

## Chapitre 3

# La diligence raisonnable en matière de droits humains dans la lutte contre l'exploitation économique et la traite des êtres humains<sup>181</sup>

On a longtemps pensé que les entreprises n'avaient que peu ou pas de responsabilités sociales. Cette conception a changé au cours des dernières décennies et l'idée du rôle et des responsabilités des entreprises au sein de la société évolue profondément. Il existe un consensus croissant sur le fait que la protection des droits humains est un devoir tant pour les autorités que pour les entreprises. Avec la mondialisation, le poids et l'impact croissants des grandes entreprises et des chaînes de production complexes, le principe de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en matière de droits humains, d'environnement et de climat gagne en importance dans le monde entier. Des organismes internationaux comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les Nations Unies (ONU) et l'Organisation internationale du travail (OIT) considèrent ainsi la « diligence raisonnable en matière de droits humains » comme un élément-clé de la concrétisation de la responsabilité sociale des entreprises.

*La protection des droits humains est un devoir pour les gouvernements et pour les entreprises.*

Dans le présent chapitre, Myria approfondit le principe de diligence raisonnable en matière de droits humains. Pour ce faire, outre le cadre réglementaire international actuel, il examine les initiatives existantes en Europe, dans nos pays voisins et l'état des lieux en Belgique. Dans la mesure du possible, le lien est fait avec la traite des êtres humains et l'exploitation économique et il est examiné comment ce principe pourrait également être

utilisé en Belgique dans le cadre de la lutte contre ces phénomènes.

**Responsabilité sociale des entreprises** (ou *corporate social responsibility*) : terme utilisé pour indiquer que les entreprises prêtent volontairement attention aux questions sociales et environnementales dans le cadre de leurs activités et de leurs relations avec d'autres parties<sup>182</sup>.

Les **critères ou objectifs ESG** (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) sont les critères qui permettent de mesurer la politique de durabilité d'une entreprise.

**Diligence raisonnable – devoir de vigilance** (*due diligence*) : procédure que les organisations doivent suivre pour identifier les incidences négatives actuelles et futures potentielles sur les droits humains de leurs propres activités, de celles de leur chaîne d'approvisionnement et de leurs autres relations commerciales, ainsi que les moyens de les prévenir et de les atténuer. Elles doivent en outre rendre compte de la manière dont elles gèrent tout cela.

<sup>181</sup> Dans ce chapitre, Myria aborde les notions de traite des êtres humains et d'exploitation économique. La traite des êtres humains est le fait de recruter, de transporter, d'héberger, d'accueillir une personne sur laquelle on exerce un contrôle dans l'intention de lui faire accomplir un travail ou fournir des services dans des conditions contraires à la dignité humaine. L'exploitation économique fait référence à l'« exploitation économique aggravée », qui est plus large que la traite des êtres humains. Elle couvre notamment le dumping social, l'emploi illégal et d'autres infractions au droit social pénal. Voy. la partie 1, chapitre 1, point 1.

<sup>182</sup> Comme le définit la Commission européenne dans *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*.

# 1. Initiatives internationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et au principe de diligence raisonnable en matière de droits humains

Au niveau international, il existe de nombreuses initiatives en matière de RSE et de diligence raisonnable. Elles ne sont pas contraignantes (*soft law*) mais ont souvent une grande importance, comme les initiatives des Nations Unies et de l'OCDE.

En 1976 déjà, l'**OCDE** avait adopté ses **Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales**<sup>183</sup>, qui contiennent des recommandations sur la responsabilité sociale des entreprises dans les domaines des droits humains, des relations de travail, de l'environnement, de la fiscalité, etc. Au sein des **Nations Unies**, le débat sur l'entrepreneuriat socialement durable a pris de l'ampleur au milieu des années 2000. En 2011, le Conseil des droits de l'homme a adopté à l'unanimité les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)**<sup>184</sup>, qui consistent en 31 orientations sur les entreprises et les droits humains. Ces principes directeurs reposent sur trois piliers (**protéger, respecter et réparer**) :

*Dans le cadre de leurs propres activités et de leur chaîne d'approvisionnement, les entreprises doivent identifier les incidences négatives sur les droits humains et prendre des mesures pour lutter contre celles-ci.*

1. **Obligation de l'État** de protéger les personnes contre les violations des droits humains commises par des tiers, y compris des entreprises et les personnes qui se trouvent derrière ces entreprises (*state duty to protect*);
2. **Responsabilité des entreprises** en matière de respect des droits humains (*corporate responsibility to respect*);
3. **Accès à un recours effectif pour les victimes** de violations des droits humains (*access to effective remedy*).

Pour se conformer à la responsabilité du deuxième pilier, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains. C'est ce qu'on appelle la **Human rights due diligence (HRDD)**. En français, on parle également d'**obligation de diligence raisonnable**, de **devoir de vigilance** ou de **responsabilité de la chaîne d'approvisionnement**.

Ce devoir de diligence raisonnable est le processus par lequel les entreprises doivent identifier, prévenir ou atténuer les incidences négatives actuelles et futures potentielles de leurs activités sur les droits humains et rendre compte de la manière dont ces incidences négatives sont traitées. Cet effort doit être continu.

Son application dépendra du contexte, de la taille et de la nature des activités des entreprises, de la complexité de la chaîne et des relations avec les autres acteurs. Le devoir de diligence raisonnable doit être appliqué dans le cadre de leurs propres activités, mais aussi au sein de leurs filiales et de

leur chaîne d'approvisionnement (les sous-traitants). Cela comprend le rapportage régulier d'informations financières et non financières par les entreprises<sup>186</sup>.

Figure 1<sup>185</sup>

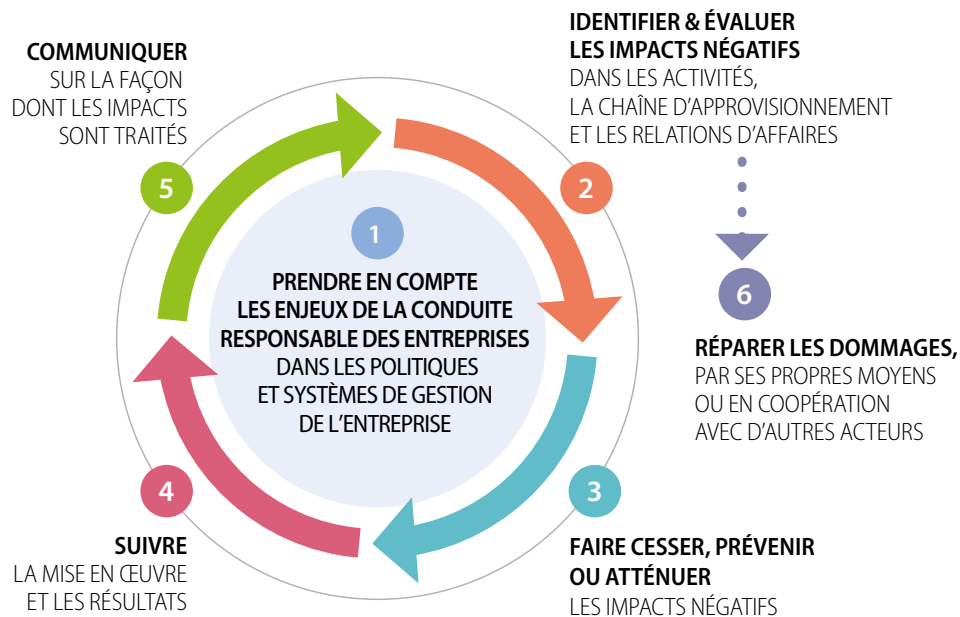
Pilier 1	Pilier 2	Pilier 3
Obligation de <b>protection</b> dans le chef de l'État	Obligation des entreprises de <b>respecter</b> les droits humains	Accès à un <b>recours</b> effectif pour les victimes
Politique, législation, régulation	Devoir de vigilance en matière de droits humains	Accès à des voies de recours judiciaires ou non judiciaires

183 OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Les principes directeurs ont déjà été actualisés à plusieurs reprises, et pour la dernière fois en juin 2023.

