

Proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises pour des entreprises durables (CSDD) - Feuille de route mise à jour pour une mobilisation avant le trilogue européen

Discuté lors du Comité exécutif des 27 et 28 octobre 2022

Vue d'ensemble des messages clés

Sur la base des principales revendications de la CES telles qu'adoptées par le Comité Exécutif de décembre 2019 dans la position de la CES réclamant une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et sur la conduite responsable des affaires¹, dans la position de la CES « Vers une loi européenne sur un devoir de vigilance obligatoire en matière de droits humains : feuille de route indicative pour les actions de la CES en 2021-2022 » (décembre 2021)² ainsi que dans la position de la CES « Analyse initiale par la CES de la proposition de directive de la Commission sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et mise à jour de la feuille de route pour les actions de la CES en 2022-2023 » (mars 2022)³, le Comité Exécutif est invité à discuter et à prendre note de ce document de position (mis à jour), qui fournit notamment une synthèse des principaux amendements que la CES entend présenter au Parlement européen et aux États membres et autres parties prenantes, ainsi qu'un aperçu et une mise à jour des actions menées en mars 2022, de même que quelques suggestions d'actions futures dans la perspective du trilogue européen qui devrait débiter au plus tôt au deuxième trimestre 2023.

Contexte

Avec 238 jours de retard, la Commission a finalement présenté le 23 février 2022 une [proposition de directive sur le devoir de vigilance pour des entreprises durables](#) (le « CSDD »).

Toutefois, par rapport aux principales revendications de la CES adoptées en décembre 2019, ce qui a été mis sur la table apparaît comme une occasion manquée, en particulier parce que sur bon nombre de points, la Commission avait clairement opté pour le plus petit dénominateur

¹ Position de la CES pour une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de Droits de l'Homme et de conduite responsable des entreprises, telle qu'adoptée par le Comité Exécutif de la CES en décembre 2019

² [Vers une loi européenne sur un devoir de vigilance obligatoire en matière de droits humains : feuille de route indicative pour les actions de la CES en 2021-2022](#), telle que discutée et adoptée lors du Comité Exécutif de la CES des 8 et 9 décembre 2021

³ [Analyse initiale par la CES de la proposition de directive de la Commission sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et mise à jour de la feuille de route pour les actions de la CES en 2022-2023](#), adoptée lors de la réunion virtuelle du Comité Exécutif des 16 et 17 mars 2022

commun comme base de référence, et qu'elle est dès lors à de nombreux égards bien en-deçà de ce qui est réellement nécessaire pour garantir que les violations des droits de l'homme (y compris les droits syndicaux et des travailleurs) et des normes environnementales soient empêchées et qu'il y soit mis un terme. La proposition de la Commission ignore même dans une large mesure les propositions fortes et ambitieuses du Parlement européen⁴, lesquelles reflètent beaucoup mieux ce que l'Union européenne devrait accomplir pour tenir les entreprises et les fournisseurs responsables des impacts négatifs de leur fonctionnement sur les droits de l'homme, les personnes et la planète.

Pour rappel, nos principales revendications syndicales concernant une législation européenne sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme sont les suivantes :

- Nécessité d'une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et la conduite responsable des affaires parce que les directives, codes et chartes internationales et européennes volontaires existantes n'ont pas été à la hauteur,
- Ces mécanismes de vigilance obligatoires et efficaces doivent concerner l'ensemble des activités des entreprises et de leurs relations commerciales, y compris leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance,
- Étant donné que les droits syndicaux et les droits des travailleurs sont des droits humains, ils devraient être également protégés par ces mécanismes, à titre d'avancée importante pour assurer le respect et l'application des droits humains, Les droits de l'homme devraient inclure les droits syndicaux et des travailleurs et en faire des composantes principales,
- La directive devrait prévoir des recours efficaces et un accès à la justice pour les victimes/travailleurs, y compris les syndicats,
- La responsabilité doit être engagée dans les cas où les entreprises ne respectent pas leurs obligations de vigilance, sans préjudice des cadres de responsabilité conjointe et solidaire,
- Enfin et surtout, la directive devrait garantir la pleine implication des syndicats et des représentants des travailleurs, y compris des CEE, tout au long du processus de vigilance.

