

ENTREPRISES ET RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Guide d'évaluation
des risques liés
aux droits de l'homme

pour les managers



MIEUX

comprendre

la responsabilité
de l'entreprise



COMMENT

mettre en place

un processus de
diligence raisonnable

Novembre 2013

SOMMAIRE

	SOMMAIRE	02
	AVANT-PROPOS	03
	INTRODUCTION : DROITS DE L'HOMME ET ACTEURS ÉCONOMIQUES	04
	Que sont les droits de l'homme ?	04
	Le débat « entreprises et droits de l'homme » au niveau international	04
	Les Principes Directeurs des Nations unies : mise en œuvre du cadre « Protéger, Respecter, Réparer (PRR) » : le cadre actuel pour les entreprises	05
	COMPRENDRE LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME	06
	Risques et opportunités pour les entreprises	07
	La responsabilité des entreprises définie par les Principes Directeurs des Nations unies	09
	- Éviter les impacts négatifs sur les droits de l'homme	09
	- Aller au-delà de la seule conformité légale	12
	- Mettre en œuvre	13
	METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME	15
	Élaborer une déclaration de principe	17
	Identifier et évaluer les impacts	19
	Intégrer	23
	Mesurer la performance et en rendre compte	25
	Prévoir des mécanismes de réclamation	29
	ANNEXES	32
	Glossaire	32
	Droits de l'homme et normes internationales associées	34
	Travaux et Principes Directeurs des Nations unies	36
	Principales démarches « entreprises et droits de l'homme »	38
	Principaux outils	40

AVERTISSEMENT SUR LES TERMES « DROITS DE L'HOMME » : l'association edh a choisi d'utiliser les termes « droits de l'homme » conformément à la position officielle française. Ils incluent les droits de tout être humain et sont équivalents aux termes de « droits humains ».

AVERTISSEMENT : Ni edh, ni les membres d'edh, ni toute autre personne agissant en leur nom, (a) ne fait aucune représentation ou garantie, explicite ou implicite, quant au degré d'exactitude ou d'exhaustivité de l'information fournie dans le présent document, ou que l'utilisation de cette information ne porterait pas atteinte aux droits de propriété privée, ou (b) n'assume de responsabilité relative à l'utilisation ou aux dommages en conséquence de l'utilisation de tout renseignement ou appareil, toute méthode ou processus divulgué dans ce document.

AVANT-PROPOS

Le présent guide a été réalisé par l'association

« entreprises pour les droits de l'homme – edh ».

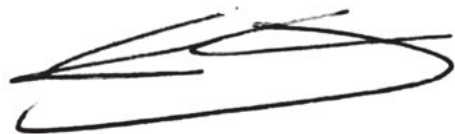
Composée de huit entreprises membres, l'association a pour objet de réunir des entreprises qui souhaitent contribuer, dans leurs activités, à l'amélioration des pratiques en matière de respect des droits de l'homme et à l'application des dispositions inscrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques et le Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels de 1966.

Les travaux de l'association ont pour objectif de favoriser la mise en œuvre opérationnelle des Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme du 16 juin 2011.

Élaboré à partir d'outils accessibles au public, ce guide vise à donner aux managers les éléments nécessaires à la mise en place des mesures permettant de s'assurer que l'entreprise s'acquitte de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme, telle que définie par ces Principes Directeurs. Ce processus est appelé diligence raisonnable (*due diligence* en anglais¹).

Le guide est accompagné d'une synthèse PowerPoint, utilisable par les managers comme support de présentation et de diffusion au sein de leurs équipes.

Françoise Guichard
Présidente de l'Association



1 – Le terme de « due diligence » est traduit en français différemment selon les textes. L'ISO 26000 parle, par exemple, de « devoir de vigilance ». Le terme « diligence raisonnable » a été choisi dans le présent guide par référence aux Principes Directeurs des Nations unies.



INTRODUCTION

Droits de l'homme et acteurs économiques



Que sont les droits de l'homme ?

Les droits de l'homme sont **inhérents à tout être humain**. Ils sont :

- **universels** : applicables à tout individu où qu'il soit
- **indivisibles** : tous les droits sont d'égale importance
- **interdépendants** : l'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres
- **inaliénables** : ils ne peuvent être perdus même volontairement

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 est la pierre angulaire du droit international des droits de l'homme. Elle a été codifiée, en 1966, à travers le Pacte International sur les Droits Civils et Politiques et le Pacte International sur les Droits Économiques Sociaux et Culturels. L'ensemble de ces trois textes est connu sous le nom de « charte internationale des droits de l'homme »².

En signant et ratifiant les traités, les États s'engagent à **respecter** les droits de l'homme (ne pas entraver l'exercice d'un droit), à **protéger** les individus contre des violations des droits de l'homme (y compris ceux commis par les entreprises) et à **satisfaire** l'effectivité des droits de l'homme (prendre des mesures positives pour permettre l'exercice des droits).



Le débat « entreprises et droits de l'homme » au niveau international

Les entreprises n'étant pas des sujets de droit international, les traités internationaux de protection des droits de l'homme ne leur imposent pas d'obligations légales directes. Leurs activités sont ainsi d'abord réglementées par les lois nationales du pays d'accueil, qui peuvent accorder une protection moins favorable que les standards internationaux, et très rarement par celles du pays d'origine difficilement applicables à l'étranger.

Cependant, les actions des entreprises, au même titre que celles d'autres acteurs non-étatiques, peuvent affecter la jouissance des droits de l'homme de leurs salariés, de leurs clients, des consommateurs, des travailleurs de leur chaîne d'approvisionnement, des communautés avoisinantes de leurs opérations, etc.

La mondialisation économique, la multiplication des sociétés transnationales et les mises en cause de certaines d'entre elles ont poussé les organisations internationales à élaborer **des cadres pour encadrer leurs activités**, comme :

- *les Principes Directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE* (première version en 1976, révisée en 2000 et 2011) ;
- *la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (première version de 1977, dernière révision en 2006) ;

Des initiatives volontaires d'autorégulation se sont aussi développées en parallèle, souvent multi-partites et sectorielles (cf. infra. p 8).

2 — Liens internet disponibles dans l'annexe : « Droits de l'homme et normes internationales associées »



Les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre « Protéger, Respecter, Réparer (PRR) » : le cadre actuel pour les entreprises

Le « Représentant spécial chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises », John Ruggie (dont le mandat s'est terminé en 2011), a proposé, en 2008, au Conseil des droits de l'homme des Nations unies d'adopter un cadre composé de trois piliers complémentaires (ci après « le cadre PRR ») :

- 1. L'OBLIGATION DES ÉTATS DE PROTÉGER** leurs citoyens contre les violations des droits de l'homme commises par des tiers, y compris les entreprises, à travers des politiques, lois, règlements et jugements appropriés.
- 2. LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME**, ce qui signifie agir avec diligence raisonnable (*due diligence*) pour ne pas porter atteinte aux droits d'autrui.
- 3. UN ACCÈS EFFECTIF À DES MESURES DE RÉPARATION** pour les victimes, des mécanismes de réclamation devant être mis en place aussi bien par les États que par les entreprises.

Le cadre PRR a été adopté à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies. John Ruggie présenta en juin 2011, « *les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « Protéger, Respecter et Réparer » des Nations unies* » (ci après « les Principes Directeurs »)³.

Ils reconnaissent « *le rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme* » et « *s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises* »⁴.

CE GUIDE EST DIVISÉ EN DEUX PARTIES

1 « Mieux comprendre la responsabilité de l'entreprise »

qui définit le contenu et les limites de la responsabilité en matière de droits de l'homme.

2 « Comment mettre en place un processus de diligence raisonnable »

qui expose les différentes étapes à mettre en œuvre pour l'intégration des droits de l'homme dans l'entreprise.

Le présent guide vise à apporter les éléments nécessaires à la compréhension de la « responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme » et à sa mise en œuvre pratique au sein des entreprises. Ne seront donc développés ici que les aspects du cadre PRR et des Principes Directeurs en rapport avec le deuxième pilier posé par le cadre des Nations unies. Les obligations des États et l'accès à des mécanismes de réclamation (hors entreprises) ne seront pas abordés en tant que tels.

3 — « Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence Protéger, Respecter et Réparer des Nations unies », mars 2011, A/HRC/17/31

4 — « Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence Protéger, Respecter et Réparer des Nations unies », mars 2011, A/HRC/17/31, p. 7



PARTIE I : COMPRENDRE LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

P. 07 - RISQUES ET OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

P. 09 - LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES, DÉFINIE PAR LES PRINCIPES
DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

- ÉVITER LES IMPACTS NÉGATIFS SUR LES DROITS DE L'HOMME
- ALLER AU-DELÀ DE LA SEULE CONFORMITÉ LÉGALE
- METTRE EN ŒUVRE :
 - METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE
 - RÉPARER LES IMPACTS NÉGATIFS IDENTIFIÉS

LA RESPONSABILITÉ DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME n'est pas une obligation légale imposée directement aux entreprises mais une « norme de conduite générale » reconnue par les Nations unies et applicable à toutes les entreprises. Le respect des droits de l'homme fait partie de la **responsabilité sociale de l'entreprise**.



RISQUES ET OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

Les entreprises ont abordé les droits de l'homme à travers des concepts cadres comme l'éthique et la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et leurs engagements s'inscrivent, entre autres, dans des chartes de valeurs ou dans l'adhésion aux initiatives multi-parties prenantes. **L'engagement explicite d'une entreprise de respecter les droits de l'homme est un des éléments recommandés par les Principes Directeurs** (cf. partie II, chapitre I).

Les entreprises sont, de plus, évaluées par leurs parties prenantes au regard de leurs pratiques en matière de droits de l'homme.

Les manquements réels (ou supposés) à leur responsabilité de respecter les droits de l'homme peuvent avoir **des conséquences importantes pour l'entreprise**: légales, financières (retrait des investisseurs, perte de marché, etc.), opérationnelles (autour d'un projet controversé) ou sur l'image et la réputation de l'entreprise (interne et externe).

À l'inverse, **respecter les droits de l'homme améliorera les relations avec les parties prenantes** (communautés, gouvernements, partenaires commerciaux, etc.), l'attractivité de l'entreprise, sa réputation, etc.

EXEMPLES DE RISQUES ET D'OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

RISQUES	OPPORTUNITÉS
• Coûts des grèves/sabotage, vol	• Amélioration de la productivité
• Coûts des litiges/poursuites judiciaires	• Ancrage territorial
• Faible motivation des salariés/turnover important/absentéisme	• Attractivité de l'employeur/main-d'œuvre diverse
• Coûts liés à l'image de marque	• Leadership
• Surcoûts financiers liés au financement des projets	• Financement de projet facilité
• Rupture contractuelle	• Attractivité pour le client
• Incapacité à fournir des produits à temps	• Produits mieux adaptés aux besoins et préférences des clients
• Opportunités restreintes sur les marchés/non engagement ou désengagement d'apporteurs de capitaux	• Meilleure utilisation du temps de travail
• Pertes financières liées à l'annulation ou au retard d'un projet	• Meilleur accès aux contrats publics
• Évaluation défavorable des Investisseurs Socialement Responsables	• Exécution des projets dans les temps

Un grand nombre de standards et de référentiels internationaux (soft law), ont été élaborés à partir des attentes sociétales des parties prenantes de l'entreprise :

LA DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE (DE 1977, DERNIÈRE VERSION EN 2006)

Elle accompagne les conventions de l'OIT et donne des lignes directrices de base dans le domaine de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles. En 2000, la Déclaration tripartite a été révisée pour faire référence à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adopté en 1998.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES (DE 1976, RÉVISÉS EN 2000 ET 2011)

Ils s'adressent directement aux entreprises mais ce sont les États qui sont en charge de leur mise en œuvre et de leur promotion. En mai 2011, les Principes Directeurs ont été révisés et la question des droits de l'homme a été approfondie, en particulier pour tenir compte des travaux et des propositions des Nations unies. Ils demandent aussi aux entreprises d'agir avec diligence raisonnable afin de prévenir les impacts négatifs sur les domaines concernés par les Principes.

L'originalité de cet instrument réside dans l'obligation des gouvernements qui y souscrivent de mettre en place un « point de contact national », que toute partie intéressée (représentants des organisations patronales, organisations syndicales, ONG et individus) peut saisir en cas de manquement au respect des Principes Directeurs par une entreprise déterminée. Il s'agit d'une procédure non-judiciaire mais les conclusions finales du point de contact relèvent du domaine public.

LE GLOBAL COMPACT (PACTE MONDIAL) DES NATIONS UNIES, LANCÉ EN JUILLET 2000

Le Global Compact des Nations unies est une initiative destinée à rassembler les entreprises, les organismes des Nations unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En adhérant au Global Compact, les entreprises s'engagent en matière de droits de l'homme à « promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence » et « à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ».

LA NORME ISO 26000 SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE PUBLIÉE LE 1^{ER} NOVEMBRE 2010

Elle donne les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des organisations (entreprises du secteur privé, organisations du secteur public, organisations de la société civile, etc.). Il s'agit d'une initiative volontaire pour les entreprises, non certifiable.

Cette norme fait du respect des droits de l'homme un principe de la responsabilité des entreprises, au même titre que la redevabilité, la transparence, le comportement éthique, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes, le respect du principe de légalité et la prise en compte des normes internationales de comportement.

Elle aborde aussi le respect des droits de l'homme comme une question centrale de la responsabilité sociétale : « une organisation a la responsabilité de respecter les droits de l'homme, y compris dans sa sphère d'influence ». Elle leur impose ainsi un devoir de vigilance qui vise à identifier, prévenir et traiter les impacts réels ou potentiels sur les droits de l'homme, résultant de leurs propres activités ou de celles menées par ceux avec lesquels elles ont des relations (prévention de la complicité).