184 *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)*.

185 Source de la figure : European Parliament, DG external policies, *Implementation of the UN Guiding Principles on business and human rights*, 2017.

186 PDNU 17.



La diligence raisonnable est un processus continu en six étapes, comme le montre l'illustration ci-dessus<sup>187</sup>.

Dans le cadre des PDNU, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a créé un groupe de travail sur les entreprises et les droits humains. Ce groupe de travail contrôle l'application des orientations des PDNU et a lancé l'idée des **Plans d'action nationaux (PAN)**. La Belgique a adopté son premier **Plan d'action national (PAN) Entreprises et Droits de l'homme** en juillet 2017<sup>188</sup>.

Les Nations Unies travaillent depuis 2014 à l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits humains. Un troisième projet de cet instrument a été proposé en 2021<sup>189</sup>.

Le principe de diligence raisonnable est également inclus dans les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT) : « Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale » de 2017<sup>190</sup>. Cette déclaration fournit des orientations aux multinationales, aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et d'employés sur les principes contenus dans les conventions internationales du travail. Elle fait référence, entre autres, au bannissement du travail forcé et obligatoire, au respect des conditions de travail et de vie et à la conformité aux normes de santé et de sécurité.

## 2. Initiatives européennes : rapportage sur la durabilité et diligence raisonnable en matière de droits humains

L'accent a également été mis sur la RSE et la diligence raisonnable au niveau européen. Les grandes tragédies impliquant des entreprises européennes, comme la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh en 2013 et le tollé qui s'en est suivi, ont accéléré ce processus.

Au cours de la dernière décennie, l'UE a adopté des réglementations, parfois contraignantes, pour s'assurer que les entreprises européennes ne contribuent pas (indirectement) aux violations des droits humains ou de l'environnement.

Une étude menée en 2017 par l'Agence des droits fondamentaux (FRA)<sup>191</sup> a examiné des incidents au cours

187 Cette illustration provient du document : *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, publié le 6 juin 2019. Il s'agit d'un document qui donne aux entreprises des conseils pratiques sur la manière d'appliquer la responsabilité sociale d'entreprise.

188 Voir ci-dessous pour plus d'informations.

189 Voir *draft Nations Unies*. Les négociations sur un quatrième projet se poursuivent actuellement.

190 OIA, *Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du travail*.

191 Étude de la FRA en 2017 à la demande de la Commission européenne : *Business-related human rights abuse reported in the EU and available remedies*.

desquels des entreprises européennes ont commis des violations des droits humains. Les données recueillies dans ce cadre ont montré que les mauvaises conditions de travail constituaient le deuxième type d'infraction le plus fréquent. Les travailleurs représentent l'une des trois catégories de victimes les plus touchées par les violations, qu'ils soient employés directement par les entreprises ou fassent partie de la chaîne de sous-traitance.

La transparence et la diffusion d'informations sont essentielles pour prévenir et réduire le risque de violations et constituent l'un des principes de base de la RSE. La **directive 2014/95 relative à la publication d'informations non financières « NFRD »** (*Non Financial Reporting Directive*)<sup>192</sup> impose à certaines grandes entreprises de fournir des informations sur l'impact de leurs activités sur l'environnement, sur les questions sociales et de personnel, sur le respect des droits humains et sur la lutte contre la corruption, et sur les politiques qu'ils mènent à cet égard, y compris les procédures de diligence raisonnable. Ils doivent également indiquer les résultats de leur politique et les risques associés à ces questions<sup>193</sup>. Cela peut aider les investisseurs, les consommateurs, les décideurs politiques et les autres parties prenantes à évaluer les performances non financières des grandes entreprises. Cette mesure devrait permettre d'assurer un suivi permanent et d'encourager la responsabilité sociale des entreprises. La Belgique a transposé cette directive<sup>194</sup>.

Cette dernière était encore très facultative, laissant aux entreprises une grande liberté dans la manière dont elles rendaient compte. Elle a été révisée en 2022 et a donné naissance à la **directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises** (*Corporate Sustainability Reporting Directive [CSRD]*)<sup>195</sup>. En vertu de cette nouvelle directive, les grandes entreprises<sup>196</sup> et certaines petites et moyennes entreprises<sup>197</sup> (à l'exclusion des micro-entreprises) doivent faire rapport. Il s'agit des

50.000 plus grandes entreprises de l'UE. Elles doivent notamment rendre compte de certains facteurs sociaux et relatifs aux droits humains, tels que les conditions de travail et le respect des droits humains dans le cadre de nombreux traités relatifs aux droits humains. Ces informations doivent couvrir l'impact de l'entreprise sur les personnes, y compris les travailleurs et, le cas échéant, sur le travail forcé et le travail des enfants dans sa chaîne de valeur.

La valeur ajoutée de la nouvelle directive est qu'elle introduit un outil de mesure standardisé selon de nouvelles normes européennes (*European Sustainability Reporting Standards* (ESRS)). Il s'agit des exigences techniques auxquelles les rapports de durabilité doivent satisfaire et qui consistent en 12 normes. Celles-ci fournissent un guide aux entreprises sur la manière de rendre compte de leurs activités. L'une de ces normes porte également sur les conditions de travail des travailleurs directement employés et de ceux qui contribuent à la chaîne d'approvisionnement<sup>198</sup>.

La Commission et le Service européen pour l'action extérieure (SEAE) ont publié en juillet 2021 des orientations sur la diligence raisonnable appropriée afin d'aider les entreprises de l'UE à lutter contre le risque de travail forcé dans leurs propres activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement, conformément aux normes internationales<sup>199</sup>.

Une étude réalisée par la Commission européenne en 2020 a montré que l'autorégulation et les initiatives volontaires, comme les codes de conduite sur le devoir de diligence dans le monde de l'entreprise, ne suffisaient pas. À peine un tiers des entreprises se conforment volontairement à un devoir de vigilance en matière de droits humains<sup>200</sup>. En outre, l'UE souhaite garantir l'harmonisation, car de plus en plus d'États membres instaurent leur propre législation en matière de diligence raisonnable, ce qui peut conduire à un marché fragmenté

*Les grandes entreprises doivent rendre compte de facteurs sociaux et liés aux droits humains suivant de nouveaux standards européens.*

192 Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

193 Art. 1 directive 2014/95/EU.

194 Voy. ci-dessous.

195 Directive (UE) 2022/2464 du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. Les États membres doivent l'avoir transposée avant le 6 juillet 2024.

196 Plus de 250 employés, un chiffre d'affaires de plus de 40 millions d'euros et un bénéfice de plus de 20 millions d'euros.

197 Si elles ont 1) plus de 10 employés, 2) un chiffre d'affaires de plus de 700.000 euros, 3) un bénéfice de plus de 350.000 euros.

198 Les ESRS ont été adoptées par la Commission européenne le 31 juillet 2023. Voy. EFRAG, *Draft ESRS social standards S1: own workers in Draft ESRS social standards S2: workers in de value chain*; EFRAG, *First Set of draft ESRS*.

199 Commission européenne, *De nouvelles orientations de l'UE aident les entreprises à lutter contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement*.

200 À peine 37 % d'entre elles se conforment volontairement au devoir de vigilance, voy. *Study on due diligence requirements through the supply chain. Part I, Synthesis report*. C'est également la conclusion de KnowTheChain, *Closing the gap, evidence for effective human rights due diligence from five years measuring company efforts to address forced labour*, 2022.

et à des conditions de concurrence inégales pour les entreprises au sein du marché unique européen<sup>201</sup>.

C'est pourquoi l'UE négocie actuellement **une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité** (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* [CSDDD])<sup>202</sup>. La Commission européenne a présenté une proposition en février 2022, sur laquelle le Conseil et, plus récemment en juin 2023, le Parlement ont pris position<sup>203</sup>. Les trois propositions actuellement sur la table diffèrent sur de nombreux aspects<sup>204</sup>. Au moment de rédiger le présent chapitre<sup>205</sup>, les négociations en trilogue sur la directive étaient toujours en cours. La version définitive de la directive est attendue pour le printemps 2024<sup>206</sup>.