Analyse initiale détaillée, par la CES, de la proposition de la Commission :

Pour rappel, dans son analyse initiale de la proposition de la Commission telle qu'adoptée par le Comité Exécutif en mars 2022⁵, la CES a synthétisé plus précisément les principales lacunes et insuffisances du texte de la façon suivante :

- **Dans sa directive, la Commission passe à côté de l'essentiel en négligeant les droits humains, les personnes et la gouvernance.** En effet, la proposition est principalement interprétée comme un « cadre » se concentrant sur le rôle des entreprises pour assurer la dimension de « durabilité » de leurs activités, mais ne prête aucune attention sérieuse à la dimension des « droits de l'homme » ni à la position des

⁴ En particulier le [rapport du Parlement européen contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises](#), adopté le 11 février 2021 ; voir également le [rapport du Parlement européen sur la gouvernance d'entreprise durable](#), adopté le 2 décembre 2020

⁵ [Analyse initiale par la CES de la proposition de directive de la Commission sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et mise à jour de la feuille de route pour les actions de la CES en 2022-2023](#), adoptée lors de la réunion virtuelle du Comité Exécutif des 16 et 17 mars 2022

personnes affectées et des victimes. En outre, la directive met l'accent sur les obligations de moyens (c'est-à-dire l'établissement de plans, de codes de bonne conduite), et non sur une obligation de résultats (c'est-à-dire exiger des entreprises qu'elles garantissent l'arrêt des effets négatifs, en toutes circonstances, qu'elles fassent en sorte qu'ils ne se produiront jamais ou qu'il y sera mis un terme). De plus, la proposition néglige les aspects liés à la gouvernance des entreprises, car la vigilance des entreprises en matière de durabilité est réduite à des initiatives unilatérales prises par celles-ci (par exemple codes de bonne conduite, plans d'action préventifs et correctifs, plans de transition) et permet aux entreprises d'être juges et parties sur leurs propres pratiques. Elle prévoit même un soutien (financier) pour les entreprises/PME qui sont exclues du champ d'application (c'est-à-dire un soutien sans aucune obligation liée). Cependant, un soutien réduit, voire inexistant, est apporté aux personnes/victimes/communautés affectées et aux syndicats (et OSC) s'agissant de garantir leur plein engagement dans l'ensemble du processus de devoir de vigilance.

- **Un champ d'application trop limité des entreprises concernées compromet sérieusement la valeur ajoutée et l'impact des propositions.** Outre l'exclusion complète des PME pour des raisons essentiellement destinées à éviter des charges administratives ou d'autres coûts (financiers), le nombre d'entreprises potentiellement concernées par la proposition de CSDD est lui-même restreint, notamment pour les motifs suivants : 1) l'application de seuils intégrés – non consolidés – relatifs au nombre de salariés et/ou au chiffre d'affaires « mondial », tant pour les entreprises européennes que non européennes, 2) l'inclusion, dans le champ d'application de la directive, de certaines entreprises établies dans des pays tiers ne concerne pas celles qui n'atteignent pas les seuils, dans la mesure où elles opèrent au sein de l'UE via différentes structures commerciales telles que les filiales, les contrats de gestion et les franchises, 3) la liste des entreprises du secteur à haut risque est réduite à 3 secteurs soumis à des obligations de vigilance limitées, 4) la liste exhaustive des entreprises couvertes par l'article 3, qui exclut *de fait* les autres entreprises en raison de leur forme juridique et 5) le secteur public n'est pas couvert. De même, un ensemble de définitions telles que celles des « incidences négatives graves », de la « chaîne de valeur » ou des « relations commerciales (établies) » pourrait permettre d'imposer des limites supplémentaires considérables et/ou de déplacer les obligations de vigilance vers des niveaux inférieurs dans la chaîne d'approvisionnement.
- **Les droits de l'homme incluent les droits syndicaux, des travailleurs et du travail, mais** les droits de l'homme couverts par cette proposition comprennent les droits syndicaux, les droits des travailleurs et les droits du travail, bien qu'ils ne soient pas explicitement reconnus dans les dispositions fondamentales de la proposition, mais relégués à l'annexe de la directive. En outre, la liste des instruments potentiels des droits de l'homme inclus dans cette annexe est très limitée, sélective et aléatoire. Enfin, soulignons l'absence de référence aux instruments européens fondamentaux en matière de droits de l'homme, comme la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, ou encore à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proprement dite.
- **Les représentants des syndicats et des travailleurs sont ignorés et contournés,** car la proposition limite le rôle des syndicats au dépôt de plaintes internes relatives à des violations, et prévoit une consultation restreinte de certaines parties prenantes concernant par exemple l'élaboration d'un code de conduite ou de plans d'action

