



# QUESTIONS COURANTES SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME



NATIONS UNIES



NATIONS UNIES  
DROITS DE L'HOMME  
HAUT-COMMISSARIAT

# QUESTIONS COURANTES SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME



NATIONS UNIES  
New York et Genève, 2014



NATIONS UNIES  
DROITS DE L'HOMME  
HAUT-COMMISSARIAT

## Note

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

\*

\* \*

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

HR/PUB/14/3

PUBLICATION DES NATIONS UNIES

Numéro de vente F.14.XIV.6

ISBN 978-92-1-254183-9

e-ISBN 978-92-1-056840-1

© 2014 Nations Unies

Tous droits réservés pour tous pays

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
<i>Chapitres</i>	
<b>I. QUESTIONS GÉNÉRALES</b>	<b>3</b>
Q 1. Qu'est-ce que les droits de l'homme?	3
Q 2. En quoi les droits de l'homme sont-ils pertinents dans l'entreprise?	5
Q 3. Que sont les Principes directeurs, et comment ont-ils été établis?	6
Q 4. Pourquoi les Principes directeurs sont-ils importants?	7
Q 5. Que disent les Principes directeurs?	7
Q 6. Quel est le statut juridique des Principes directeurs?	9
Q 7. Si les Principes directeurs ne sont pas un instrument juridique, ne sont-ils que facultatifs?	9
Q 8. Comment les Principes directeurs abordent-ils la question du lien entre les responsabilités des États et celles des entreprises?	10
Q 9. Quel est l'effet des Principes directeurs sur la responsabilité sociale des entreprises?	11
Q 10. Les Principes directeurs empêchent-ils toute évolution juridique ultérieure?	12
Q 11. Dans quelle mesure les Principes directeurs sont-ils importants pour les victimes de violations des droits de l'homme par des entreprises?	13
Q 12. Comment les Principes directeurs abordent-ils les groupes susceptibles d'être particulièrement sensibles aux incidences négatives?	14
Q 13. Les Principes directeurs étant axés sur les entreprises et les États, quel rôle revient aux autres acteurs?	16
Q 14. Comment les Principes directeurs ont-ils contribué à la définition d'autres normes internationales concernant les entreprises et les droits de l'homme?	17
Q 15. Qu'est-ce que le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises?	18

- Q 16. Qu'est-ce que le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme? 19
- Q 17. Où trouver des indications sur la façon d'appliquer les Principes directeurs? 20

## **II. L'OBLIGATION DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT À L'ÉTAT 21**

- Q 18. Qu'entend-on par «obligation de protéger incombant à l'État»? 21
- Q 19. Est-ce que le devoir de protection incombant à l'État consiste essentiellement à légiférer davantage? 23
- Q 20. Les États devraient-ils imposer des obligations en matière de droits de l'homme à des entreprises qui exercent leurs activités à l'étranger? 24
- Q 21. Que faut-il entendre par «cohérence des politiques», et que signifie-t-elle pour les États? 25
- Q 22. Qu'est-ce qui change dans les zones touchées par des conflits? 26
- Q 23. Les États sont-ils tenus d'élaborer des plans d'action nationaux pour appliquer les Principes directeurs? 27

## **III. LA RESPONSABILITÉ DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT AUX ENTREPRISES 29**

- Q 24. Qu'est-ce que la responsabilité incombant aux entreprises en matière de droits de l'homme? 29
- Q 25. D'où cette responsabilité tire-t-elle son origine? 30
- Q 26. Qu'est-ce que les entreprises sont censées faire pour respecter les droits de l'homme? 30
- Q 27. Dans les faits, les Principes directeurs imposent-ils aux entreprises les obligations internationales en matière de droits de l'homme qui incombent aux États? 32

Q 28. Quels droits sont pertinents, et pourquoi?	33
Q 29. Les entreprises sont-elles tenues elles aussi de promouvoir et d'appliquer les droits de l'homme?	33
Q 30. Quel rapport y a-t-il entre la responsabilité en matière de respect des droits de l'homme et l'influence (ou la sphère d'influence) d'une entreprise?	34
Q 31. Les entreprises ne devraient-elles pas être simplement tenues de se conformer à la législation nationale?	35
Q 32. Quelle différence y a-t-il entre causer une incidence (ou y contribuer) et le fait qu'une incidence est «directement liée» aux activités, produits ou services d'une entreprise?	36
Q 33. Les responsabilités des petites et moyennes entreprises diffèrent-elles de celles des grosses multinationales?	37

