

CONFERENCE « ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME »

LE 22 OCTOBRE 2019 A 17H00 A LA CHAMBRE DE COMMERCE, LUXEMBOURG-KIRCHBERG

Conférence organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Economie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et avec la collaboration du Ministère des Affaires étrangères et européennes.

OBJECTIFS :

- Présenter le contexte international et national du sujet « entreprises et droits de l'homme »
- Sensibiliser les dirigeants d'entreprise et responsables en la matière
- Partager des bonnes pratiques concernant la mise en œuvre d'une diligence raisonnable

CIBLES :

- Dirigeants d'entreprise
- Responsables achats
- Responsables compliance
- Responsables RSE
- Multiplicateurs

La conférence relève des points d'action retenus dans le 1^{er} [Plan d'action national](#) (PAN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme 2018-2019, initié par le ministère des Affaires étrangères et européennes.

UEL/INDR, novembre 2019

TABLE DES MATIERES

Invitation et programme	01
Keynote : Le contexte international Başak Bağlayan PhD, Uni.lu	03
Le contexte luxembourgeois Marc Bichler, ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme, Ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE)	15
L'intervention et le rôle du Ministère de l'Economie à travers le Point de contact national Tom Theves, Premier Conseiller de gouvernement, Chef de cabinet du ministre Etienne Schneider, Ministère de l'Economie	20
Table ronde « Les droits de l'homme au cœur des entreprises » Bonnes pratiques et liens utiles <ul style="list-style-type: none">• Claude Lanners, Head of Group Strategic Purchasing, CERATIZIT Luxembourg• Hakan Lucius, Chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile, Banque européenne d'investissement• Jean-François Orban, Directeur général, Maâ-oui!• Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Ministère de l'Economie• Michel Wurth, Président du Conseil d'administration, ArcelorMittal Luxembourg	24
Invités d'honneur – Contributions et liens utiles <ul style="list-style-type: none">• Catia De Oliveira Goncalves – Direction des Relations économiques internationales, MAEE• Marie-Anne Marx – Directrice adjointe, Coopération au développement et de l'action humanitaire, MAEE• François Prum – Président du 63e Congrès de l'UIA, Union Internationale des Avocats• Anne-Catherine Richard – Responsable des partenariats, UNICEF-Luxembourg• Fabienne Rossler – Secrétaire générale, Commission Consultative des droits de l'homme• Paul Schmit – Ambassadeur - Diplomatie économique, MAEE• Jean-Louis Zeien – Président de Fairtrade Luxembourg, Justice et Paix, et porte-parole de l'Initiative pour un devoir de vigilance	25
Mot de clôture Jean-Paul Olinger, Directeur de l'UEL et de l'INDR	31
Annexes <ul style="list-style-type: none">• CV Başak Bağlayan• Communiqué de presse post conférence• Coupures de presse	33

Invitation

Conférence « Entreprises et droits de l'homme »

organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Économie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et avec la collaboration du Ministère des Affaires étrangères et européennes

le 22 octobre 2019 à 17h00 à la Chambre de Commerce, Luxembourg-Kirchberg

La globalisation et l'intensification des interactions entre entreprises et États, individus, société civile, clients, ont fortement accentué la prise de conscience des entreprises des incidences de leurs activités sur les droits humains et exposé leur responsabilité de réduire, voire éliminer les impacts négatifs de leurs activités en termes économiques, sociaux et environnementaux, et d'ouvrir l'accès à des voies de recours. La conférence présentera le contexte international et national du sujet.

Or, comment faire pour l'entreprise ?

Une table ronde réunira différents acteurs économiques qui partageront leur expérience en matière de respect des droits humains en entreprise : comment mettre en pratique une politique de diligence raisonnable, les moyens nécessaires, les remèdes en cas d'incidents, la mise en place de voies de recours, l'engagement de l'entreprise à s'acquitter de ses responsabilités en la matière, comment répondre aux difficultés rencontrées etc. Les thèmes abordés permettront de mettre en avant des bonnes pratiques qui devraient intéresser les entreprises et tout acteur préoccupé par cette thématique.

Programme

- | | |
|-------|--|
| 16h30 | Accueil |
| 17h00 | Mot de bienvenue
Nicolas Buck, Président de l'UEL et de l'INDR |
| 17h10 | Keynote
Le contexte international
Başak Bağlayan PhD, Post-Doctoral Researcher in Fundamental Rights
Faculty of Law, Economics and Finance, Université du Luxembourg |
| 17h40 | Le contexte luxembourgeois
Marc Bichler, ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme, Ministère des Affaires étrangères et européennes |
| 17h55 | L'intervention et le rôle du Ministère de l'Économie à travers le Point de contact national
Tom Theves, Premier Conseiller de gouvernement, Chef de cabinet du ministre Etienne Schneider, Ministère de l'Économie |

18h15 **Table ronde « Les droits de l'homme au cœur des entreprises »**

Participants :

- Claude Lanners, Head of Group Strategic Purchasing, CERATIZIT Luxembourg
- Hakan Lucius, Chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile, Banque européenne d'investissement
- Jean-François Orban, Directeur général, Maâ-oui!
- Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Ministère de l'Economie
- Michel Wurth, Président du Conseil d'administration, ArcelorMittal Luxembourg

Modération :

- Norman Fisch, Secrétaire général de l'INDR

Les **invités d'honneur** auront l'occasion de s'exprimer sur leur rôle et positionnement en matière de droits humains :

- Catia De Oliveira Goncalves – Direction des Relations économiques internationales du Ministère des Affaires étrangères et européennes
- Marie-Anne Marx – Directrice adjointe, Direction de la coopération au développement et de l'action humanitaire
- Me François Prum – Union internationale des Avocats
- Anne-Catherine Richard – Responsable des partenariats, UNICEF-Luxembourg
- Fabienne Rossler – Secrétaire générale, Commission Consultative des droits de l'homme (CCDH)
- Paul Schmit – Ambassadeur - Diplomatie économique, Ministère des Affaires étrangères et européennes
- Jean-Louis Zeien – Président de Fairtrade Luxembourg, Justice et Paix, et porte-parole de l'Initiative pour un devoir de vigilance

19h30 **Questions-réponses**

19h40 **Mot de clôture**

Jean-Paul Olinger, Directeur de l'UEL et de l'INDR

19h45 **Réception**

Informations pratiques :

Les langues de travail de la conférence seront le français et l'anglais. Une interprétation sera assurée dans les deux langues.

Chambre de Commerce :
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg-Kirchberg
Lignes bus 8, 20, tram (arrêt Coque)
Parking disponible

Participation gratuite, mais Inscription obligatoire [via le formulaire en ligne](#)

Contact : indr@indr.lu

Key Note

Business and Human Rights

Başak Bağlayan

22 October 2019

1. Ladies and Gentlemen, distinguished guests; it is an honour to be here.
2. This afternoon, I will start by delivering some good news and some bad news to you. And when I say “to you”, I would like to think that, I am speaking to businesses, I would like to think that there are quite a few companies among you. Because my note is primarily addressed to them. Although, I see my friends from the public sector, my friends from the civil society, and I see my colleagues and friends from academia. And I am very pleased to see you all here.
3. The bad news is that respecting human rights and showing that you respect human rights is going to cost you money. Addressing human rights challenges often require companies to make additional investments. Investments in training, in social compliance audits or investments in enhanced infrastructure. In addition, you will have to explain and justify these added costs to your shareholders, which may not be so evident. Because benefits of respecting human rights will come in the longer run and may not be necessarily obvious in short term.
4. The good news is that, there are several economic arguments to justify investing in human rights and I am going to share these with you in a minute. More importantly, however, there are some very compelling political legal and ethical reasons for companies to respect human rights. I am also going to share some of these political and legal reasons with you with reference to the international context.
5. I will start with economic arguments and share with you the findings of a report that I published together with three of my colleagues last December.¹ The report is titled “Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights”. As

¹ <https://www.icar.ngo/publications/2018/11/26/good-business-the-economic-case-for-protecting-human-rights>

the title suggests, what we did in the report was to unpack various arguments, demonstrating that there is a business case for human rights.

6. We give various examples in the report and those examples have two dimensions. First one relates to mitigating risks and costs which in turn is linked to improved relations with stakeholders, reduced risk of consumer protests, enhanced corporate reputation and brand image, and overall improved business relationships with governments, business partners, trade unions, sub-contractors and suppliers, etc...
7. In the report, we have some cases concerning community conflicts for example and I think this may be a relevant example for some companies present in this room. We argue that when a company fails to engage with the local community it can incur various risks and costs, one of which is opportunity cost -that the company loses out on future projects, expansion plans, and future sales.
8. Another, and very much overlooked cost is an indirect cost. Indirect costs arise when the company staff, especially senior staff, has to engage with local communities in order to resolve conflicts. In the report we give an example from the mining sector. The working assumption in the mining sector is that, only 5 percent of an asset manager's time is devoted to community conflicts. But the research has shown that conflict resolution can take up to 50 % to 80 % of an asset manager's time. So we see that this is a cost that is very much underestimated by the companies in their interactions with local communities.
9. We have similar examples regarding the workforce. The underlying argument there is that a firm that respects human rights internally and externally can profit from a more loyal, engaged, and productive workforce, as well as avoid supply chain disruption and employee-based litigation claims.
10. Litigation does not only come from employees. In recent years we observe, what we call an "expanding web of liability" that results from the rise of cross-border human rights litigation. We have already been seeing them in the US for a few decades, but we now started to see them also in Europe, in the UK, in the Netherlands, Germany. We can observe several costs related to lawsuits against corporations.
 - a. For example; there are financial costs. Successful litigation may result in

the exclusion of companies from public procurement opportunities and the limitation of their access to capital.

- b. We also observe that as litigation becomes more costly, companies increasingly go for out-of-court settlements. But, out-of-court settlements themselves have become substantially more expensive in recent years. Just to give you an idea, the *US Deepwater Horizon explosion & oil spill* lawsuits costed BP 18.7 billion US dollars in 2015. You might think that that is US, they always exaggerate things, I will give you a figure from Europe, the German discount clothing retailer KIK committed to pay 5 million US dollars to the survivors and relatives of a textile factory fire in Pakistan in order to avoid litigation in Germany. Or another example, from the UK, where Trafigura agreed to pay each of the 30 thousand claimants approximately 1500 US dollars, which adds up to 45 million US dollars. That is in fact in addition to almost 200 million USD that the company paid to the Ivorian government. And there are other examples like this.
 - c. In addition, we see that the risk of litigation exposes companies to disclosure of internal company information, which potentially damages the firm's competitive advantage and harms its reputation.
 - d. As to reputational damage; bad publicity subsequent to a lawsuit often damages the public image of the firm regardless of the final ruling.
 - e. The cumulative effect of all of these cost factors can hurt the company's stock performance as corporate abuses become publicly known.
11. This and various other examples confirm that ignoring the human rights of workers, communities and other stakeholders can be quite costly for companies.
12. The above examples relate to avoiding costs and risks. Another dimension of business case is not about mitigating risk and costs, but potentially gaining competitive advantage. Here, we look into how firms may use positive human rights performance to differentiate themselves from their competitors. The underlying argument is that governments are increasingly using their economic power and leverage to ensure compliance with human rights standards. The

examples we give include: (1) export credit support, (2) public procurement and (3) various trade related policies and incentives.

13. With regards to export credit support, there are various examples of export credit agencies, which would only insure export transactions and investments abroad if they are not 'associated human rights abuses'.
14. Our own export credit agency in Luxembourg, Office du Dueroire, states that the eligibility of the project for official support will be determined not only with reference to economic and financial aspects, but also the principal environmental and social impacts identified by the ODL.² And they define potential social impacts, to include, among others, project related human rights impacts, including forced labour, child labour, and life-threatening occupational health and safety situations.
15. Another example from Luxembourg includes the Public Procurement Law of April 2018, which transposes the EU Public Procurement Directives. These Directives contain an overarching 'social clause' that requires the Member States to take measures to ensure that the contractors comply with applicable environmental, social, and labour law obligations including the ILO Conventions. But the Luxembourg law has gone even a step further and maintained an article from the previous law requiring the contracting authorities to take into account, aspects and problems relating to the environment and the promotion of sustainable development when awarding public contracts (Article 12(2)).
16. All in all, what we see is that various developments in the field of trade, export credits and government spending point to the existence of further economic incentives for businesses to respect human rights.
17. Before moving to the other arguments, I just want to add one last thing about the business case and our report. At the conclusion of our report, we look into the future and try to anticipate how the future business and human rights landscape will look like.
18. We start by underlining that the future business and human rights landscape will be defined by the millennial generation. As you know, these are the people born

² <https://odl.lu/a-propos/ethique/#engagement-environnemental-et-social>

between the early 1980s and 2000, and they account for 27 per cent of the global population. By 2025, millennials will make up as much as 75 per cent of the global workforce. Research overwhelmingly suggests that for this generation, and for the upcoming generation in general, the social responsibility of business matters. The upcoming generation is more environmentally and socially conscious than previous generations. They are also far more likely to evaluate a business by its social impact according to various surveys.