préventifs et correctifs. Cette consultation n'est prévue que « le cas échéant » et avec les « parties prenantes » et/ou (certaines) organisations de la société civile, la définition des parties prenantes ne faisant pas référence aux représentants des syndicats et des travailleurs. Telle qu'elle est conçue pour l'instant, la proposition non seulement ignore, mais risque aussi de contourner et d'aller à l'encontre, des droits et des prérogatives dont disposent les représentants des syndicats et des travailleurs en vertu des instruments internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme et de l'acquis communautaire en matière d'information, de consultation, de participation, de négociations et de conventions collectives.

- **Confusion des procédures de réclamation (alternatives), soutien aux victimes faible ou inexistant en matière d'accès à la justice, recours et sanctions peu ou pas efficaces.** La proposition prévoit une pléthore de procédures et de structures alternatives au dépôt d'une plainte auprès d'un tribunal, telles que des mécanismes internes de réclamations et de plaintes, une procédure de « préoccupations étayées », des autorités de contrôle nationales (y compris un réseau européen), la possibilité de recourir à des clauses contractuelles entre les entreprises et les fournisseurs. En outre, la proposition ne prévoit pas d'aide et d'outils pour les victimes leur permettant de surmonter les nombreux obstacles en matière d'accès à la justice. Des propositions telles que le déplacement de la charge de la preuve, le recours collectif, la représentation des victimes par des syndicats, des organisations de la société civile ou d'autres organismes, ne sont pas prévues, alors que de tels mécanismes existent dans l'acquis communautaire en matière de non-discrimination et de protection des consommateurs, pour n'en citer que quelques-uns. En termes de mesures punitives, la proposition de la Commission repose essentiellement sur des sanctions administratives pouvant inclure des sanctions pécuniaires, mais ces dernières seront basées sur le chiffre d'affaires de l'entreprise, et non sur les dommages réels causés.

Conformément au document de réflexion « [Vers une loi européenne sur un devoir de vigilance obligatoire en matière de droits humains : feuille de route indicative pour les actions de la CES en 2021-2022](#) » (décembre 2021) et à la [position de la CES incluant l'analyse initiale de la CES et la mise à jour de la feuille de route pour les actions](#) (mars 2022), la CES a poursuivi et intensifié son travail de mobilisation et de plaidoyer pour pallier les manquements et les lacunes du projet de proposition et pour garantir une directive ambitieuse et à l'épreuve du temps, capable de prévenir et de remédier efficacement aux violations des droits de l'homme et aux dommages environnementaux.

