

2 Le cadre normatif en matière de devoir de diligence des entreprises et sa contribution au respect des normes de travail dans les chaînes d’approvisionnement mondiales

Claire Bright

► Introduction

Afin de s’acquitter de leur responsabilité en vertu des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme*, les entreprises sont invitées à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l’Homme¹. Ce concept renvoie à un «bouquet de procédures interdépendantes» (Assemblée générale de l’ONU 2018b, paragraphe 10) grâce auquel les entreprises peuvent identifier, prévenir et atténuer les incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l’Homme qu’elles peuvent avoir ou auxquelles elles peuvent contribuer par leurs propres activités, ou qui peuvent être liées directement à leurs opérations, produits ou services de leurs relations d’affaires, et rendre compte de la manière dont elles y remédient.

Les Principes directeurs précisent que la responsabilité des entreprises porte sur tous les «droits de l’Homme reconnus internationalement», qui incluent, au minimum, ceux qui figurent dans la Charte internationale des droits de l’Homme ainsi que les principes concernant les droits fondamentaux dans les huit conventions fondamentales de l’OIT, tels qu’énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La convergence entre les droits du travail et les droits de l’Homme est également reconnue dans la littérature (voir, par exemple, Alston 2005), et la place centrale qu’occupent les droits fondamentaux au travail dans les droits de l’Homme fait

1 Principe directeur 15.

désormais l'objet d'un large consensus (Mantouvalou 2012; Bellace, Blank, et ter Haar 2019).

Les Principes directeurs des Nations Unies ont eu une grande influence (Smit et coll. 2020a, 18) et le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme a été intégré dans plusieurs autres instruments internationaux: tels que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, révisés en mars 2011 (OCDE 2011), le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises (OCDE 2018) et ses directives sectorielles et thématiques connexes, ainsi que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT 2017).

Toutefois, le caractère non contraignant de ces instruments signifie qu'ils ne créent pas d'obligations juridiques pour les États ou les entreprises (Ramasastry 2013; López 2013, 58). En l'absence de mécanismes de mise en œuvre, la responsabilité des entreprises tient davantage d'un devoir moral dicté par des attentes sociales (Assemblée générale 2008, 17) que d'une obligation juridique. Par conséquent, la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'Homme et la diligence raisonnable attendue en la matière reposent largement sur des pratiques volontaires. Plusieurs études ont toutefois mis en évidence les limites de ce type d'approches (Vigeo Eiris 2016; CHRB 2019; Smit et coll. 2020a, 16). L'évaluation réalisée en 2020 par le Corporate Human Rights Benchmark, ayant évalué les rapports de en matière de droits de l'Homme de 230 entreprises mondiales dans cinq secteurs identifiés comme présentant un risque élevé d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme, a noté que «la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme, bien qu'elle soit si cruciale pour une gestion efficace des risques liés aux droits de l'homme, demeure un domaine où la performance des entreprises dans tous les secteurs est faible, avec près de la moitié des entreprises évaluées (46,2%) n'ayant obtenu aucun point pour cette partie de l'évaluation » (CHRB 2020, 3). Le rapport a en outre mis en évidence un décalage entre d'un côté les engagements et les processus et de l'autre la performance et les résultats réels, et a affirmé que «même pour les entreprises dotées d'engagements et de systèmes de gestion solides, ceux-ci ne se traduisent pas automatiquement à un niveau pratique, avec de régulières allégations de violations graves des droits humains, même à l'encontre de certaines des entreprises les mieux notées. » (CHRB 2020, 3)

Faute de cadre normatif contraignant les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme², celles-ci risquent de continuer à ne pas assumer leurs responsabilités en pratique. Elles risquent également de limiter leurs efforts par crainte d'être désavantagées par rapport

² Il convient de noter qu'il existe d'autres sources d'obligations juridiques qui sont pertinentes pour la responsabilité des entreprises, dont l'étude dépasse toutefois le cadre du présent article.

aux entreprises qui sont à la traîne dans ce domaine (Joseph 2004, 154). Le manque de régulation contraignante et le fait de dépendre excessivement d'approches volontaristes sont non seulement préjudiciables pour les entreprises elles-mêmes, mais ont également été critiqués comme étant néfastes pour les victimes de violations de droits de l'Homme par des entreprises multinationales (Marx, Bright et Wouters 2019).

Certains auteurs ont pu constater que les efforts en matière de régulation des violations des droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales restent jusqu'à présent limités (Nolan et Bott 2018). Néanmoins, au cours des dernières années, un nombre croissant de pays ont adopté ou envisagé l'adoption de lois contraignantes en la matière (Groulx Diggs et coll. 2020, 507). Dans un premier temps, l'accent qui a été mis dans le cadre de ces lois visait à encourager l'exercice de la diligence raisonnable pour certaines questions relatives aux droits du travail au travers d'obligations de *reporting*. Dans un second temps, un autre type de loi est apparu, allant au-delà de simples obligations en matière de *reporting* afin de créer pour les entreprises une véritable obligation d'agir avec diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Cet article propose une analyse comparative de ces différentes évolutions et l'évaluation de leur contribution au respect des normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

► 1. Méthodologie

L'objectif de cet article est de faciliter l'examen des mesures normatives visant à encourager ou à exiger des entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits fondamentaux du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans cette perspective, il recense les principales lois et initiatives législatives existantes au niveau national. L'analyse porte principalement sur l'Europe, bien que certaines lois ou initiatives législatives présentant une valeur comparative particulière soient également analysées. Sans prétendre à l'exhaustivité, l'ambition de cet article est de permettre une meilleure appréhension du cadre normatif actuel.

Sur la base d'une recherche comparative approfondie, l'article établit la typologie de deux catégories principales de législations en fonction des obligations qu'elles imposent aux entreprises:

(1) *Législations imposant des obligations de transparence*: cette catégorie comprend les lois nationales qui visent à encourager l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme en imposant aux entreprises des obligations de *reporting*. Deux exemples sont analysés à ce titre: la loi

britannique sur l'esclavage moderne ainsi que la loi australienne sur l'esclavage moderne, qui a une valeur comparative.

(2) *Législations imposant un devoir de diligence en matière de droits de l'Homme*: cette catégorie englobe les lois nationales qui imposent de véritables obligations substantielles en matière de droits de l'Homme. A cet égard, l'analyse porte sur deux exemples: la loi française sur le devoir de vigilance et la loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants.

Cet article examine également certaines initiatives législatives ayant une valeur comparative particulière en raison du niveau de détail des textes proposés et de leurs caractéristiques. Il s'agit du projet de loi norvégien et de l'Initiative suisse pour des multinationales responsables et son contre-projet indirect.

L'article compare et évalue l'efficacité des différentes approches à partir d'une analyse de critères particuliers. En conclusion, il examine les leçons qui peuvent être tirées des législations et des initiatives législatives analysées. Il fournit ainsi un cadre informatif pour les dirigeants politiques et les autres parties prenantes dans l'évaluation de nouvelles législations visant à améliorer les normes de travail et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

► 2. Législations portant obligation de faire rapport

Au cours des dernières années, un nombre croissant de pays ont adopté des lois imposant des obligations de transparence (Philipps, LeBaron et Wallin 2018), dans le but d'accroître la responsabilité des entreprises en leur imposant de rendre certaines informations publiques afin d'en faciliter le contrôle par les parties prenantes concernées, telles que la société civile, les consommateurs et les investisseurs (Sinclair et Nolan 2020). La vague de mesures réglementaires utilisant la transparence pour lutter notamment contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises a commencé avec la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement de 2010³, qui exige de certaines grandes entreprises qu'elles communiquent des informations sur les moyens qu'elles mettent en œuvre pour éradiquer l'esclavage et la traite de personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement

3 Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement de 2010, proposition de loi du Sénat n° 657; https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=200920100SB657.

directes. Cette loi en a inspiré d'autres dans le monde, comme la loi britannique sur l'esclavage moderne adoptée cinq ans plus tard et la loi australienne sur l'esclavage moderne adoptée en 2018.

2.1 La loi britannique sur l'esclavage moderne de 2015

Au Royaume-Uni, la loi sur l'esclavage moderne⁴ a été adoptée en mars 2015. L'un des principaux **objectifs de la loi** est de traiter la question du rôle des entreprises dans la prévention de l'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement et leurs organisations. La loi vise à stimuler une «course vers le sommet» en encourageant les entreprises à faire preuve de transparence dans leurs activités, et ainsi accroître la concurrence pour améliorer les normes et créer des «règles du jeu équitables» pour les entreprises qui ont pris des mesures de prévention comme pour celles qui ne l'ont pas encore fait (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 3).

Principales dispositions

Les **entreprises concernées** par la loi sont celles dont le chiffre d'affaires annuel est d'au moins 36 millions de livres sterling⁵ et qui exercent tout ou partie de leur activité au Royaume-Uni, quel que soit l'endroit où elles sont par ailleurs constituées. En raison de son large champ d'application, on estime que la loi concerne 12 000 entreprises (Shift 2015, 2). S'agissant des **droits de l'Homme et des droits du travail couverts par la loi**, l'accent est mis sur l'esclavage moderne, comprenant les délits d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire, ainsi que la traite des êtres humains⁶. La loi ne couvre pas d'autres types de questions relatives aux droits de l'Homme ou aux droits du travail.

Les **obligations prescrites** par la loi comprennent, entre autres, la préparation d'une «déclaration annuelle sur l'esclavage et la traite des personnes»

4 Lois générales publiques du Royaume-Uni, 2015 c.30, Loi sur l'esclavage moderne de 2015; <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>.

5 Le seuil de chiffre d'affaires annuel ne doit pas nécessairement être réalisé au Royaume-Uni et il inclut le chiffre d'affaires de la société ainsi que celui de ses filiales, y compris celles qui opèrent entièrement en dehors du Royaume-Uni (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 7).

6 L'esclavage est défini par référence à la Convention relative à l'esclavage de 1926; le travail forcé ou obligatoire par référence à la Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 et son protocole; et la traite des êtres humains comme le fait d'exiger «qu'une personne organise ou facilite le voyage d'une autre personne en vue de son exploitation» (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 17). En outre, le guide du ministère de l'Intérieur précise que les pires formes de travail des enfants, telles que définies par l'article 3 de la Convention de l'OIT, constituent très probablement de l'esclavage moderne (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 17-18).

indiquant les mesures que l'entreprise a prises «pour s'assurer qu'il n'y ait aucun cas d'esclavage ou de traite (i) dans ses chaînes d'approvisionnement, et (ii) au sein de sa propre structure»⁷. Une entreprise peut également établir une déclaration indiquant n'avoir pris aucune mesure de cette nature. La déclaration doit répondre à trois exigences minimales: (1) elle doit être publiée sur le site web de la société (si elle en a un) avec un lien bien visible sur la page d'accueil; (2) elle doit être approuvée par le conseil d'administration (ou l'organe de direction équivalent); et (3) elle doit être signée par un directeur (ou équivalent)⁸.

La loi britannique ne dicte pas ce qui doit être inclus dans la déclaration, mais précise simplement que les déclarations *peuvent* inclure, entre autres, des informations sur les mesures de diligence raisonnable de l'entreprise et autres activités de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains dans ses opérations. L'**obligation de déclaration** couvre à la fois les propres activités des entreprises ainsi que celles des entités au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, cependant, elle ne s'étend pas à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement⁹.