Cette directive obligerait les grandes entreprises et certaines entreprises de taille moyenne à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement en : 1) mettant en place un cadre politique à ce sujet, 2) identifiant l'impact négatif potentiel et en prenant les mesures appropriées pour prévenir ou réduire celui-ci, 3) contrôlant l'efficacité de leurs politiques et mesures, 4) mettant en place une procédure interne de traitement des plaintes, et 5) rendant publiques les informations relatives aux mesures de diligence raisonnable. Il s'agit notamment des incidences négatives sur les droits humains et l'environnement de leurs propres activités ou de celles de leurs filiales, ainsi que des relations d'affaires établies au sein de leur chaîne de valeur. Le devoir de vigilance s'appliquerait à tous les droits humains internationalement reconnus<sup>207</sup>. La directive peut

également avoir un impact en dehors de l'UE, car les entreprises non européennes qui souhaitent accéder au marché de l'UE devront également procéder à des ajustements. Plusieurs acteurs affirment que cette directive a le potentiel de changer la donne au niveau mondial<sup>208</sup>.

Le texte prévoit également qu'une ou plusieurs autorités nationales de surveillance seront désignées pour contrôler le respect par les entreprises de leurs obligations de diligence raisonnable. Celles-ci pourraient effectuer des inspections, lancer des enquêtes et, le cas échéant, mettre en œuvre des mesures appropriées et imposer des amendes administratives. Les entreprises pourraient être tenues pour responsables, faute d'avoir fait preuve de la diligence requise.

L'UE a également instauré en 2014 les marchés publics socialement responsables **ou Socially Responsible Public Procurement (SRPP)** dans sa réglementation sur les marchés publics<sup>209</sup>. Le principe central est que les autorités ne se contentent pas d'acheter au prix le plus bas ou au meilleur rapport qualité-prix, mais qu'elles prennent également en compte des critères environnementaux et sociaux, tels que le respect des droits sociaux et du travail<sup>210</sup>.

Il existe également de nombreuses autres initiatives, telles que celles visant à contrôler le commerce et les importations de certains biens en instaurant une diligence raisonnable, comme la proposition de la Commission européenne d'interdire les produits issus du travail forcé<sup>211</sup> ou les règlements sur l'extraction

201 La loi française relative au devoir de vigilance et la loi allemande *Sorgfaltspflichtengesetz* diffèrent considérablement en termes de champ d'application personnel, d'exigences matérielles et de régime d'application.

202 Cette directive s'inscrit dans le cadre du *Green Deal* européen, par lequel l'UE vise un avenir durable. Voy. « Une économie juste et durable : la Commission établit des règles relatives au respect des droits de l'homme et de l'environnement par les entreprises dans les chaînes de valeur mondiales ».

203 La Commission européenne a organisé une consultation en vue de l'élaboration du texte, qui s'est clôturée le 8 février 2021. La Belgique y a contribué et soutenu l'introduction d'un tel cadre européen.

204 En particulier, quelles entreprises (grandes et petites) doivent se conformer à cette obligation ou non, si le secteur financier est couvert, une interprétation différente des « mesures appropriées », la mesure dans laquelle les entreprises peuvent être poursuivies en justice, le degré différent de recours et de mesures de réparation financière ou non financière pour les victimes, la mesure dans laquelle les administrateurs et la direction de l'entreprise sont coresponsables, etc.

205 Août 2023.

206 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil du 23 février 2022 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 ; Voy. aussi La position du Conseil de novembre 2022 et La position du Parlement européen du 1<sup>er</sup> juin 2023.

207 Elle est notamment considérée comme un complément de la directive relative à la prévention et à la lutte contre la traite des êtres humains et de la directive « sanctions ». Voir explication de la proposition, p. 7. La directive est en outre considérée comme un complément de la directive 2011/36/UE concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes dans le sens qu'elle prévoit la responsabilité et les sanctions des personnes morales pour les infractions commises pour leur compte par toute personne exerçant un pouvoir de direction en leur sein ou pour les infractions rendues possibles par l'absence de surveillance ou de contrôle, et en complément de la directive « sanctions », qui interdit l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, y compris les victimes de la traite des êtres humains, et prévoit des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs.

208 Voir entre autres : KnowTheChain, *Closing the gap, evidence for effective human rights due diligence from five years measuring company efforts to address forced labour*, 2022.

209 Voir, entre autres, l'article 18, paragraphe 2, de la directive 2014/24/UE ; l'article 36, paragraphe 2, de la directive 2014/25/UE ; et l'article 30, paragraphe 3, de la directive 2014/23/UE. Les États membres devaient la transposer avant le 18 avril 2016. La directive a été transposée en Belgique par la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

210 Voy. Communication de la Commission « Acheter social - Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale - 2e édition » du 26 mai 2021.

211 Proposition du 14 septembre 2022 d'un règlement relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union.

des minerais<sup>212</sup>, sur le secteur chimique<sup>213</sup> et sur la déforestation<sup>214</sup>. D'autres initiatives se concentrent davantage sur le devoir de vigilance en ce qui concerne les aspects financiers, comme le règlement de l'UE sur la publication d'informations financières en matière de durabilité<sup>215</sup>.

### 3. Réglementations existantes en matière de diligence raisonnable dans d'autres pays

Alors que dans la plupart des pays, les initiatives en matière de diligence raisonnable étaient principalement basées sur l'autorégulation et les actions volontaires du monde des affaires, on observe une tendance à l'adoption de réglementations plus contraignantes. Certains pays ont introduit un devoir général de vigilance pour les entreprises (France, Allemagne, Norvège<sup>216</sup>), tandis que dans d'autres, la réglementation se limite plutôt à un secteur ou à une problématique particulière (Pays-Bas, Royaume-Uni, Californie<sup>217</sup>)<sup>218</sup>.

Depuis 2015, le **Royaume-Uni** dispose d'une loi sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*<sup>219</sup>) qui oblige les entreprises britanniques à produire une déclaration expliquant les mesures qu'elles ont prises pour s'assurer que la traite des êtres humains n'a pas lieu dans leurs chaînes de production et d'approvisionnement. Si une entreprise ne dépose pas de déclaration en matière d'esclavage et de traite des êtres humains, il existe théoriquement une procédure qui peut

conduire à l'imposition d'une amende à l'entreprise. Les déclarations sont publiées dans un registre des déclarations d'esclavage (*Slavery Statement Registry*)<sup>220</sup> accessible en ligne.

Depuis 2017, la **France** dispose de la *Loi relative au devoir de vigilance*<sup>221</sup>. Les entreprises françaises de plus de 5.000 salariés sur le territoire national ou de plus de 10.000 salariés dans le monde sont tenues à un devoir de vigilance dans ce cadre. Elles doivent établir un plan annuel de vigilance décrivant les mesures qu'elles prennent pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits et libertés fondamentaux, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement. Sont concernées leurs propres activités et celles des entreprises soumises à leur contrôle direct ou indirect, de leurs sous-traitants et de toutes les entreprises avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales. Toute personne justifiant d'un intérêt peut mettre une entreprise en défaut pour qu'elle respecte ses obligations. Toute ONG peut également intenter une action en justice en son nom propre pour défendre ses intérêts<sup>222</sup>.

En **Allemagne**, un devoir de vigilance s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>223</sup> aux entreprises allemandes employant plus de 3.000 personnes sur le territoire national (et à partir de 2024 également aux entreprises employant plus de 1.000 personnes), ainsi qu'à certaines entreprises étrangères ayant une succursale en Allemagne. Ces entreprises doivent mettre en œuvre une forme de gestion des risques, appliquer une surveillance appropriée et continue des risques et prendre des mesures préventives appropriées contre certaines violations de l'environnement et des droits humains (telles que le travail des enfants et le travail forcé, la discrimination, les violations des droits du travail et de la santé ou du droit à un salaire équitable, etc.). Il s'agit des risques liés aux activités propres, à celles des partenaires commerciaux et à celles des

212 Règlement 2017/821 du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs (de l'UE) d'étain, de tantale et de tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque.