Ces derniers mois (fin mars -...), ce travail de plaidoyer et de mobilisation se concentrait entre autres sur :

- Élaboration d'une **analyse juridique détaillée - article par article - de la proposition de la Commission (y compris des propositions d'amendements concrets** et/ou des propositions de textes complémentaires sur les priorités/questions manquantes) à utiliser dans la suite du processus législatif et dans le travail de plaidoyer auprès du Conseil/des États membres, du Parlement européen et de la Commission ;

Après une consultation écrite des affiliés (en particulier le groupe de travail ad hoc de la CES sur le devoir de vigilance pour des entreprises durables et en matière de droits de l'homme (mHRDD/SCG), le Comité Législation du travail et Marché intérieur de la CES et le Comité Participation des travailleurs et Politique d'entreprise de la CES) et deux réunions du groupe de travail ad hoc de la CES, cette dernière a élaboré un ensemble détaillé d'amendements concrets à la directive et à son annexe. Cette série d'amendements a été mise à la disposition des affiliés afin de soutenir leur propre travail de plaidoyer vis-à-vis de leurs gouvernements et/ou du Parlement européen. Pour une synthèse des principales propositions d'amendements, voir l'annexe 1.

Dans l'intervalle, la CES a présenté et discuté de cet ensemble d'amendements concrets avec les députés européens (assistants), en particulier les groupes S&D, la Gauche et les Verts. D'autres réunions sont/seront programmées conformément au calendrier législatif général et aux calendriers spécifiques des commissions du PE impliquées dans cette initiative, lors desquelles l'accent sera mis en particulier sur les travaux des commissions JURI (chef de file) et EMPL.

La CES a également apporté son expertise à l'avis du CESE sur la « [gouvernance d'entreprise durable](#) » (INT/973, adopté en juillet 2022) pour s'assurer que ses priorités soient prises en considération dans le cadre de la modification/du renforcement de la directive.

- Intensifier **le travail de plaidoyer dans le processus législatif en cours concernant la directive sur la publication d'informations pour des entreprises durables (« CSR D »)** et le travail de normalisation connexe en cours au sein du [Groupe consultatif pour l'information financière en Europe](#) (EFRAG), auprès duquel la CES est représentée au conseil d'administration, ainsi que dans différents groupes de travail et groupes d'experts ;

Les membres de l'« équipe CSDD de la CES » ont participé et/ou apporté leur expertise lors des réunions (très) régulières du conseil d'administration de l'EFRAG et des groupes de travail et d'experts dédiés au projet.

- Intensifier **le travail de plaidoyer concernant les initiatives (législatives) annoncées, comme l'[interdiction des produits issus du travail forcé](#)** ainsi que l'abolition du travail forcé et du travail des enfants en général, des initiatives indissociables de notre revendication relative à la protection des droits syndicaux habilitants ;

La CES [a accueilli favorablement](#) la proposition de règlement de la Commission sur l'interdiction des produits issus du travail forcé, car elle reflète les [recommandations détaillées](#) soumises par la CES et donne un rôle de premier plan aux syndicats, qui pourront alerter les autorités sur ces produits.

- Intensifier une **stratégie de communication** en utilisant tous les **outils internes disponibles** (site Web de la CES, site Web de la campagne Démocratie au travail de la CES ([Plus de démocratie au travail | CES](#)), site Web ETUCLEX ([ETUCLEX | ETUC-Lex](#)), Mégaphone, lorsqu'il est disponible, médias sociaux en général, etc.), via l'organisation de webinaires propres et/ou la participation active à des événements et conférences externes, ainsi que via **la nouvelle campagne publique conjointe** sur la proposition de la Commission **avec les OING** que sont la Coalition Européenne pour une Justice des Entreprises (ECCJ), le Centre européen pour les droits constitutionnels et les droits humains (ECCHR) et les Amis de la Terre Europe (FoEE), le Forum Citoyen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises et la CIDSE.

La [rubrique consacrée au mHRDD sur le site Web](#) de la CES, le site Web de la campagne Démocratie au travail de la CES ([Plus de démocratie au travail | CES](#)) et le site Web ETUCLEX ([ETUCLEX | ETUC-Lex](#)) ont été régulièrement enrichis de nouvelles informations et documents pertinents.