En ce qui concerne les **mécanismes de mise en œuvre**, la loi prévoit la possibilité pour le secrétaire d'État d'engager une procédure devant les juridictions compétentes visant à obtenir une injonction à l'égard d'une entreprise ne s'en acquitte pas. Le non-respect d'une telle injonction constitue un outrage à l'autorité de la justice et est punissable d'une amende illimitée (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 6). Toutefois, il convient de noter que ce mécanisme n'a encore jamais été utilisé en pratique et aucune sanction n'a été prise à ce jour à l'encontre d'entreprises qui ne se conforment pas à la loi (Butler-Sloss, Miller, et Field 2019, 14).

Efficacité et limites

La loi britannique a contribué à une prise de conscience accrue des problématiques de l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement globales (Butler-Sloss, Miller et Field 2019, 14) et a favorisé les échanges à cet égard au sein même des entreprises (Smit et coll. 2020a, 104), y compris au sein des organes de direction (Ergon Associates 2018). Le nombre de PDG et autres cadres supérieurs activement impliqués dans la lutte contre l'esclavage

7 Loi sur l'esclavage moderne, section 54.

8 Loi sur l'esclavage moderne, section 54.

9 Le guide publié par le ministère britannique de l'Intérieur précise à cet égard que «cela ne signifie pas que l'organisation en question doit garantir que l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement est exempt d'esclavage. Cela signifie plutôt qu'une organisation doit exposer les mesures qu'elle a prises en ce qui concerne n'importe quelle partie de la chaîne d'approvisionnement (c'est-à-dire qu'elle doit faire état de toutes les mesures qu'elle a prises)» (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 5).

moderne aurait ainsi doublé depuis l'entrée en vigueur de la loi (Lake et coll. 2016).

Toutefois, la loi se limite à une simple exigence de transparence et n'impose pas aux entreprises l'obligation juridique d'agir avec diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme (Ergon Associates 2018, 2; Smit et coll. 2020a, 172). Elle ne cherche pas non plus à évaluer l'adéquation des mesures de diligence raisonnable prises, le cas échéant (Nolan 2017, 42, 44). En réalité, la loi permet expressément aux entreprises de ne prendre aucune mesure en la matière.

Certaines études ont montré que, dans la pratique, le respect de l'obligation de déclaration était resté largement superficiel (Nolan et Bott 2018, 53; Ergon Associates 2016), de nombreuses entreprises publiant des déclarations génériques concernant leur engagement dans le cadre de la lutte contre l'esclavage moderne (BHRRC 2018, 3) mais sans faire état de mesures de diligence raisonnable prises en matière de droits de l'Homme (Coalition Core 2017, 8). En l'absence de suivi, la qualité des déclarations publiées a été décrite comme médiocre (Butler-Sloss, Miller et Field 2019, 43) et un certain nombre d'entreprises ont abordé leurs obligations comme un exercice se limitant à cocher des cases (Butler-Sloss, Miller et Field 2019, 39). En outre, de nombreuses déclarations ne sont pas conformes aux exigences minimales de la loi, notamment en ce qui concerne l'aval du comité de direction (Ergon Associates 2018, 2). Par ailleurs, étant donné que l'obligation de transparence ne couvre pas l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, cela pousse certaines entreprises à ne se décharger de leur obligation qu'à l'égard des fournisseurs de premier rang (Butler-Sloss, Miller et Field 2019, 42).

L'absence de mécanisme de mise en œuvre efficace a entraîné des problèmes de non-conformité généralisés (Smit et coll. 2020a, 246) et on estime que 40 pour cent des entreprises éligibles n'agissent pas en conformité avec la loi (Butler-Sloss, Miller et Field 2019, 42). Celle-ci a par conséquent été critiquée par des organisations de la société civile ainsi que certaines entreprises pour ne pas avoir atteint son objectif de créer des conditions équitables entre les entreprises qui agissent de manière responsable et celles qui doivent changer leurs politiques et pratiques (Butler-Sloss, Miller et Field 2019, 14). Selon la logique qui sous-tend l'approche de la loi britannique sur l'esclavage moderne, il reviendrait aux consommateurs, aux investisseurs et aux organisations non gouvernementales (ONG) d'exercer la pression nécessaire dans les secteurs où ils estiment qu'une entreprise n'a pas pris de mesures suffisantes (ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni 2017, 6). Cette approche a néanmoins montré ses limitations.

Dans sa réponse à la consultation sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement - qui a sollicité le point de vue des entreprises, des organismes

publics, des investisseurs et de la société civile sur diverses options pour renforcer la loi britannique - le gouvernement britannique s'est récemment engagé à introduire de nouvelles mesures qui permettraient de résoudre un certain nombre des problèmes identifiés (Home Office et Victoria Atkins MP 2020). Celles-ci incluraient notamment des éléments obligatoires que les déclarations sur l'esclavage moderne devront couvrir (et qui comprendront les sujets qui sont actuellement suggérés comme pouvant être incorporés dans les déclarations des entreprises, et notamment leurs processus de diligence raisonnable), l'obligation pour les entreprises de publier leurs déclarations sur un nouveau service gouvernemental et numérique de *reporting*, l'extension des exigences énoncées dans la loi britannique aux organismes publics dotés d'un budget de 36 millions de livres sterling ou plus, et la mise en place d'un organisme public dédié aux droits du travail afin de « mieux protéger les travailleurs vulnérables et garantir des règles du jeu équitables pour la majorité des employeurs qui se conforment à la loi » (Home Office et Victoria Atkins MP 2020).

Néanmoins, cela ne changera pas certaines des limites les plus fondamentales de la loi britannique sur l'esclavage moderne. En particulier, la littérature a mis en évidence les limites de l'approche qui impose une obligation de déclaration tout en omettant de prescrire un devoir de diligence en matière de droits de l'Homme et de prévoir une évaluation de l'adéquation des mesures prises (BHRRC 2018, 25; Nolan et Bott 2018, 53; Macchi et Bright 2020, 224).

Une autre limite importante de la loi réside dans le fait qu'elle ne traite aucun des obstacles récurrents aux voies de recours auxquels sont confrontées les victimes de violations des droits de l'Homme par des entreprises et, plus particulièrement, les victimes soumises au travail forcé ou à la traite par des entreprises britanniques ou leurs partenaires commerciaux au Royaume-Uni ou à l'étranger (Macchi et Bright 2020, 226). En outre, la loi n'impose pas d'obligations de transparence concernant l'éventuelle mise en place de mécanismes de réclamation des entreprises lorsque des problèmes d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains ont été constatés (Shift 2015, 3).

Enfin, d'aucuns ont pu noter que l'approche restrictive de la loi, qui ne couvre que les problématiques liées à l'esclavage moderne et la traite des personnes, pourrait produire des effets inattendus en poussant les entreprises à donner la priorité au traitement de ces problématiques, même lorsqu'elles ne constituent pas objectivement l'un des risques les plus saillants pour les droits de l'Homme liés aux activités d'une entreprise particulière (Clifford Chance 2019, 7).

2.2 La loi australienne sur l'esclavage moderne de 2018

Adoptée en 2018 dans le sillon du mouvement initié par d'autres pays, la loi australienne l'esclavage moderne¹⁰ (Commonwealth Modern Slavery Act 2018, 13) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Selon le ministère australien de l'Intérieur, les **objectifs de la loi** sont de sensibiliser davantage les entreprises aux risques d'esclavage moderne, de les réduire dans la production et les chaînes d'approvisionnement des biens et services australiens, et d'engager les entreprises dans une «course vers le sommet» pour améliorer les pratiques sur le lieu de travail (Commonwealth Modern Slavery Act 2018, 13).

Principales dispositions

Les **entreprises concernées** par la loi sont les grandes entités enregistrant des recettes globales annuelles¹¹ de plus de 100 millions de dollars australiens, qui sont domiciliées en Australie ou qui y exercent des activités. On estime que 3 000 entreprises entrent dans le champ d'application de la loi (Sinclair et Nolan 2020, 167). S'agissant des **droits de l'Homme et des droits du travail couverts par la loi**, l'accent est, là aussi, mis sur l'esclavage moderne¹².

Les **obligations prescrites** par la loi australienne exigent des entités concernées qu'elles publient annuellement un rapport sur les risques d'esclavage moderne dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement, y compris les mesures de diligence raisonnable prises pour y remédier et les mécanismes de remédiation mis en place. La déclaration doit recevoir l'aval du principal organe directeur de l'entreprise, être signée par un membre du conseil de direction et communiquée au ministre compétent dans les six mois¹³. La loi stipule que la déclaration doit se référer à sept critères obligatoires qui comprennent «les actions prises par l'entité déclarante et toute entité que l'entité déclarante possède ou contrôle pour évaluer et traiter ces risques, y compris les procédures de diligence raisonnable et de mesures correctives»¹⁴.

10 Loi australienne sur l'esclavage moderne de 2018, n° 153, 2018; <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>.

11 Les recettes globales annuelles comprennent les recettes totales de l'entité ainsi que celles de toutes les entités contrôlées, considérées comme un groupe.

12 La législation définit l'esclavage moderne comme: une conduite qui constituerait une infraction en vertu des dispositions existantes du Code pénal du Commonwealth (sections 270 et 271); la traite des personnes, telle que définie à l'article 3 du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants; ou les pires formes de travail des enfants, telles que définies à l'article 3 de la Convention de l'OIT (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.

13 Loi australienne sur l'esclavage moderne, section 14(2).

14 Loi australienne sur l'esclavage moderne, section 16(1)(d).

Les **activités commerciales concernées** englobent l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, puisque la déclaration concerne les «risques d'esclavage moderne dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement des entités déclarantes et des entités détenues ou contrôlées» par ces dernières¹⁵. En cas de non-respect de l'obligation de déclaration, le **mécanisme de mise en œuvre** prévu par la loi autorise le ministère compétent à envoyer une demande écrite aux entités non conformes, leur demandant des explications ou les contraignant à agir. Le ministère peut rendre public les informations de toute entité qui ne se conformerait pas à sa demande¹⁶.

Effacité et limites

Étant donné que la loi n'est entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2019, aucune évaluation complète de son efficacité n'a encore pu être effectuée. Le texte prévoit une évaluation triennale, qui sera l'occasion d'envisager quelques pistes d'améliorations possibles (Sinclair et Nolan 2020, 169). Toutefois, quelques commentaires préliminaires peuvent être formulés sur la base de la littérature existante. Bien que largement calquée sur la loi britannique, la loi australienne sur l'esclavage moderne en diffère sur certains points importants.

Premièrement, la loi australienne prévoit la création d'un registre centralisé géré par le gouvernement, connu sous le nom de «Modern Slavery Statements Register», qui est accessible gratuitement au public sur internet¹⁷. Certains auteurs ont relevé qu'il devrait permettre une sécurité juridique accrue et encourager des taux de déclaration plus élevés (Sinclair et Nolan 2018).

Ensuite, la loi australienne définit des critères obligatoires qui doivent être inclus dans le rapport des entreprises et qui comprennent les mesures prises pour évaluer l'efficacité de leurs actions¹⁸. A cet égard, elle va donc plus loin que la loi britannique pour inciter les entreprises à agir avec diligence raisonnable en les obligeant à rendre compte de ces processus. Certains auteurs ont pu faire valoir qu'une telle approche est plus propice à des déclarations avec davantage de cohérence et qui pourront plus aisément être comparées (Sinclair et Nolan 2020, 167), et de créer une expectative de mise en place de mesures de diligence raisonnable par les entreprises dans le cadre de leur processus de *reporting* (Sinclair et Nolan 2018).