213 Règlement 1907/2006 du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

214 Commission européenne, Deforestation-free products.

215 Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

216 Haavind, 16 mars 2022, *The new Norwegian Transparency Act enters into force on 1 July 2022*.

217 En Californie, la loi sur la transparence des chaînes d'approvisionnement (*Transparency in supply chains Act*) a été adoptée en 2011. Elle oblige certaines entreprises à faire preuve de transparence quant aux efforts qu'elles déploient pour bannir la traite des êtres humains de leurs chaînes.

218 Pour un aperçu global, voy. Boris Verbrugge, *Overview of legislative developments in the field of sustainability due diligence*, décembre 2022.

219 *Modern Slavery Act*, 2015. Des débats sont en cours pour réformer la loi et accroître la responsabilité des entreprises. Voy. *Modern Slavery Bill dans le discours de la Reine de 2022*.

220 *Slavery Statement Registry*.

221 *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

222 Pour une évaluation de la loi, voy. *Évaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

223 *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)* du 16 juillet 2021.

sous-traitants directs et indirects. Les entreprises doivent divulguer chaque année leurs efforts sur leur site web et en informer l'autorité compétente. Aucun nouveau mécanisme de responsabilité civile n'a été instauré, mais un nouvel organe de surveillance a été créé pour contrôler le respect des obligations. Celui-ci peut imposer des sanctions si nécessaire.

Aux **Pays-Bas**, une loi sur le devoir de vigilance en matière de travail des enfants existe depuis 2019<sup>224</sup>. Toute entreprise établie aux Pays-Bas qui vend ou fournit des biens ou des services à des consommateurs finaux néerlandais déclare, en vertu de cette loi, qu'elle fait preuve d'une diligence raisonnable pour éviter que ces biens ou services ne soient créés en recourant au travail des enfants. Une instance est chargée d'en contrôler le respect. Toute personne justifiant d'un intérêt peut déposer une plainte auprès de cette autorité de contrôle. L'autorité de contrôle publie les déclarations dans un registre public sur son site web et peut également imposer une amende. En outre, un projet de loi plus générale sur le devoir de vigilance est actuellement en cours de négociation<sup>225</sup>.

## 4. La Belgique et la diligence raisonnable : état des lieux

En Belgique aussi, on accorde de plus en plus d'attention à la RSE, et plus particulièrement aux critères ESG. Bien que la Belgique ne dispose pas encore d'une loi contraignante sur le devoir de diligence, la société civile et une partie du monde des affaires commencent à

débattre publiquement de cette question. Des initiatives ont également déjà été prises au niveau politique.

Dans le cadre des PDNU, la Belgique a adopté son premier **Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (PAN)** en juillet 2017. Celui-ci comprend 33 actions<sup>226</sup>. Depuis, une évaluation<sup>227</sup> des progrès enregistrés par les autorités et entreprises belges a eu lieu en 2021. Cette évaluation sert de base à la négociation actuelle d'un deuxième PAN. Lors de cette évaluation, la NBA (*National Baseline Assessment*) a examiné dans quelle mesure la Belgique respecte les trois piliers des PDNU et a conclu que la mise en œuvre des PDNU par les autorités et les entreprises est trop limitée et trop peu contraignante.

La NBA constate que peu d'entreprises satisfont au devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains<sup>228</sup>. Cela s'explique en partie par le fait que la Belgique compte de nombreuses petites et moyennes entreprises qui ont plus de difficultés à le faire et en partie par le fait que le gouvernement n'impose pas de test de diligence raisonnable obligatoire. Le cadre réglementaire belge n'incite pas suffisamment les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable. La Belgique doit revoir l'équilibre entre les actions volontaires et les mesures obligatoires. Et il devrait y avoir plus d'outils pour aider les entreprises. En outre, la Belgique devrait faire davantage pour garantir l'accès effectif des victimes à des voies de recours<sup>229</sup>. La NBA demande également aux autorités publiques, aux organisations patronales, aux syndicats et à la société civile d'accorder plus d'attention à la RSE et à la diligence raisonnable et d'y sensibiliser davantage.

En 2017<sup>230</sup>, la Belgique a transposé la directive européenne sur la **publication d'informations en matière de durabilité**<sup>231</sup>. Depuis, certaines grandes entreprises<sup>232</sup> sont tenues de rendre compte annuellement, par le biais d'une **déclaration d'informations non financières**

224 La loi n'est entrée en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

225 Proposition de loi du 1<sup>er</sup> novembre 2022 sur le commerce international responsable et durable.

226 Entre autres, renforcer et contrôler le respect des droits humains dans les marchés publics, évaluer le label belge de production socialement responsable, intégrer la diligence raisonnable en matière de droits humains dans les organes de gestion, promouvoir le rapportage social sur les droits humains, promouvoir les entreprises publiques socialement responsables, stimuler la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement avec une approche sectorielle, etc.

227 *National Baseline Assessment (NBA): National Baseline assessment Business and Human Rights in Belgium, main report 2.0.*

228 NBA, *Synthèse analytique*, pp. 7 et suiv.

229 Cela étant, la brochure *Accès au recours en Belgique. Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme en Belgique. Mécanismes étatiques judiciaires et non judiciaires donnant accès à un recours* est considérée comme une bonne pratique par la FRA.

230 Loi du 3 septembre 2017 relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes.

231 Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes. Comme on l'a vu précédemment, cette directive a été modifiée récemment par une nouvelle directive (UE) 2022/2464 du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. Les États membres doivent l'avoir transposée avant le 6 juillet 2024.

232 Art. 3, 4<sup>e</sup>: Une société de droit belge est tenue de faire une déclaration NFI si elle est un organisme d'intérêt public, si elle emploie en moyenne plus de 500 personnes et si le total de son bilan est supérieur à 17.000.000 euros ou si son chiffre d'affaires est supérieur à 34.000.000 euros. La société mère d'un groupe de sociétés est également tenue de faire la déclaration NFI si elle occupe plus de 500 salariés.

**(déclaration NFI)**, de la manière dont elles gèrent les questions environnementales, sociales et de ressources humaines, le respect des droits humains et la lutte contre la corruption. Cette déclaration NFI doit reprendre les éléments suivants : 1) une description des activités de l'entreprise ; 2) la politique menée et les procédures de diligence raisonnable appliquées, 3) les résultats de cette politique et 4) les risques associés à ces matières ; et 5) les indicateurs clés de performance non financière pertinents pour les activités commerciales. Les informations sur les procédures de diligence raisonnable doivent également couvrir la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance de l'entreprise<sup>233</sup>. La déclaration doit être intégrée dans le rapport annuel de l'entreprise ou dans un rapport distinct.

Le Plan d'action national Traite des êtres humains 2021-2025 indique que la loi devrait être modifiée de manière à ce que la traite fasse explicitement partie des sujets sur lesquels les entreprises doivent rendre des comptes<sup>234</sup>. Une proposition de loi récente prévoit un rapport explicite sur les risques liés à la traite des êtres humains et la publication de la déclaration NFI sur le site web de l'entreprise<sup>235</sup>.

Selon la NBA, cette obligation de publication d'informations en matière de durabilité ne semble pas encore avoir l'effet escompté, en partie parce que la transposition belge ne serait pas entièrement conforme aux normes internationales<sup>236</sup>. Plusieurs entreprises belges<sup>237</sup>, les syndicats et la société civile veulent aller plus loin et sont partisans d'un cadre juridique national autour du devoir de vigilance<sup>238</sup>. Dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020<sup>239</sup>, le gouvernement fédéral s'est également engagé à jouer un rôle de chef de file dans ce domaine au niveau international<sup>240</sup>.

L'actuel Plan d'action national Traite des êtres humains 2021-2025 indique que la Belgique soutient les réglementations européennes qui garantissent que les entreprises mettent en place un processus autour de la diligence raisonnable, contribuant à prévenir l'exploitation économique et à responsabiliser davantage les donneurs d'ordre (dans le contexte des chaînes d'approvisionnement)<sup>241</sup>. Le Groupe d'experts du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA) encourage également cette démarche dans son dernier rapport de 2022 sur la Belgique<sup>242</sup>.