LES INITIATIVES SECTORIELLES

Il existe de nombreuses initiatives sectorielles volontaires en matière de responsabilité sociale d'entreprise qui proposent à leurs membres des standards à respecter et des outils pour intégrer les droits de l'homme dans leurs activités. Très souvent multi-parties prenantes, elles ont été mises en place en lien avec des problématiques spécifiques à certains secteurs (transparence des industries extractives, sécurité et droits de l'homme, chaîne d'approvisionnement, etc.).



LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES, DÉFINIE PAR LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Les Principes Directeurs sont aujourd'hui reconnus par tous les acteurs comme le cadre de référence international en matière d'entreprises et droits de l'homme. En définissant la responsabilité des entreprises et préconisant des mesures opérationnelles, ils donnent aux entreprises les éléments clés pour intégrer les droits de l'homme dans leurs activités et maîtriser au mieux les risques liés.

« La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme. »
(Principe Directeur n°14) ★

Éviter les impacts négatifs sur les droits de l'homme

« La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- A) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
- B) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. » (Principe Directeur n° 13) ★

Quels droits de l'homme ?

Au début de son mandat, le Représentant spécial des Nations unies s'est interrogé sur les effets négatifs que les activités des entreprises pouvaient avoir sur les droits de l'homme. Il a réalisé une étude⁵ sur l'étendue et la typologie de 320 violations (présumées) des droits

de l'homme (février 2005 - décembre 2007) qui a montré que les entreprises pouvaient potentiellement avoir un effet sur tous les droits de l'homme liés ou non au travail, civils et politiques ou économiques, sociaux et culturels (cf. tableau ci-dessous).

DROITS LIÉS AU TRAVAIL

- Liberté d'association
- Droit d'organisation et de négociation collective
- Droit de ne pas être l'objet de discrimination
- Abolition de l'esclavage et du travail forcé
- Abolition du travail des enfants
- Droit au travail
- Droit à un salaire égal pour un travail égal
- Droit à l'égalité de traitement au travail
- Droit à une rémunération équitable et satisfaisante
- Droit à un environnement de travail sûr
- Droit au repos et aux loisirs
- Droit à une vie de famille

DROITS NON LIÉS AU TRAVAIL

- Droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de la personne
- Protection contre la torture et les traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Égalité devant la loi et égale protection de la loi
- Droit à un procès équitable
- Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes
- Droit de circuler librement
- Droit à la liberté de réunion pacifique
- Droit de se marier et de fonder une famille
- Liberté de pensée, de conscience et de religion
- Liberté d'expression et d'information
- Droit de participer à la vie politique
- Droit au respect de sa vie privée
- Droit à un niveau de vie suffisant (alimentation, habillement, santé, etc.)
- Droit à la santé physique et mentale
- Droit à l'éducation
- Droit de prendre part à la vie culturelle et aux bienfaits résultant du progrès scientifique
- Droit à la sécurité sociale

DROITS ATTEINTS

5 — « Entreprise et droits de l'homme: étude relative à l'étendue et aux types de violations présumées des droits de l'homme mettant en cause des entreprises », A/HRC/8/5/Add.2, mai 2008.

Ainsi, les Principes Directeurs définissent que, « **la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur tous les droits de l'homme internationalement reconnus** »⁶, ce qui ne doit pas empêcher les entreprises de prioriser des actions relatives à certains d'entre eux, spécifiques à leur secteur d'activité ou au contexte (légal, géographique, social, environnemental, etc.).

Les Principes Directeurs donnent une liste des traités internationaux qui doivent, a minima, être pris en compte par les entreprises :

- la **charte internationale des droits de l'homme**, composée de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des deux Pactes associés
- les **huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail**, via la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette dernière oblige les États membres à respecter et à promouvoir ces huit conventions, qu'ils les aient ratifiées ou non. Elle stipule en effet que ces droits sont universels et s'appliquent à tous les peuples et à tous les États. Ces huit conventions fondamentales applicables partout concernent quatre thèmes : la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'élimination du travail des enfants et enfin la lutte contre les discriminations au travail.

Selon les circonstances, l'entreprise pourra juger utile de se référer également à d'autres instruments internationaux de défense et de protection des droits de l'homme (droit des populations autochtones, travailleurs migrants, droits de l'enfant, etc.) ou de droit humanitaire (zones de conflit)⁷.

Le droit international des droits de l'homme accorde à travers ces instruments **une protection particulière aux personnes ou groupes dits « vulnérables »** qui rencontrent plus d'obstacles dans l'exercice de leurs droits (femmes, enfants, migrants, réfugiés, personnes handicapées...). **L'entreprise devra être vigilante, dans la mise en œuvre de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme, aux impacts particuliers de ses activités sur ces personnes ou groupes.**

Qu'est ce qu'un impact négatif sur les droits de l'homme ?

Toute atteinte à l'exercice ou la jouissance d'un droit de l'homme pour tout individu, résultant de l'activité d'une entreprise, peut être considéré comme un impact négatif sur les droits de l'homme.

Selon les Principes Directeurs, les impacts peuvent être :

- « **effectifs** » (qui se sont produits ou qui sont en train de se produire) : l'entreprise devra réparer les conséquences dommageables et prendre les mesures pour éviter qu'ils ne se reproduisent
- ou « **potentiels** » (qui peuvent arriver) : l'entreprise devra mettre en œuvre des actions pour prévenir, ou du moins atténuer, le risque que ces impacts se produisent.

Comment l'entreprise peut-elle prendre part à un impact négatif sur les droits de l'homme ?

Les conclusions de l'étude précitée (p. 9) sur l'étendue et la typologie des violations de droits de l'homme montrent que :

- dans 40 % des cas, les entreprises étaient mises en cause non pas pour des violations directes mais pour des violations commises par des tiers dont elles sont perçues comme complices
- les communautés locales étaient aussi touchées que les travailleurs.

	TRAVAILLEURS	COMMUNAUTÉS	UTILISATEURS FINAUX
CUMUL DES VIOLATIONS	45 %	45 %	10 %
VIOLATIONS DIRECTES* (60 % DU TOTAL)	34 %	50 %	16 %
VIOLATIONS INDIRECTES** (40 % DU TOTAL)	60 %	40 %	0 %

* Violations directes = l'entreprise est directement à l'origine de la violation, par ses propres actions ou omissions.

** Violations indirectes = l'entreprise est accusée de contribuer aux atteintes commises par des tiers (fournisseurs, particuliers, États, autres entreprises.) ou d'en tirer profit.

6— « Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence Protéger, Respecter et Réparer des Nations unies », mars 2011, A/HRC/17/31, Principe Directeur n° 12

7— cf. annexe : « Droits de l'homme et normes internationales associées »

CAS N° 1 : L'ENTREPRISE PEUT CAUSER L'IMPACT OU Y CONTRIBUER À TRAVERS SES PROPRES ACTIVITÉS.

DOMAINES	EXEMPLES ⁸	EXEMPLES DE DROITS DE L'HOMME CONCERNÉS
PRODUITS/ SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> Fausse information sur les produits Choix des clients par rapport à leur origine ethnique/religion 	<ul style="list-style-type: none"> Droit à la santé physique ou mentale Non-discrimination
RESSOURCES HUMAINES	<ul style="list-style-type: none"> Pratiques discriminatoires à l'embauche, dans l'évolution de carrière Conditions restrictives à l'embauche (test du sida par exemple) 	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination Droit au travail Droit au respect de la vie privée
SANTÉ SÉCURITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de travail dangereuses, sans équipements appropriés Rejets dangereux et atteintes à la santé des populations Restrictions dans l'accès à l'eau 	<ul style="list-style-type: none"> Droit à la santé physique ou mentale/droit à des conditions justes de travail Droit à la santé physique ou mentale Droit à un niveau de vie suffisant

CAS N° 2 : L'ENTREPRISE PEUT Y CONTRIBUER VIA UNE RELATION D'AFFAIRES (PARTENAIRE COMMERCIAL, FOURNISSEURS, CLIENTS, GOUVERNEMENT, ETC.).

DOMAINES	EXEMPLES ⁸	EXEMPLES DE DROITS DE L'HOMME CONCERNÉS
PRODUITS/ SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des données sur l'utilisation d'internet par ses clients à des gouvernements qui les utilisent pour violer les droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Droit au respect de la vie privée/liberté d'expression/droit à la sûreté
ACHATS	<ul style="list-style-type: none"> Pressions excessives/demandes déraisonnables sur les sous-traitants 	<ul style="list-style-type: none"> Droit à un environnement de travail sûr/droits fondamentaux des travailleurs
SÉCURITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Demande aux forces de sécurité de réprimer des manifestants 	<ul style="list-style-type: none"> Droit à la vie/Droit à la sûreté

CAS N° 3 : L'ENTREPRISE NE LE CAUSE PAS ET N'Y CONTRIBUE PAS MAIS L'IMPACT EST CAUSÉ PAR UNE ENTITÉ AVEC LAQUELLE ELLE A DES RELATIONS ET EST EN LIEN AVEC SES PROPRES OPÉRATIONS, PRODUITS OU SERVICES.

DOMAINES	EXEMPLES ⁸	EXEMPLES DE DROITS DE L'HOMME CONCERNÉS
PRODUITS/ SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> Octroyer des prêts financiers à une entreprise pour un projet qui, en violation des normes acceptées, mène à des violations de droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les droits de l'homme
ACHATS	<ul style="list-style-type: none"> Produits issus du travail forcé ou du travail des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> Droits fondamentaux des travailleurs/droits des enfants
JOINT-VENTURE	<ul style="list-style-type: none"> Société en participation avec un gouvernement non respectueux des droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les droits de l'homme

Ces types d'impacts doivent être pris en compte dans l'identification et l'évaluation des risques et inclus dans le processus de diligence raisonnable, car outre l'éventuelle responsabilité qui pourrait être retenue contre l'entreprise, son image et sa réputation pourraient en être affectées.

8 — Les exemples sont tirés des guides « how to do business with respect for human rights » et « the corporate responsibility to respect human rights, an interpretative guide ». cf. annexes.

Aller au-delà de la seule conformité légale

Les obligations provenant du droit international des droits de l'homme pèsent avant tout sur les États, chargés de les transposer en droit national. La responsabilité juridique des entreprises en matière de droits de l'homme dépend donc des droits nationaux des pays où elles exercent leurs activités (même si certaines lois nationales⁹ prévoient des mécanismes d'extraterritorialité permettant d'engager la responsabilité des entreprises devant les juridictions de leur pays d'origine et non celles du lieu où les activités en cause ont eu lieu).

Les Principes Directeurs précisent cependant que : « dans tous les contextes, les entreprises devraient :

- a) se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent ;
- b) rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme initialement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires ;
- c) parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent » (Principe Directeur n° 23, Ruggie 2011) ★

SELON LES PRINCIPES DIRECTEURS, L'ENTREPRISE DEVRAIT EXERCER SON ACTIVITÉ CONFORMÉMENT AUX NORMES INTERNATIONALES DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME, MÊME LORSQUE LES RÉGLEMENTATIONS NATIONALES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME SONT INEXISTANTES OU QU'ELLES ACCORDENT UNE PROTECTION MOINS FAVORABLE QUE LES STANDARDS INTERNATIONAUX.

DILEMME : comment exercer son activité lorsque le droit national est contraire aux standards internationaux de protection des droits de l'homme ?

Quand il existe un conflit de normes entre le droit national et les conventions internationales, l'entreprise devra faire tout son possible pour essayer de se conformer au droit international. Il ne s'agit pas d'enfreindre les lois nationales mais d'identifier des moyens alternatifs pour se conformer aux normes internationales. En pratique, mieux l'entreprise aura intégré les droits de l'homme dans ses politiques et plus le personnel aura été sensibilisé et formé à ces dilemmes, plus facile sera l'identification de réponses appropriées.

RISQUE : les Principes Directeurs envisagent le risque pour l'entreprise de commettre mais aussi d'être accusée de complicité à **des atteintes caractérisées aux droits de l'homme et notamment des crimes internationaux**, comme le crime de génocide, les crimes contre l'humanité ou les crimes de guerre qui sont les violations des droits de l'homme les plus graves. **La responsabilité juridique des entreprises et de leurs représentants individuels** pourra être engagée, au titre du droit international pénal ou du droit national, via les mécanismes d'extraterritorialité. **Les entreprises doivent être conscientes de ce risque particulier et être particulièrement vigilantes lorsqu'elles agissent dans des zones où ces types de violations se produisent, en particulier les zones de conflits ou à « faible gouvernance ».**

L'entreprise sera considérée comme complice si elle contribue à **des impacts négatifs sur les droits de l'homme causés par des tiers**, quels qu'ils soient (fournisseurs, cocontractants, gouvernements, clients, etc.), liés à elle par une relation d'affaire :

- **du point de vue légal**, la complicité des personnes morales ou de leurs représentants sera définie essentiellement par le droit national. En matière de crimes internationaux (cf. supra), la complicité a été interprétée par le droit pénal international comme le fait d'avoir apporté, en connaissance de cause, une assistance pratique ou un encouragement qui a eu un effet notable sur la commission d'un délit
- les parties prenantes (acteurs sociaux, investisseurs, ONG, grand public, etc.) utilisent aussi aujourd'hui le concept de complicité **d'un point de vue non juridique**. Les allégations de complicité ne doivent pas être négligées en ce qu'elles peuvent avoir des conséquences notables sur les activités de l'entreprise.