Par ailleurs, les obligations de déclaration ne sont pas limitées au secteur privé mais s'appliquent au gouvernement australien lui-même, ainsi qu'aux entreprises publiques dont les recettes globales sont d'au moins 100 millions

15 Loi australienne sur l'esclavage moderne, partie 2, section 11.

16 Loi australienne sur l'esclavage moderne, partie 2, section 11.

17 Loi australienne sur l'esclavage moderne, partie 3, sections 17-20.

18 Loi australienne sur l'esclavage moderne, partie 2, sections 16 et 16A.

de dollars australiens. Cela permet d'étendre le champ d'application de la loi aux acheteurs publics, qui ont une responsabilité accrue dans la lutte contre les violations des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement (Martin-Ortega 2013).

Malgré ces améliorations notables, la loi australienne souffre cependant d'un certain nombre des mêmes maux que la loi britannique. Tout d'abord, elle n'impose aux entreprises que des obligations de transparence, plutôt que des obligations positives d'action, et, comme il a pu être souligné, «l'hypothèse selon laquelle une plus grande transparence et une meilleure disponibilité des informations sur les activités des entités se traduirait par des améliorations dans la pratique et une plus grande responsabilité des entreprises reste largement à démontrer» (Sinclair et Nolan 2020, 169). Par ailleurs, l'absence de mécanismes de mise en œuvre efficaces et de sanctions financières en cas de non-respect risque d'entraîner des problèmes de non-conformité similaires à ceux dont souffre la loi britannique. En outre, la loi australienne ne contient aucune disposition visant à faciliter l'accès aux voies de recours pour les victimes de l'esclavage moderne (Macchi et Bright, 226). Enfin, comme la loi britannique, elle se concentre sur une seule question (c'est-à-dire l'esclavage moderne), potentiellement au détriment d'autres problématiques plus saillantes. Certains auteurs ont relevé que «l'approche centrée autour de l'esclavage moderne permet aux États de donner l'impression d'être intransigeant à cet égard sans avoir à adopter de réglementation plus stricte en matière de droit du travail ou de régulation des entreprises. Pour les entreprises, cette approche n'implique pas de consultation avec les parties prenantes tels que les syndicats et la société civile, comme c'est le cas pour d'autres lois avec un système formel de mise en œuvre» (Landau et Marshall, s.d.). Le guide du ministère australien de l'Intérieur semble reconnaître ces limitations, puisqu'il admet que le fait de ne pas se préoccuper d'autres problématiques liées aux conditions de travail et de limiter les efforts aux formes graves d'exploitation par le travail peut également conduire à des situations d'esclavage moderne (Commonwealth Modern Slavery Act 2018, 8).

Prises dans leur ensemble, les différentes lois ayant créé des obligations de transparence ont permis de franchir un premier pas vers une responsabilité juridique accrue des entreprises (voir chapitre 1) et l'obligation de *reporting* constitue en elle-même l'une des étapes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme tel qu'il est défini dans les Principes directeurs des Nations Unies. Cependant, les Principes directeurs l'envisagent comme la dernière pierre angulaire du processus, qui devrait normalement être posée une fois que l'entreprise a évalué ses incidences effectives et potentielles sur les droits de l'Homme, qu'elle a regroupé et donné une suite aux constatations, et qu'elle a assuré un suivi des mesures prises. Dissocier l'obligation de transparence de ces autres éléments du processus de diligence

raisonnable lui fait perdre sa légitimité (Sinclair et Nolan 2018). Malgré leurs différences en termes de conception, les législations imposant des obligations de transparence n'ont guère fait plus que renforcer le statu quo en apportant une caution officielle aux approches volontaristes préexistantes (LeBaron et Rühmkorf 2019). Ces limites soulignent la nécessité d'aller au-delà de simples obligations de transparence afin d'imposer des exigences plus strictes d'exercice substantiel de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme afin de faire respecter les normes de travail au sein des activités des entreprises ainsi que tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

► 3. Législations imposant un devoir de diligence en matière de droits de l'Homme

Un certain nombre de pays ont cherché à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies et à transformer l'obligation non contraignante d'agir avec diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme en véritable obligation contraignante (Macchi et Bright 2010, 218). À cet égard, différents types de législations peuvent être distingués. Certaines visent une problématique de droit du travail particulière, tandis que d'autres prévoient un cadre plus général (Bright et coll. 2020, 18). Elles diffèrent également en termes de champ et de mécanismes de mise en œuvre. La loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants et la loi française sur le devoir de vigilance sont les deux exemples principaux de telles législations, et seront analysés successivement.

3.1 La loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants

Adoptée le 14 mai 2019, mais pas encore entrée en vigueur (Hoff 2019), la loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants¹⁹ oblige les entreprises qui vendent des biens ou fournissent des services à des

19 Loi néerlandaise de 2019 sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants: https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20170207/gewijzigd_voorstel_van_wet/document3/f=/vkbkk8pud2zt.pdf. Une traduction anglaise non officielle de cette loi, peut être téléchargée à l'adresse suivante: <https://www.ropesgray.com/fr/newsroom/alerts/2019/06/Dutch-Child-Labor-Due-Diligence-Act-Approved-by-Senate-Implications-for-Global-Companies>.

utilisateurs finaux néerlandais à agir avec diligence raisonnable en ce qui concerne les problématiques liées au travail des enfants (Bright et coll. 2020, 27). La loi s'inscrit dans un esprit de protection des consommateurs (Enneking 2020, 178), l'**objectif** étant de garantir que les biens et les services mis sur le marché néerlandais sont exempts de travail des enfants afin que les consommateurs puissent les acheter en toute «tranquillité d'esprit»²⁰.

Principales dispositions

La loi **s'applique à toutes les entreprises** qui vendent ou fournissent des biens ou des services aux utilisateurs finaux néerlandais²¹. Aucune restriction liée à la taille des entreprises, leur chiffre d'affaires ou leur forme juridique n'est prévue, même s'il est possible que certaines catégories d'entreprises (et en particulier les petites entreprises et les entreprises de secteurs d'activité moins risqués) soient exemptes des obligations prévues par la loi par le biais de futures ordonnances administratives (Enneking 2020, 174). Par ailleurs, les entreprises qui ne font que transporter des marchandises ne sont pas assujetties à la loi²². S'agissant des **droits de l'Homme et des droits du travail couverts par la loi**, l'accent est mis sur les problématiques liées au travail des enfants²³.

Les **obligations prescrites** comprennent l'exercice d'une diligence raisonnable afin de prévenir le recours au travail des enfants lors de la production de biens ou de services fournis sur le marché néerlandais. Plus particulièrement, les entreprises concernées sont tenues (1) de mener une enquête afin d'identifier «s'il existe un soupçon raisonnable que les biens ou les services à fournir aient été produits en faisant appel au travail des enfants»²⁴, et, (2) si ce soupçon se concrétise, d'adopter et de mettre en œuvre un plan d'action et (3) de publier une déclaration attestant que l'entreprise a fait preuve de la diligence raisonnable telle que décrite par la loi²⁵. L'**obligation de diligence raisonnable**

20 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, Préambule.

21 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, article 4.

22 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, article 4.4.

23 Le travail des enfants est défini par référence à la convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ainsi qu'à la convention sur l'âge minimum dans le cas où le travail a lieu sur le territoire d'un État partie à cette convention. Dans le cas contraire, le travail des enfants est défini comme «i) toute forme de travail effectué ou non en vertu d'un contrat de travail par des personnes soumises à l'obligation scolaire ou qui n'ont pas encore atteint l'âge de 15 ans, et ii) toute forme de travail effectué ou non en vertu d'un contrat de travail par des personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans, dans la mesure où ce travail, en raison de sa nature ou des conditions dans lesquelles il est effectué, peut mettre en danger la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes». Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, article 2, point c.

24 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, article 5.1.

25 La loi prévoit la désignation d'une autorité publique de contrôle à laquelle la déclaration doit être envoyée, et qui est chargée de publier les déclarations dans un registre en ligne sur son site web (Enneking 2020, 175).

s'étend à toute la chaîne d'approvisionnement, puisque les entreprises doivent déterminer s'il existe un risque de recours au travail des enfants dans la production des biens vendus ou des services fournis (Enneking 2020, 176).

La loi prévoit un *mécanisme de mise en œuvre* par le biais d'une autorité publique de contrôle chargée de surveiller le respect de la loi, et pouvant imposer une sanction (amende) en cas de manquement²⁶. Les personnes lésées par le non-respect de la loi par une entreprise peuvent soumettre leurs réclamations à cette autorité publique sur la base de preuves concrètes de non-conformité²⁷. L'autorité de contrôle peut donner des instructions juridiquement contraignantes à l'entreprise, accompagnées d'un délai d'exécution, et l'entreprise peut se voir infliger une amende allant jusqu'à 8 200 euros en cas de défaut de présentation de la déclaration, ou jusqu'à 10 pour cent de son chiffre d'affaires annuel mondial en cas de manquement à l'obligation de diligence (Littenberg et Blinder 2019). En outre, les dirigeants d'entreprise peuvent encourir des sanctions pénales en cas de récidive²⁸.

Effacité et limites

La loi néerlandaise n'étant pas encore entrée en vigueur, sa mise en œuvre n'a pas encore été évaluée et toute remarque relative à son efficacité restera donc préliminaire. Certains auteurs ont néanmoins souligné qu'elle est trop ancrée dans une démarche de protection des consommateurs et ne contient pas de dispositions qui viseraient à garantir l'accès aux voies de recours pour les victimes du travail des enfants (Enneking 2020, 177). Elle n'exige pas non plus l'exercice d'une diligence raisonnable en ce qui concerne les biens qui ne sont pas vendus aux utilisateurs finaux mais qui sont simplement introduits sur le marché néerlandais à des fins de transformation ultérieure. En outre, elle ne couvre pas les questions du travail des enfants liées aux entreprises néerlandaises qui opèrent sur d'autres marchés. En effet, la loi ne couvre pas les biens et services vendus par les entreprises néerlandaises en dehors des Pays-Bas, et, par conséquent, elle ne les oblige pas à faire preuve de diligence raisonnable pour prévenir et remédier aux problèmes de travail des enfants concernant les biens vendus ou les services fournis en dehors du pays (Bright et coll. 2020, 30). Par ailleurs, certains auteurs ont pu faire valoir les limites découlant de ce que la déclaration peut n'être faite qu'une seule fois sans qu'elle n'ait besoin d'être répétée chaque année, ce qui n'incite pas à un exercice continu de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme, comme l'exigent pourtant les Principes directeurs des Nations Unies (Macchi et Bright 2020, 231).

26 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, article 3.1 et article 7.

27 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, articles 3.2.-3.4.

28 Loi sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants, article 9.

En outre, d'aucuns ont pu faire remarquer que l'obligation «pourrait également être comprise comme ne couvrant que les fournisseurs de premier rang de la chaîne d'approvisionnement, si elle est interprétée de manière restrictive» (Krajewski et Faracik 2020, 10). La loi précise en effet que les entreprises peuvent s'acquitter de leur obligation de diligence raisonnable en achetant des biens ou des services à des entreprises qui ont publié une déclaration à cet égard (Enneking 2020, 176), ce qui peut laisser entendre qu'elles peuvent remplir leur obligation en tenant simplement compte de leurs partenaires contractuels immédiats (Krajewski et Faracik 2020, 10). Enfin, la loi exige l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme uniquement en ce qui concerne le travail des enfants. Comme précédemment évoqué au sujet des obligations de transparence en matière d'esclavage moderne, cela risque d'inciter les entreprises à concentrer leurs efforts sur cette question particulière plutôt que sur des risques potentiellement plus saillants les concernant en matière de droits de l'Homme (Chance 2019, 7). A cet égard, d'autres types de législation, comme la loi française sur le devoir de vigilance, ont au contraire opté pour une approche globale.