## **IV. ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS 39**

Q 34. Que disent les Principes directeurs des voies de recours?	39
Q 35. N'est-ce pas à l'État qu'il appartient de remédier aux atteintes aux droits de l'homme?	41
Q 36. Qu'est-ce qu'un mécanisme de réclamation non judiciaire?	41
Q 37. Quel rapport y a-t-il entre recours judiciaire et recours non judiciaire?	42
Q 38. Quand des entreprises doivent-elles prévoir des réparations?	43
Q 39. Quel est le rôle des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel?	44
Q 40. Quelles sont les caractéristiques nécessaires à un mécanisme de réclamation non judiciaire pour être efficace?	45

### *Annexes*

I. Concepts fondamentaux des Principes directeurs	46
II. Les Principes directeurs et les autres infrastructures internationales	52
III. Système des Nations Unies: éléments d'orientation supplémentaires	53
IV. Éléments d'orientation extérieurs	55



## INTRODUCTION

En juin 2011, Le Conseil des droits de l'homme, principal organe intergouvernemental de l'ONU chargé de promouvoir et de protéger les droits de l'homme, a adopté les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ils avaient été préparés par M. John Ruggie, qui occupait alors les fonctions de Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises<sup>1</sup>.

Cette décision a marqué une étape importante dans le débat qui, depuis des décennies, portait sur la façon dont les droits de l'homme s'appliquent au monde de l'entreprise. Les Principes directeurs devenaient ainsi, à l'échelle mondiale, le premier cadre officiel valable pour les États comme pour les entreprises pour aborder l'effet des entreprises sur tous les droits de l'homme et ils apportaient des éclaircissements sur les devoirs et responsabilités des uns et des autres en ce qui concerne les risques que les activités des entreprises présentent pour les droits de l'homme.

Les Principes directeurs ont aussi été adoptés par de nombreuses sociétés, associations de chefs d'entreprises, organisations de la société civile, syndicats, institutions nationales et régionales et autres groupes d'acteurs. Leur statut s'est ainsi trouvé renforcé en tant que cadre réglementaire essentiel dans le domaine des droits de l'homme et de l'entreprise.

Les Principes directeurs constituent le fruit de six années de travail du Représentant spécial, qui a notamment mené des recherches approfondies et a amplement consulté les sociétés, les gouvernements, la société civile, les personnes et communautés concernées, des juristes, des investisseurs et d'autres acteurs, sans oublier non plus de procéder à des tests pratiques.

### Questions courantes sur les Principes directeurs

Sous la forme de réponses à des questions couramment posées, la présente publication vise à faire connaître l'historique et la teneur des Principes directeurs

---

<sup>1</sup> «Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie» (A/HRC/17/31). Voir aussi *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* (publication des Nations Unies, numéro de vente 13.XIV.5).



ainsi que les liens qui les rattachent à l'ensemble du système des droits de l'homme et à d'autres cadres.

Elle ne cherche pas à servir de document d'orientation, même si elle fournit, aux annexes III et IV, des orientations et autres références pour aider à réaliser des initiatives pratiques.

De plus, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a publié un Guide interprétatif sur la responsabilité propre aux entreprises de respecter les droits de l'homme, où sont expliqués la signification, l'objectif et les implications des Principes directeurs en ce qui concerne les sociétés<sup>2</sup>. La présente publication a été conçue pour accompagner les Principes directeurs et le Guide interprétatif. Il est à espérer qu'elle aidera aussi bien les praticiens que les néophytes à s'orienter dans les Principes directeurs et à mieux comprendre ces derniers en les contextualisant.

Elle vise un large public, qu'il s'agisse des défenseurs des droits de l'homme, des pouvoirs publics, de la société civile, des syndicats et des entreprises ou de particuliers cherchant à comprendre cet important cadre de référence pour pouvoir mieux gérer les risques que les activités d'entreprises présentent pour les droits de l'homme.