Éviter la complicité ou l'allégation de complicité pour l'entreprise passe notamment par un processus de diligence raisonnable incluant ses relations d'affaires (cf. partie II).

9 — Exemple de l'Alien Tort Claims Act aux États-Unis : cette loi de 1789 autorise des victimes de graves violations de droits humains (quelle que soit leur nationalité ou les lieux où les faits ont été commis) à demander civilement des réparations devant les tribunaux américains, sous réserve que les accusés aient un lien avec les États-Unis (pour les entreprises, ce lien peut se traduire par un siège social ou une filiale aux États-Unis). Depuis les années 1990, cette loi est invoquée pour poursuivre en justice des entreprises.

Mettre en œuvre

METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Empêcher les violations de droits de l'homme par l'entreprise ou par ses relations d'affaires passe par la prise de conscience et par l'anticipation des risques. C'est l'objectif du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

« Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :
- devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquels elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ;
- sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme et la nature et le cadre de ses activités ;
- devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise. »
(Principe Directeur n° 17) ★

Un processus de management global, intégré et continu

Engager un processus de diligence raisonnable doit permettre à l'entreprise de savoir et montrer (en anglais « *knowing and showing* ») qu'elle respecte les droits de l'homme. Il lui faut pour cela **identifier les risques en matière de droits de l'homme au regard de ses activités ainsi que les actions à mettre en place pour les prévenir et les traiter**. Cette vigilance systématique et transparente est cruciale pour démontrer l'attitude responsable de l'entreprise dans son souci de respecter les droits de l'homme.

Le processus de diligence raisonnable nécessite de prendre en compte **tous les effets possibles des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme** (directs ou indirects, causés par l'entreprise ou par un tiers) et doit donc porter sur

l'ensemble de ses opérations et de sa chaîne de valeur. Opérationnellement, certains risques globaux peuvent être analysés et anticipés au niveau du groupe et les réponses déployées dans l'ensemble de l'entreprise ; mais dans la plupart des cas, le processus de diligence raisonnable s'exercera localement, site par site, décision par décision, produit par produit (ou service par service) afin de bien prendre en compte le contexte, les acteurs et le cadre légal sur place.

Il ne peut se limiter à un exercice unique à un instant donné.

Pour permettre à l'entreprise de savoir qu'elle respecte les droits de l'homme dans toutes ses opérations et à tout moment, il doit s'exercer continuellement et régulièrement, et en particulier à chaque changement significatif dans les activités de l'entreprise (nouveaux pays d'activité, nouveaux produits/services, nouveaux projets, acquisition/cession, etc.).

Le rôle des parties prenantes dans le processus

Les impacts négatifs sur les droits de l'homme touchent soit des individus soit des groupes d'individus. Comprendre les attentes des parties prenantes affectées ou potentiellement affectées est nécessaire pour un processus de diligence raisonnable efficace. Cela permettra de prendre en compte les risques encourus par les titulaires des droits et de ne pas se limiter à identifier et maîtriser les risques pour l'entreprise.

La spécificité et la crédibilité du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme résident notamment dans l'analyse et la prise en compte des attentes des parties prenantes (internes et externes) : ces attentes doivent être identifiées et intégrées au processus d'évaluation le plus en amont possible.

Les étapes du processus de diligence raisonnable

Les principales étapes proposées par les Principes Directeurs (principe n° 15) pour que l'entreprise s'assure de s'acquitter convenablement de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme sont :

- adopter une déclaration de principe sur la responsabilité de respecter les droits de l'homme (partie II, chapitre I) ;
- identifier et évaluer les effets (partie II, chapitre II) ;
- intégrer les résultats dans les politiques, processus et pratiques de l'entreprise (partie II, chapitre III) ;
- mesurer et communiquer sur la performance en matière de droits de l'homme (partie II, chapitre IV) ;
- prévoir des mécanismes de réclamation (partie II, chapitre V).

RÉPARER LES IMPACTS NÉGATIFS IDENTIFIÉS

« Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant les procédures légitimes. »

(Principe Directeur n° 22) ★

L'obligation de réparer les effets négatifs causés par les activités de l'entreprise sur les droits de l'homme fait **partie intégrante de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme**. Il ne s'agit pas pour l'entreprise de réparer les conséquences de toute allévation de violation des droits de l'homme, mais bien de celles où elle reconnaît qu'elle a causé ou contribué à un impact négatif sur les droits de l'homme (suite à une évaluation des impacts, une remontée d'incidents, une alerte externe confirmée par des investigations).

La réparation peut prendre diverses formes: des excuses, des dispositions pour s'assurer que la violation ne pourra se reproduire, des compensations (financières ou autres), la cessation d'une activité particulière ou d'une relation... Le point de vue des personnes touchées est particulièrement important pour déterminer le meilleur moyen de réparer les dommages qui leur ont été causés.

Le processus de réparation doit être adapté à son objectif. Cela peut nécessiter plusieurs mécanismes, selon les processus (achats, dialogue avec les parties prenantes, etc.) ou les domaines concernés (lutte contre la discrimination, le harcèlement, etc.). Dans la plupart des cas, le meilleur moyen pour fournir une réparation est la mise en place d'un mécanisme de réclamation au niveau de l'entreprise (cf. partie II, chapitre V).

Il peut dans certains cas être plus opportun que le dommage soit réparé par une autre entité que l'entreprise : quand d'autres procédures sont en cours, ou quand l'entreprise a contribué à un impact commis par une autre entité (fournisseurs, forces de sécurité, etc.) qui fournit elle-même une réparation. **L'entreprise devrait « collaborer à la mise en œuvre suivant les procédures légitimes ».** Les procédures légitimes étatiques peuvent être judiciaires, un point de contact national de l'OCDE, ou relever d'un médiateur ou d'institutions chargées d'examiner les plaintes... L'entreprise peut aussi collaborer à des procédures non-étatiques comme celles mises en place par une initiative multipartite, par une autre entreprise, ou par des communautés locales... Elle doit cependant s'assurer que ces mécanismes sont légitimes (c'est-à-dire qu'« ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réparation ») et puissent accorder une réparation appropriée. Ils devront en particulier être crédibles, impartiaux et exempts de corruption.



PARTIE II : METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

P. 17 - ÉLABORER UNE DÉCLARATION DE PRINCIPE

P. 19 - IDENTIFIER ET ÉVALUER LES IMPACTS

P. 23 - INTÉGRER

P. 25 - MESURER LA PERFORMANCE ET EN RENDRE COMPTE

P. 29 - PRÉVOIR DES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

DÉFINITION DE LA DILIGENCE RAISONNABLE : selon l'ISO 26000, le processus de diligence raisonnable (appelé dans la norme « devoir de vigilance ») est défini comme une « une démarche globale, proactive d'identification, visant à atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques, réels et potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une organisation sur tout le cycle de vie d'un de ses projets ou activités ». Cette définition relative à la responsabilité sociétale des organisations convient aussi à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

LES PROCESSUS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

NORME ISO 26000 : DEVOIR DE VIGILANCE

« Pour respecter les droits de l'Homme, il incombe aux organisations d'accomplir un devoir de vigilance visant à identifier, prévenir et traiter les impacts réels ou potentiels sur les droits de l'Homme, résultant de leurs propres activités ou de celles menées par ceux avec lesquels elles ont des relations. Le devoir de vigilance peut également alerter une organisation sur l'obligation qui lui incombe d'influencer le comportement des autres lorsqu'ils peuvent être la cause de violations des droits de l'homme dans lesquelles l'organisation pourrait se trouver impliquée ». (Chapitre 6.3.3 « Droits de l'homme – domaine d'action 1 : devoir de vigilance »).

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE : EXERCER UNE DILIGENCE RAISONNABLE

« Ce processus implique d'évaluer les impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme, d'intégrer les résultats et d'engager des actions correspondantes, de suivre les réponses et de faire connaître les mesures prises pour parer aux impacts. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être intégrée dans les systèmes généraux de gestion des risques de l'entreprise, à condition qu'ils ne se limitent pas à identifier et générer les risques significatifs pour l'entreprise proprement dite, mais s'étendent aux risques pour les détenteurs des droits. Il s'agit d'une activité continue, étant entendu que les risques concernant les droits de l'homme peuvent changer au fur et à mesure que les activités de l'entreprise et son environnement évoluent. » (Chapitre IV Droits de l'homme – commentaire n°45).



Élaborer une déclaration de principe

« Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :

- a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;
- b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ;
- c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et autres parties directement liées à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme ;
- d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées ;
- e) est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise. » (Principe Directeur n° 16) ★

Utilité d'une déclaration de principe

Point de départ de la mise en œuvre pratique de la responsabilité de respecter les droits de l'homme, la déclaration de principe permet à l'entreprise de montrer et définir son engagement en faveur du respect des droits de l'homme, en externe mais aussi en interne. Le respect des droits de l'homme devient alors **pour les salariés et pour les partenaires un standard minimum à respecter**, les attentes de l'entreprise en la matière étant clairement explicitées et formalisées.

Un engagement fort de l'entreprise

Pour montrer que le respect des droits de l'homme est fondamental pour l'entreprise, il est primordial que la déclaration de principe provienne **du plus haut niveau de l'entreprise**, envoyant ainsi un signal fort et sans équivoque.

Sa mise en œuvre future et surtout son effectivité seront aussi favorisées par **la participation des opérationnels et du management dès son élaboration**.

Élaborer la déclaration de principe

1^{ÈRE} ÉTAPE: identifier et évaluer les engagements et politiques internes existants au sein de l'entreprise

Il peut s'agir d'engagements qui se réfèrent explicitement aux droits de l'homme en général (chartes éthiques, codes de conduite, adhésion au Pacte Mondial ou à des initiatives sectorielles) ou de politiques élaborées sur des droits spécifiques (non-discrimination, santé-sécurité, relations avec les communautés, etc.).

L'analyse de ces engagements et politiques devra ensuite permettre de savoir en quoi ils aident l'entreprise à s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme, leurs avantages et inconvénients, leurs éventuelles lacunes. Il est important de recenser ces engagements au niveau global, mais chaque entité de l'entreprise pourra compléter la déclaration de principe du groupe par les engagements éventuels pris localement.

2^È ÉTAPE: identifier les problématiques spécifiques aux activités de l'entreprise en matière de droits de l'homme

Le contenu de la déclaration de principe doit être en adéquation avec la réalité des risques que les activités de l'entreprise peuvent poser en matière de droits de l'homme pour tout individu.

Pour identifier les questions propres à l'entreprise en matière de droits de l'homme, celle-ci peut d'abord s'appuyer sur sa propre expérience et sur son expertise interne (remontées des incidents via les mécanismes de réclamation, les rapports pays ou les rapports de certaines fonctions, le suivi de politiques et engagements pertinents, les retours des opérationnels sur le terrain, etc.). Elle peut aussi étudier les sources publiques disponibles relatives à ses activités, à ses pays d'opérations (rapports/plaintes ou dénonciations autour de certains projets, étude et guide produits par les initiatives sectorielles, etc.) et consulter des experts externes, la société civile sur le sujet.

Il est particulièrement recommandé aux entreprises de consulter les parties prenantes ou a minima d'analyser leurs attentes. Cette démarche est garante de la crédibilité globale qui sera accordée à la déclaration.



3^E ÉTAPE: définir le contenu de la déclaration de principe

La déclaration de principe doit indiquer « *ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et relations d'affaires, et des autres parties directement liées à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme* ». Comme il a été indiqué précédemment, la responsabilité de l'entreprise dépend des conséquences de ses activités sur les droits de l'homme. À partir du travail préalable effectué, l'entreprise aura une idée des principaux impacts effectifs et potentiels de ses activités et des mesures existantes ou à développer pour les prévenir ou les atténuer.

L'entreprise devra cependant veiller à :

- **s'engager à respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus** même si concrètement certains droits peuvent être priorisés au regard des risques spécifiques liés à ses activités ou aux pays dans lesquels l'entreprise opère
- **ne pas écarter d'emblée certains droits ou certaines parties prenantes** : ce choix doit résulter uniquement d'une analyse montrant l'absence de conséquences des activités de l'entreprise à leur égard.

Forme et contenu de la déclaration de principe

La déclaration de principe est le point de référence pour les salariés et partenaires, faisant état des engagements généraux et attentes de l'entreprise, plus ou moins détaillés, qui seront mis en œuvre et déclinés selon des politiques et procédures opérationnelles.

CONSEILS PRATIQUES

Les Principes Directeurs n'imposent pas de forme particulière à la déclaration de principe : elle pourra s'inscrire dans d'autres engagements plus généraux ou apparaître dans un document spécifique et autonome. L'inclusion dans une politique plus large peut permettre une meilleure intégration et mise en œuvre globale. À l'inverse, une déclaration de principe autonome permet de faire connaître et d'expliquer ses engagements spécifiques en matière de droits de l'homme, auprès des parties prenantes concernées.

EXEMPLE (Extrait du guide : « How to develop a Human Rights Policy »)

La déclaration de principe doit comprendre *a minima* :

- un engagement explicite de respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus, avec une **référence aux textes internationaux pertinents**
- des dispositions sur les **droits de l'homme concernant les travailleurs**
- des dispositions sur les **autres problématiques en matière de droits de l'homme prioritaires ou spécifiques à l'entreprise.**

Communication et diffusion de la déclaration de principe

L'appropriation de la déclaration de principe par les salariés et partenaires dépendra notamment de sa communication :

- la déclaration en elle-même, les éventuels engagements locaux et les mécanismes qui l'entourent (pilotage, conditions de reporting, procédures afférentes, etc.) devront être **diffusés et expliqués à l'ensemble des salariés**
- la déclaration devra aussi être **transmise de manière proactive aux entités avec lesquelles l'entreprise est en relation**
- elle devra être **accessible au public et diffusée auprès des parties prenantes**, dans un langage et sous une forme adaptés.