19. Beyond this, we identify two broad sets of trends that translate into greater pressure on businesses.
 - a. The first one is market related trend. Market related trends relate to intensifying pressure and intensifying scrutiny over company's behavior and whether they are running their business in a way that respects human rights. This pressure will come from consumers, very importantly from investors, lenders but also other businesses.
 - b. In addition to these market oriented trends, we also see various regulatory trends: it is becoming more and more clear that to be successful in the future, businesses will need to navigate an increasingly complex and demanding regulatory environment. Based on recent developments, we anticipate various regulatory trends in business and human rights – and I will come back to that at the end of my talk.
20. For now, the question that I would like to reflect with you is that, how did all this happen? And what is the significance of this for businesses?
21. Before moving further, ladies and gentlemen, I would like to take a step back, and remind all of us what we mean when we talk about human rights. What are human rights and how exactly do they relate to business?
22. Human rights are basic rights and freedoms that belong to all individuals. They promote the values of dignity, respect, equality and fairness. Human rights as a concept developed in the aftermath of the second World War and reflected a desire to avoid repetition of the atrocities of the holocaust. Human rights are enshrined in international law. Most notably the Universal Declaration of Human Rights, and subsequent covenants on civil and political rights and socio-economic rights. Some of the examples of human rights include rights to life and physical security, rights to

freedom of thought, expression and religion, freedom of association and of movement, rights to education and work, to family life and privacy, to food and water, freedoms from torture, slavery or forced labor, rights to fair and decent work conditions and non-discrimination.

23. Responsibility of protecting of these rights has traditionally belonged to the State with international human rights law providing a framework to protect individuals against the abuse of government power. This view however, has undergone a significant revision in recent times. And increasingly companies too are perceived as having their own human rights responsibilities.
24. How are human rights relevant to business? Business and human rights is concerned with how business impacts human rights and how to prevent business from causing harm to people. These include not only their employees and people directly related to the company, but also others that are affected by companies operations, such as local communities, those impacted by supply chains and consumers.
25. Businesses impact almost all aspects of our daily lives and this impact is not necessarily negative: Companies can have many positive impacts on human rights. They bring jobs, capital and technology into developed and developing countries alike. And as such, contribute to growth and development of societies. Some industries advance human rights in specific ways. Media industries or communication technologies, for example, can support freedom of expression. Pharmaceutical companies can contribute to right to health by making new medicines available and accessible.
26. However, companies can also be linked to negative impacts on human rights either directly or indirectly.
 - a. Companies may cause negative human rights impacts directly, for example, when they adopt inadequate standards of occupational health and safety and cause injury or death to employees, or impact the right of non-discrimination of their workers in their recruitment and pay policies, or rights to land, livelihood and culture if they displace local communities without due process and compensation;
 - b. Companies may also have indirect negative impacts through their operations, products or services. For example, if companies benefit from the use of

forced labor or child labor by suppliers, subcontractors and other business partners or if the companies' equipment or products are used by government security forces to track, imprison and harm end-users.

27. The question ladies and gentlemen is how are those negative impacts addressed at the international level?
28. During the last decades the international developments to define human rights responsibilities of companies have largely been driven by the United Nations. Most of you are probably familiar with the UN Global Compact which was launched in 2000 and includes respect for human rights among its ten principles applicable to businesses.³ There are now almost 10 thousand companies participating in the UN Global Compact from all around the world including 33 companies from Luxembourg.
29. Arguably the most important instrument on business and human rights that is produced by the UN, so far, is the UN Guiding Principles on business and human rights or the UNGPs.⁴ The 31 principles set out clear expectations of states and companies about how to prevent and address negative human rights impacts by business. They were approved unanimously by the UN Human Rights Council in 2011.
30. Since then the UNGPs have become the global reference to address business and human rights. They have gained support from States, the private sector, and civil society. The uptake of the UNGPs has been extraordinary. The OECD has updated its Guidelines on MNEs and brought it up to date with the UNGPs. The ILO incorporated the UNGPs into the revised Tripartite Declaration of Principles concerning MNEs and Social Policy. The EU, the council of Europe, G7 and G20 leaders have all expressed their support to the UNGPs repeatedly. Businesses also have issued policy statements in support of the UNGPs.
31. What do the UNGPs prescribe?

The Guiding Principles rest on three distinct but complementary pillars. The first pillar concerns State duty to protect human rights from abuses by third parties.

³ <https://www.unglobalcompact.org/>

⁴ https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf

States are required to do this through effective policies, legislation, regulation and adjudication. This is a well established principle of international law.

32. The second pillar of the UNGPs prescribe that corporations have responsibility to respect human rights and we will come back to this in a minute to see what this means in practice.
33. And finally, the third pillar concerns access to an effective remedy, in case the state fails to protect and the businesses fails to respect, there needs to be a greater access to judicial and non-judicial remedies for those affected by business-related human rights abuse.
34. Coming now back to the second pillar, the corporate responsibility to respect: what are companies expected to do to make sure that they respect human rights?
35. Well, the formulation is simple: the companies need to “know and show” that they respect human rights. And to do so they need to have the right policies and processes in place. The UNGPs provide a very clear blueprint for companies on how to achieve this.
 - a. First, companies must express their commitment to human rights in a publicly available policy statement which is approved at the most senior level. This policy statement is supposed to set out the company’s expectations of employees, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services. And it doesn’t have to be a stand-alone statement. It could be integrated into existing corporate statements or codes of conduct.
 - b. Second, companies have to develop and implement human rights due diligence processes through which they can assess risks to human rights. This should be an ongoing process because context and impacts may change over time. The UNGPs have clear guidelines as to how this process should work in practice and what the components of human rights due diligence should be.
 - c. And finally, businesses should have processes for providing remedy to anyone who is harmed by their activities.

36. The UNGPs are very detailed and it is not possible for us to treat each and every component this afternoon. But I would like to draw attention to three particular aspects that I find very relevant.
37. The first point that I would like to underline is that, the UNGPs apply to all companies, regardless of their size, sector, ownership and structure. During our last conference in Luxembourg in June, SMEs raised concerns that these new obligations will create a burden on their resources. This is a legitimate concern, but, what is important to understand is that, according to the UNGPs, the means through which a company meets its responsibility to respect human rights is proportional to its size and scale of the business – the UNGPs acknowledge that SMEs “may have less capacity, as well as more informal processes and management structures than larger companies, so their respective policies and processes will take on different forms”. But this doesn't mean that they are excluded from this discussion - all businesses have an obligation to respect human rights.
38. The second point that I would like to emphasize is that, as I said earlier, the three pillars of the UNGPs are complementary, but they are also distinct at the same time. What this means in practice is that, companies have responsibility to respect human rights independently of states duty to protect human rights. Companies may find themselves operating in host countries where the local laws and practice contradicts the international human rights standards. A common example is the discrimination against the employment of women, ethnic and religious minorities, and people with disabilities where these groups face systemic discrimination either through cultural practice or from domestic legislation. In these kinds of situations where the domestic legal framework contradicts international human rights standards, companies are expected to comply with the internationally recognised human rights standards.
39. The final point I would like to highlight is that, the corporate responsibility to respect human rights is not the same thing as CSR. Unfortunately, companies often seem to conflate these two concepts –including companies in Luxembourg. CSR, traditionally understood, focuses on companies' voluntary contributions to community development, charity and other social and environmental efforts. Donating computers to a school, building a clinic, supporting an NGO, or enabling staff to

volunteer in the local community can be beneficial and relevant. But the fundamental difference is that responsibility to respect is a global expectation of all companies and that having a CSR policy in place does not offset a failure to respect human rights. So to put it very simply, the responsibility to respect is about how a company makes its profits whereas CSR is rather how the company spends those profits.

40. Before concluding, I want to draw attention to some of the other developments at the international level that I think companies in Luxembourg need to be following closely.
41. When the UN Human Rights Council adopted the UNGPs they also established a working group on business and human rights (WG).⁵ The working group is mandated to promote the dissemination and implementation of the UNGPs and undertakes various tasks to that end. For example, every year since 2011, the Working Group chairs the UN Forum on Business and Human Rights which takes place in Geneva, and gathers more than 2000 participants. Over three days, stakeholders take part in more than sixty panel discussions on topics that relate to the UNGPs and current business-related human rights issues. This is the foremost event to network, share experiences and learn about the latest initiatives to promote corporate respect for human rights.⁶ I strongly encourage companies in Luxembourg to follow the Forum.
42. In addition, the WG has been encouraging the adoption of National action plans for the implementation of the UNGPs and providing advice to the countries that are in the process of developing action plans. Currently, there are 45 States who have adopted National action plans or are in the process of developing one. As you know, Luxembourg has developed and adopted its National Action Plan on business and human rights in June 2018. You will hear all about it from Marc very shortly.
43. Apart from the NAPS, which are policy instruments, we also see a lot of legal and regulatory developments that I mentioned earlier. Examples include mandatory due diligence laws such as

⁵<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

⁶<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>

- a. the French Duty of Vigilance law, or
 - b. the legislation in Switzerland which is currently debated before the Parliament, or
 - c. the draft German Law on due diligence that has been released February this year.
44. In addition to human rights due diligence laws, we also see the emergence of more specific laws; for example,
- a. The UK Modern Slavery Act of 2015 or the Modern Slavery Act of Australia, in force since January this year, both require in scope companies to report on how they manage modern slavery risks in their operations and supply chains.
 - b. The California Transparency in Supply Chains Act of 2010, requires affected businesses to report on their efforts to “eradicate slavery and human trafficking from [their] direct supply chain.
 - c. The Dutch child labour due diligence law of May 2019, requires companies to determine whether child labour exists in their supply chains and set out a plan of action on how to combat it.
45. In the EU, the conflict minerals regulation lays down supply chain due diligence obligations for selected EU importers of certain minerals and metals which would also apply in Luxembourg as of January 2021.
46. Ladies and Gentlemen, as I said earlier, the legal landscape is getting increasingly complex concerning business related human rights challenges. It is not a uniform landscape. Although there are some commonalities regarding the reporting or due diligence requirements, each piece of legislation tackles different issues, sets out different priorities and have different scope.
47. This diverse environment can be challenging for companies to navigate through. But we also see some efforts to align the legislation and this may increase over time. Currently, negotiations are ongoing for a legally binding treaty on business and human rights at the UN (You will hear about Luxembourg’s approach to the treaty in a minute from Marc). A big obstacle in front of the treaty process was overcome this July, when the latest draft of the treaty took into account of the concerns and requests of the EU.

48. Therefore, we might expect a steady progress with the treaty process, and we might expect a harmonized approach to business and human rights in the years to come. Which in fact is not bad at all for the companies. Because we see that large enterprises welcome regulation and legislation as this clarifies expectations from companies and creates a level playing field.
49. Ladies and Gentlemen, many companies have started to consider human rights issues only after the adoption of the UNGPs. In Luxembourg, we started to have this discussion even more recently starting with our NAP process. Therefore, I understand that it may be challenging for companies to implement these new obligations effectively.
50. The best way to tackle this new challenge is through co-operation and collaboration. We have seen how effective collaboration can be at the international level with the Conflict minerals, or the Bangladesh Accord
51. Companies in Luxembourg are in a lucky position to have a Government, a very strong civil society, and business representatives who all are already well invested in this debate and are ready and willing to build capacity and know how.
52. In light of the above -considering the business case, considering the UNGPs, and considering the legislative developments- I would advice companies in Luxembourg to very well inform themselves about the requirements set out in the UNGPs and start implementing them as soon as possible. This will give them a comprehensive overview of human rights challenges and how to address them effectively. And this will also ensure a consistent and coherent approach to compliance with the various policies, laws and regulations that are coming up.
53. With that note, Ladies and Gentlemen, I would like to end my talk and thank you all very much for your undivided attention.

Conférence « Entreprises et droits de l'homme »

organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Economie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et avec la collaboration du Ministère des Affaires étrangères et européennes

22 octobre 2019 – Chambre de Commerce, Luxembourg-Kirchberg

**Intervention de SE Monsieur Marc Bichler,
Ambassadeur itinérant pour les droits de l'Homme**

Monsieur le Président,

Excellences,

Mesdames et Messieurs les Députés,

Mesdames et Messieurs les chefs d'entreprises,

Mesdames et Messieurs,

Permettez-moi de commencer mon intervention en exprimant ma gratitude aux organisateurs de la conférence de ce soir – l'UEL, l'INDR et le Ministère de l'Economie et son Point de contact national – et d'y avoir associé le Ministère des Affaires étrangères et européennes. Un grand merci également à la Chambre de commerce de nous accueillir dans ses locaux. Ensemble avec les représentants de la société civile, des syndicats et du monde académique, nous travaillons depuis plus de deux ans, de manière régulière et dans un esprit très constructif, sur le sujet des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Ce format nous a bien servi, car le progrès sur un dossier comme celui-ci est conditionné par la participation active de toutes les parties prenantes. J'en dirai un peu plus dans quelques instants.

Tout d'abord, je voudrais rappeler l'engagement ferme et continu des gouvernements successifs pour la promotion et la protection des droits de l'Homme dans leur ensemble. Cet engagement constitue le cadre politique, juridique et référentiel pour l'action du Luxembourg en matière d'entreprises et de droits de l'Homme ; le souci transversal étant bien entendu une action efficace, sur base de la cohérence des politiques du gouvernement dans son ensemble et des différents vecteurs de la politique étrangère et européenne en particulier. (I)

Ensuite, j'essayerai de renouer avec le contexte international décrit de manière si compétente par le Dr. Baglayan il y a quelques minutes, pour décrire le processus mis en place afin de suffire aux obligations internationales prises par le Luxembourg en matière d'entreprises et de droits de l'Homme. (II)

Enfin, avant de conclure, je me permettrais de jeter un bref coup d'œil sur les efforts déployés dans ce dossier du côté de l'Union européenne et des Nations Unies et sur la position que le Luxembourg adopte à ces égards. (III)

I.

Les déclarations de politique étrangère annuelles, à la tribune de la Chambre des députés, ont certainement ceci en commun qu'elles soulignent régulièrement – et avec l'insistance qui s'impose – l'importance du respect du droit international pour de saines relations internationales en général et pour un acteur de la taille du Luxembourg en particulier.

D'un côté, cela n'a rien d'étonnant, alors que le niveau de protection qu'un Etat peut espérer à travers le droit international, dépend, entre autres, directement de la fiabilité et du sérieux avec lesquels cet Etat met en œuvre les obligations internationales qu'il a souscrites.