Les récentes recommandations de la Commission parlementaire spéciale Traite et trafic des êtres humains<sup>243</sup>, appellent les grandes entreprises à prêter attention aux phénomènes de traite et de trafic d'êtres humains, d'exploitation et de dumping social parmi leurs sous-traitants.

Une **proposition de loi instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur** a été présentée en 2021<sup>244</sup>. Il n'est pas certain que

cette loi soit adoptée, la Belgique étant plutôt dans l'attente d'une directive européenne.

Il est important que des réglementations contraignantes instaurent un devoir de vigilance qualitatif et effectif, assorti des garanties nécessaires. Pour qu'un devoir de vigilance soit effectif et ne tourne pas en *whitewashing*, il doit s'accompagner de plusieurs garanties. L'une d'elles est que non seulement les très grandes entreprises ont un devoir de vigilance, mais aussi les plus petites, proportionnellement à leurs possibilités. En outre, le gouvernement devrait surveiller le respect de la législation par des contrôles constants et veiller à ce que, le cas échéant, il y ait des conséquences, comme des amendes<sup>245</sup>. Certains acteurs soutiennent également que les entreprises devraient être tenues de

*Il est essentiel que des réglementations instaurent un devoir de vigilance qui soit effectif et qualitatif, assorti des garanties nécessaires.*

233 Exposé des motifs du projet de loi relatif à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes, *Doc. Parl.*, Chambre, S.O. 2016-2017, Doc. 54 2564/001, p. 4.

234 Service de la politique criminelle, Plan d'action « Lutte contre la traite des êtres humains 2021-2025 », p. 34.

235 Voy. proposition de loi modifiant le Code des sociétés et des associations portant sur la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes, *Doc. Parl.*, Chambre, S.O. 2022-2023, Doc. 55 2977/001.

236 *Belgian National Baseline Assessment (NBA) on Business and Human Rights*, 2021, p. 27.

237 Soixante entreprises belges adressent une lettre aux ministres compétents pour demander une législation sur la diligence raisonnable.

238 *Mémoire Fondements essentiels pour une loi belge sur le devoir de vigilance*, octobre 2020.

239 Voy. Accord de gouvernement 2020, p. 89.

240 Résolution du 14 janvier 2021 visant à soutenir un Traité contraignant des Nations Unies sur les « Entreprises et Droits de l'homme » et une initiative européenne sur le devoir de vigilance, *Doc. Parl.*, Chambre, S.O. 2020-2021, Doc. 55 0524/005.

241 Service de la politique criminelle, Plan d'action « Lutte contre la traite des êtres humains 2021-2025 », p. 32.

242 GRETA, *Rapport d'évaluation Belgique, L'accès à la justice et à des recours effectifs pour les victimes de la traite des êtres humains*, 20 octobre 2022, p. 40.

243 Voir la recommandation 69.1, Voy. la partie 2, chapitre 1, point 2.

244 Proposition de loi du 2 avril 2021 instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur.

245 C'est également la conclusion de l'ONG spécialisée KnowtheChain après une étude « benchmark » sur les grandes multinationales durant cinq ans, voir KnowTheChain, *Closing the gap, evidence for effective human rights due diligence from five years measuring company efforts to address forced labour*, 2022.



faire preuve de transparence et de publier des listes de leurs sous-traitants tout au long de la chaîne de sous-traitance<sup>246</sup>.

**L'accès à un recours effectif pour les victimes est également essentiel.** La FRA (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne), entre autres, l'a confirmé dans un rapport détaillé. Un recours effectif doit être possible par la voie judiciaire, à savoir les procédures civiles et pénales, ou par des procédures administratives, ou par des mécanismes non judiciaires qui peuvent être utilisés en premier lieu pour faire respecter les droits des victimes et qui sont souvent plus rapides, moins coûteux et plus faciles d'accès. La FRA plaide également dans certains cas pour un renversement de la charge de la preuve dans les dossiers où il existe déjà un commencement de preuve de violation des droits humains par une entreprise. Ce faisant, il incomberait alors à l'entreprise de prouver qu'il n'y a pas eu de violation. En outre, il reste très difficile pour les victimes de prouver une violation, car c'est précisément l'entreprise qui détient toutes les informations. Une partie des informations devrait être communiquée dans le cadre de l'obligation de déclaration. Toutefois, la FRA préconise aussi l'obligation de « divulguer (*disclosure*) » tous les documents de l'entreprise qui sont pertinents dans le cadre d'une violation particulière. Il devrait également y avoir une possibilité de recours collectif (*collective redress or representative actions*) pour les victimes d'infractions commises par des entreprises. En outre, il est préférable que le plan de vigilance d'une entreprise soit élaboré avec la participation de toutes les parties prenantes (*stakeholder engagement*) comme la société civile et les syndicats. Certaines organisations plaident également pour la responsabilité des administrateurs (*duty of directors*)<sup>247</sup>.

En réponse à quelques dossiers majeurs<sup>248</sup> d'exploitation économique, la Flandre prend actuellement les premières mesures pour instaurer, dans le cadre de ses compétences, **un devoir de vigilance minimum** pour l'entrepreneur (principal) en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs<sup>249</sup>. Ce devoir de vigilance minimum signifie que les entrepreneurs (principaux) doivent demander certaines informations à leurs sous-traitants

directs pour prouver qu'ils respectent les exigences légales. Si ces informations révèlent un emploi illégal, ou si les données sont insuffisantes, l'entrepreneur (principal) sera tenu de rappeler à l'ordre le sous-traitant direct. Si le sous-traitant ne donne pas suite à cette demande, l'entrepreneur (principal) est tenu d'en informer l'inspection sociale flamande.

La question de savoir si l'entrepreneur (principal) est conjointement responsable des infractions sera toujours évaluée au cas par cas par l'inspection sociale sur la base de plusieurs facteurs. L'objectif n'est pas que les entreprises assument elles-mêmes le rôle d'inspection, mais plutôt qu'elles puissent détecter plus facilement les sous-traitants véreux grâce au test de diligence raisonnable intégré. Actuellement, le donneur d'ordre ou l'entrepreneur principal peut être poursuivi pour des infractions de travail illégal commises sur le chantier par le sous-traitant, mais cette possibilité est érodée par la disposition actuelle qui permet à l'entrepreneur ou au donneur d'ordre d'exclure sa responsabilité en cas d'emploi illégal par le contractant direct par le biais d'une simple clause contractuelle<sup>250</sup>.

## 5. Autres initiatives liées à la responsabilité sociale des entreprises en Belgique

Dans le cadre des principes directeurs de l'OCDE, il a été décidé que chaque pays mettrait en place un **point de contact national (PCN) pour la conduite responsable des entreprises** afin de mettre en œuvre les principes directeurs. Le PCN belge<sup>251</sup> a été créé au sein du SPF Économie et se compose de délégués des gouvernements fédéral et régionaux, des organisations patronales et d'organisations syndicales. Le PCN a deux missions principales : 1) mieux faire connaître les

246 *Ibid.*, p. 19.

247 Voir notamment FRA, *Business-related human rights abuse reported in the EU and available remedies* et *Business and human rights – access to remedy*, ainsi que ENNHRI, *Statement on the proposal for a Corporate Sustainability Due Diligence Directive*.

248 Le communiqué de presse du 20 janvier 2023 fait référence à l'affaire Borealis et aux irrégularités identifiées chez *Antwerp Container Transport International (ACT)* et *BASF*.

249 Projet de décret modifiant la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, le décret du 30 avril 2004 portant uniformisation des dispositions de contrôle dans la réglementation des matières de législation sociale et le décret du 22 décembre 2017 relatif à une prime pour stimuler la transition de demandeurs d'emploi à l'entrepreneuriat, *Doc. Parl.*, Parl. Fl. 2022-23, n° 1.1805/1. Le décret a été adopté le 25 octobre 2023.