La CES a également lancé sa propre pétition intitulée « [Mettre fin aux violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, impliquer les syndicats](#) » en juillet 2022, qui fait également partie du nouvel outil de campagne communautaire de la CES « [Action Europe](#) » en faveur d'une plus grande équité pour les travailleurs.

La campagne menée conjointement par la CES et des OING « De la justice dans les affaires » a également été lancée via un [site Web dédié](#), et une [action photo devant le Conseil de l'UE](#) a eu lieu début septembre 2022.

Pour le travail de mobilisation et de plaidoyer, **la coopération avec les affiliés** a commencé à s'intensifier notamment via l'organisation de réunions régulières (+/- toutes les deux semaines) du groupe de travail ad hoc de la CES sur l'obligation de devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et la gouvernance d'entreprise durable (mHRDD/SCG) et l'échange régulier d'informations avec le Comité Exécutif et les comités permanents compétents de la CES (par exemple le Comité Travail et Législation du marché intérieur et le Comité Participation des travailleurs et Politique d'entreprise) ou d'autres structures (de soutien) de la CES, comme le Groupe consultatif Droits fondamentaux et Litiges de la CES (FRLIT AG) et ETUCLEX.

En ce qui concerne la coopération avec les affiliés sur l'ensemble détaillé des amendements de la CES, voir ci-dessus (et l'annexe 1) ; en ce qui concerne les autres informations et discussions régulières avec les comités permanents, des sessions dédiées sont prévues lors de la réunion du Comité Travail et Législation du marché intérieur du 25 octobre et de la réunion du Comité Participation des travailleurs et Politique d'entreprise du 26 octobre.

Des sessions dédiées ont également été organisées dans le cadre de la conférence annuelle de la CES sur les CEE (8-9 septembre à Bruxelles) et

sont envisagées à l'occasion des réunions de la conférence NETLEX de la CES (15-16 novembre) et du Groupe consultatif Droits fondamentaux et Litiges de la CES le 17 novembre.

L'annexe 3 offre un aperçu plus détaillé mais non exhaustif des différentes réunions que les membres de l'« équipe CSDD de la CES »⁶ ont organisées et/ou auxquelles ils ont participé avec les parties prenantes concernées.

Prochaines étapes

1. *Pour les mois à venir et jusqu'au début du trilogue (qui devrait débiter au deuxième ou troisième trimestre 2023 et se terminer avant mai 2024), la CES propose de concentrer et d'intensifier ses actions comme suit :*

- Conformément aux calendriers relatifs aux (votes sur les) avis des différentes commissions du PE (voir annexe 2), renforcer les réunions ciblées (physiques, en ligne et/ou petit-déjeuner) avec des députés européens choisis (et/ou leurs assistants)
- Alors que la présidence tchèque accélère ses travaux en vue d'atteindre une « approche générale » début novembre, la CES intensifiera la coordination des actions à envisager par les affiliés vis-à-vis de leurs propres gouvernements, notamment en leur fournissant des supports supplémentaires sous la forme de lettres types, de documents de référence sur les dispositions/approches acceptables et non acceptables dans les compromis respectifs de la présidence, etc.
- La CES continuera également à interagir avec certains gouvernements (allemand, français) qui l'ont contactée (via ses affiliés) pour solliciter des contributions/amendements particuliers sur des questions clés telles que le rôle des représentants syndicaux et des travailleurs.
- Envisager de nouvelles actions avec les OING, notamment dans le cadre de la campagne « De la justice dans les affaires », en particulier le déploiement national de la campagne.

Le calendrier et le format de ces différentes actions seront présentés et discutés lors des réunions régulières avec le groupe de travail ad hoc mHRDD/SCG de la CES.