3.2 La loi française relative au devoir de vigilance

La loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre de devoir de vigilance²⁹ a été adoptée le 21 février 2017 et promulguée le 27 mars 2017. Elle constitue une loi pionnière au niveau mondial, ayant érigé en obligation juridiquement contraignante la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme telle que conçue par les Principes directeurs des Nations Unies et l'ayant étendue aux préoccupations liées à la santé, la sécurité ainsi que l'environnement (Barraud de Lagerie et coll. 2020 et chapitre 5 de cet ouvrage). Introduite dans le sillon de la tragédie du Rana Plaza, les **objectifs de la loi** sont doubles: (i) donner accès à des recours aux personnes et aux communautés dont les droits humains ont été lésés par les activités des entreprises françaises ou de leurs fournisseurs dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales et (ii) renforcer la responsabilité des entreprises³⁰.

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

30 Même si la version de la loi qui a finalement été adoptée le 21 février 2017 a été édulcorée par rapport à la version initiale, elle a néanmoins conservé ces deux objectifs initiaux (Bright 2020).

Principales dispositions

La loi **s'applique aux entreprises** constituées ou immatriculées en France selon le droit des sociétés, comme les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions et les sociétés européennes (Brabant et Savourey 2017, 3). En particulier, elle s'applique aux entreprises qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 5 000 personnes en leur sein ou dans leurs filiales directes ou indirectes dont le siège est fixé sur le territoire français, ou au moins 10 000 personnes en leur sein et dans leur filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.³¹ Le nombre total d'entreprises concernées est estimé entre 200 et 250 (Duthilleul et de Jouvenel 2020). S'agissant des **droits de l'Homme et des droits du travail couverts par la loi**, il s'agit des «atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement»³².

En ce qui concerne les **obligations prescrites** par la loi française, celle-ci impose aux entreprises concernées d'établir, de mettre en œuvre de manière effective et de rendre public un plan de vigilance³³, qui comprend «les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle [...], directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie»³⁴.

Les **obligations de diligence raisonnable** couvrent les **activités commerciales** des entreprises concernées elles-mêmes, ainsi que celles des entreprises qu'elles contrôlent³⁵ et des partenaires avec lesquels elles ont une «relation commerciale établie»³⁶.

La loi française sur le devoir de vigilance prévoit deux **mécanismes judiciaires de mise en œuvre**. Le premier est une injonction de respecter les obligations de vigilance prévues par la loi. Dans le cadre de ce mécanisme,

31 Elle s'applique donc à la fois aux sociétés mères françaises et aux filiales directes ou indirectes de sociétés dont le siège social est situé à l'étranger et qui répondent à ces critères.

32 Loi sur le devoir de vigilance, article 1 (code de commerce français, article L. 225-102-4).

33 Voir le chapitre 5 de cet ouvrage pour les détails concernant les plans de vigilance.

34 Loi sur le devoir de vigilance, article 1 (code de commerce français, article L. 225-102-4).

35 Le code de commerce français définit la notion de contrôle comme un «contrôle exclusif», permettant à l'entreprise «d'avoir un pouvoir de décision, notamment sur les politiques financières et opérationnelles d'une autre entité» (Brabant, Michon et Savourey 2017, 2).

36 La notion de «relations commerciales établies» couvre les relations commerciales stables et régulières concernant un certain volume d'affaires, avec ou sans contrat, dont on peut raisonnablement attendre qu'elles durent (Cossart, Chaplier et Beau de Loménie 2017, 320).

toute personne justifiant d'un intérêt à agir³⁷ peut mettre en demeure une entreprise à se conformer à ses obligations de vigilance. Si l'entreprise n'y satisfait pas dans un délai de trois mois à compter de la mise en demeure, la personne justifiant d'un intérêt à agir peut saisir la juridiction compétente pour qu'elle enjoigne l'entreprise de respecter ses obligations, le cas échéant sous astreinte³⁸. À ce jour, sept mises en demeure ont été adressées à plusieurs entreprises françaises – dont certaines des plus importantes, comme Total et EDF – pour non-respect du devoir de vigilance; toutes ces affaires sont actuellement en cours (Brabant et Savourey 2020). Le second mécanisme est un mécanisme de responsabilité civile qui prévoit l'obligation de réparer un préjudice que l'exécution des obligations de vigilance prévues par la loi aurait pu éviter. La responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée par ce biais dans les conditions prévues par le code civil français.

Effacité et limites

Plusieurs rapports ont évalué la mise en œuvre de la loi française sur le devoir de vigilance au cours des trois premières années qui ont suivi son adoption. Le rapport de 2020 sur la mise en œuvre de la loi réalisé pour le Ministère français de l'économie et des finances relève que, en raison de leur culture d'entreprise ou de la pression des ONG et de l'opinion publique, de nombreuses sociétés pratiquaient déjà la vigilance préalablement à l'adoption de la loi (Duthilleul et de Jovenel 2020, 31). Un rapport réalisé par Shift en 2018 avait déjà constaté que les entreprises françaises avaient un niveau de *reporting* légèrement plus «mature» que les entreprises dans le reste du monde. Sur une échelle de 5, le niveau moyen de *reporting* serait de 2,5, contre un niveau de 2 en moyenne pour les autres entreprises d'une base de données regroupant plus de 130 multinationales (Langlois 2018, 7). Ceci étant, plusieurs rapports ont documenté les incidences positives qu'a eu la loi sur les pratiques de diligence raisonnable des entreprises françaises, en les poussant vers une meilleure mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies. A titre d'exemple, selon un récent rapport d'Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH), la loi a «été l'occasion pour 70 pour cent des entreprises d'identifier les risques ou de revoir les cartographies existantes et de revisiter les démarches existantes » (EDH 2019, 7). Le rapport souligne également que 65 pour cent des entreprises disposent désormais d'un dispositif spécifique d'identification des risques d'impact négatif sur les droits humains (contre 30 pour cent seulement préalablement à l'adoption de la loi) (EDH 2019, 13).

37 Les parties intéressées sont les personnes ou les communautés concernées, les employés, les consommateurs, les syndicats et les ONG (Beau de Loménie et Cossart 2017, 5).

38 Loi sur le devoir de vigilance, article 1 (code de commerce français, article L. 225-102-4).

Cependant, les voies de progrès demeurent nombreuses. Un rapport d'une coalition d'ONG françaises, ayant analysé 80 plans de vigilance publiés entre mars et décembre 2018 (première année de mise en œuvre de la loi), en a conclu que «les entreprises doivent mieux faire» (ActionAid et coll. 2019). Le rapport a montré que la majorité des plans de vigilance étaient très centrés sur les risques pour l'entreprise, alors qu'ils devraient être tournés vers l'extérieur et se concentrer sur les risques pour les tiers et la planète (ActionAid et coll. 2019, 10). Les problèmes de non-respect du devoir de vigilance persistent également (Duthilleul et de Jouvenel 2020, 7; ActionAid et coll. 2019, 10). Ainsi, une étude a mis en évidence la mise en œuvre insuffisante et hétérogène de la loi parmi les entreprises qui s'y conforment et celles qui y sont assujetties. Elle souligne que le concept de devoir de vigilance reste flou et que sa compréhension est inégalement partagée entre les parties prenantes (Duthilleul et de Jouvenel 2020, 8). En l'absence de base de données accessible au public, une grande incertitude entoure la question de savoir quelles entreprises sont réellement concernées (Bright et coll. 2020, 31), au point qu'il est actuellement impossible d'en dresser une liste fiable (Duthilleul et de Jouvenel 2020, 20). En outre, la loi ne définit pas ce qui constitue des «atteintes graves», ce qui est source d'insécurité juridique (Krajewski et Faracik 2020, 6). Pour remédier à certaines de ces faiblesses, il a été recommandé de désigner un service de l'Etat qui serait chargé (i) de l'accompagnement de la mise en œuvre de la loi, (ii) de contribuer à la convergence et à l'harmonisation des pratiques des entreprises, et (iii) de promouvoir les approches sectorielles et multipartites (Duthilleul et de Jouvenel 2020, 8).

Plusieurs rapports ont montré que, dans la pratique, la consultation des parties prenantes externes était restée limitée (Barraud de Lagerie et coll. 2020, 5; ActionAid et coll. 2019, 13; Ibañez et coll. 2020, 56). Si la loi française encourage la consultation des parties prenantes de la société dans le cadre de l'élaboration du plan de vigilance, qui peut avoir lieu, le cas échéant, dans le cadre d'initiatives pluripartites existant dans les filiales ou à l'échelle territoriale, elle ne fait toutefois pas de cette consultation une obligation juridiquement contraignante au stade de l'élaboration du plan. La loi se limite à imposer la concertation avec les syndicats dans le cadre de l'établissement du mécanisme d'alerte. Ces constats ont été corroborés par le récent rapport destiné au ministère de l'économie et de la finance, qui a observé que le dialogue insuffisant avec les parties prenantes concernées et plus particulièrement avec les ONG était l'un des principaux écueils de la mise en œuvre de la loi (Duthilleul et de Jouvenel 2020, 37).

Par ailleurs, certains auteurs ont critiqué le champ d'application étroit de la loi qui, fruit d'un compromis ayant permis l'adoption du texte, ne couvre qu'un petit nombre de grandes entreprises françaises d'une certaine forme sociale (Brabant et Savourey 2017, 3). Il convient toutefois de noter que, malgré cela, la loi sur le devoir de vigilance a un effet de ruissellement sur un grand nombre d'entités de la chaîne d'approvisionnement des sociétés concernées.

Enfin, bien que la loi française offre une sécurité juridique accrue en matière de responsabilité juridique des entreprises en établissant un lien explicite entre la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et la responsabilité civile, et en définissant les contours d'une telle responsabilité par référence aux principes généraux du code civil français, elle n'en demeure pas moins en deçà des exigences des Principes directeurs des Nations Unies en matière d'accès aux voies de recours pour les victimes (Macchi et Bright 2020, 235) qui implique la nécessité pour les Etats de réduire les obstacles juridiques et pratiques qui pourraient conduire à un déni de justice. En effet, dans le cadre de la loi française, la charge de la preuve incombe aux demandeurs, qui doivent démontrer que le préjudice subi résulte d'un manquement aux obligations de vigilance de la part de la société mère ou de l'entreprise donneuse d'ordre, ce qui, en pratique, risque de constituer pour les victimes un sérieux obstacle d'accès aux voies de recours, notamment en raison du manque d'accès à l'information et aux documents internes de l'entreprise (Marx, Bright et Wouters 2019, 15). À ce jour, aucune action en justice n'a encore été intentée sur cette base.

Malgré ces limites, la loi française sur le devoir de vigilance a inspiré plusieurs nouvelles initiatives législatives dans l'UE et au-delà.