D'un autre côté – et il faut le regretter – aujourd'hui, une telle attitude responsable de respect du droit international ne va pas forcément de soi. Trop souvent nous assistons à des dénonciations d'engagements internationaux pris dans le passé, ce qui bien entendu risque d'éroder la force de protection par le droit.

Il est donc d'autant plus important de nous rappeler, à chaque occasion qui se présente, que la sécurité juridique que le droit international nous offre, est extrêmement précieuse dans toutes les relations internationales qu'elles soient d'ordre politique, économique, social ou culturel. D'ailleurs, l'Accord de coalition, dans la partie sur la politique étrangère, ne laisse aucun doute à cet égard, et je cite :
« L'objectif de la politique étrangère luxembourgeoise est de contribuer à la paix, à la sécurité, au développement durable, à l'éradication de la pauvreté, à la lutte contre le changement climatique, à la protection et à la promotion des droits humains, à l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'à l'Etat de droit et la bonne gouvernance, dans un souci constant de préserver et de renforcer le cadre du droit international. »

Le 13 mars dernier, le Ministre des Affaires étrangères et européennes Jean Asselborn a souligné à nouveau l'attachement du Luxembourg à un système multilatéral qui se base sur la règle de droit. Ce faisant, le Ministre a réitéré notre engagement pour le renforcement des normes et des institutions internationales. Cet engagement est d'ailleurs illustré, entre autres, par le fait que le Luxembourg s'est porté candidat au Conseil des droits de l'homme pour le mandat de 2022 à 2024.

C'est donc sur arrière-fond de l'engagement continu du Luxembourg pour le droit international et pour les droits humains, que je vous propose à présent de décrire la manière de laquelle le Luxembourg s'attelle pour mettre en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme qui – comme nous l'avons entendu tout à l'heure – ont été adoptés à l'unanimité au Conseil des droits de l'Homme en date du 16 juin 2011. En complément, et également en 2011, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont reçu un chapitre spécifique sur les droits de l'Homme parfaitement aligné sur les Principes directeurs de l'ONU. Les Etats membres de l'ONU et de l'OCDE – comme le Luxembourg par exemple – sont donc doublement appelés à les mettre en œuvre, notamment au moyen de plans d'action nationaux. Le Conseil des Ministres de l'Union européenne s'en est également fait l'écho dans ses conclusions du 20 juin 2016.

Comment est-ce que le Luxembourg s'y est pris jusqu'ici ? – Suivons les différentes étapes de manière chronologique, tout en indiquant les spécificités de la méthode de travail.

II.

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

C'est précisément au cours de la réunion du 6 juin 2016 de ce comité interministériel que le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » et de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies a été discuté. Il a été jugé utile alors d'adopter une approche multi-acteurs en vue d'élaborer le premier Plan d'action national « Entreprises et droits de l'Homme » du Luxembourg. Le Ministère des Affaires étrangères s'est engagé de convoquer et d'animer un groupe de travail spécifique, multi-acteurs et pluridisciplinaire, composé des représentants des ministères concernés, d'entreprises privées, des associations professionnelles du secteur privé, des institutions nationales des droits de l'Homme, des syndicats, de la société civile et de l'université.

Depuis lors, le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » a figuré à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité interministériel. A l'occasion de la visite de l'ancien Haut-Commissaire aux droits de l'Homme de l'ONU en janvier 2017 à Luxembourg, le dossier « Entreprises et droits de l'Homme » a été traité pour la première fois à haut niveau avec les représentants du secteur privé, notamment avec l'UEL, l'ABBL, la Chambre de commerce et l'ALFI. Des liens fort utiles avec l'université ont été noués et de premiers contacts ont été pris avec les représentants de l'ONU en charge du dossier « Entreprises et droits de l'Homme », à Genève. Le premier jet de l'avant-projet du Plan d'action national a été préparé au Ministère des Affaires étrangères en décembre 2017, avec l'aide extrêmement précieuse du Dr. Basak Baglayan, experte en la matière.

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

Ce n'est que par un effort collectif très soutenu et la participation de toutes les parties intéressées que le rendez-vous a pu être tenu. Une version négociée, reflétant le consensus de toutes les parties prenantes, notamment sur un programme de travail conjoint pour la suite a été soumis au Conseil de gouvernement et a été approuvé en date du 22 juin 2018. Afin de bien apprécier l'esprit de travail entre les différents protagonistes, venant d'horizons et de traditions très divers, il convient de souligner que toutes et tous ont été d'accord pour joindre, dans une annexe au Plan d'Action national, une liste des points sur lesquels ils auraient souhaité aller plus loin, mais sur lesquels un consensus n'était pas encore

possible. Cette attitude constitue une véritable preuve de tolérance et de respect entre les négociateurs du texte approuvé.

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

Sur base d'un mandat de mise en œuvre du Plan d'action national, le rythme des réunions du groupe de travail s'est accéléré. Nous nous réunissons à intervalles de six semaines, et ainsi de nombreuses initiatives prévues dans le Programme de travail conjoint ont pu être démarrées, voire être menées à bien. D'autres ont connu des retards et transiteront vers la prochaine période de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies à Luxembourg.

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

- un dialogue structuré et continu sur le sujet « Entreprises et droits de l'Homme » entre les principales parties prenantes,
- une étude académique sur la situation existante au Luxembourg en matière d'entreprises et de droits de l'Homme,
- des efforts de sensibilisation des chefs d'entreprise à la thématique « Entreprises et droits de l'Homme », et notamment une conférence co-organisée en juin avec le professeur Jörg Gerkrath de l'université et la participation d'experts internationaux de haut niveau,
- une action de sensibilisation de même type à l'intention des structures de gouvernance des entreprises et sociétés dans lesquelles l'Etat détient une participation majoritaire,
- la mise au point d'un Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » par lequel les chefs d'entreprises déclarent publiquement leur volonté de faire respecter les Principes directeurs des Nations Unies dans leur organisation et tout au long de leur chaîne de valeur économique.

Il convient par ailleurs de mentionner que les efforts continuent pour renforcer le réflexe du respect des droits de l'Homme dans les relations économiques internationales et de coopération au développement. N'oublions pas non plus les obligations juridiques qui nous incomberont du fait de l'entrée en vigueur de législations européennes comme, par exemple, le règlement sur les minerais de conflit. Le détail du premier rapport du groupe de travail au Conseil de gouvernement sera prochainement consultable en ligne sur le site du Ministère des Affaires étrangères et européennes. J'espère que ce premier survol vous a donné une idée du travail d'ores et déjà abattu en vue d'améliorer le respect des droits de l'homme dans les entreprises ainsi que du travail qui reste devant nous. En tout cas, la préparation du second Plan d'action national a d'ores et déjà été lancée et doit aboutir à une proposition de texte au Conseil de gouvernement avant la fin de cette année.

III.

Le tableau que j'ai essayé de broser en 15 minutes des efforts luxembourgeois pour mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies seraient sans doute incomplet sans évoquer un dernier point. Les Principes directeurs sont d'application volontaire au niveau des entreprises et ne créent aucune nouvelle obligation légale pour les entreprises. Toutefois, les auteurs des Principes directeurs conseillent aux Etats d'adopter un mélange de mesures volontaires et obligatoires pour faire respecter les Principes directeurs dans les entreprises qui travaillent sur leur territoire et dans les relations commerciales à l'étranger de celles-ci. Sur la question de savoir si oui ou non il faut légiférer pour imposer aux entreprises la diligence raisonnable que les Principes directeurs préconisent, les esprits sont divisés. Alors qu'au nom de l'efficacité, un certain nombre d'ONG réclament une obligation légale, le secteur privé aurait plutôt tendance à se défendre contre de nouvelles couches de réglementations contraignantes, craignant des distorsions de concurrence aussi longtemps que les mêmes règles ne s'appliquent pas partout, de manière homogène.

La position du gouvernement à cet égard est claire.

Le Plan d'action national dit que « le gouvernement reconnaît la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU comme le vecteur primordial pour prévenir des incidences négatives sur les droits de l'Homme en vertu d'activités des entreprises et, le cas échéant, pour remédier à leurs conséquences » et que « le gouvernement se réserve le droit d'envisager tout l'éventail des mesures de prévention et de réparation autorisées, y compris les politiques, les lois, les règles, les règlements, les mesures d'application et les procédures judiciaires ».

L'Accord de coalition confirme l'appui du Luxembourg à toute initiative législative européenne en vue de créer le *level playing field* entre les entreprises. Des contacts avec l'actuelle et les futures présidences de l'Union européenne sont prévus à cet égard. Par ailleurs, le gouvernement encourage une implication active de l'Union européenne et de ses Etats membres dans la négociation d'un traité international sur les entreprises et les droits de l'Homme en cours à Genève. Le groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » a reçu le mandat de discuter de la possibilité et de l'opportunité de légiférer sur ce sujet à Luxembourg.

Entretemps, le gouvernement invite les chefs d'entreprise à reconnaître les signes du temps et de venir à bord pour les bonnes raisons, fondées dans leurs propres motivations ; et c'est sur cette note que je voudrais conclure.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Le respect des droits de l'Homme fait partie intégrante des conditions d'une action internationale efficace pour le développement durable et contre le changement climatique. Les jeunes générations – et par conséquent les futures générations de clients et d'investisseurs – y sont particulièrement sensibles. Par ailleurs, au vu de la responsabilité qu'une entreprise risque d'encourir du fait de violations de droits de l'Homme dans son organisation interne ou dans ses relations commerciales externes, l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme relève d'une gestion intelligente des risques qui elle-même fait partie intégrante d'une saine gestion d'entreprise.

Je vous remercie de votre attention.

Allocution :

« L'intervention et le rôle du Ministère de l'Economie à travers le Point de contact national"

Tom Theves, Premier Conseiller de gouvernement, Chef de cabinet du ministre Etienne Schneider, Ministère de l'Economie

Conférence du 22 octobre 2019 à 17h00 à la Chambre de Commerce, Luxembourg-Kirchberg « Entreprises et droits de l'homme »

organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Economie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et avec la collaboration du Ministère des Affaires étrangères et européennes

- **Remerciements et bienvenue aux participants, à la Chambre de Commerce d'accueillir la Conférence, à l'UEL /INDR d'avoir co-organisé**
- **MECO est le ministère pour les entreprises mais pas des entreprises : s'il s'efforce de recueillir leurs préoccupations, de partager les préoccupations et défendre au besoin les intérêts ; il a aussi vocation à les soutenir, à les encourager, voire à les encadrer ou rappeler à l'ordre si nécessaire pour ce qui de leur responsabilité sociale**
- **La RSE est plus que jamais d'actualité et les organisations/fora internationaux y consacrent de plus en plus d'efforts et les entreprises UE cotées en bourse doivent établir une politique RSE**
- **Parmi ces organisations, l'OCDE est le « club » des pays dits riches. Il promeut l'activité économique et les échanges entre membres mais aussi de manière plus générale**
- **L'OCDE sert donc d'exemple et a introduit en premier une norme internationale en matière de RSE pour les entreprises actives**

internationalement – les Principes Directeurs – à laquelle le Luxembourg a adhéré dès son apparition en 1976

- Les Principes Directeurs sont encore à ce jour du seul instrument international en matière de conduite responsable des entreprises comportant un mécanisme – le réseau des National Contact points (NCP) ou Points de Contact Nationaux (PCN) chargé d'en assurer la mise en œuvre
- Actuellement, suite à l'élargissement à plusieurs reprises du périmètre des Principes Directeurs et des PCN, l'ensemble des thèmes RSE sont couverts : droits de l'Homme/humains, le droit du travail, l'environnement, la transparence, la lutte contre la corruption, l'intérêt du consommateur, la concurrence, la fiscalité ainsi que les droits de propriété intellectuelle
- Les multinationales disposent d'un pouvoir considérable sur les entreprises établies dans les Etats non-membres de l'OCDE, mais aussi auprès des entreprises plus modestes où qu'elles soient du fait d'une économie mondialisée, des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance, où elles ont la capacité d'imposer leurs normes
- Le PCN offre ainsi de manière unique une plateforme et un mécanisme non-judiciaire, non-contraignant de règlement de conflits procédant d'opérations réalisées par les entreprises multinationales dans, ou à partir des Etats membres. Sa vocation consiste à offrir ses bons offices aux parties
- Le MECO accueille le PCN luxembourgeois par le biais de sa compétence OCDE ainsi que sectorielle
- Le MECO a traité et traite actuellement plusieurs plaintes cf Liberia/Arcelor etc par le biais de l'instrument Principes Directeurs pour la RSE/PCN
- D'expérience personnelle, le PCN s'est transformé d'une sorte de club d'initiés traitant peu de cas en un instrument puissant couvrant la panoplie complète de la RSE et il est désormais sollicité régulièrement. Cette évolution est à la fois institutionnelle – Principes directeurs apparus en 1976, PCN apparus en 1984 mais obligatoires seulement depuis 2000, extension du périmètre à 5 reprises, dont la dernière en 2011 calquée sur

le chapitre Droits d l'Homme de l'ONU – et accompagnée d'une prise de conscience progressive

- **Concrètement, le PCN luxembourgeois remplit les missions et tâches suivantes en vue de promouvoir et de mettre en œuvre les principes directeurs de l'OCDE:**
 - 1. gestion de la page internet du PCN luxembourgeois**
 - 2. traitement des plaintes (« instances spécifiques ») introduites auprès du PCN**
 - 3. réponse aux demandes de renseignements du public et des entreprises nationales**
 - 4. participation, soutien et initiatives en vue de promouvoir dans des manifestations et publications les Principes Directeurs auprès du public et des entreprises nationales**
 - 5. concertation, partage et échange de bonnes pratiques avec les autres PCN ainsi que le Secrétariat de l'OCDE**
 - 6. rédaction du rapport annuel au comité de l'investissement de l'OCDE**
- **La structure du PCN n'est donc pas à proprement parler indépendante, et à fortiori autonome**
- **Cependant, la pratique et la tradition luxembourgeoise de dialogue social, d'intervention bienveillante du Gouvernement – en l'occurrence le MECO, qui a l'expérience du comité de conjoncture – en tant que « honest broker » avec les parties prenantes caractérise le fonctionnement du PCN**
- **Le PCN répond donc à beaucoup d'attentes mais il ne peut exercer son influence que sur les entreprises véritablement établies au Luxembourg et leurs filiales ou les entreprises qui en dépendent du moment qu'il existe à**

leur égard un pouvoir de contrôle, ce qui n'est pas toujours le cas (cf Holding PHARMEG Lux/ PHARMAKINA Congo ... Stichting NL)