Mise en œuvre de la déclaration de principe

Cette déclaration doit se **décliner du sommet vers la base et être intégrée dans toutes les fonctions de l'entreprise** pour que ses engagements et attentes soient compris et mis en œuvre par les salariés et les parties prenantes. Dans chaque entité de l'entreprise, les managers devront s'interroger sur la manière dont les engagements de la déclaration de principe peuvent être intégrés dans la gestion quotidienne.

L'entreprise devra vérifier que les politiques et procédures existantes sont cohérentes avec le contenu de la déclaration de principe et traduire les engagements de cette déclaration qui ne le sont pas encore. Cela peut prendre la forme de politiques particulières sur certains droits importants ou des directives détaillées auprès des fonctions pertinentes (achats, RH, etc.). L'objectif est de fournir des indications précises et opérationnelles sur le contenu de la déclaration de principe et sur les moyens de manager les risques corrélés.





Identifier et évaluer les impacts

« Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus doit :

- a) recourir à des compétences internes et /ou externes dans le domaine des droits de l'homme ;
- b) comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. » (Principe Directeur n°18) ★

Pourquoi évaluer les risques ?

Mener une évaluation des risques relatifs aux droits de l'homme permettra à l'entreprise de **comprendre les impacts particuliers** qu'elle peut avoir sur certaines personnes ou certains groupes dans le cadre de son activité et de décider en conséquence **des mesures à prendre pour prévenir, atténuer, voire réparer, les effets négatifs sur les droits de l'homme**.

Effectuée dans la continuité de la déclaration de principe ou en parallèle, cette évaluation peut être considérée comme le point de départ de sa mise en œuvre pratique.

Qu'est-ce qu'un risque en matière de droits de l'homme ?

Pour l'entreprise, **le risque premier est de porter atteinte aux droits de l'homme du fait de son activité, directement ou indirectement** (complicité active ou passive). Il est distinct du risque pour l'entreprise de se voir impliquer dans une atteinte aux droits de l'homme.

Il s'agit donc de prévenir par des mesures appropriées les conséquences négatives potentielles des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme, autrement dit de conduire des actions de maîtrise des risques dans le domaine des droits de l'homme comme dans le domaine de la corruption ou de la sécurité des personnes par exemple.

Comment évaluer les impacts négatifs actuels et potentiels des activités de l'entreprise

RECUEILLIR LES ÉLÉMENTS UTILES

L'entreprise peut dans un premier temps recueillir des informations en interne : suivi des mécanismes ou politiques existants (par exemple, les mécanismes de réclamation existants permettent de faire remonter les incidents

et les attentes des parties prenantes) ; demande de retours aux opérationnels, plus proches du terrain ; utilisation de sources publiques disponibles (initiatives sectorielles, rapports d'experts, de la société civile).

CONSULTER LES PARTIES PRENANTES

Le dialogue et la collaboration avec les parties prenantes sont essentiels dans l'évaluation des impacts. Cette pratique permet d'appréhender le mieux possible les attentes des personnes potentiellement affectées : quels sont selon elles les impacts négatifs et l'importance qu'elles leur donnent ? **Toutes les parties prenantes** — les personnes directement et indirectement affectées par les activités ou un projet et celles qui ont un intérêt dans celui-ci — **doivent donc être identifiées** (par une cartographie des parties prenantes par exemple).

MENER DES ÉTUDES D'IMPACTS DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise devrait identifier et évaluer tous les impacts négatifs sur les droits de l'homme, c'est-à-dire sur **tous les droits de l'homme internationalement reconnus pour toutes les personnes pouvant être potentiellement affectées** (salariés, riverains, individus et communautés tout au long du cycle de vie du produit ou du service, etc.), dans le cadre de ses activités. L'entreprise devrait aussi prendre en compte les impacts négatifs que **ses relations d'affaires** pourraient causer sur les droits de l'homme lorsqu'elles agissent en lien avec les activités de l'entreprise. Lorsque l'entreprise a de nombreux partenaires dans sa chaîne de valeur, elle pourra recenser les domaines généraux où le risque d'impact sur les droits de l'homme est le plus important et leur conférer un ordre de priorité dans l'évaluation.



Elle devrait évaluer aussi bien **les conséquences actuelles** qui pourront entraîner la mise en place des mesures de réparation et de prévention pour éviter qu'elles ne se reproduisent, que les **impacts potentiels**, en anticipant de quelle manière ses projets ou opérations peuvent avoir des effets sur les droits de l'homme. Aucune forme particulière n'est privilégiée en ce qui concerne les évaluations d'impacts.

L'entreprise pourra au choix :

- réaliser des évaluations autonomes, spécifiques aux impacts sur les droits de l'homme
- intégrer des aspects sur les droits de l'homme dans des évaluations déjà existantes et plus générales (sociales, environnementales par exemple) sous réserve que « *tous les droits de l'homme internationalement reconnus* » soient pris en compte.



EXEMPLE D'OUTIL POUR MENER UNE ÉTUDE D'IMPACTS

[EXTRAIT DU : « GUIDE TO HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENT AND MANAGEMENT »]

DROITS DE L'HOMME	SOURCE DE L'IMPACT NÉGATIF (ACTUEL OU POTENTIEL)	PARTIES PRENANTES AFFECTÉES	ÉTAPE DU PROJET/ACTIVITÉ DURANT LAQUELLE L'IMPACT A EU OU PEUT AVOIR LIEU
DROIT À LA VIE	Ex: activité elle-même	Ex: communautés locales	Ex: tout au long du projet
INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ	Ex: fournisseur	Ex: travailleurs	Ex: construction
DROIT À LA LIBERTÉ SYNDICALE	Ex: gouvernement	Ex: salariés	Ex: exploitation
DROIT À UN NIVEAU DE VIE SUFFISANT	Ex: cocontractant	Ex: consommateurs	Ex: démantèlement

Quand évaluer ces impacts ?

Outre les processus obligatoires d'évaluation des impacts requis, pour certains projets, par des gouvernements ou des institutions financières, les Principes Directeurs indiquent que des études d'évaluation devraient avoir lieu à « *chaque fois avant de lancer un projet d'activité commerciale, entreprendre une nouvelle activité, une nouvelle relation, avant de prendre des grandes décisions ou de modifier l'exploitation ; lorsqu'on prend des mesures en réaction à des changements dans le cadre d'exploitation ou en prévision de ces changements ; et périodiquement pendant toute la durée de l'exploitation ou de la relation.* »

Plus l'étude d'impact se déroule tôt, plus il sera facile de respecter les droits de l'homme dans l'activité, le projet, le contrat, la relation. Plus tôt les risques seront identifiés et évalués, plus l'entreprise sera capable de s'assurer, ou non, qu'elle s'acquitte de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme.

EXEMPLE :

PROJET DE FUSION-ACQUISITION

L'entreprise devrait faire une évaluation préalable du profil du nouveau prospect en matière de droits de l'homme : incidents passés, projets et activités dans lesquels elle est engagée, fournisseurs... S'il s'avère que l'entreprise à acquérir est ou a été impliquée dans des violations de droits de l'homme, il relèvera de la responsabilité de l'entreprise acquérante de prévenir ou d'atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'homme, voire de réparer si cela n'a pas été déjà fait.

Le processus d'évaluation des impacts devra être systématique et périodique afin de donner une vision au plus près des effets des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme, ce qui permettra aussi de définir les prochaines étapes du processus de diligence raisonnable.



CONSEILS PRATIQUES

Il est recommandé d'associer la direction des risques pour intégrer le critère du « respect des droits de l'homme » dans le processus global de management des risques de l'entreprise. En complément, une expertise en matière de droits de l'homme permettra aussi d'identifier et d'évaluer de manière appropriée les risques spécifiques.

Établir une cartographie des risques relatifs aux droits de l'homme et prioriser les actions de traitement des risques

L'étude des impacts actuels permet à l'entreprise de prendre les mesures de remédiation nécessaires, mais aussi d'alimenter l'analyse et l'évaluation des risques dans le domaine des droits de l'homme.

Une fois l'évaluation des impacts actuels et potentiels effectuée, l'entreprise sera en mesure d'établir une cartographie générale des risques relatifs aux droits de l'homme, de les évaluer et de les prioriser.

Il pourra être plus facile pour l'entreprise d'effectuer une

cartographie spécifique à chaque pays, fonction ou activité. L'analyse et la synthèse des différentes cartographies permettront alors d'établir une cartographie globale des risques relatifs aux droits de l'homme de l'entreprise.

L'entreprise sera en mesure de prioriser ses actions de traitement des risques en déterminant les pays, les partenaires en affaires, les opérations ou les fonctions les plus à risque, les droits ou les groupes de parties prenantes les plus susceptibles d'être touchés.

Les Principes Directeurs précisent que « *les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irréversible* » doivent toujours être priorisées. (Principe Directeur n°24) ★



EXEMPLE DE CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET D' ACTIONS DE MAÎTRISE DES RISQUES

[EXTRAIT DU GUIDE: « HOW TO DO BUSINESS WITH RESPECT FOR HUMAN RIGHTS »]

PRODUCTION	CONDITIONS DE TRAVAIL <ul style="list-style-type: none"> Les programmes santé-sécurité sont alignés sur les standards industriels mais requièrent une attention continue Politiques en place : Politique santé-sécurité / Formation santé-sécurité Actions supplémentaires : Pas d'actions prévues <p>Évaluation du risque initial : Modéré</p>	DROIT À LA VIE <ul style="list-style-type: none"> L'entreprise travaille avec des matériaux très dangereux dans ses usines Politiques en place : Politique sur les matériaux dangereux Actions supplémentaires : Formation supplémentaire pour les travailleurs / Vérification ponctuelle <p>Évaluation du risque initial : Extrême</p>
	AUTRES DROITS <ul style="list-style-type: none"> Pour le moment, aucun autre risque n'a été identifié pour la Production 	
LOGISTIQUE	LIBERTÉ D'ASSOCIATION <ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs dans les entrepôts ainsi que les conducteurs des véhicules de l'entreprise sont bien organisés et les relations avec les syndicats sont bonnes <p>Évaluation du risque initial : Faible</p>	CONDITIONS DE TRAVAIL / DROIT À LA VIE <ul style="list-style-type: none"> Dans certains pays, le taux d'accidents de la route impliquant des véhicules de l'entreprise est important Politiques en place : Politique sur la sécurité routière, formation pour les conducteurs Actions supplémentaires : Installer des limiteurs de vitesse / Message sur la sécurité de la part du Président / Récompenser les conducteurs ayant les meilleures performances <p>Évaluation du risque initial : Élevé</p>
	MARKETING ET VENTES	NON-DISCRIMINATION <ul style="list-style-type: none"> L'entreprise a une publicité provocante qui risque d'être perçue comme discriminatoire Politiques en place : Directives sur la publicité Actions supplémentaires : Organiser des groupes de discussion de salariés pour tester les annonces publicitaires proposées <p>Évaluation du risque initial : Extrême</p>



RESSOURCES HUMAINES	NON-DISCRIMINATION	LIBERTÉ D'ASSOCIATION
	<ul style="list-style-type: none"> Certains pays dans lesquels l'entreprise opère n'autorisent pas les femmes à travailler Politiques en place : Pas de politique spécifique en place Actions supplémentaires : S'engager avec les pairs et les parties prenantes pour trouver des solutions innovantes / S'engager avec le gouvernement pour échanger sur l'application concrète de la politique 	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise opère dans des pays dans lesquels les syndicats ne sont pas autorisés par la loi Politiques en place : Principes d'entreprises (engagement général mais pas de politique séparée) Actions supplémentaires : Consulter des sources variées sur le sujet / S'engager avec les entreprises sur comment traiter ces questions / Développer des solutions créatives
	Évaluation du risque initial : Modéré	Évaluation du risque initial : Modéré

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	DROIT À LA VIE / DROIT À LA SANTÉ
	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise fait des essais cliniques sur des êtres humains Politiques en place : Politique sur les essais cliniques portant sur des êtres humains Actions supplémentaires : Pas d'actions prévues
	Évaluation du risque initial : Modéré

ACHAT	LIBERTÉ D'ASSOCIATION	CONDITIONS DE TRAVAIL
	<ul style="list-style-type: none"> Les sous-traitants dans des pays particuliers sont connus pour affaiblir les syndicats Politiques en place : Contrat d'achat / Critères négatifs de sélection Actions supplémentaires : S'engager avec les sous-traitants sur cette question / Réfléchir à des programmes de soutien pour les sous-traitants 	<ul style="list-style-type: none"> Les sous-traitants ne portent pas leurs casques de manière assidue Politiques en place : Pas de politique spécifique en place Actions supplémentaires : Inclure des standards liés à la sécurité dans les futurs contrats d'achat / S'engager avec le management du contractant sur cette question
	Évaluation du risque initial : Modéré	Évaluation du risque initial : Extrême

SYNTHÈSE

	NON-DISCRIMINATION	LIBERTÉ D'ASSOCIATION	CONDITIONS DE TRAVAIL	DROIT À LA VIE	AUTRES DROITS
PRODUCTION			■	■	
LOGISTIQUE		■	■	■	
MARKETING ET VENTES	■				■
RESSOURCES HUMAINES	■	■			
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT				■	
ACHAT		■	■		

■ Extrême ■ Élevé ■ Modéré ■ Faible



Intégrer

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impacts pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

A) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

- a. la responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise.
- b. le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences.

B) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon :

- a. que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ;
- b. qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative. » (Principe Directeur n°19) ★

Apporter des réponses aux impacts négatifs sur les droits de l'homme

Quand ses activités ont, ou risquent d'avoir, des impacts directs négatifs en matière de droits de l'homme, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser et/ou prévenir l'impact. Les réponses devraient être élaborées avec les départements ou les unités qui génèrent l'activité en cause pour faciliter l'intégration et l'efficacité des mesures préventives ou correctrices.

Les personnes en relation avec les parties prenantes externes devraient **gérer, en particulier à travers les instruments contractuels, le risque lié aux partenaires commerciaux, sous-traitants, fournisseurs...** Des dispositions dans les contrats sont essentielles pour demander ou inciter les autres parties à respecter les droits de l'homme. Une sensibilisation au plus tôt des personnes en charge de la rédaction des contrats et de celles chargées de leur exécution permettra une meilleure prise en compte des critères droits de l'homme et des difficultés ultérieures.

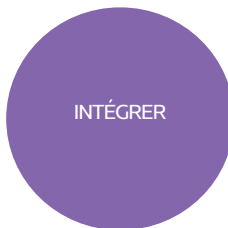
Selon les Principes Directeurs, **lorsqu'une entreprise contribue ou peut contribuer à un impact négatif sur les droits de l'homme**, elle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher ou faire cesser sa contribution et user de son influence pour atténuer les éventuels impacts restants causés par le tiers. Le terme « influence » est ici entendu comme sa capa-

cité à entraîner des changements dans les mauvaises pratiques de l'autre partie.

La situation n'est pas évidente quand **l'entreprise est associée à un impact sans y contribuer**. L'action appropriée dépendra de l'influence de l'entreprise sur l'entité, de l'importance de la relation pour l'entreprise, de la gravité de la violation et de la question de savoir si la cessation de la relation avec l'entité elle-même aurait des conséquences néfastes pour les droits de l'homme.

Si l'entreprise n'arrive pas à faire évoluer le tiers et à atténuer ou faire cesser l'impact, elle pourra envisager de mettre fin à la relation. En pratique, cela sera plus compliqué si la relation est « stratégique » pour l'activité de l'entreprise et qu'aucune autre alternative n'existe. Les Principes Directeurs envisagent cette situation : « dans tous les cas, tant que l'atteinte se poursuit, et que l'entreprise demeure dans la relation, elle doit pouvoir démontrer les efforts constants qu'elle a menés pour atténuer l'impact et être prête à accepter toutes les conséquences — en matière de réputation, du point de vue financier et juridique — du maintien de ce lien ».

Apporter des réponses intégrées permettra à l'entreprise de **répondre de manière appropriée aux dilemmes en matière de droits de l'homme** à tous les niveaux de l'entreprise. Prendre les bonnes décisions implique une bonne connaissance des activités de l'entreprise mais aussi des enjeux en matière de droits de l'homme.



Mieux les risques et les réponses seront compris, identifiés et partagés, plus l'entreprise sera prête à affronter **des dilemmes, des cas imprévus lorsqu'ils arriveront**. L'entreprise devrait par exemple inclure des spécialistes dans les équipes de gestion de crise ou former ses salariés pour savoir quand les faire intervenir.

L'entreprise peut aussi installer un **comité « droits de l'homme »** (ou un comité avec des compétences plus larges comme l'éthique, les risques, etc.) qui fournira une expertise pour interpréter les engagements et identifier les risques, discuter et traiter des éventuels dilemmes des opérationnels ou améliorer les mécanismes de réclamation.

Structurer la démarche « droits de l'homme » dans l'entreprise

La démarche d'« intégration » doit être **structurée** (collaboration formalisée entre les départements, exigences de reporting, interactions régulières entre les différents acteurs, etc.) **et être accompagnée de ressources et moyens** pertinents pour son effectivité. **L'implication des dirigeants tout au long du processus d'intégration** permettra de favoriser la mise en place d'une culture respectueuse des droits de l'homme.

Si à terme, toutes les unités opérationnelles et fonctionnelles doivent s'approprier la démarche, **une personne ou un département devra être spécialement désigné pour piloter le processus initial**. Pour autant, l'entreprise doit être vigilante à ne pas désinvestir les salariés par rapport aux droits de l'homme en isolant l'expertise droits de l'homme au sein de l'entreprise.

Exemples d'actions :

- former les managers sur les droits de l'homme
- sensibiliser les salariés en proposant des études de cas, des simulations sur certains dilemmes
- collecter des bonnes pratiques et les communiquer à travers l'entreprise, en nommant des personnes spécialement désignées pour leur coordination et leur diffusion dans les unités.

La réussite des actions de sensibilisation, d'implication et d'intégration du concept de responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dépend de leur capacité à faire de cet objectif non pas une exigence supplémentaire mais une donnée à part entière du travail quotidien.

ILLUSTRATION PRATIQUE UN PROGRAMME DE SENSIBILISATION SUR « LES DROITS DE L'HOMME EN ENTREPRISE »

L'association EDH a conçu et réalisé un module de sensibilisation d'une journée à destination des dirigeants et des managers de ses entreprises membres. L'objectif est double : élever le niveau de prise de conscience des enjeux droits de l'homme en entreprise et intégrer systématiquement la composante droits de l'homme dans la prise de décision managériale. Ces sessions interentreprises sont animées par des intervenants de haut niveau, universitaires et experts reconnus du domaine.

www.e-dh.org



CONSEILS PRATIQUES

MISE EN PLACE D'UN DÉLÉGUÉ POUR LES DROITS DE L'HOMME

Une personne chargée des droits de l'homme pourra être désignée dont la fonction serait d'informer et de sensibiliser les personnes appropriées de l'entreprise aux développements internationaux pertinents, nationaux, sectoriels... Elle pourra jouer le rôle de consultant interne pour les unités, de coordinateur pour l'intégration des droits de l'homme ou de porte-parole à destination des parties externes.

L'appropriation par les salariés

Les droits de l'homme devraient **être intégrés à la culture de l'entreprise**, afin que les salariés ne se contentent pas d'une simple recherche de conformité mais puissent réagir par rapport aux enjeux spécifiques des droits de l'homme au quotidien, quelle que soit la situation.

Afin d'encourager sur le long terme des comportements adéquats de la part de leurs salariés ou futurs salariés, les entreprises peuvent prendre un certain nombre d'initiatives parmi lesquelles :

- des mesures d'ordre général : en intégrant la prise en compte des droits de l'homme dans les recrutements, les entretiens annuels, les évaluations de façon systématique
- des mesures incitatives : en incluant des critères droits de l'homme dans les objectifs de performance des salariés ou des unités ; dans les principes de rémunération variable...
- des mesures de dissuasion en sanctionnant les comportements contraires aux « droits de l'homme » qu'ils proviennent d'agissements individuels ou de décisions collectives, dès lors que les collaborateurs ont les moyens à disposition pour respecter les droits de l'homme.



Mesurer la performance et en rendre compte

« Pour vérifier s'il est remédié à ces incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle doit :

- a) se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ;
- b) s'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes y compris des acteurs concernés. » (Principe Directeur n° 20, Ruggie 2001) ★

« Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient :

- a) s'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ;
- b) fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question ;
- c) éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires. » (Principe Directeur n° 21) ★

Utilité d'un système de suivi de la performance ?

Le suivi de la performance permet à l'entreprise de **savoir si les réponses qu'elle a apportées aux impacts préalablement identifiés ont été en mesure de prévenir leur survenance.**

De plus, les Principes Directeurs encouragent les entreprises à montrer qu'elles s'acquittent de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, **en étant capables de communiquer sur leurs actions avec un certain degré de transparence auprès des parties prenantes.** Un système adéquat de suivi de la performance permet à l'entreprise de remplir cette exigence.

Forme du processus de suivi de la performance

Chaque entreprise peut choisir le processus de suivi le plus adapté. Il lui appartient alors de s'inspirer de modèles

déjà mis en place sur des sujets comme la santé-sécurité ou la performance environnementale, et d'intégrer le processus droits de l'homme aux processus existants. Cela permet de favoriser une normalisation de la démarche. Cependant, il est nécessaire de toujours prendre en compte les spécificités liées aux droits de l'homme.

Recueillir des données existantes

Dans un premier temps, les mécanismes en place au sein des entreprises peuvent permettre de recueillir des données pertinentes sur le bon fonctionnement des processus : rapports liés aux mécanismes de réclamation, audits, études/baromètres faits auprès des employés, rapports pays, études de performance... Un mécanisme de réclamation au sein de l'entreprise peut permettre aux parties prenantes d'indiquer si, selon elles, les réponses apportées sont efficaces et appropriées.



Choisir des indicateurs de suivi de la performance

Pour chaque problématique droits de l'homme, il convient de se demander au préalable s'il existe déjà des indicateurs connus et établis pour la problématique envisagée, savoir quelles données peuvent être recueillies dans l'entreprise et s'il est envisageable de recueillir directement l'avis des parties prenantes.

EXEMPLES D'INDICATEURS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME [GLOBAL REPORTING INITIATIVE]

OBJECTIF DES INDICATEURS	N°	DÉFINITION
INVESTISSEMENT	G4 - HR1	Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point
	G4 - HR2	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés
NON-DISCRIMINATION	G4 - HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place
LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	G4 - HR4	Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit
TRAVAIL DES ENFANTS	G4 - HR5	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail
TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE	G4 - HR6	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes
PRATIQUES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	G4 - HR7	Pourcentage d'agents de sécurité formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité
DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES	G4 - HR8	Nombre total d'incidents de violations des droits des peuples autochtones et mesures prises
ÉVALUATION	G4 - HR9	Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux droits de l'homme ou d'évaluations des impacts
ÉVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS	G4 - HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme
	G4 - HR11	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	G4 - HR12	Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs

Les indicateurs quantitatifs ont l'avantage d'être plus précis et de s'intégrer plus facilement dans les processus d'entreprise. Cependant, en matière de droits de l'homme, les indicateurs qualitatifs ne peuvent pas être négligés et devraient inclure autant que possible les perspectives des parties prenantes internes et externes et les retours des observateurs externes ou des experts.



TYOLOGIE DES INDICATEURS POSSIBLES

[EXTRAIT DU GUIDE « HOW TO DO BUSINESS WITH RESPECT FOR HUMAN RIGHTS »]:

DESCRIPTION	EXEMPLES
<p>PROCESSUS / MOYENS</p> <p>Décrire les processus en place pour mener la diligence raisonnable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Description du programme d'audit • Description des mécanismes de réclamation • Description de la formation
<p>INCIDENTS</p> <p>Suivi spécifique du non-respect des engagements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents liés à la santé-sécurité • Incidents liés à la non-discrimination • Nombre de violations alléguées des sous-traitants
<p>RÉSULTATS/IMPACTS</p> <p>Suivi des effets plus larges et systématiques des activités de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveaux des salaires (homme-femme) • Impacts sur la santé



CONSEILS PRATIQUES

MOYENS DE CONTRÔLER L'EXACTITUDE DES DONNÉES RECUEILLIES

[Extrait du guide « how to do business with respect for human rights »]:

- **lettre de représentation non-financière**: les entreprises demandent aux dirigeants des unités ou des divisions opérationnelles de signer « une lettre de représentation », qui peut inclure des éléments sur les droits de l'homme, qui vise à fournir des garanties sur le fait que les activités sont exercées en conformité avec les valeurs et les principes de l'entreprise,
- **certaines initiatives sectorielles ont un processus de vérification**: les membres se mettent d'accord sur des standards à partir desquels leurs opérations ou celles de leurs partenaires sont évaluées,
- **vérification par un tiers**: les entreprises peuvent choisir d'impliquer des parties externes pour vérifier leur performance (panel de parties prenantes, auditeur indépendant, etc.).

Pouvoir communiquer et rendre compte de sa performance

Les Principes Directeurs demandent aux entreprises d'être « **prêtes à communiquer en externe** » sur la façon dont elles prennent en compte leurs impacts sur les droits de l'homme, en particulier auprès des parties prenantes qui ont soulevé des griefs contre leurs activités. Cette communication devra être sincère et effectuée avec un certain degré de transparence, qui ne signifie pas une publication intégrale des données. Une communication transparente inclut des échanges avec les parties prenantes, la mise en place de mécanismes pour interagir avec l'entreprise (information, hotline, mécanismes de ré-

paration, etc.). Plus l'entreprise sera transparente, mieux seront perçus les actions de l'entreprise et ses efforts en matière de respect des droits de l'homme.

QUELLES INFORMATIONS COMMUNIQUER ?

Il n'est pas attendu des entreprises qu'elles révèlent publiquement tous les résultats des études de risques ou les moindres détails des politiques ou procédures mises en place. **L'entreprise devrait surtout être capable de communiquer sur la démarche générale mise en place et sur les actions de traitement des risques importants identifiés.**



MESURER LA
PERFORMANCE
ET EN RENDRE
COMPTE



Les entreprises peuvent commencer par décrire les processus existants pour prévenir ou atténuer les conséquences négatives causées par leurs activités : politiques, procédures, systèmes de maîtrise des risques, mesures en faveur de la consultation et du dialogue avec les parties prenantes. Les entreprises peuvent aussi rendre compte des évaluations d'impacts effectuées sur un projet particulier ou encore des types d'incidents ou de plaintes auxquels elles ont fait face et la façon dont elles y ont répondu.

Les informations communiquées ne doivent cependant pas engendrer de risques sur les personnes potentiellement affectées ou sur le personnel de l'entreprise. De même la nécessité de confidentialité commerciale peut limiter la communication d'information.

COMMENT COMMUNIQUER ?