► 4. Initiatives législatives

Un certain nombre d'initiatives législatives ont émergé alors que la dynamique en faveur de lois contraignantes en matière d'obligations de diligence prend de l'ampleur. Certaines initiatives s'inscrivent dans le cadre d'un modèle hybride avec des exigences différenciées (de transparence et de diligence raisonnable) en fonction du type d'entreprises ou de problématiques visées, tandis que d'autres préfèrent un modèle général de diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'Homme et d'environnement s'appliquant à tous les types d'entreprises.

4.1 Le projet de loi norvégien

Le projet de loi norvégien relatif à la transparence et au devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement³⁹ a été publié en novembre 2019. Les **objectifs du projet de loi** sont doubles: (i) satisfaire le droit des

39 *Rapport du Comité d'information éthique, nommé par le gouvernement norvégien le 1er juin 2018* (ci-après: Rapport du Comité d'information éthique), remis le 28 novembre 2019. Projet de traduction du norvégien vers l'anglais de certaines parties de la partie I: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Norway%20Draft%20Transparency%20Act%20-%20draft%20translation_0.pdf.

parties prenantes – consommateurs, syndicats, organisations de la société civile – à l’information sur les incidences des entreprises sur les droits de l’Homme et les conditions de travail, aux fins de leur permettre de prendre des décisions en matière d’achats et d’investissements en connaissance de cause⁴⁰ et (ii) promouvoir le respect des droits humains fondamentaux et l’amélioration des conditions de travail décentes dans les entreprises et leurs chaînes d’approvisionnement⁴¹.

Le projet de loi prévoit l’**introduction de différents types d’obligations** en fonction de la taille de l’entreprise. Il établit une distinction entre (a) *toutes* les entreprises qui offrent des biens et des services en Norvège, indépendamment de leur taille ou de leur pays de constitution, et (b) les *grandes entreprises concernées* visées par certains articles de la loi norvégienne en matière de comptabilité ou qui dépassent certains seuils en termes de chiffre d’affaires, d’actifs ou de nombre de salariés au cours d’un exercice comptable. S’agissant des **droits de l’Homme et des droits du travail couverts par le projet de loi**, l’accent est mis sur les droits humains fondamentaux et le travail décent.

La première des **obligations prescrites** pour toute entreprise opérant en Norvège est le «devoir de connaître» des «risques majeurs qui peuvent avoir une incidence négative sur les droits humains fondamentaux et le travail décent, tant au sein de l’entreprise elle-même que dans ses chaînes d’approvisionnement»⁴². En outre, les entreprises qui distribuent des marchandises aux consommateurs doivent publier des informations sur leurs sites de production⁴³. Le projet de loi prévoit également un droit corrélé à l’information, en vertu duquel toute personne a le droit d’être informée sur la manière dont une entreprise se conduit en matière de droits humains fondamentaux et de travail décent dans ses activités et dans ses chaînes d’approvisionnement (cela peut concerner par exemple les systèmes et les mesures prises par l’entreprise pour prévenir ou réduire les effets négatifs sur les droits de l’Homme et les conditions de travail)⁴⁴.

40 Rapport du Comité d’information éthique, 3.

41 Rapport du Comité d’information éthique, 1.

42 Le projet de loi précise que «le devoir de savoir s’applique dans tous les cas où le risque d’incidence négative est le plus grave, comme le risque de travail forcé et d’autres formes de travail assimilables à l’esclavage, le travail des enfants, la discrimination dans l’emploi et au travail, le non-respect du droit de former des syndicats et d’y adhérer et d’engager des négociations collectives, et les risques pour la santé, la sécurité et l’environnement sur le lieu de travail». Projet de loi norvégien, article 5(2).

43 Projet de loi norvégien, article 6.

44 Les entreprises seraient donc tenues de répondre à des demandes d’informations spécifiques, qui pourraient concerner les procédures de diligence raisonnable qu’elles ont mises en place. Il convient de noter que le devoir de savoir et le droit corrélé à l’information diffèrent d’une obligation de déclaration, car ils n’obligent pas une société à établir et à publier une déclaration annuelle.

La deuxième obligation prévue par le projet de loi, qui ne s'applique qu'aux grandes entreprises, est celle d'exercer une véritable diligence en matière de droits de l'Homme en ce qui concerne les «droits humains fondamentaux et le travail décent». Les grandes entreprises seraient en outre tenues de rendre compte publiquement de leurs procédures de diligence raisonnable concernant les effets négatifs réels et potentiels sur les droits de l'Homme et le travail décent, ainsi que de leurs résultats⁴⁵.

S'agissant des **activités commerciales concernées**, les obligations s'étendraient à toute la chaîne d'approvisionnement. En ce qui concerne le **mécanisme de mise en œuvre**, l'Autorité de la consommation et le Conseil du marché seraient chargés de contrôler et de garantir le respect des dispositions de la loi. En cas de manquement, des sanctions et des pénalités pourraient être imposées⁴⁶.

Atouts et limites

L'un des principaux atouts du projet de loi norvégien tient au fait qu'il s'agit de la première tentative législative d'exiger, de manière explicite, une diligence raisonnable en matière de travail décent, en outre que, plus généralement, en matière de droits de l'Homme. Si le travail décent a été reconnu comme un droit humain en soi⁴⁷, les droits fondamentaux du travail sont généralement considérés comme étant limités à quatre questions spécifiques: le travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination et la liberté syndicale. Dans la pratique, de nombreux autres droits du travail peuvent être éclipsés parce que les entreprises se concentrent sur les questions relatives aux droits de l'Homme perçues comme plus importantes. Dans ce contexte, certains acteurs ont plaidé pour l'adoption d'une législation obligatoire au niveau européen sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme qui inclurait «les droits des syndicats et des travailleurs comme éléments principaux» et de «garantir la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs dans l'ensemble du processus de diligence raisonnable» (CES 2019).

Néanmoins, la limitation aux grandes entreprises du champ d'application de l'obligation de diligence raisonnable constitue l'une des principales limites du projet de loi. En outre, il ne contient aucun mécanisme de responsabilité visant à faciliter l'accès des victimes aux voies de recours. À cet égard, l'Initiative suisse pour des multinationales responsables avait adopté une approche différente.

45 Projet de loi norvégien, article 10(2).

46 Projet de loi norvégien, article 13.

47 Déclaration de l'OIT à la Troisième Commission de la 68^{ème} Assemblée générale de l'ONU, 23 octobre 2013, https://www.ilo.org/newyork/speeches-and-statements/WCMS_229015/lang-en/index.htm.

4.2 L'Initiative populaire suisse pour des multinationales responsables et le contre-projet indirect

En Suisse, une initiative populaire fédérale connue sous le nom d'Initiative populaire fédérale «Entreprises responsables - pour protéger l'être humain et l'environnement»⁴⁸, lancée par une large coalition de plus de 80 ONG, fut présentée en 2016 après avoir recueilli plus de 120 000 signatures (Werro 2019, 166). Une votation a eu lieu le 29 novembre 2020. Bien qu'une majorité populaire ait soutenu l'adoption de l'initiative, elle a finalement été rejetée faute d'avoir obtenu le soutien de la majorité des cantons (la double majorité était requise du fait que la proposition nécessitait un amendement à la Constitution fédérale). Cela signifie que la contre-proposition indirecte qui a été adoptée par le Parlement suisse en juin 2020 entrera très probablement en vigueur (Lenz & Staehelin, 2020). Néanmoins, le soutien que la l'initiative populaire suisse a obtenu d'une majorité d'électeurs et le contenu de l'initiative législative lui confèrent une valeur comparative particulière. Son contenu sera donc brièvement analysé avant de détailler le contenu de la contre-proposition.

L'initiative populaire suisse pour des multinationales responsables

L'**objectif de l'initiative législative** visait à amender la Constitution fédérale suisse au travers de l'introduction de nouvelles dispositions afin de renforcer «le respect des droits de l'Homme et de l'environnement» par les entreprises⁴⁹. Les **entreprises concernées** par l'initiative auraient été celles ayant «leur siège statutaire, leur administration centrale ou leur établissement principal en Suisse», y compris les petites et moyennes entreprises des secteurs à haut risque.

L'Initiative pour des multinationales responsables **visait à couvrir les droits de l'Homme internationalement reconnus** et les normes internationales relatives à l'environnement. Elle **prescrivait une obligation juridique** pour les entreprises dont le siège est en Suisse de respecter ces droits et normes et de veiller à ce que les entreprises qu'elles contrôlent les respectent également⁵⁰. L'initiative prévoyait aussi que, aux fins d'accomplir leur devoir, les

48 Confédération suisse, Chancellerie fédérale, *Initiative populaire fédérale 'Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement'* (2016), <https://www.bk.admin.ch/ch/f/pore/vi/vis462t.html>.

49 Initiative pour des multinationales responsables, article 101a(\$2c).

50 L'initiative précise que «les rapports effectifs déterminent si une entreprise en contrôle une autre» et qu'«un contrôle peut de fait également être exercé par le biais d'un pouvoir économique» (Initiative pour des multinationales responsables, article 101a (\$2a)). Les explications sur le texte de l'initiative précisent en outre que si les entreprises contrôlées sont généralement les filiales de multinationales, dans des cas isolés, une société peut en contrôler une autre par le biais d'un contrôle économique (Initiative pour des multinationales responsables, «Explications sur le texte de l'initiative», art. 101a(\$2a), 1).

entreprises soient tenues de faire preuve d'une diligence raisonnable afin d'«examiner quelles sont les répercussions effectives et potentielles sur les droits de l'Homme internationalement reconnus et sur l'environnement, prendre des mesures appropriées en vue de prévenir toute violation des droits de l'Homme internationalement reconnus et des normes environnementales internationales, mettre fin aux violations existantes et de rendre compte des mesures prises»⁵¹. L'obligation de diligence raisonnable se serait appliquée aux sociétés contrôlées et ***couvrirait toutes les relations d'affaires***.

L'Initiative prévoyait un ***mécanisme d'exécution judiciaire*** par le biais d'une disposition spécifique sur la responsabilité civile stipulant que «les entreprises sont également responsables du dommage causé par les entreprises qu'elles contrôlent»⁵². Cette disposition s'accompagne d'un moyen de défense selon lequel les entreprises peuvent échapper à leur responsabilité «si elles prouvent qu'elles ont fait preuve de toute la diligence prévue [...] pour prévenir le dommage, ou que leur diligence n'eût pas empêché le dommage de se produire»⁵³.

Atouts et limites

La disposition ayant trait au régime de responsabilité civile constituait l'un des points les plus forts du projet, car elle aurait impliqué que les sociétés mères et les donneuses d'ordre soient présumées responsables des dommages causés aux droits de l'Homme ou à l'environnement par les entités placées sous leur contrôle (économique ou de fait), à moins qu'elles ne puissent prouver qu'elles aient exercé la diligence requise en matière de droits de l'Homme. Cette disposition renversait (en partie) la charge de la preuve en imposant aux entreprises de démontrer qu'elles avaient fait preuve de la diligence requise (Bright et coll. 2020, 42), plutôt que d'exiger du demandeur qu'il ne prouve le manquement à l'obligation de diligence raisonnable (comme dans le cas de la loi française sur le devoir de vigilance). Dans ce contexte, l'Initiative suisse aurait permis de pallier certains obstacles aux voies de recours auxquels sont confrontés les demandeurs dans les affaires impliquant des violations de droits de l'Homme par des entreprises. A cet égard, le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme des Nations Unies a également noté que ce moyen de défense en matière de responsabilité pourrait être de nature à inciter les entreprises à mettre en œuvre de manière effective des mesures de diligence raisonnable, ce qui aurait un important effet préventif (Assemblée générale 2018a, paragraphe 29; Werro 2019, 175).