250 Art. 23 de la loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal et art. 12/4, § 1 de la loi relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

251 [Point de contact national \(PCN\) pour la conduite responsable des entreprises](#).

directives et en promouvoir le respect et 2) garantir un mécanisme extrajudiciaire de résolution impartiale des litiges entre les parties dans le cas où une entreprise belge ne respecterait pas les principes directeurs. Toute organisation ou personne peut déposer une plainte auprès du PCN pour une violation présumée des principes directeurs de l'OCDE par une entreprise ou une organisation. Le PCN propose une médiation entre les parties<sup>252</sup>.

En 2002, la Belgique avait déjà introduit un **label de produit visant à promouvoir la production socialement responsable**<sup>253</sup> décerné par le ministre de l'Économie aux entreprises qui peuvent démontrer que leurs produits et services respectent les conventions de base de l'OIT tout au long de leur chaîne de production. Ce label repose sur une approche en chaîne : les normes fondamentales en matière de travail doivent être respectées tout au long de la chaîne de production. Elles sont autorisées à apposer le « label social belge » sur leurs produits et services. Le contrôle est effectué par un organisme de contrôle certifié. Cependant, ce label n'a jamais vraiment décollé. Seule une dizaine d'entreprises en ont fait la demande.

Il existe plusieurs **initiatives multipartites**, par exemple des « pactes » par lesquels les entreprises, le gouvernement, les syndicats et la société civile collaborent pour prévenir des abus comme les violations des droits humains<sup>254</sup>.

La Belgique a également élaboré une *Toolbox Human Rights*<sup>255</sup> qui rassemble divers instruments destinés à aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de droits humains.

Les autorités et les entreprises publiques sont d'importants clients de biens et de services. À cet égard, le gouvernement a un rôle d'exemple en matière de respect et de protection des droits humains, tant à l'égard de ses propres entreprises publiques que lors de la passation de marchés publics et de l'octroi d'aides aux entreprises. La **loi sur les marchés publics** du 17 juin 2016<sup>256</sup> accorde une attention particulière aux questions d'exploitation économique et de dumping social. Elle stipule que les entrepreneurs sont tenus d'observer et de faire respecter toutes les obligations applicables

dans le domaine du droit environnemental, social et du travail par toute personne agissant en tant que sous-traitant à tous les stades, et par toute personne employant du personnel pour l'exécution du marché<sup>257</sup>. En outre, un candidat doit être exclu de la procédure à tout moment s'il apparaît qu'il a déjà été condamné dans le passé pour des faits tels que le travail des enfants et d'autres formes de traite des êtres humains ou l'emploi de ressortissants en séjour irrégulier<sup>258</sup>. Cependant, la Belgique pourrait développer un cadre politique encore plus ambitieux et efficace sur les marchés publics et les droits humains<sup>259</sup>. Trop souvent encore, ces obligations ne sont vérifiées qu'à un moment donné dans la procédure d'attribution, ce qui n'a pas l'effet escompté, à savoir que les obligations en matière de développement durable deviennent effectivement partie intégrante de la culture d'entreprise de la société concernée.

## 6. Le devoir de vigilance, un outil de lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation économique ?

Myria examine ci-dessous dans quelle mesure le devoir de vigilance pourrait servir à lutter contre la traite des êtres humains et l'exploitation économique.

Plusieurs affaires importantes d'exploitation économique ont été révélées en Belgique ces dernières années. Les enquêtes pour dumping social et traite des êtres humains vont souvent de pair. Des entreprises plus grandes et décentes sont régulièrement impliquées, principalement dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre<sup>260</sup>. Elles font, sciemment ou non, appel à des sous-traitants qui, à leur tour, se rendent coupables d'exploitation économique.

252 Voy. « Déposer une plainte auprès du Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE (PCN) ».

253 Loi du 27 février 2002 visant à promouvoir la production socialement responsable.

254 Exemples : TruStone et Beyond chocolate.

255 <https://entreprises-droitshomme.be>.

256 La loi est entrée en vigueur le 30 juin 2017 et transpose les directives européennes (voir ci-dessus).

257 Art. 7 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

258 Art. 67.

259 B. Verbrugge, *Mensenrechten in overheidsaanbestedingen: opportuniteiten in regelgeving botsen op realiteiten in de aankooppraktijk*.

260 Voy. la partie 1, chapitre 4, point 6.

À cet égard, la sous-traitance n'est souvent plus utilisée pour confier des tâches spécifiques à un autre contractant, mais comme modèle de revenus par des employeurs malhonnêtes, qui pratiquent le dumping social et l'exploitation en réduisant au maximum les coûts de main-d'œuvre. La sous-traitance permet aux entreprises de séparer les profits, d'une part, des risques et des responsabilités, d'autre part, et de contourner les droits du travail et les cotisations de sécurité sociale<sup>261</sup>.

Les groupes criminels profitent également de la demande croissante de main-d'œuvre bon marché dans plusieurs États membres et abusent des divergences entre les législations du travail pour exploiter les victimes dans la zone grise entre emploi légal et exploitation du travail. À la lumière de l'expérience de la Cellule de traitement des informations financières (CTIF), on constate des liens avec la fraude sociale, qui consiste à mettre en place des systèmes frauduleux pour masquer l'exploitation. De ce fait, les liens avec la criminalité organisée sont de plus en plus souvent établis<sup>262</sup>. Un enchevêtrement de sous-traitants et de montages est créé par l'intermédiaire de diverses entreprises dans le pays et parfois à l'étranger. Ils tentent ainsi de masquer, voire de légitimer certaines situations de traite des êtres humains et d'exploitation économique. Que ce soit par le biais du travail illégal, du travail indépendant fictif, de détachements abusifs, de sociétés « boîtes aux lettres » dans d'autres États membres...

*La diligence raisonnable peut avoir un effet sensibilisant et responsabilisant sur les entreprises.*

Dans la pratique, il est difficile de prouver que le donneur d'ordre ou l'entrepreneur principal était au courant. Parfois, les donneurs d'ordre ou les entrepreneurs principaux sont de bonne foi et ne sont pas au courant de l'exploitation économique en bas de la chaîne. Dans d'autres cas, ils sont au courant ou se maintiennent délibérément dans l'ignorance parce qu'il vaut souvent mieux ne pas savoir certaines choses. Et dans d'autres cas encore, ils contribuent indirectement aux pratiques véreuses en recourant à des prix aussi compétitifs. De cette manière, les donneurs d'ordre restent hors d'atteinte. La présomption d'innocence s'applique et c'est au gouvernement ou aux victimes de prouver que le donneur d'ordre était au courant, ce qui est extrêmement difficile et chronophage dans la pratique.

Ces pratiques véreuses ne sont pas seulement dramatiques pour les victimes exploitées. Elles faussent également le marché et entraînent une concurrence

déloyale vis-à-vis des entreprises qui agissent de bonne foi<sup>263</sup>.

## 6.1. | La diligence raisonnable, une mesure préventive avant tout

La diligence raisonnable jouerait surtout **un rôle préventif** pour les entreprises elles-mêmes.

En effet, les entreprises sont tenues d'effectuer leur propre contrôle des risques (de traite des êtres humains et d'exploitation économique) dans leurs activités et dans celles de leurs sous-traitants (ou relations d'affaires), d'atténuer les risques éventuels et d'agir en conséquence. Cette obligation signifie donc que les entreprises ne peuvent plus se cacher derrière leur ignorance. Elles doivent démontrer qu'elles ont fait tout ce qui était en leur pouvoir en matière de contrôle et de prévention. Cela a un effet sensibilisateur et responsabilisant sur les entreprises, surtout si elles agissent de bonne foi.

Les entreprises de bonne foi choisiront en connaissance de cause de travailler avec des sous-traitants qui remplissent leurs obligations.

Le fait de rendre publiques les procédures de diligence raisonnable a également un effet de sensibilisation sur les consommateurs et les investisseurs. Le non-respect de la diligence raisonnable peut nuire gravement à la réputation des entreprises.