Elle aborde nombre de points qui ont fait l'objet d'amples consultations lors de la mise au point des Principes directeurs et répond à des questions qui se sont posées aux parties prenantes tant avant qu'après l'adoption des Principes par le Conseil des droits de l'homme. La présente publication ne modifie en rien les Principes, pas plus qu'elle n'apporte le moindre ajout à ce qu'ils spécifient; elle ne change pas non plus ce à quoi les États et les entreprises sont tenus aux termes de ces Principes.

Un certain nombre d'organisations dont l'action porte spécifiquement sur tel ou tel secteur ou problème apportent également des outils et des orientations de nature à stimuler la diffusion et la mise en application des Principes directeurs. On les trouvera indiquées aux annexes III et IV ci-après.

---

<sup>2</sup> *La Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme: Guide interprétatif* (publication des Nations Unies, numéro de vente 13.XIV.4).

# I. QUESTIONS GÉNÉRALES

## **Question 1. Qu'est-ce que les droits de l'homme?**

Les droits de l'homme expriment une idée aussi simple qu'elle est forte: ils signifient que les gens ont le droit d'être traités dignement. Les droits de l'homme sont inhérents à tout être humain, indépendamment de toute considération de nationalité, de lieu de résidence, de sexe, d'origine nationale ou ethnique, de couleur de peau, de religion, de langue, etc. Tout individu doit pouvoir exercer ses droits sans discrimination. Ces droits sont indissociables, interdépendants et indivisibles.

Les droits de l'homme sont souvent codifiés et garantis par la loi, sous la forme de traités, de dispositions de droit international coutumier, de principes généraux et d'autres sources du droit international. Le droit international des droits de l'homme stipule les obligations qui incombent aux États d'agir d'une certaine façon ou de s'abstenir de commettre certains actes, l'objectif étant de promouvoir et de protéger les libertés fondamentales et droits d'individus ou de groupes.

## **Les normes des droits de l'homme**

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 a été rédigée par les représentants de nombreux pays dans le but d'empêcher que ne se répètent les atrocités commises pendant la Seconde Guerre mondiale. Elle constitue la pierre angulaire du droit international des droits de l'homme. Lors de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme qui s'est tenue à Vienne en 1993, les 171 pays participants ont tous réaffirmé leur attachement aux aspirations inscrites dans la Déclaration universelle.

La Déclaration universelle est codifiée dans le droit international par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui datent l'un et l'autre de 1966. Ensemble, ces trois documents forment ce que l'on appelle la Charte internationale des droits de l'homme. Les deux pactes internationaux sont complétés par sept autres traités internationaux «fondamentaux» dans le domaine des droits de l'homme.

Lorsqu'ils adhèrent à des traités internationaux, les États s'engagent aux termes du droit international à respecter, protéger et réaliser les droits de l'homme. *L'obligation de respecter* signifie que les États doivent s'abstenir de gêner ou de restreindre l'exercice des droits de l'homme. *L'obligation de protéger* signifie que les États sont tenus de protéger les particuliers et les groupes de toute violation de leurs droits. *L'obligation de réaliser* signifie que les États doivent prendre des mesures positives pour faciliter l'exercice des droits fondamentaux. Tous les États ont ratifié au moins un des neuf grands traités de protection des droits de l'homme, et 80 % des États en ont ratifié quatre ou plus. Certaines normes fondamentales bénéficient également d'une protection universelle au titre du droit international coutumier par-dessus toutes les frontières et dans toutes les civilisations.

Tous les droits de l'homme – qu'il s'agisse des droits civils, culturels, économiques, politiques ou sociaux – sont indivisibles, indissociables et interdépendants. Cela signifie qu'une amélioration apportée à l'exercice d'un droit facilite le progrès des autres droits. De même, la privation d'un droit affecte l'exercice de tous les autres.

Pour plus d'informations sur les droits de l'homme, sur le développement du mouvement international de protection des droits de l'homme ainsi que sur les problèmes et mécanismes dans le domaine des droits de l'homme, on pourra se rendre sur le site du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org).