⁶ L'« équipe CSDD de la CES » se compose d'Isabelle Schömann (Secrétaire Confédérale de la CES), Stefan Clauwaert (Conseiller Principal en droit et droits de l'homme de la CES), Stefan Gran (Conseiller Principal de la CES) et Niklas Franke (Chargé de Projets de la CES), et bénéficie du soutien d'expert de Sigurt Vitols (Chercheur Associé à l'ETUI) pour les travaux menés avec l'EFRAG sur la directive CSR, et de l'appui administratif d'Esyllt Meurig.

ANNEXE 1 :

Synthèse des principaux amendements de la CES à la directive CSDD

Selon les priorités identifiées dans l'analyse juridique initiale de la CES, cette dernière a rédigé une série d'amendements détaillés à la directive et à son annexe. Vous en trouverez ci-dessous une synthèse non exhaustive.

- **S'assurer que les droits de l'homme comprennent les droits des syndicats et des travailleurs (c.-à-d. élargir le champ d'application matériel)**
 - Ajouter la dimension « droits de l'homme » dans le titre de la directive en plus de la dimension « durabilité »
 - Ajouter en préambule des références à l'article 2 du TUE (respect des droits de l'homme) et à l'article 151 (amélioration des conditions de travail/de vie)
 - Ajouter une référence explicite dans l'article 1 (sujet) selon laquelle les droits de l'homme comprennent les droits syndicaux et les droits des travailleurs
 - Assurer la cohérence entre la définition des « incidences négatives sur les droits humains » (article 3) et la liste des violations/instruments internationaux et européens en matière de droits de l'homme figurant en annexe
 - Étendre dans l'annexe la liste des instruments internationaux et de protection des droits de l'homme en y ajoutant d'autres références aux instruments des Nations unies, de l'OIT, du Conseil de l'Europe et de l'UE relatifs aux droits fondamentaux, et soumettre la liste à une mise à jour et à un examen réguliers
 - Ajouter à l'article 13 d'autres organes internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme (ainsi que les partenaires sociaux européens (sectoriels)) à la liste des acteurs que la Commission devrait impliquer dans l'élaboration de directives sectorielles spécifiques en matière de droits de l'homme

- **Élargir le champ d'application personnel de la directive**
 - Supprimer l'intégralité de l'article 2 (champ d'application) et la définition d'« entreprise » à l'article 3, et la remplacer par une proposition de définition générale exprimant que cette directive s'applique à toutes les entreprises, quels que soient leur secteur, leur activité, leur taille, leur structure, leur chiffre d'affaires et leur forme juridique
 - Dans l'ensemble du texte anglais, remplacer le terme « company » par « undertaking »
 - S'assurer que la directive s'applique également aux filiales/franchises en
 - élargissant les définitions de « relation commerciale », « chaîne de valeur »
 - supprimant la définition de « relation commerciale établie » et des « incidences négatives graves sur les droits de l'homme » (tous à l'article 3)
 - Si l'option visée au premier point n'est pas réalisée, un ensemble d'amendements sera élaboré pour garantir un champ d'application personnel beaucoup plus large (p. ex. en abaissant les seuils relatifs au chiffre d'affaires/au nombre de travailleurs, en les transformant en

seuils consolidés/de groupe, en ajoutant des secteurs à haut risque et la notion d'« activité économique à haut risque », en ajoutant de nouvelles définitions pour « accords verticaux, de sous-traitance et d'externalisation », etc.).

- **Assurer la pleine implication des représentants des syndicats et des travailleurs dans tout le processus de vigilance**
 - Élargir la définition de « partie prenante » (article 3) en ajoutant une référence explicite aux « représentants des syndicats et des travailleurs »
 - Ajouter une nouvelle définition des « représentants des syndicats et des travailleurs » conforme à celle visée dans les conventions pertinentes de l'OIT
 - Ajouter une clause horizontale à l'article 4 (Devoir de vigilance) selon laquelle les entreprises doivent s'assurer que les droits et prérogatives des représentants des syndicats et/ou des travailleurs (information, consultation, participation et négociation) sont pleinement respectés et appliqués
 - Ajouter des références spécifiques aux représentants des syndicats et des travailleurs dans d'autres articles comme l'article 5 (Intégration du devoir de vigilance dans les politiques des entreprises), l'article 7 (Prévention des incidences négatives potentielles), l'article 9 (Procédure relative aux plaintes), l'article 13 (Lignes directrices), les articles 17 et 21 ((Réseau européen des autorités de contrôle), etc.
 - Veiller à ce que les mesures de soutien et d'accompagnement actuellement prévues pour les seules PME soient également proposées aux syndicats et à leurs représentants