51 Initiative pour des multinationales responsables, article 101a(\$2b).

52 Initiative pour des multinationales responsables, article 101a(\$2c).

53 Initiative pour des multinationales responsables, article 101a(\$2c).

Le contre-projet indirect

Deux contre-projets indirects à l'Initiative ont été présentés par les deux chambres du Parlement suisse. En juin 2020, une conférence de conciliation parlementaire a opté pour le contre-projet du Conseil des États, qui a ensuite été approuvé par les deux chambres (Initiative pour des multinationales responsables 2020). L'initiative n'ayant pas obtenu la double majorité lors de la votation du 29 novembre 2020, la contre-proposition devrait normalement entrer en vigueur si aucun autre référendum facultatif n'est convoqué dans les 100 jours.

La contre-proposition prévoit des actions différenciées avec des champs d'application différents. La première obligation prescrite est une **obligation de reporting** aux termes de laquelle les entreprises sont tenues de rédiger un rapport sur certaines questions sociales, environnementales et relatives aux droits de l'homme (dans la lignée de la directive européenne sur la publication d'informations non financières). Cette obligation s'appliquerait aux grandes entreprises d'intérêt public suisses⁵⁴ qui comprennent des sociétés cotées en bourse ou des entités réglementées supervisées par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA (Lenz & Staehelin, 2020). La deuxième obligation prescrite est un **devoir de diligence**, qui est limitée aux minéraux provenant potentiellement de zones de conflit (dans la lignée du règlement de l'UE sur les minerais de conflit) et au travail des enfants (dans la lignée de la loi néerlandaise de 2019 sur le devoir de diligence sur le travail des enfants) (Knöpfel 2020).

Les entreprises couvertes par les obligations de diligence raisonnable seraient toutes les entreprises qui ont leur siège social, leur administration centrale ou leur principal établissement en Suisse qui 1) mettent sur le marché suisse ou traitent en Suisse des minéraux ou des métaux contenant de l'étain, du tantale, du tungstène ou de l'or des zones de conflit ou à haut risque; ou 2) offrent des biens et services pour lesquels il existe un soupçon raisonnable de travail des enfants.

La contre-proposition prévoit que le Conseil fédéral suisse peut prévoir des exemptions fondées sur les volumes annuels d'importation de minéraux et de métaux dans le cas des obligations de diligence raisonnable relatives aux minerais du conflit, ou sur la base de la taille de l'entreprise pour les obligations de diligence raisonnable relatives au travail des enfants. Elle prévoit également que les entreprises qui se conforment à une réglementation internationalement reconnue telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales peuvent également être exemptées des obligations de diligence raisonnable et de rapport.

54 Défini comme employant au moins 500 salariés à temps plein en moyenne annuelle au cours de deux années consécutives d'activité, ou dépassant au moins l'un des seuils suivants: un montant de bilan de 20 millions de francs ou un chiffre d'affaires de 40 millions de francs.

En termes de **mécanismes d'application**, la contre-proposition prévoit des sanctions pénales et en particulier des amendes en cas de non-respect des obligations et de fausses indications dans les rapports. Cependant, la contre-proposition ne contient aucune disposition de responsabilité civile pour les personnes concernées.

Opportunités et défis

La contre-proposition est beaucoup moins ambitieuse que l'initiative et souffre d'une grande partie des défauts identifiés dans les législations analysées précédemment et portant obligation de *reporting* ou des obligations spécifiques à certains sujets et qui seront résumées dans la conclusion.

► 5. Conclusion et perspectives

Les attentes reposant sur les États en matière d'adoption de mesures législatives nationales contraignant les entreprises sur leur territoire ou sous leur juridiction à agir avec diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme partout où elles opèrent se font de plus en plus vives (De Schutter 2020, 16). Dans toute l'Europe et au-delà, un large éventail de législations et de propositions de lois a vu le jour ces dernières années, allant d'obligations de transparence à de véritables obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme (Bright et al. 2020, 18). L'analyse comparative de différents textes législatifs pertinents menée dans le présent article permet de tirer plusieurs conclusions.

Tout d'abord, en termes d'objectifs, les lois qui imposent des obligations de transparence visent à pousser les entreprises à s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'Homme en les incitant⁵⁵ ou en les obligeant⁵⁶ à publier un rapport sur les mesures mises en place en matière de diligence raisonnable. Dans le but de faciliter la mise à disposition de ces informations pour la société civile, les investisseurs et les consommateurs, ces lois comptent en fait sur la pression exercée par l'opinion publique pour veiller à ce que les entreprises se conforment à leurs obligations. Les propositions législatives en matière de transparence, telles que le projet de loi norvégien, partagent un objectif similaire en cherchant à créer un «devoir de connaître» des risques majeurs corrélé à un droit à l'information dont dispose toute personne intéressée. L'hypothèse sous-jacente selon laquelle les entreprises seront

55 Par exemple, la loi britannique sur l'esclavage moderne.

56 Par exemple, la loi australienne sur l'esclavage moderne.

désireuses de se conformer aux exigences de transparence en raison de la pression exercée par la société civile, les consommateurs et les investisseurs n'a toutefois pas été confirmée par les premières recherches évaluatives (PwC 2018, 59). C'est particulièrement le cas des entreprises non cotées en Bourse qui font l'objet d'une surveillance moindre par les parties intéressées (PwC 2018, 40). En outre, l'affirmation selon laquelle les lois en matière de transparence pourraient uniformiser les règles du jeu entre les entreprises responsables et les autres, encourageant ainsi une course vers le sommet pour les droits du travail, reste à démontrer.

S'agissant du champ d'application, certaines législations et initiatives s'appliquent aux entreprises de certaines formes sociales domiciliées sur leur territoire⁵⁷, tandis que d'autres couvrent également celles qui sont basées à l'étranger et font des affaires sur leur territoire⁵⁸. La plupart des législations et projets de loi sont limités aux grandes entreprises remplissant ces critères. Ceux-ci sont définis en termes de chiffre d'affaires⁵⁹ ou de recettes⁶⁰ annuels, ou selon le nombre d'employés⁶¹. Les critères utilisés pour définir les grandes entreprises donnent lieu, dans la pratique, à une forte disparité dans le nombre d'entreprises concernées, et l'élaboration de seuils clairs et cohérents s'est avérée difficile (Krajewski et Faracik 2020, 8). Cette approche reste peu conforme à celle des Principes directeurs des Nations Unies, selon lesquels les exigences de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme s'appliquent à toutes les entreprises, même si l'ampleur de l'exercice de diligence attendu sera proportionnelle à la taille et au contexte de l'entreprise⁶². Par conséquent, les petites et moyennes entreprises (PME) ne devraient pas être totalement exonérées de cette obligation⁶³, même si leurs besoins et leurs difficultés particulières devraient être pris en considération dans sa mise en œuvre (Smit et coll. 2020, 267). Par ailleurs, en étendant les obligations transparence au secteur public, la loi australienne montre comment les gouvernements peuvent donner l'exemple (Butler-Sloss, Miller et Field 2019), conformément aux Principes directeurs⁶⁴.

En termes de droits de l'Homme couverts, certains types de législation et de propositions législatives sont spécifiques à une problématique particulière⁶⁵,

57 Par exemple, la loi française sur le devoir de vigilance.

58 Comme la loi britannique, la loi australienne, la loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants et le projet de loi norvégien.

59 Par exemple, la loi britannique.

60 La loi australienne.

61 Par exemple, la loi française.

62 Principe directeur 17.

63 Principe directeur 17.

64 Principe directeur 4.

65 C'est le cas des lois britannique, australienne et néerlandaise et du contre-projet à l'Initiative suisse pour des multinationales responsables.

tandis que d'autres fournissent un cadre global pour toutes les questions relatives aux droits de l'Homme et à l'environnement⁶⁶. L'analyse des législations spécifiques à une question suggère que ce type de priorité crée une fragmentation et risque de détourner l'attention des entreprises d'autres problématiques plus saillantes relatives aux droits de l'Homme ou aux droits du travail. Il convient de noter à cet égard que la responsabilité des entreprises en vertu du Principe directeur 12 fait référence à tous les «droits de l'Homme internationalement reconnus»⁶⁷. Le projet de loi norvégien est le seul exemple qui fait spécifiquement référence au travail décent en plus des droits de l'Homme de manière plus générale, ce qui pourrait s'avérer pertinent pour veiller à ce que les droits du travail reçoivent une attention adéquate dans les pratiques de diligence raisonnable des entreprises. La loi française sur le devoir de vigilance ne s'applique qu'aux «atteintes graves», qui restent indéfinies dans la législation (Krajewski et Faracik 2020, 6). Certains auteurs ont fait valoir que cette référence peut générer une certaine insécurité juridique, car il n'existe pas de définition internationalement reconnue de ce qui pourrait constituer une «atteinte grave». Ils suggèrent qu'il «semble plus approprié d'intégrer la gravité d'une violation des droits de l'Homme dans les réponses respectives des entreprises en fonction du principe de proportionnalité» (Krajewski et Faracik 2020, 6), conformément au Principe directeur 24, qui permet de hiérarchiser les interventions des entreprises en fonction de la gravité des incidences sur les droits de l'Homme⁶⁸.

En ce qui concerne les obligations prescrites par les législations et les initiatives législatives, la typologie établie fait une distinction entre les législations en matière de transparence (c'est-à-dire les législations imposant des obligations de *reporting*⁶⁹ et les initiatives législatives en matière de transparence⁷⁰) d'une part, et, d'autre part, les législations et propositions législatives sur le devoir de diligence en matière de droits de l'Homme⁷¹. L'analyse semble indiquer que le premier type de législations, qui exige des entreprises qu'elles communiquent des informations plutôt que d'agir, n'a pas, à ce jour, réussi à vraiment faire évoluer leur conduite. L'expérience de la loi française montre que le second type de législation –qui impose l'exercice d'un devoir de diligence en matière de droits de l'Homme– est plus propice à induire des changements notables dans la conduite des sociétés.

En ce qui concerne les activités commerciales concernées par l'obligation, toutes les législations et propositions incluent les activités des entreprises

66 Comme dans la loi française et l'Initiative suisse.

67 Principe directeur 12.

68 Principe directeur 24 et commentaire.

69 Par exemple, la loi britannique et la loi australienne.

70 Le projet de loi norvégien.

71 Comme la loi française et l'Initiative suisse.

concernées, mais la portée des obligations dans la chaîne d'approvisionnement varie. Certaines couvrent une partie de la chaîne d'approvisionnement⁷², tandis que d'autres s'étendent à son ensemble⁷³. A cet égard, il convient de rappeler que les Principes directeurs des Nations Unies exigent l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme tout au long de la chaîne de valeur en stipulant qu'un tel exercice «devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'Homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales»⁷⁴.