Tout moyen de communication est possible (entretiens personnels, dialogues en ligne, consultation avec les acteurs, rapports publics annuels, etc.), sous réserve que la forme soit adaptée à l'objectif poursuivi et au mode de communication des destinataires (langue choisie, etc.) :

- si l'objectif est de communiquer à des parties prenantes affectées, la communication peut être limitée à ce groupe
- si la communication vise les actionnaires ou la société civile en général, alors des documents écrits présentés en Assemblée Générale ou accessibles sur le site internet peuvent suffir.

QUAND COMMUNIQUER ?

L'entreprise doit communiquer lorsqu'il existe « des risques d'impacts graves¹⁰ sur les droits de l'homme » et sur la façon dont elle les traite. Elle doit en particulier informer les parties prenantes lorsqu'il existe des risques pour leur santé et leur sécurité.



EXEMPLE DES INFORMATIONS ATTENDUES PAR LE PACTE MONDIAL AU TITRE DE LA COMMUNICATION ANNUELLE DES ADHÉRENTS

[EXTRAIT DU : « HUMAN RIGHTS COP REPORTING GUIDANCE »] :

ÉLÉMENTS À DÉCRIRE DANS LA COMMUNICATION ANNUELLE

L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

- Le contenu de la politique et à qui elle s'applique.
- Les moyens de communication auprès des parties prenantes internes et externes.

LE PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

- Les risques de l'entreprise en matière de droits de l'homme à travers ses propres activités et ses relations d'affaires.
- Les processus en cours pour identifier, prévenir et traiter des impacts négatifs de l'entreprise sur les droits de l'homme, c'est-à-dire les processus d'évaluation des impacts actuels et potentiels, d'intégration des résultats, de suivi des réponses apportées et de communication.

MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

- Les mécanismes en place ou auxquels l'entreprise participe pour traiter des impacts négatifs (principaux éléments, existence d'un mécanisme de niveau opérationnel, etc.).

Utiliser le suivi de la performance pour améliorer le processus de diligence raisonnable

Le processus de diligence raisonnable est un processus d'amélioration continue. Le suivi de la performance permet d'apporter des améliorations, comme :

- la mise à jour de la cartographie des risques et celle des parties prenantes s'il s'avère que certain(e) s ne sont pas pris en compte ou sous-évalué(e)s
- l'adaptation des ressources et des moyens de la démarche « droits de l'homme », de la formation
- ou un meilleur suivi des partenaires commerciaux...

10— cf annexes glossaire.



Prévoir des mécanismes de réclamation

« Pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés. » (Principe Directeur n° 29, Ruggie 2001) ★

Utilité d'un mécanisme de réclamation

L'intérêt d'un tel mécanisme de réclamation est la **possibilité de recevoir** les questionnements, les remarques voire les « **plaintes** » au plus tôt, avant même que l'impact redouté ne se soit produit, ou en tout cas tant que ses effets sont limités.

Le mécanisme de réclamation permet aussi **d'enrichir et d'améliorer le processus de diligence raisonnable** et de recueillir les données nécessaires à la compréhension des impacts des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme. Il joue aussi un **rôle dans le dialogue avec les parties prenantes**, leur indique que leurs attentes sont prises en compte et leur permet de s'exprimer sur les activités de l'entreprise.

Critères pour un mécanisme de réclamation effectif

C'est un **moyen formalisé, directement accessible par les parties prenantes internes et externes qui souhaitent faire connaître leurs préoccupations sur les effets que l'entreprise a sur eux et demander réparation**. Il ne doit pas être utilisé comme substitut à d'autres processus existants dans ou en-dehors de l'entreprise (processus de participation des parties prenantes et de négociation collective, accès à des mécanismes de réclamation judiciaires, etc.)

Les Principes Directeurs définissent des critères pour que les **mécanismes de réclamation soient effectifs** (Principe Directeur n° 31):

	DÉFINITION	EXEMPLES
LÉGITIME	<ul style="list-style-type: none"> Susciter la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et répondre du bon déroulement des procédures de réclamation 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du mécanisme localement par une personne dédiée aux plaintes, et au niveau de l'entreprise par un dirigeant, un comité (un certain degré d'indépendance par rapport au conseil d'administration est nécessaire) ou un spécialiste externe en tant que médiateur. Les correspondants locaux ont reçu une formation pour analyser, en premier lieu, la réclamation et identifier le type de processus à initier pour y donner suite. Quand cela est approprié et effectif, les représentants des parties prenantes susceptibles d'utiliser le mécanisme de plainte sont associés au suivi du mécanisme.
ACCESSIBLE	<ul style="list-style-type: none"> communication à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les employés reçoivent un document avec les conditions d'accès aux mécanismes; pour les parties prenantes externes, des voies alternatives pour faire connaître le mécanisme doivent être trouvées (langage adapté). Les employés déjà en position de vulnérabilité peuvent recevoir une courte formation sur quand et comment utiliser le mécanisme.

	DÉFINITION	EXEMPLES
PRÉVISIBLE	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Prévoir une procédure clairement établie assortie d'un calendrier incitatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication exposant des informations claires et accessibles sur les bénéficiaires du mécanisme, les conditions de recevabilité des réclamations (problématiques visées) et les données qui peuvent être utilisées. • Le processus est composé d'étapes claires – incluant les délais, comment la confidentialité de la source est préservée, les conditions de clôture du dossier – communiquées sur la publication expliquant le mécanisme ou au moment du dépôt de plainte.
ÉQUITABLE	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Les plaignants doivent avoir la possibilité d'expliquer leurs plaintes, et recevoir une réponse dans un délai raisonnable. • Les plaignants ont souvent moins accès aux informations et aux conseils de spécialistes et n'ont pas nécessairement les moyens financiers d'y recourir. L'entreprise doit prendre en compte ce déséquilibre. • Toute personne dans l'entreprise spécifiquement accusée d'avoir causé du tort se voit accorder la garantie d'un accès à une aide et expertise librement choisies (ex : personne de confiance).
COMPATIBLE AVEC LES DROITS DE L'HOMME	<ul style="list-style-type: none"> • <i>L'issue des recours et les mesures de réparation sont compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus</i> 	
TRANSPARENT	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tenir les requérants informés du cours de la procédure et fournir des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Si une décision managériale est prise, il doit y avoir une claire séparation entre ceux qui prennent la décision et la mettent en œuvre et le mis en cause et ses managers immédiats. • Après un certain temps, la personne chargée de la plainte vérifie avec le plaignant (et le mis en cause si approprié) si la résolution a été mise en œuvre de manière satisfaisante.
DIALOGUE ET ENGAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent sur la conception et les résultats des mécanismes de réparation en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.</i> 	

Bénéficiaires du mécanisme de réclamation

Les mécanismes de réparation devraient être accessibles à tous les individus ou groupes directement affectés par les opérations de l'entreprise, sans toutefois les limiter à ceux-ci.

Il est souvent utile d'avoir des mécanismes séparés pour les salariés et pour les parties prenantes externes. Il est aussi important d'avoir des mécanismes spécifiques à certaines situations, comme les déplacements de populations, ou à certains groupes, comme les populations autochtones.

Mettre en place des mécanismes de réclamation adaptés

Les entreprises ont souvent des mécanismes de réclamation plus ou moins formels relatifs à des problématiques de droits de l'homme : harcèlement, discrimination, sécurité, qualité de vie au travail, éthique, etc.

À travers l'analyse de ces mécanismes existants, **l'entreprise devrait pouvoir déterminer si toutes les parties prenantes internes et externes ont accès à un moyen de faire connaître leur réclamation** (elles devraient avoir un accès réel et non purement théorique : publication dans toutes les langues pertinentes, accès libre à internet ou au téléphone si besoin, etc.).

Une entreprise devrait **proposer et adapter différents mécanismes de réclamation selon le contexte, le sujet ou les bénéficiaires**, sous réserve que les critères d'efficacité préalablement définis soient respectés (cf. supra).



CONSEILS PRATIQUES

ÉLÉMENTS CLÉS POUR DES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION ADAPTÉS AU CONTEXTE, AU SUJET ET À LA CIBLE

- Prendre en compte les différences entre les mécanismes destinés aux salariés et ceux destinés aux parties prenantes externes : par exemple, les employés peuvent accepter qu'un manager traite le différend alors qu'une communauté préférera un tiers impartial.
- Selon les contextes culturels, certaines approches seront plus appropriées, par exemple : dans certains pays, les plaintes anonymes sont découragées alors que dans d'autres, elles sont privilégiées.
- Six types de réponses peuvent être apportés : négociation directe, facilitation, conciliation, médiation, enquête, jugement, arbitrage. Différents types de plaintes appellent différentes réponses ou des réponses mixtes. Par exemple, quand la fraude requiert une enquête, une plainte pour traitement injuste peut inclure des approches additionnelles comme la médiation.

EXEMPLES DES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION POUR LES PARTIES PRENANTES EXTERNES :

- envisager des accords-cadres internationaux avec les syndicats internationaux pour mettre en œuvre dans l'entreprise des standards internationaux. Beaucoup de ces accords prévoient des enquêtes jointes et des résolutions de plaintes ou de conflits liés à l'accord.
- s'engager dans des initiatives multipartites qui ont mis en place des mécanismes de réclamation.
- installer un mécanisme de réclamation pour les communautés autour d'un projet sensible particulier.

L'entreprise devrait être vigilante à ne pas être perçue comme juge et partie : **le dialogue avec les parties prenantes est crucial pour instaurer la confiance dans le dispositif**. Elles devraient être associées à sa conception, à son suivi par exemple. L'entreprise peut aussi mettre en place un panel de parties prenantes chargé de recevoir ou de discuter des plaintes. Un mécanisme de réclamation peut aussi prendre la forme de consultations périodiques avec les parties prenantes stratégiques à l'égard des activités de l'entreprise

Pilotage et suivi du mécanisme de réclamation

Les mécanismes de suivi devraient être placés au niveau permettant d'apporter des réponses pertinentes, globales et transverses aux réclamations.

Suivre la performance du mécanisme de réclamation

Les entreprises devraient définir des indicateurs de performance spécifiques au mécanisme ou les intégrer dans le suivi de la performance globale en matière de droits de l'homme.

EXEMPLE D'INDICATEURS DE SUIVI DES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

[EXTRAIT DU GUIDE: « RIGHTS-COMPATIBLE GRIEVANCE MECHANISMS »] :

CLÉS DE PERFORMANCE	INTERPRÉTATION
• Un nombre significatif de plaintes et griefs sont portés auprès du mécanisme dans la période suivant la mise en place	• Indique aussi bien la conscience de l'existence du mécanisme et la confiance qu'il fournit une première voie crédible de recours
• Une réduction, au fil du temps, du nombre de recours auprès d'autres mécanismes non-judiciaires, ONG ou médias	• Indique aussi bien la conscience de l'existence du mécanisme et la confiance qu'il fournit une première voie crédible et effective de recours
• Au fil du temps, le nombre de recours de même nature décroît	• Indique que le personnel apprend des erreurs passées et adapte les pratiques et/ou procédures là où c'est approprié
• Les audits montrent une réduction des incidents de non-conformité avec les standards applicables	• Indique que le mécanisme de recours contribue à l'identification et à la réparation des incidents de non-conformité
• Une réduction de l'absentéisme et du turn-over et/ou une augmentation de la productivité parmi les salariés des sous-traitants /contractants	• Un indicateur partiel de réduction des recours et de l'amélioration de la satisfaction des travailleurs, plus significatif dans les relations avec la supply chain et les contractants
• Les procédures opérationnelles standard ont été revues et amendées quand les investigations révèlent des plaintes significatives et répétées en dépit du fait que le personnel suive les procédures existantes	• Indique que les leçons ont été apprises et intégrées dans le système de management pour réduire la probabilité que des recours de même nature reviennent

ANNEXES

P. 32 - GLOSSAIRE

P. 34 - DROITS DE L'HOMME ET NORMES INTERNATIONALES ASSOCIÉES

P. 36 - TRAVAUX ET PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

P. 38 - PRINCIPALES DÉMARCHES « ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME »

P. 40 - PRINCIPAUX OUTILS



Glossaire¹³

Atteintes caractérisées aux droits de l'homme :

Il n'existe pas une seule et unique définition des atteintes caractérisées aux droits de l'homme en droit international mais elles comprennent généralement les pratiques suivantes : génocide, esclavage et pratiques analogues, exécutions sommaires ou arbitraires, torture, disparition forcée, détention arbitraire et prolongée et discrimination systématique ; d'autres types d'atteintes aux droits de l'homme, notamment les droits culturels, sociaux et économiques, peuvent aussi être considérés comme des atteintes caractérisées si elles sont graves et systématiques, par exemple les violations à grande échelle ou qui vise des groupes spécifiques de la population.

Les **crimes internationaux** ont été définis par les États en vertu du Statut de Rome de la Cour Pénale internationale. Ils comprennent le génocide (« *actes (...) commis dans l'intention de détruire, en tout ou en partie, un groupe national, ethnique, racial ou religieux* »), les crimes contre l'humanité (« *attaque généralisée et systématique lancée contre une population civile qui comprend meurtre, réduction en esclavage, torture, viol, persécution discriminatoire...* »), les crimes de guerre (tels que définis par le droit international humanitaire) et le crime d'agression.

Complicité :

Du point de vue juridique, la plupart des législations nationales incriminent la complicité dans la commission d'un crime et un certain nombre prévoit dans de telles situations la responsabilité pénale des entreprises. Elle a été définie de nombreuses fois par la jurisprudence internationale comme « le fait d'apporter sciemment une assistance pratique ou un encouragement qui a eu un effet notable dans la commission d'un crime ».