- **Assurer la mise en œuvre effective de la responsabilité, des recours, de l'accès à la justice et de l'exécution des décisions prises**
 - Supprimer les références aux « garanties contractuelles »
 - Supprimer la définition/les références aux incidences négatives « graves » pour éviter les distinctions de responsabilité selon qu'une incidence est grave ou non
 - Renforcer et élargir les obligations d'intégration du devoir de vigilance dans les politiques des entreprises à l'article 5
 - Renforcer l'article 22 sur la « responsabilité civile » en ajoutant des dispositions sur la « charge de la preuve », les obligations de divulgation, les recours collectifs
 - Veiller à ce que les procédures alternatives prévues à l'article 9 (Procédure relative aux plaintes) et à l'article 19 (Rapports étayés faisant état de préoccupations) ne compromettent pas la possibilité pour les victimes d'engager une procédure devant les tribunaux
 - Renforcer le rôle, les pouvoirs et la structure des autorités de contrôle, en incluant une proposition destinée à transformer le « réseau des autorités de contrôle » en « une autorité propre » suivant l'exemple de l'Autorité européenne du travail (ELA) ou intégrée dans l'ELA
 - Ajouter la suspension ou l'exclusion des contrats de marchés publics à l'article 24 à titre de sanction potentielle

ANNEXE 2 : Calendrier des votes dans les commissions du Parlement européen

JURI (chef de file)

Calendrier JURI	
Audition (avec les commissions associées)	26 octobre 2022
Présentation du projet de rapport à la commission JURI	17 novembre 2022
Échéance pour le dépôt des amendements	30 novembre 2022
Examen des amendements	Janvier 2023
Vote au sein de la commission JURI	Fin mars 2023
Mandat plénier	Mai 2023

Rapporteur : Lara Wolters (S&D)
Rapporteurs fictifs : Axel Voss (PPE)
Adrian Vázquez Lázara (Renew)
Heidi Hautala (Verts)
Manon Aubry (la Gauche)

EMPL

Envoyer le projet à la traduction	24 octobre 2022
Examen du projet d'avis	8 novembre 2022
Échéance pour le dépôt des amendements	14 novembre 2022
Examen des amendements	--
Vote au sein de la commission EMPL	Février 2023, semaine 6

Rapporteur : Samira Rafaela (Renew)
Rapporteurs fictifs : Miriam Lexmann (PPE)
Evelyn Regner (S&D)
Sara Matthieu (Verts)
Leila Chaibi (la Gauche)

DROI

Examen du projet d'avis	10 octobre 2022
Échéance pour le dépôt des amendements	14 octobre 2022
Examen des amendements	--
Vote	30 novembre 2022

Rapporteur : Raphaël Glucksmann (S&D)
Rapporteurs fictifs : Ivan Stefanec (PPE)
Katalin Cseh (S&D)
Heidi Hautala (Verts)
Marisa Matis (la Gauche)

ENVI

Examen du projet d'avis	10 octobre 2022
Échéance pour le dépôt des amendements	17 octobre 2022
Examen des amendements	--
Vote	Février 2023

Rapporteur : Tiemo Wölken (S&D)
Rapporteurs fictifs : Pietikäinen Sirpa (PPE)
Pascal Canfin (Renew)
Marie Toussaint (Verts)
Mick Wallace (la Gauche)

Autres avis/rapporteurs :

ECON : René Repasi (S&D)

INTA : Barry Andrews (Renew)