Table ronde

« Les droits de l'homme au cœur des entreprises »

Modération : **M. Norman Fisch, Secrétaire général de l'INDR**

Participants :

- **Claude Lanners, Head of Group Strategic Purchasing, CERATIZIT Luxembourg**
CERATIZIT met en œuvre la diligence raisonnable via les actions suivantes :
 - Code of Conduct CERATIZIT GROUP : suivre [ce lien](#)
 - Code of conduct CERATIZIT GROUP for Suppliers : suivre [ce lien](#)
 - Achat responsable des matières premières : suivre [ce lien](#)
- **Hakan Lucius, Chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile, Banque européenne d'investissement**
The Charter of Fundamental Rights of the European Union, the EU's charter in the area of human rights, also addresses all Institutions and bodies of the EU. The EIB is as such bound by the Charter.
 - The EIB Approach to Human Rights : follow [this link](#)
 - Environmental and Social Standards : follow [this link](#)
- **Jean-François Orban, Directeur général, Maâ-oui !**
 - Gestion des risques liés à l'approvisionnement et une charte éthique par laquelle les fournisseurs s'engagent à respecter les droits humains
 - PME de 5 salariés, socialement responsable : suivre [ce lien](#)
 - Maâ-Oui! Fait depuis plus d'un an signer sa propre charte éthique auprès de ses fournisseurs. Cela consiste en le respect des droits de l'homme avant toute chose, mais aussi en offrant des produits selon les objectifs de développement durable pour aider les clients à faire de choix de produits responsables.
- **Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Ministère de l'Economie**
 - Rôle de promotion et de diffusion des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et de réponse aux saisines pour le non-respect de ces principes : suivre [ce lien](#)
 - Mise à disposition par l'OCDE d'un guide de devoir de diligence à l'attention des entreprises en matière de conduite responsable : suivre [ce lien](#)
 - Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : suivre [ce lien](#)
 - OECD Guidelines for Multinational Enterprises : follow [this link](#)
- **Michel Wurth, Président du Conseil d'administration, ArcelorMittal Luxembourg**
 - ArcelorMittal a pris l'initiative avec des pairs, des fournisseurs et des clients de mettre en place pour fin 2019 une procédure de certification appelée « Responsible Steel » définie avec un panel d'experts indépendants. Responsible Steel : suivre [ce lien](#)
 - Human Rights Policy : suivre [ce lien](#)
 - Integrated Annual Review 2018 : suivre [ce lien](#)

Invités d'honneur

Les **invités d'honneur** ont eu l'occasion de s'exprimer sur leur rôle et positionnement en matière de droits humains :

Catia De Oliveira Goncalves – Direction des Relations économiques internationales du MAEE

- Recommandation (UE) 2018/1149 de la Commission du 10 août 2018 concernant des lignes directrices non contraignantes pour l'identification des zones de conflit ou à haut risque et des autres risques pour la chaîne d'approvisionnement en vertu du règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil : suivre [ce lien](#)

Marie-Anne Marx – Directrice adjointe, Direction de la coopération au développement et de l'action humanitaire, MAEE

- *Business Partnership Facility* – FR : suivre [ce lien](#)
- *Business Partnership Facility* – EN : suivre [ce lien](#)
- Démarche à suivre pour participer à l'appel de projets *Business Partnership Facility* : suivre [ce lien](#)

Me François Prum – Union internationale des Avocats

- 63^e Congrès de l'UIA, Luxembourg, 6-11 novembre 2019 : suivre [ce lien](#)

Anne-Catherine Richard – Responsable des partenariats, UNICEF-Luxembourg

- UNICEF Luxembourg : suivre [ce lien](#)

Fabienne Rossler – Secrétaire générale, Commission Consultative des droits de l'homme (CCDH)

- Prise de position de la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH) par rapport aux récents communiqués de presse du Ministère des Affaires étrangères et européennes en relation avec le rapport de la CCDH sur les conditions d'accueil des demandeurs et bénéficiaires de protection internationale au Luxembourg : suivre [ce lien](#)

Paul Schmit – Ambassadeur - Diplomatie économique, MAEE

- Missions diplomatiques : suivre [ce lien](#)

Jean-Louis Zeien – Président de Fairtrade Luxembourg, Justice et Paix, et porte-parole de l'Initiative pour un devoir de vigilance

- Initiative pour un devoir de vigilance : suivre [ce lien](#)

UNICEF Luxembourg et les **parties prenantes vulnérables**

Anne-Catherine Richard, Responsable des partenariats, UNICEF-Luxembourg

Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans représentent près d'un tiers de la population mondiale.

Chaque entreprise est donc nécessairement en contact avec des enfants et des jeunes en tant que partie prenante vulnérable :

- les enfants sont des consommateurs et des utilisateurs,
- ce sont les fils et les filles des collaborateurs,
- de jeunes salariés (job étudiants),
- ou encore les futurs spécialistes et forces dirigeantes d'une entreprise.

Chaque entreprise a donc une influence sur les enfants que ce soit :

- par les conditions de travail offertes aux parents (protection de la femme enceinte, droit à l'allaitement, congé parental),
- par sa pratique du marketing (image de l'enfant),
- par la sécurité de ses produits (jouets sécurisants, aliments sains),
- ou les conséquences de son activité pour l'environnement (pollution).

L'UNICEF aide les entreprises à reconnaître les risques et les effets de leur activité sur les droits de l'enfant et à prendre des mesures pour les protéger et les promouvoir. Afin d'abolir le travail des enfants nous conseillons par exemple des entreprises liées au cacao, au thé, au textile,...

Aussi, l'UNICEF a développé avec l'UN Global Compact et Save the Children les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant (Children Rights and Business Principles) qui mettent en évidence la responsabilité des entreprises sous l'angle des droits de l'enfant.

Enfin, l'UNICEF a développé une série d'outils à l'intention des entreprises par exemple pour intégrer les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact ou dans le cadre de la GRI (global reporting initiative).

Nous avons des outils et même un module de formation à destination des entreprises si « children are your business », surtout n'hésitez pas, contactez- nous.



**Conférence « entreprises et droits de l'Homme », UEL, 22 octobre 2019
Intervention de la Commission consultative des Droits de l'Homme**

D'abord un grand merci aux organisateurs de cette conférence d'avoir invité la Commission consultative de Droits de l'Homme à participer en tant qu'invitée d'honneur. La CCDH est une institution nationale, un organe indépendant de promotion et de protection des droits de l'Homme. Elle a une triple mission, à savoir :

- Conseiller le gouvernement en matière de droits humains
- Assurer le suivi de la mise en œuvre des engagements du Luxembourg au niveau international :
- Sensibiliser et éduquer aux droits de l'Homme.

La CCDH agit soit de sa propre initiative, soit sur saisine du gouvernement. Elle n'a pas compétence pour traiter des cas individuels. Elle maintient des relations étroites avec le gouvernement, d'autres institutions nationales, comme le médiateur, le Centre pour l'égalité de traitement, l'Ombuds-Comité pour les droits de l'enfant, et de manière générale avec la société civile.

Les principaux dossiers traités par la CCDH sont les questions d'asile et d'immigration, la protection de la jeunesse, la protection des données, les personnes en situation de handicap, la traite des êtres humains et aussi le dossier des entreprises et des droits de l'Homme.

Cette question est en très importante pour nous tout d'abord parce qu'il y a beaucoup de liens avec d'autres sujets que nous traitons, comme par exemple la traite des êtres humains, que je viens de mentionner. La CCDH est sur le point de présenter son deuxième grand rapport sur la traite. Nous avons constaté que le nombre de victimes de traite à des fins d'exploitation par le travail a énormément augmenté ces dernières années. Il s'agit surtout du secteur de la construction et de la restauration. Donc là, le lien avec la question de la responsabilité des entreprises est très clair.

Nous avons récemment publié une prise de position sur le dossier entreprises et droits de l'Homme, le processus mis en route par le gouvernement et le plan d'action, avec toute une série de recommandations :

Nous estimons que si la bonne volonté et la responsabilisation sont de mises, il faut aussi prévoir un cadre contraignant, qui rend le devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains obligatoire et qui englobe également des voies de recours.

Je vous invite à consulter notre prise de position que vous trouverez sur le site internet de la Commission.

Conférence Entreprises et droits de l'homme le 22 octobre 2019

Invité d'honneur :

Paul Schmit, Ambassadeur – Diplomatie économique
Ministère des Affaires étrangères et européennes

Le ministère des Affaires étrangères et européennes est en charge du réseau diplomatique et consulaire luxembourgeois qui compte actuellement 37 missions diplomatiques et consulaires, dont 29 ambassades bilatérales, 5 représentations permanentes auprès d'organisations internationales, et de 3 consulats généraux – 9 LTIO (Luxembourg Trade and Investment Office). Le MAEE occupe 840 agents, dont 135 diplomates (68 à l'étranger, 35% de femmes).

A noter aussi une coordination accrue au niveau européen où un rapport est régulièrement mis à jour sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des lignes directrices européennes sur la Diplomatie économique européenne qui couvre pour 107 pays tiers concernés, des priorités du DEE et les plans d'action respectifs.

La diplomatie économique a de nombreuses définitions, dont toutes comprennent les objectifs suivants : faciliter l'accès aux marchés étrangers ; attirer l'investissement étranger direct ; influencer les règles internationales.

La diplomatie économique met à jour des effets positifs, tel l'activation du réseau d'ambassades et de consulats pour les entreprises exportatrices du pays, ou encore les flux en investissements étrangers directs vers le pays. Le MAEE intensifiera ses activités en terme de diplomatie économique, tout en les maintenant liées aux droits humains, afin de contribuer à la diversification et la dynamisation de l'économie luxembourgeoise.

Jean-Louis Zeien, Président de Fairtrade Luxembourg, Justice et Paix, et porte-parole de l'Initiative pour un devoir de vigilance

En tant que membre de l'Initiative pour un devoir de vigilance, je me réjouis du nombre grandissant de chefs d'entreprises au niveau international qui s'expriment en faveur d'un devoir de diligence contraignant en matière des droits humains lors d'activités économiques. En effet, un tel cadre législatif permettra au niveau de la gestion des risques de prévenir et de redresser des impacts négatifs d'activités économiques sur les droits humains.

Nous sommes aujourd'hui à l'écoute des bonnes pratiques existantes de ceux qui s'investissent déjà pour les droits humains au niveau de leur chaîne d'approvisionnement.

Soyons aussi à l'écoute des victimes de violations de droits humains dans le contexte d'activités économiques, même s'ils ne sont pas présents aujourd'hui. Dans le milieu des ONGs, nous sommes régulièrement à l'écoute de ceux qui subissent des violations au niveau environnemental ou social, bien qu'ils soient à des milliers de km éloignés de notre pays.

Des décennies de globalisation ont montré que des mesures volontaires ne sont pas suffisantes pour garantir le respect des droits humains.

De la production à la consommation, une mondialisation respectueuse des droits humains doit en effet être possible.

C'est pourquoi l'Initiative pour un devoir de vigilance – une coalition de 16 organisations de la société civile – appelle à la mise en place d'une législation afférente. L'accord de coalition prévoit explicitement d'étudier la possibilité de légiférer au niveau national.

Par une loi nationale, le Luxembourg pourra se doter d'une législation adaptée à son contexte économique. Ceci pourra se faire en concertation avec toutes les parties prenantes comme le fait d'ailleurs la Finlande. Notre voisin français l'a déjà concrétisé, d'autres pays sont activement en train de l'étudier.

Ainsi, le Luxembourg pourra devenir un des leaders en la matière : Human rights & Business, let's make it happen.

Jean-Louis Zeien

Mot de clôture

Jean-Paul Olinger, Directeur de l'UEL et de l'INDR

Excellences

Madame la Députée, Monsieur le Député

Monsieur le Président

Chefs d'entreprises

Mesdames et Messieurs,

C'est à moi que revient le plaisir de clôturer cette 1^{ère} **conférence de sensibilisation des entreprises** aux droits de l'homme très intéressante, qui s'inscrit dans les points d'action retenus dans le 1^{er} PAN. Et je me réjouis de son succès.

Nous l'avons entendu, au-delà du facteur humain, de nombreux arguments plaident en faveur de la promotion des droits humains par les entreprises. Ders motivations propres incluent aussi :

- Réputation et héritage à transmettre
- Efficience & durabilité
- Différentiation entre acteurs permettant un positionnement différent

Nous avons évoqué le contexte international, le rôle important du **Point de contact national**, les actions des **représentants gouvernementaux**, **la perspective des entreprises** et les positions de différents acteurs de la **société civile**.

Les interventions étaient tellement riches, j'aimerais résumer mes impressions à travers quelques mots clés :

Activité économique & entreprises, croissance inclusive, chaîne d'approvisionnement
investissement, coûts & avantages compétitifs,
engagement, promotion, responsabilité, gestion de risques
leadership, diligence raisonnable, devoir de vigilance, moyens, PCN
conditions de travail, incidents, atténuation et remèdes,

impacts négatifs et positifs, bonnes pratiques, sustainable steel

ONU, Conseil des droits de l'homme, Luxembourg, PAN,

level playing field, sensibilisation, Pacte, dialogue

Les entreprises à travers leurs actions peuvent et doivent jouer un rôle moteur pour promouvoir le respect des droits de l'homme. Et beaucoup en font preuve tous les jours.