En termes de mise en œuvre, l'expérience de la loi britannique montre que l'absence de mécanismes efficaces et de sanctions dissuasives a entraîné de nombreux problèmes de non-conformité. D'autres législations ont opté pour des mécanismes plus robustes, soit par le biais d'une autorité publique de contrôle⁷⁵, soit par des mécanismes judiciaires⁷⁶. Les rapports sur les lois ne prévoyant pas de service de l'Etat chargé de l'accompagnement de sa mise en œuvre ont recommandé de modifier cet aspect de la législation afin de garantir la sécurité juridique (Duthilleul et de Jouvenel 2020, 27). Ils ont également soutenu que cela permettrait une interprétation claire et uniforme de la législation concernée, en plus d'en assurer le suivi et de veiller à son respect (Duthilleul et de Jouvenel 2020; Butler-Sloss, Miller et Field 2019). À cet égard, les chercheurs ont fait valoir qu'un «régulateur engagé et dévoué» pourrait contribuer à limiter le risque d'une conformité «cosmétique» aux exigences de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme (Landau 2019). Par ailleurs, les mécanismes judiciaires de mise en œuvre prévoyant l'introduction d'un régime de responsabilité associé visent à améliorer l'accès effectif aux voies de recours pour les personnes concernées, et peuvent s'avérer utiles pour contribuer à combler le déficit de responsabilité. Dans l'Initiative suisse, le régime de responsabilité reposant sur une présomption de responsabilité de l'entreprise en cas de dommage causé par une entreprise qu'elle contrôle, assortie d'un moyen de défense fondé sur l'exercice de la diligence raisonnable, présentait des avantages significatifs en ce qu'il permettrait de réduire les obstacles potentiels aux recours pour les demandeurs, en conformité avec les Principes directeurs des Nations Unies qui demandent aux États de garantir l'accès aux voies de recours pour les victimes (Macchi et Bright 2020) et de

72 Par exemple, la loi britannique et la loi française, mais cette dernière est limitée aux «relations commerciales établies».

73 Par exemple, la loi australienne, le projet de loi norvégien et l'Initiative suisse.

74 Principe directeur 17.

75 Dans le cas de la loi néerlandaise et du projet de loi norvégien, les autorités ont le pouvoir d'imposer des sanctions en cas de non-respect.

76 La loi française et l'Initiative suisse.

réduire les obstacles juridiques et pratiques qui pourraient conduire à un déni de justice. En outre, le lien explicite entre la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et la responsabilité civile garantit une plus grande sécurité juridique en ce qui concerne la responsabilité juridique des entreprises (Bueno and Bright 2020, 789). Conformément aux Principes directeurs, faire preuve de diligence raisonnable ne devrait toutefois pas, en soi, exonérer automatiquement et pleinement les entreprises de tout type de responsabilité⁷⁷. L'évaluation devrait plutôt porter sur l'adéquation de l'exercice de diligence raisonnable. À cet égard, il sera essentiel de définir des critères clairs – par exemple en se référant aux Principes directeurs des Nations Unies et à ceux de l'OCDE et aux documents connexes – pour garantir la sécurité juridique et éviter une trop grande subjectivité dans l'évaluation de « la diligence requise ».

Enfin, l'expérience française montre que l'absence d'obligation juridique de mener de véritables consultations avec les parties prenantes dans l'ensemble du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme a, dans la pratique, conduit à un dialogue insuffisant et est considérée comme l'un des principaux écueils de la mise en œuvre de la loi. Ce constat souligne la nécessité de mettre l'accent sur la consultation des parties prenantes – notamment les groupes potentiellement affectés, les ONG et les syndicats – voire même de l'exiger dans le cadre des instruments législatifs. Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, une telle consultation devrait avoir un rôle central dans la procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme.

La dynamique en faveur de l'adoption de législations contraignantes en matière de diligence raisonnable obligatoire s'intensifie et bénéficie d'un soutien croissant de la part des organisations de la société civile (ECCJ 2019) et des syndicats (CES 2019), mais aussi d'un nombre croissant d'entreprises (Smit et coll. 2020a) et de certaines organisations patronales (voir, par exemple, Amfori 2020). Certains auteurs ont fait valoir que « l'intégration du devoir de diligence en matière de droits de l'Homme dans les législations nationales devrait être considérée comme une occasion de contrer les incidences potentiellement négatives de la mondialisation économique sur les droits de l'Homme et les droits des travailleurs tel que stipulés dans les conventions fondamentales de l'OIT » (De Schutter 2020, 3). Toutefois, malgré les effets positifs des diverses évolutions législatives au niveau national sur la responsabilité des entreprises en matière de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement, le patchwork législatif qui en résulte est source d'insécurité juridique et soumet les entreprises à des normes multiples et variables. À cet égard, l'adoption d'une norme harmonisée aux niveaux régional et international permettrait une approche plus cohérente.

⁷⁷ Commentaire sur le principe directeur 17.

Références

- ActionAid, Les Amis de la Terre France, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Éthique sur l'étiquette et Sherpa (2019): *Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre – Année 1: Les entreprises doivent mieux faire*. <https://www.amisdelaeterre.org/wp-content/uploads/2019/02/2019-etude-interasso-devoir-de-vigilance.pdf>.
- Alston, Philip (2005): «Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art», *Labour Rights as Human Rights*, sous la direction de Philip Alston, 1-24. New York: Oxford University Press.
- Amfori (2020): «Human Rights Due Diligence Legislation in Europe: Recommendations for a European Approach, Taking into Account Key Principles of Due Diligence». Note d'orientation, février 2020. <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-12-02-Position-Paper-Human-Rights-Due-Diligence.pdf>.
- Assemblée générale des Nations Unies (2008): Conseil des droits de l'Homme. «Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'Homme». Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie. 7 avril 2008. A/HRC/8/5. <https://www.undocs.org/fr/A/HRC/8/5>.
- (2018a): Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, «Improving Accountability and Access to Remedy for Victims of Business-Related Human Rights Abuse: The Relevance of Human Rights Due Diligence to Determinations of Corporate Liability». Conseil des droits de l'Homme, 38^e session. 1^{er} juin 2018, A/HRC/38/20/Add.2. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/143/30/pdf/G1814330.pdf?OpenElement>.
- (2018b): Groupe de travail sur la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. «Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises», 16 juillet 2018. A/73/163. <https://www.undocs.org/fr/A/73/163>.
- Barraud de Lagerie, Pauline, Elodie Bethoux, Rémi Bourguignon, Arnaud Mias, Élise Penalva-Icher (2020): *Mise en œuvre de la Loi sur le devoir de vigilance – Rapport sur les premiers plans adoptés par les entreprises*. Rapport remis au Bureau international du Travail. Genève: BIT. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02819496/file/2020%20-%20rapport%20OIT%20Vigilance.pdf>
- Beau de Loménie, Tiphaine, et Sandra Cossart (2017): «Stakeholders and the Duty of Vigilance», *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires. Supplément à la Semaine juridique Entreprise et affaires* 50 (14 décembre): 1-6. https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2018/03/Stakeholders-and-the-Duty-of-Vigilance-Intl-Rev.Compl_-Bus.-Ethics.pdf.
- Bellace, Janice R., et Beryl ter Haar (2019): «Perspectives on Labour and Human Rights», *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, sous la direction de Janice R. Bellace et Beryl ter Haar. 2-14. Northampton: Edward Elgar Publishing.

- BHRR (Business & Human Rights Resource Centre) (2018): *FTSE 100 et la loi britannique sur l'esclavage moderne : From Disclosure to Action*. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/FTSE_100_Briefing_2018.pdf.
- Brabant, Stéphane, et Elsa Savourey (2017): «Scope of the Law on the Corporate Duty of Vigilance: Companies Subject to the Vigilance Obligations», *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires. Supplément à la Semaine juridique Entreprise et affaires* 50 (14 décembre): 1-8. <https://bit.ly/3fgR3xT>.
- (2020): «All Eyes on France – French Vigilance Law First Enforcement Cases» (1/2): Current Cases and Trends». https://www.cambridge.org/core/blog/2020/01/24/all-eyes-on-france-french-vigilance-law-first-enforcement-cases-1-2-current-cases-and-trends/#_edn13.
- , Charlotte Michon et Elsa Savourey (2017): «The Vigilance Plan: Cornerstone of the Law on the Corporate Duty of Vigilance», *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires. Supplément à la Semaine juridique Entreprise et affaires* 50 (14 décembre): 1-15. https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Law%20on%20the%20Corporate%20Duty%20of%20Vigilance%20-%20Vigilance%20Plan%20%20Intl%20Rev.Compl_.%20%26%20Bus.%20Ethics.pdf.
- Bright, Claire (2020): «Creating a Legislative Level Playing Field in Business and Human Rights at the European Level: Is the French Duty of Vigilance Law the Way Forward?» Documents de travail de l'EUI. MWP 2020/01. Programme Max Weber. https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/65957/MWP_2020_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- , Diana Lica, Axel Marx et Geert Van Calster (2020): *Options for Mandatory Human Rights Due Diligence in Belgium*. Leuven Centre for Global Governance Studies. https://ghum.kuleuven.be/ggs/publications/research_reports/options-for-mandatory-human-rights-due-diligence.pdf.
- , —, Marx Axel, Pineau Nina and Wouters Jan. 2020. Towards a corporate duty for lead companies to respect human rights in their global value chains?», *Business and Politics* 22(4): 667-697.
- Bueno, Nicolas et Claire Bright. 2020. «Implementing Human Rights Due Diligence Through Corporate Civil Liability». *International & Comparative Law Quarterly* 69(4): 789-818.
- Butler-Sloss, Elizabeth, Maria Miller et Frank Field (2019): *Independent Review of the Modern Slavery Act 2015: Final Report*. Présenté au Parlement par le secrétaire d'État du ministère de l'Intérieur sur ordre de Sa Majesté. CP 100. Londres: HMSO. <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads>.
- CES (2019): «ETUC Position for a European Directive on Mandatory Human Rights Due Diligence and Responsible Business Conduct». 18 décembre 2019. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-directive-mandatory-human-rights-due-diligence-and-responsible>.

- Chance, Clifford (2019): *Business and Human Rights: Navigating a Changing Legal Landscape*. Londres: Global Business Initiative on Human Rights. <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2019/03/business-and-human-rights-navigating-a-changing-legal-landscape.pdf>.
- CHRB (Corporate Human Rights Benchmark). 2020. *2020 Key Findings – Across Sectors: Agricultural Products, Apparel, Automotive manufacturing, Extractives & ICT Manufacturing*. <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>.
- Coalition CORE (2017): *Risk Averse: Company Reporting on Raw Material and Sector-Specific Risks under the Transparency in Supply Chains Clause in the UK Modern Slavery Act 2015*. Londres: CORE Coalition. https://corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2017/10/171003_Risk-Averse-FINAL-1.pdf.
- Commonwealth Modern Slavery Act 2018: Guidance for Reporting Entities*. Ministère de l'Intérieur du gouvernement australien. <https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/modern-slavery-reporting-entities.pdf>.
- Cossart Sandra, Julie Chaplier et Tiphaine Beau de Loménie (2017): «The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All», *Business and Human Rights Journal* 2 (2): 317-323.
- De Schutter, Olivier (2020): «Towards Mandatory Due Diligence in Global Supply Chains», Document préparé à la demande de la Confédération syndicale internationale (CSI). https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/de_schutte_mandatory_due_diligence.pdf. Version condensée disponible en français sous le titre «Vers l'obligation de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales»: https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence-fr.
- Duthilleul, Anne, et Matthias de Jouvenel (2020): *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*. Rapport au ministre de l'Économie et des Finances. https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf.
- ECCJ (Coalition européenne pour une justice des entreprises) (2019): «Over 100 Civil Society Organisations Demand Human Rights and Environmental Due Diligence Legislation». 2 décembre 2019. <https://corporatejustice.org/news/16800-over-100-civil-society-organisations-demand-human-rights-and-environmental-due-diligence-legislation>.
- EDH (Entreprises pour les droits de l'Homme) (2019): *Application de la loi sur le devoir de vigilance: Plans de vigilance 2018-2019*. <https://www.e-dh.org/userfiles/EDH%20-%20Etude%20plans%20de%20vigilance%202019.pdf>.
- Enneking, Liesbeth (2020): «The Netherlands Country Report», *Study for the European Commission on Due Diligence Requirements through the Supply Chain. Part III: Country Reports*, par Smit et coll. (2020b). 170-196, Bruxelles: Commission européenne. <https://files.static-nzz.ch/2020/3/6/90f8f24b-a392-4c1b-870d-f37a6c3fb569.pdf>.
- Ergon Associates (2016): *Reporting on Modern Slavery: The Current State of Disclosure*. Londres: Ergon Associates Ltd. <https://ergonassociates.net/wp-content/uploads/2017/06/Reporting-on-Modern-Slavery2-May-2016.pdf?x74739>.