DEVE : Pierfrancesco Majorina (S&D)

ITRE : Martina Dlabajova (Renew)

IMCO : Deirdre Clune (PPE)

Annexe 3 :

Rencontres de l'équipe CSDD de la CES		
29 mars	Conférence finale CCOO/ISTAS du projet TALK sur les rapports non financiers	En ligne
22 avril	Colloque du Parti socialiste belge sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	Bruxelles
4 mai	Rencontre avec la députée européenne Lara Wolters au sujet du devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	Strasbourg
4 mai	Rencontre avec le député européen Raphaël Glucksmann au sujet du devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	Strasbourg
17 mai	Groupe ad hoc de la CES sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	En ligne
19 mai	Visite de sénateurs français dans le cadre du devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	Bruxelles
25 mai	Webinaire organisé par la CES/des ONG avec le commissaire Reynders sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de droits de l'homme/de durabilité	En ligne
1 juin	Webinaire organisé par la CES et Eurocadres sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme « Comment influencer les stratégies de l'entreprise »/devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	En ligne
2 juin	Réunion de la CES sur le travail forcé	En ligne
14 ^{er} juin	Pacte mondial des Nations unies Réseau France - conférence sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	En ligne
16 ^{er} juin	Réunion avec les affiliés de la CES sur le travail forcé	En ligne
23 ^{er} juin	Réunion du Global Poverty Project concernant le mHREDD	En ligne
5 juillet	Rencontre avec la députée européenne Heidi Hautala au sujet du CSDD	Strasbourg
5 juillet	Rencontre avec la députée européenne Matthieu au sujet du CSDD	Strasbourg
6 juillet	Réunion avec le député européen Vázquez au sujet du CSDD	Strasbourg
6 juillet	Rencontre avec la députée européenne Manon Aubry au sujet du CSDD	Strasbourg

7 juillet	Réunion syndicale intergroupe au sujet du CSDD	Strasbourg
8 juillet	Groupe ad hoc de la CES sur le CSDD	En ligne
11 juillet	Rencontre avec le conseiller de la représentation permanente de la République tchèque	En ligne
12 juillet	Webinaire sur la campagne des ONG concernant le CSDD	En ligne
29 août	Réunion avec l'EFFAT sur le CSDD	En ligne
6 septembre	Lancement de la campagne « De la justice dans les affaires » avec des ONG Action photo devant le Conseil	Bruxelles
6 septembre	Groupe ad hoc de la CES sur le CSDD	En ligne
8 et 9 septembre	Atelier et panel CSDD pendant la conférence sur les CEE	Bruxelles
9 septembre	Réunion avec la FETBB concernant sa campagne de sous-traitance	En ligne
20 septembre	Plateforme UDW « Lutte contre le travail dissimulé dans les chaînes d'approvisionnement »	Bratislava
27 septembre	Rencontre avec le député européen Paul Tang sur l'EFRAG	En ligne
28 septembre	Deuxième conférence annuelle de la NOVA School of Law concernant la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD) : opportunités et défis	Lisbonne
6 octobre	Groupe ad hoc de la CES sur le CSDD	En ligne
12 octobre	Conférence des Socialistes et Démocrates au Parlement européen « People, Planet and Profit – Debate the Future of Due Diligence »	Bruxelles
18 octobre	Événement de la FES « The Changing World – Due Diligence Law as the Opportunity »	Berlin
19 octobre	Réunion au Parlement français sur le CSDD	Paris
25 octobre	Comité Législation du travail et Marché intérieur de la CES	Bruxelles
26 octobre	Comité Participation des travailleurs et Politique d'entreprise de la CES	Bruxelles
7 novembre	Réunion des parties prenantes avec le député européen Axel Voss sur le CSDD	Bruxelles
15-16 novembre	Conférence NETLEX 2022 de la CES suivie par le Groupe consultatif Droits fondamentaux et Litiges de la CES	Bruxelles