Le développement équitable de l'activité économique permet à travers le concept de l'ascenseur social de promouvoir une meilleure éducation, intégration et qualité de vie.

Concrètement, pour conclure au nom des entreprises, l'UEL et l'INDR continueront de s'impliquer dans

- la préparation du **2^e Plan d'action national** au sein du Groupe de travail « Entreprises et droits de l'homme » qui siège au ministère des Affaires étrangères et européennes.
- La sensibilisation des entreprises, notamment, à travers le **Pacte national** « Entreprises et droits de l'homme » sur base d'un engagement volontaire qui sera présenté dans les mois à venir.

Et avant de passer à la réception, je tiens à remercier au nom de l'UEL et de l'INDR

- Tous les intervenants
 - Mme Baglayan pour le discours sur le contexte international,
 - Les représentants ministériels Tom Theves et Marc Bichler pour le Mineco et MAEE
 - Les participants à la table ronde,
 - Les invités d'honneur
 - La Chambre de commerce pour son accueil
 - L'équipe INDR/UEL pour l'organisation...

Et plus particulièrement le **ministère de l'Economie** pour son partenariat et pour la réception à laquelle il nous convie à présent.

Annexes

- CV Başak Bağlayan
- Communiqué de presse post-conférence et photos : suivre [ce lien](#)
- Coupures de presse

CONTACT

Université du Luxembourg
4 Rue Alphonse Weicker
L-2721
Luxembourg

Phone: +352 46 66 44 5606
Email: basak.baglayan@uni.lu

EDUCATION

- ◇ **Ph.D. (Law)** Faculty of Law, Economics and Finance
University of Luxembourg, October 2017
Thesis: Human Rights and Corporations: Searching for International Norms for Corporate Conduct in Domestic Case Law
Grade: Excellent
- ◇ **Directed Studies, Public International Law**
Hague Academy of International Law, 2014
- ◇ **M.A.** Theory and Practice of Human Rights, 2004
University of Essex, UK
Thesis: Human Rights and Foreign Investment: The Case of Baku–Tbilisi–Ceyhan Pipeline Project
- ◇ **B.A.** International Relations, 2000
Faculty of Economics,
Istanbul University, Turkey

RELATED
PROFESSIONAL
EXPERIENCE

- ◇ **University of Luxembourg, Faculty of Law, Economics and Finance**, Post-Doctoral Researcher, March 2019 - Present
- ◇ **Ministry of Foreign and European Affairs**, Expert Advisor on Business and Human Rights, Ministry of Foreign and European Affairs, Luxembourg, Apr 2017 - Present
- ◇ **Max Plank Institute for International, European and Regulatory Procedural Law**, Guest Scholar, Dec 2017 - Feb 2019
- ◇ **Netherlands Institute of Human Rights (SIM)**, Human Rights Partnership Program Officer - Researcher, Nov 2009–Aug 2011
- ◇ **University of Montreal, Law Faculty**, Post Graduate Researcher, Sept 2009–Sept 2011
- ◇ **United Nations University, Zero Emissions Forum**, Research Associate, Mar 2006–Aug 2006

- ◇ **Human Rights Center, University of Essex**, Researcher, Mar 2004–Aug 2004
- ◇ **Howe and Co. Solicitors, Immigration and Asylum Unit**, Clerk, Interpreter/Translator, Dec 2001–Jan 2004

PUBLICATION(S)

- ◇ ‘Searching for International Norms of Corporate Conduct in Domestic Jurisprudence: A Bottom-Up approach to International Law’ *Nordic Journal of Human Rights*, Special Issue on Business & Human Rights Research Methods, 2018
- ◇ ‘Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights’ (with I. Landau, M. McVey and K. Wodajo), *Report published by ICAR and BHR YRS*, 2018
- ◇ ‘Covenants and Corporations’ 3 *Critical Quarterly for Legislation and Law*, 2017
- ◇ ‘One Can Always Do Better: The Review of Chamber Judgments by the Grand Chamber of the European Court of Human Rights’ (with Johannes H. Fahner), *Human Rights Law Review*, Vol. 17(2), 2017

ONLINE

PUBLICATION(S)

- ◇ ‘The Turkish State of Emergency Under Turkish Constitutional Law and International Human Rights Law’ *ASIL Insights*, Vol. 21(1), Jan 2017
- ◇ ‘Corporate Liability Still Alive and Kicking in US Courts’, *EJIL:Talk!*, May 2016
- ◇ ‘Turkey Declares State of Emergency and Derogates from ECHR After Failed Coup d’état’ *Leiden Law Blog*, August 2016

TEACHNING
(COURSES,
LECTURES,
SEMINARS)

- ◇ Human Rights and International Investment Law, (*Short Course*), National University of Laos, Vientiane, Apr 2019
- ◇ International Human Rights Law, (*Short Course*), National University of Laos, Vientiane, Dec 2018
- ◇ ‘Human Rights and Obligations of Corporations’, *Human Rights Lecture series*, University of Luxembourg, Nov 2018
- ◇ ‘Business and International Human Rights Law’, *Doctoral Seminar on Comparative International Law*, University of Luxembourg, Sept 2018
- ◇ ‘Business, Social Responsibility and Law’, *Short Course*, Faculty of Law, Vytautas Magnus University, Kaunas, Spring 2018
- ◇ ‘Human Rights and Obligations of Corporations’, *Human Rights Lecture series*, University of Luxembourg, Apr 2017
- ◇ Various classes on Public International Law, University of Luxembourg

(Spring 2015 - until present)

- ◇ Common Law of Torts, University of Luxembourg (Spring 2014, Winter 2015, Spring 2015)

CONFERENCE PRESENTATIONS

- ◇ ‘Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights’, *Conference on Business and Human Rights*, Ministry of Foreign and European Affairs, Luxembourg, June 2019
- ◇ ‘Luxembourg National Action Plan on Business and Human Rights’, *Peer-learning Event*, organized by Foreign Affairs of Belgium, Brussels, May 2019
- ◇ ‘Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights’, *UN Forum on Business and Human Rights*, Geneva, Nov 2018
- ◇ ‘EU’s Legal Regime for Migration: What Role for Human Rights?’, *Workshop on Contemporary Challenges to Fundamental Rights Law in the EU*, University of Luxembourg, Nov 2018
- ◇ ‘Good Practices and Challenges in Luxembourg’, *Workshop on Attracting and retaining third-country national students and researchers*, European Migration Network, Luxembourg National Contact Point, Sept 2018
- ◇ ‘The OECD National Contact Points and Specific Instance Procedure as a Corporate Accountability Tool’, *Young Researchers Summit on Business and Human Rights*, New York, April 2018
- ◇ ‘Covenants and Corporations’ *INTRALaw Conference on Interaction Between Human Rights: 50 Years of the Covenants*, Aarhus, Sept 2016
- ◇ ‘Quest For Corporate Human Rights Obligations in the Global Economy: Evolving Normative And Legal Framework’, *Liberalisation and Globalization: Changing Legal Paradigm*, Bengaluru, July 2016
- ◇ ‘Corporations and International Lawmaking’, *European Society of International Law Research Forum*, Istanbul, Apr 2016
- ◇ ‘One Can Always Do Better: The Review of Chamber Judgments by the Grand Chamber of ECtHR’, *Post Graduate Workshop on ECtHR*, Tampere, Oct 2015
- ◇ ‘Bottom-up Approach to International Law’, *PhD Seminar on Methods of Human Rights Law Research*, Rejkavik, May 2015
- ◇ ‘Human Rights and Business at Crossroads’, *Graduate Conference on Human Rights*, Glasgow, May 2015
- ◇ ‘Human Rights and Business: Searching for International Norms of Corporate Conduct in Domestic Case Law’, *University for Copenhagen Post-graduate Law Conference*, Copenhagen, Jan 2015

MEMBERSHIP &
AFFILIATIONS

- ◊ European Society of International Law
- ◊ Global Business and Human Rights Scholars Association
- ◊ *BHRights*, Business and Human Rights Initiative, Copenhagen Business School
- ◊ McGill Centre for Human Rights & Legal Pluralism, McGill University

GRANTS

- ◊ National Research Fund (FNR), Luxembourg AFR Grant for PhD Research

Communiqué de presse post-conférence

Conférence « Entreprises et droits de l'homme » le 22 octobre 2019

Le thème « Entreprises et droits de l'homme » a attiré plus de 140 participants à la Chambre de Commerce le 22 octobre. Organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Économie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la conférence s'inscrit dans les points d'action retenus dans le 1^{er} [Plan d'action national](#) (PAN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme 2018-2019, initié par le ministère des Affaires étrangères et européennes. Elle avait pour objet de sensibiliser les entreprises et leurs dirigeants à cette thématique.

Nicolas Buck, Président de l'UEL et de l'INDR, a insisté qu'il faut laisser le temps aux entreprises de s'adapter, de se conformer aux législations à venir, et qu'il faut aussi leur mettre à disposition des formations et des outils de gouvernance qui puissent les assister dans cette démarche. Et que s'il faut légiférer, les entreprises ont besoin d'un *level-playing field* au niveau de l'Union européenne.

Başak Bağlayan, chercheur post doc en droits fondamentaux à la Faculté de droit, économie et finances de l'Université de Luxembourg, a passé en revue le contexte international du sujet. Elle a relevé que la mise en œuvre d'une diligence raisonnable constitue un réel avantage compétitif pour les entreprises. Elle a invité les entreprises à s'inspirer des Principes directeurs des Nations Unies, respectivement de l'OCDE. Tom Theves, Premier Conseiller de gouvernement, et Chef de cabinet du Ministre de l'Économie Etienne Schneider, a présenté le rôle du Point de Contact National luxembourgeois pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Marc Bichler, Ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme au Ministère des Affaires étrangères et européennes, et Jean-Paul Olinger, Directeur de l'UEL et l'INDR, ont tous deux annoncé le lancement d'un Pacte national « Entreprises et droits de l'homme » qui sera proposé aux entreprises comme engagement volontaire à s'engager à respecter les droits de l'homme. Par cet engagement, les dirigeants d'entreprise seront invités à déclarer leur volonté et leur détermination de faire appliquer les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans leur organisation et dans leur chaîne de valeur économique. A ce propos, l'INDR lancera, en collaboration avec la House of Training, une gamme de formations en matière de droits de l'homme et de diligence raisonnable à l'intention des entreprises.

Une table ronde a réuni des acteurs économiques qui ont pu partager leur expérience en matière de respect des droits humains en entreprise : comment mettre en pratique une politique de diligence raisonnable, les moyens nécessaires, les remèdes en cas d'incidents, la mise en place de voies de recours, l'engagement de l'entreprise à s'acquitter de ses responsabilités en la matière, comment répondre aux difficultés rencontrées etc. Les participants de la table ronde modérée par Norman Fisch, Secrétaire général de l'INDR, étaient :

- Claude Lanners, Head of Group Strategic Purchasing, CERATIZIT Luxembourg, a présenté le code de conduite entreprise, le code de conduite fournisseurs, l'achat responsable de matières premières au niveau mondiale du groupe ;
- Hakan Lucius, Chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile, Banque européenne d'investissement, a présenté la politique en matière de droits de l'homme de la BEI (diligence raisonnable, voies de recours, réparation, etc.) ;

- Jean-François Orban, Directeur général, Maâ-oui!, petite entreprise comptant 5 salariés, a fait appel à un consultant externe pour mettre en place une gestion des risques liés à l'approvisionnement et une charte par laquelle les fournisseurs s'engagent à respecter les droits humains et fournissent des produits responsables. Il y voit une véritable opportunité de marché pour son entreprise.
- Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Ministère de l'Economie, a expliqué le fonctionnement de des voies de recours au Luxembourg ainsi que l'application d'une diligence raisonnable selon les principes directeurs de l'OCDE.
- Michel Wurth, Président du Conseil d'administration, ArcelorMittal Luxembourg, a contextualisé la politique de respect des droits humains dans le cadre de sa stratégie RSE. Il a fait référence au label ESR-ENTREPRISE RESPONSABLE de l'INDR, qui inclut un chapitre sur le respect des droits de l'homme et la mise en œuvre d'une diligence raisonnable.

A l'occasion de la table ronde, des invités issus du secteur public et de la société civile ont pu s'exprimer sur leur rôle et positionnement en matière de droits humains.

UEL/INDR, le 23-10-2019



L'ONU dénonce régulièrement les conditions de travail inhumaines dans les mines de soufre.

Photo: Getty Images

«Il faut faire ses devoirs à domicile»

Les entreprises doivent identifier les violations des droits humains dans leurs activités

Par Marc Auxenfant

Luxembourg. Où en sont les organisations professionnelles luxembourgeoises sur les questions des droits de l'homme? Sur le sujet, Jean Asselborn, le ministre des Affaires étrangères luxembourgeois, rappelait que les activités des sociétés – mais aussi de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants – sont directement à l'origine de violations des droits humains. La liste des infractions est longue: violations historiques (entreprises ayant tiré avantage de l'esclavage et de la traite des esclaves, des crimes nazis et de guerre...), santé environnementale, viols et abus sexuels, torture, travail des enfants...

«Protéger, respecter, réparer»

Aussi, afin d'inciter ces acteurs économiques à agir de manière responsable dans ce domaine, l'ONU avait en juin 2011 lancé ses «Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme», avec pour mots d'ordre «protéger, respecter, réparer».