L'effet de sensibilisation peut être encore plus fort si les entreprises doivent publier ces informations sur leur site web et si les informations sont collectées dans un registre en ligne (cf. *Slavery Statement registry* au Royaume-Uni).

Pour avoir une vue d'ensemble de leur chaîne, les entrepreneurs principaux devront également faire appel à des services externes (indépendants et certifiés) pour les contrôles, en plus de leurs propres audits internes. Ainsi, la fonction de contrôle de la chaîne n'incombe pas seulement aux autorités, mais aussi aux entreprises, par le biais d'une sorte de système d'autorégulation<sup>264</sup>.

261 The Left, *Sous-traitance : l'exploitation organisée, combattre le modèle économique du dumping social*, 2022.

262 Cellule de traitement des informations financières (CFI), Rapport d'activité 2018, p. 14 ; Voy. la partie 1, chapitre 1, point 1.

263 Voy. la partie 1, chapitre 4, point 6.

264 *Ibid.*

Au cours des discussions informelles que Myria a eues avec divers acteurs de la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation économique dans le cadre de la préparation du rapport annuel, un auditeur du travail a indiqué qu'une sorte de service externe indépendant pourrait être mis en place pour superviser l'obligation de diligence raisonnable. Il le comparait à un service externe pour la prévention et la protection au travail. Un service externe analogue pourrait être mis en place pour le devoir de vigilance, afin d'aider les entreprises à contrôler le respect de ce devoir. Si les obligations ne sont pas respectées dans la chaîne de sous-traitance, le service en informe l'entrepreneur ou le donneur d'ordre concerné. Ainsi, les donneurs d'ordre ne peuvent plus se cacher derrière une quelconque ignorance. Le GRETA semblait également suggérer quelque chose de similaire<sup>265</sup>, à savoir des audits indépendants dans la chaîne entrepreneuriale et le monitoring du lieu de travail.

Un autre auditeur du travail a suggéré qu'un devoir de vigilance pourrait également être utile au niveau des secrétariats sociaux. S'ils constatent des irrégularités, ils peuvent les signaler aux services compétents.

Afin de faciliter la collaboration et la communication avec les autorités de contrôle et les autres acteurs externes, les grandes et moyennes entreprises pourraient désigner un point de contact ou une personne de contact compétente pour la politique de diligence raisonnable. Ce service ou cette personne pourrait centraliser toute l'information relative aux mesures de diligence raisonnable de l'entreprise et constituer le point de contact à cet égard, tant en interne qu'en externe.

Il est toutefois essentiel que l'obligation de diligence raisonnable soit effectivement intégrée à la politique de l'entreprise. L'obligation de diligence n'aboutira pas au résultat souhaité si les entreprises la considèrent uniquement comme un *one shot*, comme une condition qu'elles doivent remplir annuellement à un certain moment des contrôles. L'impact ne sera réel que si

la diligence raisonnable fait réellement partie de leur culture d'entreprise.

## 6.2. | Le rôle de la diligence raisonnable dans une approche répressive et la collecte de preuves

Le devoir de vigilance pourrait être un outil supplémentaire dans le cadre des systèmes existants de détection et de sanction de la traite et de l'exploitation économique.

### a. | Lier la diligence raisonnable à la responsabilité en chaîne dans la lutte contre la traite des êtres humains

Les obligations de diligence raisonnable et de publication des informations en matière de durabilité pourraient être associées à l'approche en chaîne afin de remonter cette dernière jusqu'aux responsables.

Dans la pratique, les magistrats se heurtent surtout à la lourde charge de la preuve qui consiste à démontrer que des personnes plus haut placées étaient au courant des malversations.

*L'obligation de diligence raisonnable pourrait être associée à l'approche en chaîne afin de remonter cette dernière jusqu'aux responsables.*

Dans certaines situations, la loi prévoit déjà une **responsabilité en chaîne**, comme la responsabilité solidaire pour toutes les dettes salariales dans certains secteurs<sup>266</sup> ou la responsabilité solidaire pour l'emploi illégal de travailleurs étrangers<sup>267</sup>. Mais même dans ce cas, la responsabilité en amont de la chaîne est souvent limitée dans la pratique ou les donneurs d'ordre peuvent s'exonérer s'ils disposent d'une déclaration écrite dans laquelle le sous-traitant direct confirme qu'il n'emploie et n'emploiera pas de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier<sup>268</sup>. La réglementation actuelle en matière de responsabilité

265 GRETA, *Guidance note on preventing and combating trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation*, septembre 2021, p. 18 : *Conduct or require independent supply chain audits and workplace monitoring, and ensure that companies are held accountable in case of human rights abuses.*

266 La loi-programme du 29 mars 2012 a introduit la responsabilité en chaîne dans la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs pour certains secteurs : nettoyage, gardiennage, construction, transport, électriciens, métallurgie, tapisserie et menuiserie, agriculture et horticulture et certains travaux dans l'industrie et le commerce alimentaires.

267 Voy. la loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal (loi « sanctions »).

268 Dans le Plan d'action national « Lutte contre la traite des êtres humains 2015-2019 », il était question d'un projet de loi sur la responsabilité solidaire des donneurs d'ordre ayant recours à des intermédiaires qui se livrent à la traite des êtres humains. La loi prévoit des sanctions sur le plan de la responsabilité civile et pénale lorsque le donneur d'ordre savait ou aurait dû savoir que son intermédiaire exploitait des personnes dans des conditions de travail contraires à la dignité humaine. Le projet de loi n'a jamais vu le jour, faute d'accord politique. Voir Service de la politique criminelle, *Plan d'action « Lutte contre la traite des êtres humains 2015-2019 »*, pp. 11 et suiv. Voir également Myria, *Rapport traite et trafic des êtres humains 2010, Lutter contre la fraude sociale, c'est prévenir la traite des êtres humains*, pp. 98 et suiv.

solidaire des entrepreneurs principaux est souvent insuffisante pour les tenir pour responsables<sup>269</sup>. Plusieurs voix s'élèvent pour réclamer un durcissement de la responsabilité en chaîne<sup>270</sup>.

L'établissement d'un lien entre le devoir de vigilance et la responsabilité solidaire dans l'ensemble de la chaîne de sous-traitance pourrait toutefois constituer un outil supplémentaire intéressant pour remonter la chaîne.

Grâce au devoir de vigilance et à l'obligation de publication, un donneur d'ordre ne peut plus se retrancher derrière une quelconque ignorance. Il doit contrôler ses propres activités et celles de sa chaîne. Il est conscient ou aurait dû être conscient des conditions de travail problématiques. De cette manière, l'aspect « sciemment et intentionnellement » pourrait être prouvé et il pourrait être poursuivi pour corréité d'une infraction de traite des êtres humains ou pour d'autres faits d'exploitation économique. Il appartiendrait alors au donneur d'ordre de prouver qu'il n'était pas au courant de la situation d'exploitation<sup>271</sup>.

Lors des discussions informelles avec les différents acteurs en vue de préparer le rapport annuel, le concept du devoir de vigilance n'était pas très bien connu. Néanmoins, certains magistrats ont estimé qu'il s'agissait d'un outil supplémentaire. Certains auditeurs du travail ont suggéré qu'il serait important que les obligations de diligence raisonnable et de publication en matière de durabilité soient également respectées par les petites entreprises, plus particulièrement celles qui sont les plus proches des travailleurs effectivement employés. Dans la pratique, certains ont constaté que ce sont surtout les petites entreprises qui ne sont pas très attentives aux conditions de travail.

La proposition de loi belge relative au devoir de vigilance, contrairement à la proposition de directive européenne, prévoit que toutes les entreprises établies ou actives en Belgique sont tenues à un devoir de vigilance. Les petites et moyennes entreprises ont également un devoir de vigilance. Toutefois, l'étendue des obligations doit être proportionnelle à la taille de l'entreprise, à ses ressources, à sa capacité à être consciente des risques et à prendre des mesures efficaces, ainsi qu'à

l'impact négatif potentiel de l'entreprise. De cette manière, les entreprises actives dans des secteurs ou des régions à haut risque sont tenues de faire un effort plus important au regard du devoir de vigilance. Toutefois, la proportionnalité des obligations n'affecte pas la responsabilité pour l'impact des activités commerciales<sup>272</sup>.