- (2018): *Modern Slavery Reporting: Is there Evidence of Progress?* Londres: Ergon Associates Ltd. https://ergonassociates.net/wp-content/uploads/2018/10/Ergon_Modern_Slavery_Progress_2018_resource.pdf.
- Groulx Diggs, Elise, Brian Burkett et Mitt Regan (2020): «The Regulation of Multinational Labour and Employment Practices Through a Galaxy of Norms», dans *Corporate Social Responsibility – Sustainable Business; Environmental, Social and Governance Frameworks for the 21st Century*, sous la direction de Rae Lindsay et Roger Martella, 505-533. New York: Wolters Kluwer.
- Hoff, Anneloes (2019): «Dutch Child Labour Due Diligence Law: A Step Towards Mandatory Human Rights Due Diligence». Oxford Human Rights Hub, 10 juin 2019. <https://ohrh.law.ox.ac.uk/dutch-child-labour-due-diligence-law-a-step-towards-mandatory-human-rights-due-diligence/>.
- Home Office and Atkins MP Victoria, “New tough measures to tackle modern slavery in supply chains”, 22 September 2020, available at: <https://www.gov.uk/government/news/new-tough-measures-to-tackle-modern-slavery-in-supply-chains>.
- Ibañez, Juan Ignacio, Chris N. Bayer, Jiahua Xu et Anthony Cooper (2020): *Devoir de Vigilance: Reforming Corporate Risk Engagement*. Development International e.V. https://www.ipoint-systems.com/fileadmin/media/downloads/Devoir-de-Vigilance_Loi-2017-399_Study_2020.pdf.
- Initiative pour des multinationales responsables (2020): «Swiss Due Diligence Initiative Set for Public Referendum as Parliament only Opts for Reporting-Centred Proposal». Business & Human Rights Resource Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/switzerland-ngo-coalition-launches-responsible-business-initiative>.
- Joseph, Sarah (2004): *Corporations and Transnational Human Rights Litigation*. Oxford: Hart Publishing.
- Knöpfel, Laura (2020): «The Swiss “Responsible Business Initiative” – An Update», 12 juin. Cambridge Core Blog. <https://www.cambridge.org/core/blog/2020/06/12/the-swiss-responsible-business-initiative-an-update/>.
- Krajewski, Markus, et Beata Faracik (2020): *Substantive Elements of Potential Legislation on Human Rights Due Diligence*. Briefing n°1. Demandé par la sous-commission DROI du Parlement européen. Département thématique des relations extérieures. EP/EXPO/DROI/FWC/2019-01/LOT6/1/C/05-1. Juin 2020 – PE603.504. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EXPO_BRI\(2020\)603504](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EXPO_BRI(2020)603504).
- Lake, Quitin, Jamie MacAlister, Cindy Berman, Matthew Gitsham et Nadine Page (2016): *Corporate Leadership on Modern Slavery: How Have Companies Responded to the UK Modern Slavery Act One Year on?* Berkhamsted et Londres: Hult Research et Ethical Trade Initiative. https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/corporate_leadership_on_modern_slavery_full_report_2016.pdf.
- Landau, Ingrid (2019): «Human Rights Due Diligence and The Risk of Cosmetic Compliance». *Melbourne Journal of International Law* 20 (1): 221-247. <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/MelbJIL/2019/9.html>.

- et Shelley Marshall (sans date): «What Are We Missing by Focusing on Modern Slavery?» Business & Human Rights Resource Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/what-are-we-missing-by-focusing-on-modern-slavery>.
- Langlois, Michelle (2018): *Reporting et droits de l'Homme en France: Étude de base pour évaluer l'impact de la loi sur le devoir de vigilance*. Shift. New York: Shift Project. <https://shiftproject.org/resource/reporting-et-droits-de-lhomme-en-france/>.
- LeBaron, Geneviève, et Andreas Rühmkorf (2019): «The Domestic Politics of Corporate Accountability Legislation: Struggles over the 2015 UK Modern Slavery Act». *Socio-Economic Review* 17 (3): 709-743. <https://academic.oup.com/ser/article/17/3/709/4683730>.
- Lenz & Staehelin. 2020. «Contre-Projet à l'initiative pour les entreprises responsables: Aperçu des nouvelles obligations». Newsflash Novembre 2020. https://www.lenzstaehelin.com/fileadmin/user_upload/201130_Newsletter_Contre_Projet_FR_Final_2.pdf.
- Littenberg, Michael R., et Nellie V. Blinder (2019): «Dutch Child Labor Due Diligence Act Approved by Senate – Implications for Global Companies». New York: Ropes&Gray. <https://www.ropesgray.com/en/newsroom/alerts/2019/06/Dutch-Child-Labor-Due-Diligence-Act-Approved-by-Senate-Implications-for-Global-Companies>.
- López, Carlos (2013): «The “Ruggie Process”: From Legal Obligations to Corporate Social Responsibility?», dans *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* sous la direction de Surya Deva et David Bilchitz, 58-77. Cambridge: Cambridge University Press.
- Macchi, Chiara, et Claire Bright (2020): «Hardening Soft Law: The Implementation of the UNGPs in Domestic Legislations», dans *Legal Sources in Business and Human Rights: Evolving Dynamics in International and European Law*, sous la direction de Martina Buscemi, Nicole Lazzarini, Laura Magi et Deborah Russo. 218-274. Leyde et Boston: Brill Nijhoff.
- Mantouvalou, Virginia (2012): «Are Labour Rights Human Rights?» *European Labour Law Journal* 3 (2): 151-172.
- Martin-Ortega, Olga (2013): «Human Rights Risks in Global Supply Chains: Applying the UK Modern Slavery Act to the Public Sector». *Global Policy* 8 (4): 512-521.
- Marx, Axel, Claire Bright et Jan Wouters (2019): *Access to Legal Remedies for Victims of Corporate Human Rights Abuses in Third Countries*. Étude demandée par la commission DROI, Parlement européen. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU\(2019\)603475_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_EN.pdf).
- Ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni (2017): *Transparency in Supply Chains etc. A Practical Guide, Guidance Issued under Section 54(9) of the Modern Slavery Act 2015*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017.pdf.

- Nolan, Justine (2017): «Business and Human Rights: The Challenge of Putting Principles into Practice and Regulating Global Supply Chains». *Alternative Law Journal* 42 (1): 42-46.
- , et Gregory Bott (2018): «Global Supply Chains and Human Rights: Spotlight on Forced Labour and Modern Slavery Practices». *Australian Journal of Human Rights* 24 (1): 44-69.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2011): *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Édition 2011. Paris: Éditions OCDE. <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/2011102-fr.pdf>.
- (2018): *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*. Paris: Éditions OCDE. <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>.
- OIT/BIT (Organisation internationale du Travail/Bureau international du Travail) (2017): *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*. (Déclaration sur les EMN). 5^{ème} édition. Genève: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf.
- (2020): «Réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales». Rapport soumis aux fins de discussion à la réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (Genève, 25-28 février 2020). TMDWSC/2020. Genève: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_736543.pdf.
- (sans date): «The Rana Plaza Accident and its Aftermath». https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang-en/index.htm.
- ONU (Organisation des Nations Unies) / HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme) (2011): *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme: Mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, respecter et réparer»*. HR/PUB/11/04. New York et Genève. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf.
- Philipps, Nicola, Geneviève LeBaron et Sara Wallin (2018): *Mapping and Measuring the Effectiveness of Labour-Related Disclosure Requirements for Global Supply Chains*. Document de travail n° 32 du Département de la recherche du BIT. Genève: BIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_632120.pdf.
- PwC (2018): *Strategies for Responsible Business Conduct*. Rapport préparé à la demande du ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas (décembre 2018). <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-874902.pdf>.
- Ramasastry, Anita (2013): Closing the Governance Gap in the Business and Human Rights Arena: Lessons from the Anti Corruption Movement. Dans *Human Rights Obligations of Business*, sous la direction de Surya Deva et David Bilchitz. 162-90. Cambridge University Press. <https://ssrn.com/abstract=2736813>.

- Sherpa (2019): «Droits des travailleurs et devoir de vigilance: le leader mondial des call centers Teleperformance mis en demeure». <https://www.asso-sherpa.org/sherpa-and-uni-global-union-send-formal-notice-to-teleperformance-calling-on-the-world-leader-in-call-centers-to-strengthen-workers-rights>.
- Shift (2015): «Mapping the Provisions of the Modern Slavery Act against the Expectations of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights». <https://shiftproject.org/resource/mapping-the-modern-slavery-act-against-the-un-guiding-principles/>.
- Sinclair, Amy, et Justine Nolan (2018): «The Australian Modern Slavery Act 2018 – Will It Live up to Expectations?» Business & Human Rights Resource Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/blog/the-australian-modern-slavery-act-2018-will-it-live-up-to-expectations/>.
- (2020): «Modern Slavery Laws in Australia: Steps in the Right Direction?» *Business and Human Rights Journal* 5 (1): 164-170.
- Smit, Lise, Claire Bright, Irene Pietropaoli, Juliannes Hughes-Jennett et Peter Hood (2020): «Business Views on Mandatory Human Rights Due Diligence Regulation: A Comparative Analysis of Two Recent Studies». *Business and Human Rights Journal* (juin 2020): 1-9.
- Smit, Lise, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara, Camille Salinier et Héctor Tejero Tobed (pour la Direction générale de la justice et des consommateurs de la Commission européenne) (2020a): *Study on Due Diligence Requirements Through the Supply Chain: Final Report*. Bruxelles: Commission européenne. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.
- (2020b): *Study for the European Commission on Due Diligence Requirements through the Supply Chain. Part III: Country Reports*. Bruxelles: Commission européenne. <https://files.static-nzz.ch/2020/3/6/90f8f24b-a392-4c1b-870d-f37a6c3fb569.pdf>.
- (2020c): *Study on Due Diligence Requirements Through the Supply Chain, Part IV: Annexures*. Bruxelles: Commission européenne. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f253e31f-4c80-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.
- Vigeo Eiris (2018): *Human Rights in a Globalised World: Why Do Companies Need to Pay More Attention? Rating the Human Rights Commitments, Risk Management and Reporting of 4,500 Companies Listed Worldwide*. http://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2018/11/2018_Human-rights-study_VFok.pdf.
- Werro, Franz (2019): «The Swiss Responsible Business Initiative and the Counter-Proposal». *Journal of European Tort Law* 10 (2): 166-184.