La publication onusienne y énonce un cadre de référence simple et précis: elle liste tout d'abord les obligations qui incombent aux États de respecter, de protéger et de mettre en œuvre dans leur juridiction les droits de l'homme et les libertés fondamentales; elle décrit également le rôle et les obligations des entreprises face aux lois et au respect des droits de l'homme: principe de diligence (ou devoir élémentaire de précaution), obligation d'identifier et de prévenir les éventuelles violations en matière de droits humains, voire de les atténuer, exigence de renseigner les remèdes fournis aux incidences négatives, sans oublier le devoir de répara-

tion des victimes ou de contribution au dispositif de réparation.

Le texte rappelle enfin leurs droits et obligations en matière de recours, en cas de violation. Aux pays ensuite, à mettre ces propositions en musique. Le Luxembourg, s'y est attelé il y a environ deux ans, avec son Plan d'action national 2018-2019. Marc Bichler, ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme, au ministère des Affaires étrangères et européennes, a dirigé et coordonné l'élaboration du document de 45 pages.

Pour réfléchir et instaurer ces bonnes pratiques, il a fait appel aux acteurs luxembourgeois des secteurs public et privé, de la société civile et à des partenaires internationaux, qui se sont impliqués dans la démarche. Au printemps

2018, un groupe de travail incluant ces protagonistes a été mis en place pour plancher sur le projet. Ces derniers ont émis treize propositions: on y trouve entre autres «l'introduction dans la législation d'un devoir de diligence en matière de droits humains, pour les entreprises au Luxembourg, à la fois dans leurs activités et dans celles de leur chaîne de valeur». Ou encore «la demande d'une prise en compte renforcée du respect des droits humains dans les critères d'achat public».

Idées concrètes

«Certaines de ces initiatives proposées ont pu être démarrées, voire menées à bien. D'autres ont connu des retards», admet Marc Bichler. «Elles seront à l'ordre du jour du prochain plan 2019-2020».

Parmi les idées concrètes déjà réalisées, «un dialogue structuré et continu entre les principales parties prenantes, une étude universitaire sur la situation existante au Luxembourg dans le domaine, qui sera prochainement présentée au Comité interministériel», annonce l'ambassadeur itinérant.

De son côté, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) compte elle aussi lancer un Pacte national «Entreprises et droits de l'homme». Le texte en voie de finalisation, prévoit que les dirigeants de sociétés déclarent leur volonté et leur détermination à faire appliquer les Principes directeurs des Nations Unies sur le sujet, dans leur organisation et dans leur chaîne de valeur économique.

Trois questions à

Marc Bichler Ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme, il coordonne le Plan d'action national (PAN) relatif aux entreprises et aux droits humains.

1. En quoi consiste votre travail sur la question des droits humains?

Je coordonne tous les dossiers sur le sujet, comme celui des engagements du Luxembourg, auprès des instances internationales comme l'ONU, l'UE ou l'OCDE. Il ne s'agit pas de signer les traités uniquement, mais bien de les faire respecter. C'est une question de crédibilité. Tout comme pour les entreprises, il ne suffit pas d'intégrer ces beaux principes dans les codes de conduite, mais bien de les mettre en pratique. Il faut faire ses



devoirs à domicile pour rester crédible.

2. Quel bilan tirez-vous de ce premier PAN?

C'est un chantier en construction; nous avons jeté les premières bases de mise en place des Principes directeurs de l'ONU. Pour cela, nous avons tout d'abord déterminé un programme de travail conjoint et défini ces treize actions concrètes. Nous

avons travaillé sur toutes ces actions, en un temps très court, mais nous n'avons pas pu tout mener à bien. Les actions déjà réalisées sont toutefois des acquis, qui perdureront, car elles ont vocation à être durables.

3. Quels points seront traités dans le prochain Plan?

Nous avons identifié des secteurs à plus haut risques, en termes de violation des droits de l'homme: construction, restauration, TIC, industries extractives... Je pense que l'État et les entreprises devraient plus et mieux s'informer sur ces questions. On leur demande de faire une introspection et d'identifier les risques potentiels dans leurs activités et chez leurs partenaires commerciaux.

Interview: Marc Auxenfant

Snapchat enttäuscht Börse

Santa Monica. Die Foto-App Snapchat hat im vergangenen Quartal mehr Nutzer als erwartet hinzugewonnen, Anleger aber mit einem verhaltenen Geschäftsausblick enttäuscht. In den drei Monaten bis Ende September stieg die Zahl der täglich aktiven Nutzer im Jahresvergleich um 13 Prozent auf 210 Millionen, wie Snapchats Betreiberfirma Snap in Santa Monica mitteilte. Auch der Umsatz legte mit einem fünfzigprozentigen Plus auf 446 Millionen Dollar (401 Millionen Euro) überraschend kräftig zu. Zwar fiel unter dem Strich ein Verlust in Höhe von 98 Millionen Dollar an, im Vorjahreszeitraum waren es allerdings noch 227 Millionen gewesen. „Wir haben dieses Quartal starke Ergebnisse geliefert“, verkündete Snap-Chef Evan Spiegel. Am Markt kamen die Zahlen jedoch nicht gut an – die Aktie geriet nachbörslich zeitweise mit rund sieben Prozent ins Minus. Grund dürfte die Prognose für das Schlussquartal gewesen sein, die mit Erlösen zwischen 540 Millionen und 560 Millionen Dollar unter den Erwartungen der Analysten liegt. dpa

Euro und Pfund geben leicht nach

Frankfurt/Main. Der Euro und das britische Pfund haben gestern leicht nachgegeben. Am späten Nachmittag kostete die Gemeinschaftswährung 1,1115 US-Dollar und damit etwas weniger als am Morgen. Die Europäische Zentralbank (EZB) setzte den Referenzkurs auf 1,1128 (Dienstag: 1,1130) Dollar fest. Der Dollar kostete damit 0,8986 (0,8985) Euro. Für Belastung bei Euro und Pfund sorgte einmal mehr die Unsicherheit über den Fortgang des Brexits. Am Dienstagabend hatte das britische Parlament den Zeitplan der Regierung für die Brexit-Beratungen abgelehnt. Daraufhin legte der britische Premierminister Boris Johnson das gesamte Gesetzgebungsverfahren zum EU-Austritt auf Eis. Beobachter halten es für gut möglich, dass das Königreich jetzt auf Neuwahlen zusteuert. dpa

Neue Frist für angeschlagene Alitalia

Rom. Die italienische Regierung hat die Frist für eine Übernahme der angeschlagenen Fluggesellschaft abermals verlängert. Die Investoren müssten nun bis zum 21. November ein verbindliches Angebot auf den Tisch legen. Alitalia ist seit Mai 2017 insolvent. Am 15. Oktober war eine schon mehrfach verlängerte Frist zur Rekapitalisierung abgelaufen. Vorgesehen war, dass die italienischen Staatsbahnen (FS) und der Infrastrukturkonzern Atlantia, gemeinsam mit der US-Fluggesellschaft Delta und dem italienischen Finanzministerium, Alitalia übernehmen. Am 15. Oktober erklärten FS und Atlantia aber nur ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Übernahme und verlangten einen weiteren Aufschub um bis zu acht Wochen. Medienberichten zufolge erwarten sie, dass sich Delta mit mehr als den bisher vorgesehenen zehn Prozent beteiligt. dpa

ENGAGEMENT VOLONTAIRE

Un pacte national entreprises et droits de l'Homme



Écrit par [Ioanna Schimizzi](#)

Publié Le 23.10.2019 • Édité Le 23.10.2019



La conférence « entreprises et droits de l'Homme » organisée ce mardi à la Chambre de commerce a permis d'annoncer le lancement d'un pacte national qui sera prochainement proposé aux entreprises. (Photo: UEL)

L'UEL et l'INDR ont organisé ce mardi une conférence sur les entreprises et les droits de l'Homme. L'occasion pour le président de l'UEL Nicolas Buck d'annoncer le lancement d'un pacte national dédié, qui sera prochainement proposé aux entreprises comme engagement volontaire.

La salle de la Chambre de commerce était comble mardi 22 octobre pour la conférence «entreprises et droits de l'Homme», organisée par l'UEL et l'INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises), en partenariat avec le ministère de l'Économie.

L'objet de cette conférence était à la fois de réaliser un état des lieux du contexte international, mais également d'entendre différents points de vue côté luxembourgeois. Une table ronde était donc au programme, elle réunissait Claude Lanners de Ceratizit Luxembourg, Hakan Lucius, chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile à la BEI, Jean-François Orban, directeur général de Maâ-Oui!, Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, au ministère de l'Économie, ainsi que Michel Wurth, président du conseil d'administration d'ArcelorMittal Luxembourg.

Une «approche volontaire»

Nicolas Buck, président de l'UEL et de l'INDR, a annoncé en préambule le lancement d'un pacte national «entreprises et droits de l'Homme» qui sera prochainement proposé aux entreprises comme «engagement volontaire à s'engager à respecter les droits de l'Homme». L'INDR lancera également, en collaboration avec la House of Training, une gamme de formations en matière de droits de l'Homme et de diligence raisonnable à l'intention des entreprises.

Et le Luxembourg a également initié, par le biais du ministère des Affaires étrangères et européennes, le 1^{er} Plan d'action national (PAN) 2018-2019 pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. «Les principes directeurs n'édicte pas de nouvelles obligations juridiquement contraignantes pour les entreprises, la diligence raisonnable préconisée dans le plan d'action national est une approche volontaire», a également expliqué en amont de la table ronde Marc Bichler, ambassadeur itinérant pour les droits de l'Homme au sein du ministère des Affaires étrangères.

Un comité spécialisé chez ArcelorMittal

Durant la table ronde qui a suivi les prises de parole de Başak Bağlayan, chercheur post-doc en droits fondamentaux à l'Uni, et de Tom Theves, premier conseiller de gouvernement et chef de cabinet du ministre de l'Économie Étienne Schneider, les intervenants ont expliqué comment ils essayaient de mettre en pratique les droits de l'Homme dans leurs activités.

Michel Wurth a notamment précisé que le groupe ArcelorMittal étant présent dans des pays en guerre, «il faut être pragmatique et mettre en place des procédures spécifiques. Un comité spécialisé sur ces questions est en place au sein du conseil d'administration.»

Une prise de conscience au sein de Maâ-Oui!

Christian Schuller a ajouté que «la diligence raisonnable préconisée dans le plan d'action national consiste à proposer aux entreprises des démarches à transposer dans la réalité. L'OCDE a été précurseur pour proposer des principes directeurs à l'intention des entreprises, et l'idée est d'identifier les risques en matière de droits de l'Homme pour les sociétés, quel que soit leur secteur, ainsi que pour leurs sous-traitants.» Toute la chaîne de valeur est en effet concernée par le sujet.

Dans une économie mondialisée, même de petites entreprises peuvent être confrontées à la question. La preuve avec le témoignage de Jean-François Orban, à la tête de Maâ-Oui!, entreprise luxembourgeoise spécialisée dans les objets publicitaires, avec un effectif de cinq personnes. «Nous avons eu une prise de conscience en commençant à travailler sur une démarche pour être socialement responsable. Par rapport à notre chaîne d'approvisionnement, nous étions entre le marteau et l'enclume, car d'un côté nos clients sont luxembourgeois, mais nos fournisseurs sont européens et internationaux, et notamment asiatiques.»

Des spécialistes dans certains pays

Le directeur général de Maâ-Oui! a donc expliqué qu'une charte éthique avait été mise en place pour ses fournisseurs. «Nous avons écarté 10 à 15% de nos fournisseurs suite à cette démarche.» L'entreprise ne s'est pas arrêtée à cette charte, puisque des audits sont régulièrement réalisés chez ses prestataires.

Et à la question «Comment se protéger du travail des enfants?», posée par Norman Fisch, secrétaire général de l'INDR, Hakan Lucius de la BEI a répondu qu'il est «essentiel d'avoir des spécialistes dans chaque pays et pour chaque investissement, qui puissent vérifier qu'il n'y a pas de travail d'enfants, ou de travail forcé».

Les consommateurs vigilants

Il n'y a quelquefois pas besoin de traverser des milliers de kilomètres pour s'intéresser aux droits de l'Homme. Comme le confirme Claude Lanners, en charge des achats stratégiques au sein de Ceratizit Luxembourg. «Il y a environ sept ans, nous avons réorganisé les RH pour instaurer un code de conduite. Tous les salariés sont traités de la même façon, nous veillons à ce qu'il n'y ait aucune discrimination entre hommes et femmes au niveau des salaires et des postes.»

Et dans ce défi que représentent les droits de l'Homme, ce sont aussi les clients et les consommateurs «qui imposent aux entreprises d'être plus vigilantes sur ces questions», comme l'a confirmé Fabienne Rossler, secrétaire générale de la Commission consultative des droits de l'Homme (CCDH), qui faisait partie des sept invités d'honneur qui intervenaient en marge de la conférence.

UEL

Chambre de commerce

Nicolas Buck

Michel Wurth

INDR

[ÉCONOMIE](#)

Conférence «Entreprises et droits de l'homme»

24/10/2019



Le thème « Entreprises et droits de l'homme » a attiré plus de 140 participants à la Chambre de Commerce le 22 octobre. Organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Économie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la conférence s'inscrit dans les points d'action retenus dans le 1^{er} Plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme 2018-2019, initié par le ministère des Affaires étrangères et européennes. Elle avait pour objet de sensibiliser les entreprises et leurs dirigeants à cette thématique.

Nicolas Buck, Président de l'UEL et de l'INDR, a mis en avant la nécessité de laisser du temps aux entreprises pour s'adapter et de leur mettre à disposition des formations et des outils de gouvernance qui puissent les assister dans cette démarche. Face aux pressions réglementaires à venir, il a plaidé pour un *level-playing field* au niveau de l'Union européenne pour l'ensemble des entreprises.