### **Qu'est-ce que les droits des travailleurs?**

On entend par là les droits des travailleurs tels qu'ils sont consacrés dans les normes fixées par l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, par laquelle les États membres de l'Organisation s'engagent tous à respecter quatre catégories de principes et de droits: le droit d'association et le droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces droits sont régis par les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Pour plus de renseignements sur les droits des travailleurs et les normes internationales du travail, notamment sur les huit conventions de l'OIT, se rendre sur le site: [www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm) (page consultée le 28 août 2014).

## **Q 2. *En quoi les droits de l'homme sont-ils pertinents dans l'entreprise?***

Il est admis depuis longtemps que l'entreprise peut avoir une incidence profonde sur les droits de l'homme. Cette incidence peut-être positive, par exemple si elle apporte des innovations et des services de nature à améliorer le niveau de vie des populations du monde entier. Elle peut aussi être négative, par exemple quand les activités commerciales privent des populations de leurs moyens d'existence, quand elles exploitent les travailleurs ou déplacent des communautés. Il arrive aussi que des sociétés commerciales soient complices de violations des droits de l'homme commises par d'autres entités, notamment par des États, par exemple si elles s'associent avec les forces de sécurité pour réprimer durement des manifestations, ou si elles fournissent des renseignements sur leurs clients à des États qui s'en servent ensuite pour localiser et punir des opposants.

De manière générale, cependant, les traités internationaux en matière de droits de l'homme n'imposent pas d'obligations juridiques directes à des acteurs privés tels que les sociétés commerciales. Il appartient en revanche aux États de mettre en place et de faire appliquer des législations nationales – notamment des lois fixant l'âge minimum légal d'admission au travail – qui puissent amener les sociétés commerciales à respecter les droits de l'homme. Selon les domaines de législation, il peut y avoir des exceptions; par exemple, le droit humanitaire international impose également des obligations à des acteurs privés (particuliers ou sociétés). Toutefois, il est généralement entendu que les obligations aux termes des traités internationaux n'incombent qu'aux États. Étant donné qu'aux termes du droit international des droits de l'homme les sociétés commerciales n'ont pas les mêmes obligations légales que les États, les devoirs spécifiques des sociétés en matière de droits de l'homme font depuis longtemps l'objet d'un débat. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont été mis au point pour fournir des éclaircissements sur les rôles et responsabilités différents des États et des sociétés commerciales en matière d'incidence sur les droits de l'homme.

### **Q 3. *Que sont les Principes directeurs, et comment ont-ils été établis?***

Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» forment un ensemble de 31 principes concernant les États et entreprises conçus pour préciser quels sont leurs devoirs et responsabilités en matière de protection et de respect des droits de l'homme dans le cadre des activités commerciales et en matière d'accès à des voies de recours efficaces pour les particuliers et groupes touchés par ces activités.

Les Principes directeurs ont été élaborés par M. John Ruggie, professeur à l'Université Harvard – et, entre 2005 et 2011, Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises. Ce mandat lui avait été confié en 2005 par la Commission des droits de l'homme de l'ONU pour répondre aux préoccupations croissantes suscitées par les conséquences des activités commerciales sur les droits de l'homme et pour apporter davantage de lumière sur les responsabilités des sociétés dans le domaine des droits de l'homme.

La Commission avait prié le Secrétaire général de désigner un représentant spécial chargé de préciser les critères de responsabilité et d'imputabilité des entreprises ainsi que des États en matière d'activité commerciale et de droits de l'homme.

Le Représentant spécial a ensuite lancé un ambitieux programme de recherche et de consultation, qui visait en particulier à solliciter l'avis de multiples parties prenantes dans toutes les régions du monde de façon que ses avis et recommandations puissent prendre en compte un large éventail de points de vue et de données d'expérience. En tout, 47 consultations et réunions d'experts ont été organisées pendant ces six années, avec tous les groupes de partenaires: hauts fonctionnaires, représentants du monde des affaires, de la société civile et de communautés dont les droits avaient été atteints par les activités d'entreprises. De plus, une consultation en ligne a été organisée en 2010 à l'échelle de toute la planète sur une ébauche de principes directeurs. Elle a permis d'obtenir des milliers de réponses de parties prenantes d'une centaine de pays.