## b. | La diligence raisonnable pour collecter les éléments de preuve

Les informations communiquées dans le cadre de l'obligation de diligence raisonnable et de publication peuvent également être utiles au cours de l'enquête menée par les services d'inspection, les parquets et les auditorats du travail dans le cadre de la collecte de preuves lors d'une enquête<sup>273</sup>.

Dans le dossier dans le secteur du transport à Bruges, également abordé dans le présent rapport annuel, Myria a pu constater que le donneur d'ordre avait demandé à un bureau de consultance d'effectuer un audit. Cet audit avait révélé de graves anomalies, suite à quoi des mesures correctives ont été exigées et mises en œuvre<sup>274</sup>.

Enfin, des publications d'informations qualitatives en matière de durabilité pourraient également s'avérer utiles en vue d'offrir un recours efficace aux victimes. Les informations peuvent aider les victimes en tant que preuves pour obtenir réparation et recouvrement dans le cadre de procédures judiciaires ou extrajudiciaires.

## c. | Obligation de diligence raisonnable pour détecter les situations problématiques

Les informations fournies dans le cadre des publications en matière de durabilité peuvent également être utilisées pour **la détection des situations problématiques**. Les donneurs d'ordre qui constateraient le non-respect de certaines règles et des problèmes chez le sous-traitant lors des contrôles pourraient les signaler aux autorités

269 Voy. la partie 1, chapitre 4, point 6.

270 Voir la récente question de l'auditeur du travail Filip De Ketelaere et du bourgmestre de Gand suite à l'exploitation économique de travailleurs bulgares à Gand. VRT NWS, *Gent draaischijf voor sociale uitbuiting van Bulgaren: "Echte maffiapraktijken, ik kreeg 50 euro per week"* en VRT NWS, *Gent vraagt regering om bedrijven die meedoen aan sociale uitbuiting via onderaannemers harder aan te pakken*. Voir également *Rapport de la Commission spéciale chargée d'évaluer la législation et la politique en matière de traite et de trafic des êtres humains*, 12 juin 2023, *Doc. Parl.*, Chambre, DOC 55 2530/002, recommandation 67.

271 Voy. la partie 1, chapitre 4, point 6.

272 Proposition de loi du 2 avril 2021 instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur et Mémoire - Fondements essentiels pour une loi belge sur le devoir de vigilance, octobre 2020.

273 Un auditeur du travail interrogé l'a jugé utile.

274 Voy. la partie 1, chapitre 2 et la partie 1, chapitre 4, point 6.

compétentes, une situation similaire à l'obligation de signaler aux services d'inspection reprise dans le projet de décret flamand sur le devoir de vigilance minimal en matière de travail illégal.

En outre, une **autorité de contrôle** (actuellement prévue par la directive européenne et mise en œuvre en Allemagne) pourrait être chargée du contrôle final du processus de diligence raisonnable. En cas de non-respect, cette autorité pourrait imposer des amendes ou d'autres mesures (action en cessation ou exclusion des marchés publics). L'autorité de contrôle qui constate des irrégularités peut en faire part aux autorités compétentes, comme les services d'inspection, en vue d'une enquête plus approfondie.

#### d. | Diligence raisonnable dans le cadre de mesures administratives

Selon un autre auditeur du travail, la diligence raisonnable pourrait également être intéressante dans le cadre d'une **approche administrative**. Par exemple, une ville ou une commune pourrait subordonner la politique d'octroi des autorisations commerciales au respect d'un devoir de vigilance<sup>275</sup>. Les fédérations professionnelles pourraient également subordonner leur politique, et les critères auxquels les entreprises doivent satisfaire, au respect d'un devoir de vigilance pour être autorisées à exercer une activité particulière.

## Conclusions

Avec cette analyse, Myria a voulu donner une première impulsion à la question de savoir dans quelle mesure un devoir de vigilance pour les entreprises belges, qui verra de toute façon le jour à court ou moyen terme en raison de la transposition de la directive européenne, pourrait contribuer à la lutte contre la traite des êtres humains. Bien que ce remède ne soit pas applicable à toutes les situations de traite des êtres humains et d'exploitation économique, Myria estime néanmoins qu'il pourrait constituer avant tout un moyen de sensibilisation utile.

D'une part, pour les entreprises de bonne foi et qui ont besoin de garder un œil sur leurs propres activités et celles de leur chaîne. Elles peuvent ainsi sélectionner leurs contractants de manière critique et les encourager à respecter les règles en matière de conditions de

travail correctes. Si une autorité de contrôle impose des amendes et d'autres mesures en cas de non-respect des obligations, les autres entreprises seront également incitées à garantir des conditions de travail correctes.

D'autre part, l'aspect sensibilisation a également un effet sur les investisseurs, les consommateurs et le grand public en leur permettant de choisir en connaissance de cause les entreprises avec lesquelles ils souhaitent s'engager sur la base des informations diffusées. Dans cette optique, les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations peuvent subir de graves atteintes à leur réputation.

Bien que cela reste encore très théorique, Myria croit fermement que le devoir de vigilance pourrait constituer un outil intéressant dans la lutte contre la traite des êtres humains, même dans un contexte répressif, dans la mesure où il serait lié à la responsabilité solidaire du donneur d'ordre. Il incombe aux entreprises de prouver qu'elles n'ont pas eu ou n'auraient pas pu avoir connaissance de conditions de travail contraires à la dignité humaine au sein de leur chaîne. Les informations qu'elles doivent divulguer à ce sujet peuvent être utiles aux enquêtes pour traite des êtres humains.

Pour que la diligence raisonnable puisse contribuer à la lutte contre la traite des êtres humains, Myria estime qu'elle ne doit pas devenir une simple « case à cocher » pour les entreprises. Le devoir de vigilance doit être assorti de certaines garanties nécessaires, et surtout d'un recours efficace pour les victimes. En ce sens, il semble utile que les autorités belges, lors de la transposition d'une telle obligation, vérifient son effectivité dans les autres pays qui disposent déjà d'une telle législation.

Sur la base de cette analyse, les conclusions de Myria sont les suivantes :

- La Belgique doit revoir l'équilibre entre les actions volontaires et les mesures obligatoires.
- La Belgique a besoin d'une réglementation contraignante en matière de diligence raisonnable, en plus des autres initiatives volontaires.
- La Belgique peut jouer un rôle de pionnier lors des négociations sur la directive européenne et plaider pour les garanties nécessaires à une directive efficace pour prévenir le *greenwashing* et le *whitewashing*.
- Pour préparer sa propre réglementation, la Belgique pourrait analyser l'efficacité des systèmes des autres pays afin de choisir le meilleur système.
- Lors de la transposition de la directive sur la

275 Voy. également la partie 1, chapitre 4, point 3.

publication d'informations en matière de durabilité, faire explicitement référence à la traite des êtres humains dans la législation belge comme le prévoit le Plan d'action national Lutte contre la traite des êtres humains. Et prévoir ainsi que les déclarations NFI soient publiées en ligne sur le site web de l'entreprise.

- Lors de la transposition de la directive, veiller à ce que les contrôles soient conçus de manière à ce que le devoir de vigilance des entreprises ne devienne pas une simple « case à cocher » à laquelle elles doivent se conformer chaque année lors des audits, mais qu'il fasse effectivement partie de leur culture d'entreprise.
- Les autorités belges doivent soutenir les entreprises et leur fournir des outils pour les aider à respecter leurs obligations en matière de diligence raisonnable.
- Sensibiliser les magistrats au concept de diligence raisonnable et les encourager à recourir aux déclarations NFI des entreprises pour leurs enquêtes pénales.
- Possibilité d'appliquer la condition de diligence raisonnable dans un contexte administratif et lors de l'attribution de marchés publics.
- Possibilité de faire appliquer l'obligation de diligence raisonnable par les fédérations professionnelles lors de la délivrance des autorisations.