Başak Bağlayan, chercheur post doc en droits fondamentaux à la Faculté de droit, économie et finances de l'Université de Luxembourg, a passé en revue le contexte international du sujet. Elle a relevé que la mise en œuvre d'une diligence raisonnable constitue un réel avantage compétitif pour les entreprises. Elle a invité les entreprises à s'inspirer des Principes directeurs des Nations Unies, respectivement de l'OCDE.

Tom Theves, Premier Conseiller de gouvernement, et Chef de cabinet du Ministre de l'Économie Etienne Schneider, a présenté le rôle du Point de Contact National luxembourgeois pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Marc Bichler, Ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme au Ministère des Affaires étrangères et européennes, et Jean-Paul Olinger, Directeur de l'UEL et l'INDR, ont tous deux annoncé le lancement d'un Pacte national « Entreprises et droits de l'homme » qui sera proposé aux entreprises pour déclarer de manière volontaire leur engagement à respecter les droits de l'homme dans leur organisation et dans leur chaîne de valeur économique. A ce propos, l'INDR lancera, en collaboration avec la House of Training, une gamme de formations en matière de droits de l'homme et de diligence raisonnable à l'intention des entreprises.

Une table ronde, modérée par Norman Fisch, Secrétaire général de l'INDR, a réuni des acteurs économiques qui ont pu partager leur expérience en matière de respect des droits humains en entreprise :

Claude Lanners, Head of Group Strategic Purchasing, CERATIZIT Luxembourg, a présenté les codes de conduite entreprise et fournisseurs, la politique d'achat responsable de matières premières au niveau mondial du groupe.

Hakan Lucius, Chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile, Banque européenne d'investissement, a présenté la politique en matière de droits de l'homme de la BEI (diligence raisonnable, voies de recours, réparation, etc.).

Jean-François Orban, Directeur général de Maâ-oui!, PME de 5 salariés, a fait appel à un consultant externe pour mettre en place une gestion des risques liés à l'approvisionnement et une charte par laquelle les fournisseurs s'engagent à respecter les droits humains. Il considère les produits responsables comme une

véritable opportunité de marché.

Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Ministère de l'Économie, a expliqué le fonctionnement des voies de recours au Luxembourg ainsi que l'application d'une diligence raisonnable selon les principes directeurs de l'OCDE.

Michel Wurth, Président du Conseil d'administration, ArcelorMittal Luxembourg, a contextualisé la politique de respect des droits humains dans le cadre de la stratégie RSE du groupe. Il a fait référence au label ESR-ENTREPRISE RESPONSABLE de l'INDR, qui inclut un chapitre sur le respect des droits de l'homme et la mise en œuvre d'une diligence raisonnable.

A l'occasion de la table ronde, des invités issus du secteur public et de la société civile ont pu s'exprimer sur leur rôle et positionnement en matière de droits humains.

■

RETOUR SUR LA CONFÉRENCE "ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME"



Le thème « Entreprises et droits de l'homme » a attiré plus de 140 participants à la Chambre de Commerce le 22 octobre. Organisée par l'UEL et l'INDR en partenariat avec le Ministère de l'Économie et son point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la conférence s'inscrit dans les points d'action retenus dans le 1er Plan d'action national (<https://maee.gouvernement.lu/dam-assets/directions/d1/PAN-LU-entreprises-et-DH.pdf>) (PAN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme 2018-2019, initié par le ministère des Affaires étrangères et européennes. Elle avait pour objet de sensibiliser les entreprises et leurs dirigeants à cette thématique.

Nicolas Buck, Président de l'UEL et de l'INDR, a mis en avant la nécessité de laisser du temps aux entreprises pour s'adapter et de leur mettre à disposition des formations et des outils de gouvernance qui puissent les assister dans cette démarche. Face aux pressions réglementaires à venir, il a plaidé pour un level-playing field au niveau de l'Union européenne pour l'ensemble des entreprises.

Başak Bağlayan, chercheur post doc en droits fondamentaux à la Faculté de droit, économie et finances de l'Université de Luxembourg, a passé en revue le contexte international du sujet. Elle a relevé que la mise en œuvre d'une diligence raisonnable constitue un réel avantage compétitif pour les entreprises. Elle a invité les entreprises à s'inspirer des Principes directeurs des Nations Unies, respectivement de l'OCDE.

Tom Theves, Premier Conseiller de gouvernement, et Chef de cabinet du Ministre de l'Économie Etienne Schneider, a présenté le rôle du Point de Contact National luxembourgeois pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Marc Bichler, Ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme au Ministère des Affaires étrangères et européennes, et Jean-Paul Olinger, Directeur de l'UEL et l'INDR, ont tous deux annoncé le lancement d'un Pacte national « Entreprises et droits de l'homme » qui sera proposé aux entreprises pour déclarer de manière volontaire leur engagement à respecter les droits de l'homme dans leur organisation et dans leur chaîne de valeur économique. A ce propos, l'INDR lancera, en collaboration avec la House of Training, une gamme de formations en matière de droits de l'homme et de diligence raisonnable à l'intention des entreprises.

Une table ronde, modérée par Norman Fisch, Secrétaire général de l'INDR, a réuni des acteurs économiques qui ont pu partager leur expérience en matière de respect des droits humains en entreprise :

- Claude Lanners, Head of Group Strategic Purchasing, CERATIZIT Luxembourg, a présenté les codes de conduite entreprise et fournisseurs, la politique d'achat responsable de matières premières au niveau mondial du groupe.
- Hakan Lucius, Chef de la division Responsabilité d'entreprise et société civile, Banque européenne d'investissement, a présenté la politique en matière de droits de l'homme de la BEI (diligence raisonnable, voies de recours, réparation, etc.).
- Jean-François Orban, Directeur général de Ma&oui!, PME de 5 salariés, a fait appel à un consultant externe pour mettre en place une gestion des risques liés à l'approvisionnement et une charte par laquelle les fournisseurs s'engagent à respecter les droits humains. Il considère les produits responsables comme une véritable opportunité de marché.
- Christian Schuller, point de contact national des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Ministère de l'Économie, a expliqué le fonctionnement des voies de recours au Luxembourg ainsi que l'application d'une diligence raisonnable selon les principes directeurs de l'OCDE.
- Michel Wurth, Président du Conseil d'administration, ArcelorMittal Luxembourg, a contextualisé la politique de respect des droits humains dans le cadre de la stratégie RSE du groupe. Il a fait référence au label ESR-ENTREPRISE RESPONSABLE de l'INDR, qui inclut un chapitre sur le respect des droits de l'homme et la mise en œuvre d'une diligence raisonnable.

A l'occasion de la table ronde, des invités issus du secteur public et de la société civile ont pu s'exprimer sur leur rôle et positionnement en matière de droits humains.

Communiqué par l'UEL

Publié le 23 octobre 2019

[Les entreprises doivent faire leurs devoirs à domicile \(https://wort.lu/fr/economie/les-entreprises-doivent-faire-leurs-devoirs-a-domicile-5db1524bda2cc1784e34e516\)](https://wort.lu/fr/economie/les-entreprises-doivent-faire-leurs-devoirs-a-domicile-5db1524bda2cc1784e34e516)

[Économie \(https://wort.lu/fr/economie\)](https://wort.lu/fr/economie) 3 min. 24.10.2019



Les entreprises doivent faire leurs devoirs à domicile

[Économie \(https://wort.lu/fr/economie\)](https://wort.lu/fr/economie) 3 min. 24.10.2019

En évoquant la question, Jean Asselborn, le ministre des Affaires étrangères luxembourgeois, rappelait que les activités des sociétés – mais aussi de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants – sont directement à l'origine de violations des droits humains. La liste des infractions est longue: violations historiques (entreprises ayant tiré avantage de l'esclavage et de la traite des esclaves, des crimes nazis et de guerre...), santé environnementale, viols et abus sexuels, torture, travail des enfants...

«Protéger, respecter, réparer»

Aussi, afin d'inciter ces acteurs économiques à agir de manière responsable dans ce domaine, l'ONU avait en juin 2011 lancé ses «Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme», avec pour mots d'ordre «protéger, respecter, réparer».

La publication onusienne y énonce un cadre de référence simple et précis: elle liste tout d'abord les obligations qui incombent aux États de respecter, de protéger et de mettre en œuvre dans leur juridiction les Droits de l'Homme et les libertés fondamentales; elle décrit également le rôle et les obligations des entreprises face aux lois et au respect des droits de l'homme: principe de diligence (ou devoir élémentaire de précaution), obligation d'identifier et de prévenir les éventuelles violations en matière de droits humains, voire de les atténuer, exigence de renseigner les remèdes fournis aux incidences négatives, sans oublier le devoir de réparation des victimes ou de contribution au dispositif de réparation.



Marc Bichler

Photo: Pierre Matgé

Le texte rappelle enfin leurs droits et obligations en matière de recours, en cas de violation. Aux pays ensuite, à mettre ces propositions en musique. Le Luxembourg, s'y est attelé il y a environ deux ans, avec son Plan d'action national 2018-2019. Marc Bichler, ambassadeur itinérant pour les Droits de l'Homme, au ministère des Affaires étrangères et européennes, a dirigé et coordonné l'élaboration du document de 45 pages.

Pour réfléchir et instaurer ces bonnes pratiques, il a fait appel aux acteurs luxembourgeois des secteurs public et privé, de la société civile et à des partenaires internationaux, qui se sont impliqués dans la démarche. Au printemps 2018, un groupe de travail incluant ces protagonistes a été mis en place pour plancher sur le projet. Ces derniers ont émis treize propositions: on y trouve entre autres «l'introduction dans la législation d'un devoir de diligence en matière de droits humains, pour les entreprises au Luxembourg, à la fois dans leurs activités et dans celles de leur chaîne de valeur». Ou encore «la demande d'une prise en compte renforcée du respect des droits humains dans les critères d'achat public».

Idées concrètes

«Certaines de ces initiatives proposées ont pu être démarrées, voire menées à bien. D'autres ont connu des retards», admet Marc Bichler. «Elles seront à l'ordre du jour du prochain plan 2019-2020». Parmi les idées concrètes déjà réalisées, «un dialogue structuré et continu entre les principales parties prenantes, une étude universitaire sur la situation existante au Luxembourg dans le domaine, qui sera prochainement présentée au

Comité interministériel», annonce l'ambassadeur itinérant.

De son côté, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) compte elle aussi lancer un Pacte national «Entreprises et droits de l'homme». Le texte en voie de finalisation, prévoit que les dirigeants de sociétés déclarent leur volonté et leur détermination à faire appliquer les Principes directeurs des Nations Unies sur le sujet, dans leur organisation et dans leur chaîne de valeur économique.

NATIONAL PACT ON HUMAN RIGHTS LAUNCHED

NEWS (/NEWS) • BUSINESS (/BUSINESS) • 23.10.2019 • NATALIE A. GERHARDSTEIN

The announcement was made by goodwill ambassador for human rights Marc Bichler (foreign ministry) and Jean-Paul Olinger, head of the UEL and INDR, during a Tuesday conference organised by the aforementioned bodies and the economy ministry.

The business case



Companies wanting to demonstrate they are respecting human rights will face costs linked to compliance, infrastructure, and more. The good news? There's an economic case justifying those costs.

Başak Bağlayan is a post-doctoral researcher at University of Luxembourg's faculty of law, economic and finance

Photo: INDR

These were a few of the key takeaways explained by Başak Bağlayan, a post-doctoral researcher in fundamental rights at the University of Luxembourg, during the conference. "The underlying argument with the workforce is that if a company respects human rights internally and externally, they can profit from a more loyal, more engaged and more productive workforce," she explained.

But that's only the beginning. The costs of not adhering to human rights is having a consistently-growing impact--one of the main findings in a December 2018 data-driven report Bağlayan co-authored, "[Good Business: The Economic Case for Protecting Human Rights](http://corporatejustice.org/2018_good-business-report.pdf)" (http://corporatejustice.org/2018_good-business-report.pdf).

There is an "expanding web of liability" when it comes to cross-border litigation in the domain of human rights--unsurprising in the US, perhaps, but something that is occurring more frequently now in Europe as well, says Bağlayan. The risk of litigation or settlement is further compounded by bad publicity which can occur as a result, not to mention stock performance.

Moreover, Bağlayan is convinced the future landscape will be defined not only by the scrutinisation of millennials, but also consumer and market trends, not to mention the regulatory environment.

What can companies do?

At the international level, there is the [United Nations Global Compact](https://www.unglobalcompact.org/) (<https://www.unglobalcompact.org/>), guided by [10 principles](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles) (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>), to which nearly 10,000 companies have pledged their commitment--including 33 in Luxembourg, according to Bağlayan.

"But arguably the most important instrument is the UN guided principles on human rights," she adds, or [UNGP](https://www.ungpreporting.org/) (<https://www.ungpreporting.org/>), which is the first comprehensive guide at the international level to provide guidance for companies on reporting their respect of human rights.

At the national level, the foreign affairs ministry has already been hard at work developing the [national action plan](https://maee.gouvernement.lu/dam-assets/directions/d1/PAN-LU-entreprises-et-DH.pdf) (<https://maee.gouvernement.lu/dam-assets/directions/d1/PAN-LU-entreprises-et-DH.pdf>) to implement the UNGP at the level of local businesses and, as Bichler explained, the working group behind its creation even included an annex in which the participants wanted to go further but could not reach a consensus at the time, "proof of the tolerance and mutual respect" of those implicated, Bichler added.