D'un point de vue non juridique, il pourrait s'agir de situations où une entreprise est perçue comme tirant avantage de violations commises par des tiers, comme des réductions de coûts liées à des pratiques analogues à l'esclavage dans sa chaîne de sous-traitance ou lorsqu'elle garde le silence face à des violations liées à ses propres activités, produits ou services. Bien qu'aucune entreprise n'ait encore été jugée comme complice par un tribunal pour des faits similaires, l'opinion publique est plus sévère et pourrait leur porter préjudice de manière significative.

Le processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait prendre en compte les risques de complicité juridique et non juridique (ou perçue) et leur apporter des réponses appropriées.

Impacts (ou incidences) négatifs sur les droits de l'homme :

Un impact négatif sur les droits de l'homme se produit lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir des droits de l'homme qui sont les siens.

Un **impact potentiel** est un impact négatif qui peut survenir mais qui ne s'est pas encore réalisé

Un **impact réel** est un impact négatif qui s'est déjà produit ou est en train de se produire.

Le commentaire des Principes Directeurs définit **l'incidence grave** sur les droits de l'homme en se référant à son étendue et son caractère irrémédiable. Cela signifie que son intensité et le nombre

¹³ Extraits du « guide interprétatif sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme », HCDH, 2012



d'individus qui seront concernés (par exemple par les effets retardés d'un dommage écologique) sont deux considérations majeures. « L'aspect irrémédiable » est le troisième facteur qui s'entend comme toute impossibilité à rétablir pour les personnes concernées la situation antérieure ou une situation équivalente.

Individus ou groupes de personnes vulnérables :

Les personnes vulnérables sont celles exposées à un risque particulier d'être victimes de discrimination ou à tout autre impact négatif lié au non-respect des droits de l'homme. Ce sont souvent des personnes faibles, désavantagées, marginalisées ou exclues de la société.

Exemples de groupes ou personnes considérés comme plus vulnérables : les enfants, les femmes, les populations indigènes, les personnes appartenant à des minorités, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, etc. La vulnérabilité de tel ou tel groupe peut dépendre d'un contexte particulier.

Parties prenantes / acteurs concernés :

Un « acteur concerné » désigne un individu dont les droits de l'homme ont été impactés par les activités, produits ou services d'une entreprise.

L'engagement et la concertation avec les acteurs désigne un processus continu d'interactions et de dialogue entre une entreprise et ses parties prenantes potentiellement concernées, ce qui permet à l'entreprise d'entendre et de comprendre leurs attentes et préoccupations et d'y répondre.

Relations d'affaires/rerelations commerciales :

Les relations d'affaires se réfèrent aux relations qu'une entreprise commerciale entretient avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur et toute autre entité publique ou privée directement liée à ses activités, produits ou services commerciaux. Elles comprennent les relations commerciales indirectes dans sa chaîne de valeur, au-delà du premier niveau, ainsi que les positions minoritaires et majoritaires des actionnaires au sein des *joint ventures*.

Risques relatifs aux droits de l'homme :

Les « risques relatifs aux droits de l'homme » pour une entreprise sont tout risque que ses activités puissent avoir pour conséquence un ou plusieurs impact(s) négatif(s) sur les droits de l'homme. Ce sont des impacts négatifs potentiels.

Dans l'évaluation traditionnelle des risques, les critères à prendre en compte sont à la fois les conséquences de l'événement (sa gravité) et sa probabilité. Dans le cas des risques relatifs aux droits de l'homme, la gravité est le facteur prédominant. Dans certains cas, la probabilité peut être un facteur utile pour établir un ordre de priorité dans la gestion des risques.

Ces risques sont distincts de ceux consécutifs à l'implication de l'entreprise dans une atteinte aux droits de l'homme, même s'ils sont liés.



Droits de l'homme et normes internationales associées

Les principaux traités de protection et de défense des droits de l'homme, ainsi que les États qui les ont ratifiés, sont accessibles sur le site du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme des Nations unies : <http://www2.ohchr.org/french/law/index.htm>

La charte internationale des droits de l'homme est composée de :

- la Déclaration Universelle des droits de l'Homme (DUDH) de 1948
- le Pacte International sur les Droits Civils et Politiques (PIDCP) de 1966
- le Pacte International sur les Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) de 1966

Les 8 conventions fondamentales de l'OIT

(<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000:0::NO::>) sont :

- les conventions n°29 sur le travail forcé (1930) et n°105 sur l'abolition du travail forcé (1957)
- les conventions n°138 sur l'âge minimum (1973) et n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999)
- les conventions n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)
- les conventions n°100 sur l'égalité de rémunération (1951) et n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958)

1/ Droits contenus dans la charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT

DROITS DE L'HOMME	NORMES INTERNATIONALES
• Principe général de non-discrimination	• Articles 1 & 2 DUDH, articles 2 & 3 PIDCP et PIDESC
• Droit à l'autodétermination	• Article 1 PIDCP, article 1 PIDESC
• Droit à la vie	• Article 3 DUDH, article 6 PIDCP
• Interdiction de la torture et des peines et traitements cruels, inhumains et dégradants	• Article 5 DUDH, article 7 PIDCP
• Interdiction de l'esclavage, du travail forcé ou obligatoire	• Article 4 DUDH, article 8 PIDCP, Conventions n°29 et 105 de l'OIT
• Droit à la liberté et à la sûreté	• Articles 3 et 9 DUDH, article 9 PIDCP
• Droits relatifs à la bonne administration de la justice	• Articles 6 à 11 DUDH, articles 14 à 16 et 26 PIDCP
• Liberté de circulation	• Article 13 DUDH, article 12 PIDCP
• Droit au respect de sa vie privée	• Article 12 DUDH, article 17 PIDCP
• Liberté de pensée, de conscience et de religion	• Article 18 DUDH, article 18 PIDCP
• Liberté d'opinion et d'expression	• Article 19 DUDH, articles 19 et 20 PIDCP
• Liberté de réunion et d'association pacifiques	• Article 20 DUDH, articles 21 et 22 PIDCP
• Droit de fonder une famille, droit au mariage et protection de l'enfance	• Articles 16 et 25 DUDH, articles 23 et 24 PIDCP, article 10 PIDESC, conventions n° 138 et 182 de l'OIT
• Droit de participer à la vie publique	• Article 21 DUDH, article 25 PIDCP
• Droit des minorités	• Article 27 PIDCP
• Droit à la propriété	• Article 17 DUDH
• Droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables	• Articles 23 et 24 DUDH, articles 6 et 7 PIDESC, conventions n°100 et 111 de l'OIT
• Liberté syndicale et droit à la grève	• Article 23 DUDH, article 22 PIDCP, article 8 PIDESC, conventions n° 87 et 98 de l'OIT



DROITS DE L'HOMME	NORMES INTERNATIONALES
• Droit à la sécurité sociale	• Article 22 DUDH, article 9 PIDESC
• Droit à un niveau de vie suffisant	• Article 25 DUDH, article 11 PIDESC
• Droit à la santé	• Article 12 PIDESC
• Droit à l'éducation	• Article 26 DUDH, article 13 PIDESC
• Droit de prendre part à la vie culturelle et de bénéficier des progrès scientifiques et droits d'auteurs	• Article 27 DUDH, article 15 PIDESC

2/ Textes de défense et de protection des personnes et des groupes vulnérables

Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965)
 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
 Convention relative aux droits de l'enfant (1989)
 Convention Internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990)
 Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006)
 Déclaration sur les droits des peuples autochtones (2007)

3/ Autres textes utiles

Déclaration sur le droit au développement (1986)
 Résolution 64/292 de l'Assemblée Générale des Nations unies : le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement (2010)
 Objectifs du millénaire pour le Développement (<http://www.un.org/fr/millenniumgoals/>)

4/ Textes relatifs aux crimes internationaux

Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide (1948)
 Convention sur l'imprescriptibilité des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité (1970)
 Statut de Rome de la Cour Pénale Internationale (2002)

5/ Droit international humanitaire

Le droit international humanitaire est un ensemble de règles qui, pour des raisons humanitaires, cherchent à limiter les effets des conflits armés. Il protège les personnes qui ne participent pas ou plus aux combats et restreint les moyens et méthodes de guerre.

Principaux textes de référence :

Convention de Genève relative au traitement des prisonniers de guerre (1949)
 Convention de Genève relative à la protection des personnes civiles en temps de guerre (1949)

Pour aller plus loin sur les entreprises et le droit international humanitaire :
<http://www.icrc.org/fre/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm>



Travaux et Principes Directeurs des Nations unies

1. Site des Nations unies sur la question des entreprises et des droits de l'homme

(en anglais) : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

2. Site du Représentant Spécial des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (en anglais) :

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

Ce site rassemble tous les rapports officiels du Représentant Spécial ainsi que tous ses travaux de recherches (consultations et contributions des parties prenantes, notes d'experts, etc.). Une liste de tous les documents disponibles est accessible à : <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-docs-list.pdf>

Les principaux rapports sont :

- « *Les entreprises et les droits de l'homme : analyse des normes internationales relatives à la responsabilité sociale et à la transparence des entreprises* », A/HRC/4/35, février 2007
- « *Protéger, Respecter et Réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme* », A/HRC/8/5, avril 2008
- « *Entreprises et droits de l'homme : nouvelles mesures pour la mise en œuvre du cadre de référence Protéger, Respecter et Réparer* », A/HRC/14/27, avril 2010
- « *Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence Protéger, Respecter et Réparer des Nations unies* », A/HRC/17/31, mars 2011

3. Groupe de travail des Nations unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (en anglais) :

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

Les 31 principes directeurs des Nations unies

(http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)

I. Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État

A. Principes fondateurs

1. Obligation de l'État de protéger des atteintes commises par des tiers
2. Engagement de l'État à l'égard de toutes les entreprises domiciliées sur son territoire et/ou sous sa juridiction

B. Principes opérationnels

Fonctions réglementaires et politiques générales de l'État

3. Obligation des États : lois appropriées et cohérentes, conseils auprès des entreprises, incitation des entreprises à communiquer sur la façon dont elles gèrent leurs impacts sur les droits de l'homme

Liens entre États et entreprises

4. Adoption de mesures plus exigeantes pour les entreprises publiques ou contrôlées par l'État ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics
5. Contrôle adéquat en cas de contrat étatique avec des entreprises de services
6. Promotion des droits de l'homme auprès des entreprises liées à l'État par des transactions commerciales

Appui au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits

7. Dispositions particulières à prendre concernant les entreprises opérant dans des zones de conflits

Assurer la cohérence des politiques

8. Information et cohérence de tous les organismes étatiques qui influent sur le comportement des entreprises
9. Prise en compte des droits de l'homme par l'État dans ses objectifs commerciaux avec d'autres États ou entreprises
10. Prise en compte des droits de l'homme dans les institutions multilatérales à caractère commercial



II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

A. Principes fondamentaux

11. Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme
12. Tous les droits de l'homme internationalement reconnus sont concernés
13. L'entreprise doit éviter les impacts négatifs directs et y remédier ; prévenir et atténuer les impacts négatifs des relations d'affaires
14. Application à toutes les entreprises
15. Étapes opérationnelles de la diligence raisonnable

B. Principes opérationnels

Engagement politique

16. Exigences opérationnelles liées à la déclaration de principe

Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

17. Caractéristiques générales du processus de diligence raisonnable (impacts directs et indirects, spécifiques à chaque entreprise, processus d'amélioration continue)
18. Processus d'évaluation des impacts
19. Processus d'intégration des résultats des études d'impacts
20. Processus de suivi de la performance
21. Communication de l'entreprise

Réparation

22. Obligation de réparation en cas d'impacts négatifs

Questions relatives au contexte

23. Conformité aux lois applicables et aux standards internationaux
24. Prioriser les atteintes les plus graves ou celles qui présentent un caractère irréversible

III. Accès à des voies de recours

A. Principe fondateur

25. Obligation des États de veiller à ce que les victimes aient accès à un recours effectif

B. Principes opérationnels

Mécanismes judiciaires relevant de l'État

26. Assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes

Mécanismes non-judiciaires relevant de l'État

27. Fournir des mécanismes de réclamation non judiciaires étatiques efficaces et appropriés

Mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État

28. Faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation étatique
29. Mettre en place des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel au sein des entreprises
30. Mise en place de mécanismes de réclamation au sein des initiatives sectorielles, multipartites...

Critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation non judiciaires

31. légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits, amélioration continue, fondé sur la participation et le dialogue



Principales démarches « entreprises et droits de l'homme »

1/ Instruments et travaux des Organisations Internationales :

- **L'Organisation Internationale du Travail (OIT) :**



La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (dernière version de 2006) : <http://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--fr/index.htm>

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) : <http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>

- **L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) :**



Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (dernière version de 2011) : <http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/>

Liste des points de contacts nationaux et des circonstances spécifiques qui leur ont été soumises :
<http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/pointsdecontactnationauxpourlesprincipesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>

Point de contact national français :
http://www.tresor.economie.gouv.fr/3623_le-point-de-contact-national-pcn

- **L'Union Européenne :**

Communication de la Commission Européenne sur la Responsabilité sociale des entreprises (2011) :

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights/index_en.htm

2/ Autres référentiels et normes internationales :

- **Le Pacte Mondial des Nations unies** (UNGC, 2000) : <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>
- **Norme Internationale ISO 26000 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale** (ISO, 2010) : <http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>
- **Lignes directrices G4 pour le reporting développement durable, Global Reporting Initiative** (GRI, 2013) : <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>
- **Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de l'International Finance Corporation** (IFC, 2012) : http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Sustainability+Framework+-+2012/



3/ Les initiatives sectorielles :

- **Secteur de la distribution :**



Ethical Trading Initiative : <http://www.ethicaltrade.org>
Fair Labor Association : <http://www.fairlabor.org/>
Clean Clothes Campaign : <http://www.cleanclothes.org/>
Global Social Compliance Programme : <http://www.gscpnet.com/>
Fair Wear Foundation : <http://www.fairwear.org/>
Social Accountability 8000 : <http://www.sa-intl.org/>
International Council of toy Industries : <http://www.toy-icti.org/>

- **Secteur extractif :**



The voluntary Principles on Security and Human Rights : <http://www.voluntaryprinciples.org>
Kimberley Process : <http://www.kimberleyprocess.com/fr>
Diamond Development Initiative : www.ddiglobal.org/fr/
The Extractive Industries Transparency Initiative : <http://eiti.org/fr>
International Council on Mining and Metals : <http://www.icmm.com/languages/french>
International Petroleum Industry Environmental Conservation Association : www.ipeca.org
Better coal : <http://bettercoal.org/>

- **Services financiers :**



The Equator Principles : www.equator-principles.com
UNEP Finance Initiative : www.unepfi.org

- **Électronique et nouvelles technologies :**



Electronic Industry code of conduct : www.eicc.info
Global e-sustainable Initiative : www.gesi.org
Global Network Initiative : www.globalnetworkinitiative.org

- **Agriculture et alimentation :**



International Cocoa Initiative : www.cocoainitiative.org
Round Table on sustainable Palm Oil : www.rspo.org
Better Cotton Initiative : www.bettercotton.org
Dialogue social européen dans l'industrie sucrière : www.eurosugar.org

- **Tourisme :**



Code of conduct for the Protection of children from sexual exploitation in Travel and Tourism : www.thecode.org

4/ Autres organisations :

- **Entreprises pour les droits de l'Homme edh** : www.e-dh.org
- **The Danish Institute for Human Rights** : <http://www.humanrightsbusiness.org/>
- **The Global Business Initiative on Human Rights** : <http://www.global-business-initiative.org/francais/>
- **International Business Leaders Forum** : <http://www.iblf.org/>
- **Institute for Human Rights and Business** : <http://www.ihrb.org/>
- **Principes Mondiaux de Sullivan** : <http://thesullivanfoundation.org/>
- **Table ronde de Caux** : <http://www.cauxroundtable.org/>



Principaux outils

Voici un aperçu des principaux outils généraux utiles à la mise à la place de la diligence raisonnable. Pour chaque problématique, droit spécifique ou secteur particulier, il pourra être utile de se reporter à des outils complémentaires et en particulier à ceux produits par les initiatives sectorielles ou les organisations internationales (cf. supra).

1/ Le centre de Ressources sur les Entreprises & les droits de l'homme : www.business-humanrights.org

Bibliothèque en ligne : liens vers un large éventail de matériel publié par des entreprises, des ONG, des gouvernements, des universitaires... et qui couvre plus de 5000 entreprises, 180 pays et 150 thèmes. Il contient entre autres des portails spécifiques sur :

- Les outils** classés par problématiques (discrimination, chaîne d'approvisionnement, etc.) par secteurs et par fonctions (politique, évaluation d'impacts, formation, reporting, etc.) : <http://www.business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home>
- Le recensement et suivi des affaires judiciaires** par pays, problématique, entreprise, secteur, etc.) : <http://www.business-humanrights.org/LegalPortal/Home>
- Les zones de conflits** : <http://www.business-humanrights.org/ConflictPeacePortal/Home>
- Les droits des enfants** : <http://www.business-humanrights.org/ChildrenPortal/Home>
- La liberté d'association** : <http://www.business-humanrights.org/FreedomOfAssociationPortal/Home>

2/ Le site du Pacte Mondial :

www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights (rubrique « guidance material »)

Une grande variété d'outils et de guide sont disponibles dans la rubrique concernant les droits de l'homme (et celle relative aux normes du travail), classés notamment par fonctions : politiques, évaluation des risques et des impacts, dialogue et engagement avec les parties prenantes, formation, reporting, mécanismes de réclamation...

3/ « Helpdesk » de l'Organisation Internationale du travail :

<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>

Il fournit des questions/réponses pratiques, ressources et outils sur les thèmes relatifs à la Déclaration Tripartite sur les Entreprises Multinationales pour aider les entreprises à comprendre le contenu et l'application des normes de l'OIT : discrimination et égalité, liberté syndicale, négociation collective, salaires et prestations, sécurité et santé au travail, travail des enfants, travail forcé...

Il offre aussi un service d'assistance gratuit et confidentiel disponible pour les responsables d'entreprise et les travailleurs.

4/ Sélection d'outils pour la mise en place du processus de diligence raisonnable :

- **Pour comprendre les interactions entre les droits de l'homme et les activités des entreprises :**

- « **Human Rights Translated – a business reference guide** »¹⁴ (en anglais) : http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf



Ce guide vise à expliquer pour chacun des droits de l'homme contenus dans la charte internationale des droits de l'homme sa pertinence et sa signification dans le contexte des entreprises. Chaque droit est accompagné de cas publics concrets et de recommandations pratiques pour son intégration dans l'entreprise.

14 IBLF, Office of the UN High Commissioner for Human Rights, Castan Center for Human Rights Law at Monash University, UNGC, 2008



- « **Human Rights and Business Dilemmas Forum** »¹⁵ (en anglais) : <http://human-rights.unglobalcompact.org/>



Ce forum vise à aider les entreprises à comprendre et résoudre les dilemmes en matière de droits humains qu'elles rencontrent, en particulier dans les pays émergents. Pour chaque dilemme identifié (comme les droits fondamentaux au travail, le logement des communautés, l'accès à l'eau, la liberté de religion, les populations indigènes, le respect de la vie privée, les forces de sécurité, etc.), il présente les normes internationales associées, les risques pour les entreprises, des études de cas, des suggestions pratiques et des ressources.

- **Pour mieux comprendre la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et le processus de diligence raisonnable :**

- « **Human Rights and Business Learning Tool** »¹⁶ (en anglais) : <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/>

E-Learning à destination des représentants d'entreprises, il vise à expliquer le contenu de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (signification des concepts, liens, ressources, études de cas, etc.).

- « **How to do business with respect for Human Rights** »¹⁷ (en anglais) : http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf

Élaboré à partir du cadre proposé par les Nations unies, ce guide propose des conseils pratiques et des recommandations pour la mise en place des principales étapes du processus de diligence raisonnable.



- « **The corporate responsibility to respect human rights, an interpretative guide** »¹⁸ : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf

Établi dans la continuité des Principes Directeurs des Nations unies, ce guide vise à expliquer et approfondir ceux concernant les entreprises pour aider à leur mise en œuvre opérationnelle.

- **Pour élaborer et mettre en place une déclaration de principe sur les droits de l'homme :**

- « **Guide on how to develop a Human Rights policy** »¹⁹ (en anglais) : http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf

Ce guide donne des conseils et des suggestions pour le développement et la mise en œuvre au sein de l'entreprise d'une politique en faveur du respect des droits de l'homme.

- « **Company Policy Statements on human rights** » (Centre de ressources sur les entreprises & les droits de l'homme) : <http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies>

Cette page internet, actualisée régulièrement, donne des exemples d'engagements explicites en faveur des droits de l'homme de plus de 300 entreprises à travers le monde.

- **Pour évaluer ses politiques et pratiques en matière de droits de l'homme :**

- « **Human Rights Compliance Assessment Quick Check** »²⁰ : https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_English.pdf



C'est un outil de diagnostic pour aider les entreprises à identifier si elles exercent leurs activités en conformité avec le droit international des droits de l'homme. Les questions portent sur les pratiques en matière d'emploi (droits des salariés), sur les impacts des activités de l'entreprise sur les populations locales et sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Chaque question contient des indicateurs relatifs aux politiques, procédures et résultats.

15 UNGC, Maplecroft, GE Foundation, 2009

16 Office of the UN High Commissioner for Human Rights, UNGC, 2010

17 Global Compact Network Netherlands, 2010

18 Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 2012

19 UNGC, Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 2011

20 Danish Institute for Human Rights, 2006



- « **Global Compact Self assessment Tool** »²¹ :

<http://www.globalcompactselfassessment.org/humanrights>

Cet outil en ligne permet aux entreprises d'évaluer leur performance concernant le respect des principes du Pacte Mondial dont les deux premiers relatifs aux droits de l'homme. Il utilise entre autres les indicateurs du HRCA Quick check (cf. supra).

- « **The Human Rights Matrix** »²² : <http://www.humanrights-matrix.net/>

La matrice est un outil d'auto-évaluation et d'apprentissage qui permet à l'entreprise d'analyser sa performance en matière de droits de l'homme en identifiant et évaluant ses politiques et programmes dans les domaines suivants : conduite des affaires, emploi, lieu de travail, produits et services, chaîne d'approvisionnement, communauté et sécurité.

- « **Organizational capacity assessment** »²³ (en anglais) :

<http://www.globalcompact.de/tools/ocai>

Questionnaire d'auto-évaluation basé sur les Principes Directeurs des Nations unies, il permet à l'entreprise d'évaluer sa capacité à prévenir et traiter ses impacts sur les droits de l'homme et donc l'efficacité de son processus de diligence raisonnable. Pour chaque étape du processus (déclaration de principe, évaluation des impacts, intégration, suivi et communication et mécanismes de réclamation), des indicateurs permettent à l'entreprise de savoir dans quelle catégorie elle est : « non responsable », « réactive », « gestion efficace », « expérimentation active », « intégration stratégique » et « promoteur des droits de l'homme ».



• **Pour évaluer les risques et les impacts :**

- « **Human Rights Impact Resource center** » (en anglais) : <http://www.humanrightsimpact.org/>

Ce site internet vise à fournir des informations sur les outils, ressources et études de cas disponibles pour conduire des études d'impacts en matière de droits de l'homme. Il propose une méthodologie en 8 étapes pour évaluer les impacts d'un projet particulier.

- **Pour évaluer les risques particuliers à un pays en matière de droits de l'homme**, des informations sur les lois nationales, les ratifications des traités et les pratiques existantes dans les pays en matière de droits de l'homme peuvent être trouvées :

- Sur le site du Haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations unies (<http://www.ohchr.org/EN/Countries/Pages/HumanRightsintheWorld.aspx>)
- Sur le site de l'Organisation Internationale du Travail (www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en)
- Sur le site du Département d'Etat américain (<http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/>)
- Sur les sites des principales ONG de défense et de protection des droits de l'homme comme Amnesty International (www.amnesty.org) et Human Rights Watch (www.hrw.org)
- Sur le site Maplecroft (payant), www.maplecroft.com, qui présente des indices et des cartes sur le niveau de risques en matière de droits de l'homme (30 indices divisés en quatre catégories : sécurité, droits des travailleurs, droits civils et politiques et accès à réparation) dans 196 pays.

• **Pour intégrer les droits de l'homme dans le management :**

- « **A guide for integrating Human Rights into business management** »²⁴ (en anglais) : <http://www.integrating-humanrights.org/>

Ce guide en ligne offre des conseils pratiques pour les entreprises voulant intégrer les droits de l'homme, accompagnés d'études de cas et de retours d'expériences d'entreprises. Il est divisé en 5 chapitres : stratégie, politiques, processus et procédures, capacité et aptitudes, suivi de la performance.

21 UNGC, Danish Institute for Human Rights, Confederation of Danish Industry, Ministry of Economic and Business Affairs, Danish Industrialization Fund for Developing Countries, 2006

22 BLIHR, GBIH, Credit 360, mise à jour 2010

23 TwentyFifty Ltd., Human Rights Peer Learning Group of the Global Compact Network Germany, 2012

24 BLIHR, UNGC, Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 2009 (2^e édition)



- **Pour rendre compte des droits de l'homme :**

- « **A resource guide to corporate human rights reporting** »²⁵ (en anglais) :
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf>

Il vise à aider à comprendre l'importance et les exigences du reporting en matière de droits de l'homme ainsi qu'à donner des exemples et des recommandations pratiques pour le mettre en place : définir l'étendue du reporting, comment reporter sur les politiques, les études d'impacts...

- **Pour mettre en place des mécanismes de réclamation :**

- « **Rights – compatible grievance mechanisms: a guidance tool for companies and their stakeholders** »²⁶ (en anglais) :
http://www.hks.harvard.edu/mrcbg/CSRI/publications/Workingpaper_41_RightsCompatible%20Grievance%20Mechanisms_May2008FNL.pdf

Ce guide aide les entreprises à créer ou renforcer les mécanismes de réclamations, de manière à ce qu'ils soient compatibles avec les droits de l'homme (non-discrimination, équité, responsabilité, etc.) et donc crédibles et légitimes. Il donne par exemple des conseils concernant l'accès au mécanisme, la transparence, le suivi, le processus de traitement des plaintes, etc.

- « **Adressing Grievances from Projet-affected Communities** »²⁷ (en anglais) :
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_grievances

Ce document traite de l'engagement avec les parties prenantes et en particulier de la forme et de la mise en œuvre des mécanismes de réclamation pour les communautés affectées par un projet ou une activité. Il donne des recommandations pratiques pour un mécanisme efficace et des exemples d'entreprises.

25 GRI, UNGC and realizing rights, 2009

26 Harvard Kennedy CSR Initiative, 2008

27 IFC, 2009

edh *entreprises pour les droits de l'Homme*

Association entreprises pour les droits de l'Homme edh

242, boulevard Voltaire - 75011 Paris

info@e-dh.org

www.e-dh.org

Conception & réalisation : Les Éditions Stratégiques

