tous - la contribution de l'UE à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde";
45. à LANCER, d'ici à 2021, un plan d'action de l'UE axé sur une conception durable des chaînes d'approvisionnement mondiales, promouvant les droits de l'homme, les normes de diligence raisonnable en matière sociale et environnementale et la transparence, et tenant compte des expériences et des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19. Cela contribue à la mise en œuvre cohérente des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le plan d'action en question devrait répondre aux besoins de ceux qui se trouvent en amont des chaînes d'approvisionnement mondiales, souvent dans les pays en développement, et permettre de compléter un programme actualisé pour un travail décent;
46. à PRÉSENTER une proposition relative à un cadre juridique de l'UE sur la gouvernance d'entreprise durable, comprenant notamment, pour les entreprises, des obligations intersectorielles en matière de diligence raisonnable tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce cadre pourrait inclure une définition du type de processus de gestion des risques que les entreprises doivent suivre pour recenser, prévenir et atténuer leurs effets négatifs sur les droits de l'homme, les droits du travail et l'environnement, et en rendre compte;
47. à RÉFLÉCHIR aux mesures appropriées de soutien dans le domaine de la coopération au développement et de la politique extérieure susceptibles d'accompagner la mise en œuvre d'un ensemble judicieux de mesures tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris sur le plan de la législation de l'UE, et à leurs incidences éventuelles sur la création de conditions de concurrence équitables à l'échelle mondiale et leur adoption par les partenaires des pays tiers;
48. à ENCOURAGER l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme dans les États membres afin de renforcer la coordination et la cohérence;
49. à ENVISAGER de présenter des orientations indicatives sous la forme de critères et de normes de qualité pour les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme et de mettre en place des structures d'apprentissage par les pairs entre les États membres en ce qui concerne ces plans d'action nationaux;

50. à ÉTUDIER LA POSSIBILITÉ de lancer des dialogues sectoriels à l'échelle de l'UE et d'intensifier les approches sectorielles nationales sur une base multipartite afin de traiter les questions liées aux droits de l'homme et aux droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur mondiales;
51. à SOUTENIR et à METTRE À PROFIT les travaux de l'Agence des droits fondamentaux²¹ et son rôle consultatif sur l'accès aux voies de recours en cas d'incidences négatives sur les droits de l'homme tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales;
52. à S'EFFORCER de prévoir dans les accords commerciaux des chapitres ambitieux sur la durabilité, comportant des dispositions rigoureuses en matière de droits sociaux et du travail, ainsi que de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, et des clauses solides relatives aux droits de l'homme; à POURSUIVRE les travaux visant à renforcer les mécanismes de suivi et d'exécution et à veiller au respect des normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail par les pays qui bénéficient de préférences tarifaires unilatérales.
-

²¹ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2020), Report on Business and Human Rights - Access to Remedy (rapport sur les entreprises et les droits de l'homme - accès aux voies de recours).