LATEST NEWS

-3%

(/d/detail/news/decline-women-holding-board-seats-luxembourg/208469)

DECLINE IN WOMEN HOLDING BOARD SEATS IN LUXEMBOURG (/D/DETAIL/NEWS/DECLINE-WOMEN-HOLDING-BOARD-SEATS-LUXEMBOURG/208469)

NEWS (/NEWS) • NUMBER OF THE DAY (/NUMBERS) • 12.11.2019



(/d/detail/news/morales-mexico-f1-co2-emissions-737-max-flights/208470)

MORALES IN MEXICO, F1 CO2 EMISSIONS, 737 MAX FLIGHTS (/D/DETAIL/NEWS/MORALES-MEXICO-F1-CO2-EMISSIONS-737-MAX-FLIGHTS/208470)

NEWS (/NEWS) • CURRENT AFFAIRS (/CURRENT-AFFAIRS) • 12.11.2019

MORE NEWS (/NEWS-ALL)

As Tom Theves of the economy ministry also explained, the Luxembourg National Contact Point (<https://cdc.gouvernement.lu/fr/service/attributions/point-contact-national-luxembourgeois.html>) also exists for the implementation of OECD guidelines (<http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>) for multinational enterprises--something that could prove particularly useful for a company wanting to adhere to human rights principles but may be operating in countries outside of Luxembourg or Europe, where practices may vary widely.

Local companies can commit to human rights through the newly-launched pact, which will be offered to businesses on a voluntary-basis. As part of this the INDR and the House of Training will launch a range of training courses--on human rights, due diligence and more.

More information will be forthcoming, but companies hoping to get a headstart can reach out to UEL (<https://uel.lu/>) or INDR (<https://uel.lu/>) for more information.

BAŞAK BAĞLAYAN (/D/CATEGORY/BASAK-BAGLAYAN/154631) • TOM THEVES (/D/CATEGORY/TOM-THEVES/5380) • JEAN-PAUL OLINGER (/D/CATEGORY/JEAN-PAUL-OLINGER/16783) • MARC BICHLER (/D/CATEGORY/MARC-BICHLER/17051) • INDR (/D/CATEGORY/INDR/8639) • UEL (/D/CATEGORY/UEL/10929) • MINISTRY OF ECONOMY (/D/CATEGORY/MINISTRY-ECONOMY/97733) • MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS (/D/CATEGORY/MINISTRY-FOREIGN-AFFAIRS/9657) • UNIVERSITY OF LUXEMBOURG (/D/CATEGORY/UNIVERSITY-LUXEMBOURG/10994) • OECD (/D/CATEGORY/OECD/9869) • UNITED NATIONS (/D/CATEGORY/UNITED-NATIONS/59402) • UNGP (/D/CATEGORY/UNGP/154630) • HUMAN RIGHTS (/D/CATEGORY/HUMAN-RIGHTS/51190) • BUSINESS (/D/CATEGORY/BUSINESS/49596) • LUXEMBOURG (/D/CATEGORY/LUXEMBOURG/51946)

REPORTER

VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN

Menschenrechte? Ja, aber...



Foto: Shutterstock.com



von Charlotte Wirth

4. November 2019

Luxemburg will Vorreiter in Menschenrechtsfragen sein. Auch Unternehmen sollen ihrer Verantwortung gerecht werden. Doch die Arbeitgeber scheuen ein Gesetz. Und auch das hiesige Wirtschaftsmodell verhindert, dass aus den guten Absichten eine verbindliche Politik wird.

Wie sehr interessieren sich Luxemburger Unternehmen für Menschenrechte? Wie ernst nehmen sie ihre diesbezügliche Verantwortung? Misst man die Frage daran, wie viele Menschen jüngst einer Debatte zum Thema beiwohnten, zu der der Unternehmerverband UEL und das Wirtschaftsministerium geladen hatten, dürfte die Antwort lauten: sehr ernst.

Doch der Tenor war ein anderer. UEL-Präsident Nicolas Buck stellte gleich zu Beginn klar: Luxemburgs Unternehmen sind für eine Sorgfaltspflicht in puncto Menschenrechte - aber nur solange es bei einem freiwilligen Engagement bleibt. Verbindliche Vorgaben akzeptiere man nur auf europäischer oder internationaler Ebene. Alles andere schade Luxemburgs Wettbewerbsfähigkeit.

Dass die Aktivitäten von Unternehmen Menschenrechte verletzen können, ist längst bekannt. Mit der wachsenden Globalisierung werden auch Produktionswege und Lieferketten immer komplexer. Damit steigt die Gefahr, dass die Rechte des Einzelnen missachtet werden: etwa durch Landraub,

unrechtmäßige Arbeitsverhältnisse, Kinderarbeit oder den Kauf von Konfliktmineralien. Dennoch geht Luxemburg diese Frage nur zögerlich an.

Konsens statt Gesetz

„Vor einigen Jahren war der Zusammenhang zwischen Wirtschaft und Menschenrechte kein Thema. Heute wird zumindest darüber geredet“, lautete bei der besagten Debatte das Fazit. Luxemburg lobt sich, 2018 einen ersten Aktionsplan für Menschenrechte und Unternehmen aufgestellt zu haben. Die Prinzipien, die darin festgehalten werden, sind an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte angelehnt, denen sich Luxemburg verschrieben hat.

” Wir können nicht dauernd nur abwarten. Von schönen Worten können sich die Betroffenen nichts kaufen.“

- Stéphanie Empain, Déi Gréng

Luxemburgs Plan setzt vor allem auf Dialog und Sensibilisierung. Rechtlich bindende Maßnahmen und Pflichten gibt es für die hier ansässigen Betriebe nicht, wie die „Commission consultative des droits de l’homme“ (CCDH) in einer rezenten Stellungnahme kritisiert.

Das liegt auch daran, dass der Aktionsplan auf den Konsens zwischen Vertretern von Zivilgesellschaft und Menschenrechtsorganisationen sowie von Gewerkschaften und Unternehmen setzt. Die Liste an Punkten, über die man sich nicht einig wurde, zeigt, inwiefern sich die Akteure gegenseitig blockieren. Menschenrechtler und Gewerkschaften wollen ein Gesetz. Der Privatsektor nicht. Bisher führt kein Weg aus dieser Sackgasse.

Vorerst abwarten

Dabei wurde die Idee eines nationalen Gesetzes 2018 sogar in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Dort steht: „la possibilité de légiférer sur le devoir de diligence pour les entreprises domiciliées au Luxembourg sera étudiée.“ Laut Informationen von REPORTER hat die Regierung inzwischen eine Studie in Auftrag gegeben. Sie schafft jedoch lediglich einen Überblick darüber, wie die Betriebe zu Menschenrechten stehen.

Ganz wie von der UEL gefordert, setzt Luxemburg vorerst auf eine länderübergreifende Lösung: Ein EU-Vorschlag ist nächstes Jahr zu erwarten. Die Vereinten Nationen arbeiten an einem Vertrag zu Wirtschaft und Menschenrechten. Luxemburg unterstütze diese Prozesse, betont das Außenministerium.

Dabei dürfte ein nationales Gesetz sogar bei den Abgeordneten auf Konsens stoßen. Anlässlich der Debatte zur Kooperationspolitik im vergangenen Mai sprachen sich sowohl die Regierungsparteien als auch die CSV für rechtlich verbindliche Regeln aus. „Wir können nicht dauernd nur abwarten. Von schönen Worten können sich die Betroffenen nichts kaufen“, sagt etwa Stéphanie Empain (Déi Gréng) im Gespräch mit REPORTER.

Gesetz könnte auf Wettbewerbsfähigkeit eingehen

Andere Länder sind da schon weiter. In Frankreich gibt es seit 2017 ein Gesetz über die Sorgfaltspflicht von multinationalen Konzernen. Finnland arbeitet an einem ähnlichen Text. Und die Niederlande hat gerade erst ein Gesetz zum Kampf gegen Kinderarbeit erlassen.

Das Argument des „level playing field“ der Behörden und Wirtschaftsakteure greift demnach nur bedingt. Es stimmt, dass Luxemburg viele Klein- und Mittelbetriebe hat, für die ein Gesetz eine Umstellung darstellt. Doch ähnlich wie in Frankreich, könnte ein nationales Gesetz zum Beispiel die Größe der Betriebe berücksichtigen oder sich auf Risikosektoren konzentrieren. „Man könnte positive Impulse setzen, etwa über Subventionen oder indem man die Sorgfaltspflicht als Kriterium bei öffentlichen Ausschreibungen einführt“, schlägt etwa der OGBL-Zentralsekretär Jean-Claude Bernardini vor.

„Möglichkeiten gäbe es einige, sofern der politische Wille da ist“, sagt auch Antonyia Argirova von „Action Solidarité Tiers-Monde“ (ASTM). Sie betreut die Luxemburger Plattform zur Sorgfaltspflicht, an der sich mehrere Luxemburger NGOs beteiligen.

Das Problem des Luxemburger Wirtschaftsmodells

Problematisch ist jedoch auch das luxemburgische Wirtschaftsmodell: Auch nach Luxleaks haben eine Vielzahl an Unternehmen und Holdings ihren Sitz im Großherzogtum. Wie viele von ihnen in Betriebe investieren oder Firmen kontrollieren, die direkt oder indirekt in Menschenrechtsverletzungen involviert sind, lässt sich kaum feststellen.

Zudem gelangen nur wenige Fälle überhaupt an die Öffentlichkeit. Darunter das Vorgehen des Palmölriesen „Socfin“, der wegen Landraub und schlechten Arbeitsbedingungen regelmäßig in der Kritik steht. Oder die Firma „Q Cyber Technologies“: Deren israelische Filiale „NSO Group“ entwickelte die Spionagesoftware, die zur systematischen Überwachung von Hunderten Aktivisten, Oppositionspolitiker und Journalisten genutzt wurde, darunter des ermordeten Journalisten Jamal Kashoggi.

Wie schwer sich solche Holdings und andere Firmenkonstrukte kontrollieren lassen, zeigt etwa die Arbeit der Luxemburger Kontaktstelle (PCN) der OECD. Sie vermittelt bei Beschwerden gegen multinationale Unternehmen, die im Verdacht stehen, die OECD-Leitsätze für eine verantwortungsvolle Firmenführung zu missachten. Sprich: Unternehmen, die ihre Sorgfaltspflicht vernachlässigen. Die hiesige Kontaktstelle hat bisher eine Handvoll Fälle untersucht, darunter „Socfin“.

Keine Handhabe gegen Holdings

Gegen Holdings etwa könne man kaum vorgehen, sagte Tom Theves, Kabinettschef des Wirtschaftsministers Etienne Schneider, auf der UEL-Konferenz. Das Problem: Die Kontaktstelle

kann lediglich bei Beschwerden eingreifen, die sich nach Luxemburg zurückverfolgen lassen. Die Unternehmen müssen also zumindest eine Betriebs- oder Entscheidungsstruktur in Luxemburg haben, die in Verbindung zu den Menschenrechtsverletzungen steht, die ihr vorgeworfen werden, erklärt das Wirtschaftsministerium auf Nachfrage.



Menschenrechtsorganisationen protestierten bei der Jahresversammlung des Palmölkonzerns Socfin in Luxemburg. (Foto: ASTM)

Kommt einmal ein Gesetz zur Sorgfaltspflicht, könnte sich Luxemburg an diesem Dilemma stoßen. „Man muss dort ansetzen, wo man etwas machen kann. Wieso sollte Luxemburg etwa intervenieren, wenn die Holding hier angesiedelt ist, der CEO aber in Frankreich sitzt?“, heißt es aus von einem Beamten aus dem Außenministerium.

Angesichts der strengeren Steuerregeln, die nach Luxleaks in Kraft traten, ist unklar, wie lange Luxemburg dieses Argument geltend machen kann. Denn die Strukturen müssen, um gesetzlich konform zu sein, ein Minimum an Substanz und Entscheidungskompetenz im Land haben. Je nachdem, welche Aufgabe sie also übernehmen, um weiter von den Luxemburger Steuervorteilen zu profitieren, kann es schnell um Menschenrechte gehen.

Hinzu kommt ein moralisches Dilemma: Kann Luxemburg weiter Holdings und andere Strukturen anlocken und gleichzeitig auf Distanz gehen, wenn es um die Frage der Sorgfaltspflicht geht?

Einfaches Verschleiern

Die komplexen Firmenstrukturen und unübersichtlichen Verflechtungen machen es zudem vielfach unmöglich herauszufinden, welche Entscheidungen wo getroffen werden. Es besteht das Risiko, dass sich Holdings, Mutterfirmen, Filialen und Tochtergesellschaften einfach gegenseitig die Verantwortung zuschieben - und so jeglicher Sorgfaltspflicht entkommen.

Aktuelles Beispiel ist der bereits erwähnte Fall der Spionagefirma, die in den Mord Kashoggi's verwickelt sein soll. So antwortet Jean Asselborn (LSAP) auf eine parlamentarische Anfrage von Déi Lénk: „Il n'est pas possible de déterminer si les activités de la filiale comportent un risque de violation de droits de l'homme en relation directe avec les activités, produits ou services d'une entreprise établie au Luxembourg.“

Aus diesem Grund warnen Menschenrechtsorganisationen vor Luxemburgs abwartender Haltung. „Verlässt sich Luxemburg auf ein europäisches Gesetz oder einen UN-Vertrag, wird dieses sehr allgemein gefasst sein. Es wird Luxemburgs Wirtschaftsmodell nicht Rechnung tragen“, betont Antonyia Argirova von der ASTM.

Solange Luxemburg sich nicht an ein Gesetz wagt, könnte auch der nächste nationale Aktionsplan für Menschenrechte und Unternehmen nicht über den Minimalkonsens hinausgehen. Obwohl dieser bis Ende des Jahres fertig sein soll, steht zur Zeit nicht einmal ein erster Entwurf. Nichtregierungsorganisationen erhoffen sich konkretere Ziele und Engagements. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass auch dieser Plan nicht über freiwillige Engagements hinausgeht.

Lesen Sie mehr zum Thema



Conférence «Entreprises et droits de l'Homme»

Écrit par Paperjam.lu

Publié Le 24.10.2019 • Édité Le 25.10.2019

Partager



Lien : [PaperJam PICTURE REPORT « Conférence « Entreprises et droits de l'Homme »](#)