En 2008, son premier mandat de trois ans touchant à sa fin, le Représentant spécial a présenté le cadre de référence «protéger, respecter et réparer» au Conseil des droits de l'homme. On y trouvait des précisions sur le devoir fait

à l'État de protéger les populations contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises, sur la responsabilité incombant aux sociétés commerciales de respecter les droits de l'homme et sur la nécessité d'améliorer l'accès des victimes de violations à des recours appropriés et efficaces. Le Conseil a favorablement accueilli ce cadre de référence et a prolongé de trois ans le mandat du Représentant spécial, en le priant de le rendre «opérationnel». En juin 2011, le Représentant spécial a présenté les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme au Conseil des droits de l'homme, qui les a approuvés.

#### **Q 4. Pourquoi les Principes directeurs sont-ils importants?**

Les Principes directeurs offrent un modèle pour agir, en fixant des paramètres dans le cadre desquels il convient que les États et les sociétés élaborent des politiques, des règles et des processus en fonction du rôle qui est le leur et de leurs particularités. Ils apportent aux États des éclaircissements sur les implications du devoir qui leur incombe de protéger les droits de l'homme contre les dommages induits par les entreprises, notamment pour ce qui est de veiller à ce que les personnes touchées par les activités d'entreprises puissent avoir accès à des recours efficaces. Ils offrent aussi aux entreprises des conseils pratiques sur les mesures à prendre pour s'assurer qu'elles respectent bien les droits reconnus sur le plan international et pour remédier à toute répercussion de la violation de ces droits. Le dispositif d'ensemble ainsi constitué permet de disposer d'un cadre commun pour agir et établir les responsabilités, et donc pour évaluer le comportement des États comme des entreprises. Les Principes directeurs offrent aussi une norme universelle que l'on retrouve de plus en plus dans d'autres cadres de gouvernance internationaux (voir annexe II).

#### **Q 5. Que disent les Principes directeurs?**

Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme reprennent la structure du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» de 2008 et proposent 31 principes de mise en application. Selon le cadre de référence:

- Il incombe à tous les États de protéger toute personne placée sous leur juridiction contre les violations des droits de l'homme commises par des entreprises.

- Il incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme – c'est-à-dire d'éviter de porter atteinte aux droits d'autrui où qu'elles exercent leurs activités et quelle que soit leur importance ou leur branche d'activité, et de remédier à toute violation éventuelle. Cette responsabilité incombe aux entreprises que les États se soient acquittés de leurs obligations ou non.
- En cas de violation, les victimes doivent pouvoir accéder à des voies de recours efficaces, par le biais de mécanismes de réparation judiciaires ou non judiciaires.

Ces responsabilités distinctes mais complémentaires incombent aux États et entreprises indépendamment de tout contexte.

### **Obligation de protéger incombant à l'État**

Selon les Principes directeurs, les obligations incombant à l'État de protéger les particuliers contre les violations des droits de l'homme commises par des entreprises prescrivent à l'État de prendre des mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs et y remédier par le biais de politiques efficaces, de lois, de réglementations et de procédures judiciaires. Cette obligation découle des obligations en vigueur en matière de protection des droits de l'homme auxquelles les États ont souscrit en ratifiant un ou plusieurs traités internationaux dans le domaine des droits de l'homme ou d'autres motifs politiques importants. On se reportera également au chapitre II.

### **Obligation de respect incombant aux entreprises**

Les Principes directeurs précisent bien que la norme qui s'impose aux entreprises en matière de droits de l'homme consiste à respecter ces derniers, et ils précisent les mesures que les entreprises doivent prendre pour «connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent». Du fait de cette responsabilité qui leur incombe, les entreprises doivent connaître l'incidence qu'elles exercent, éviter de porter atteinte aux droits et remédier à toute conséquence potentielle ou effective. Si des entreprises s'aperçoivent qu'elles ont causé des torts ou qu'elles ont contribué à en causer, elles doivent prévoir des procédures de réparation efficaces ou y participer.

Les Principes directeurs précisent que la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme est indépendante des capacités ou

de la détermination des États de remplir leur obligation de protéger les droits de l'homme<sup>3</sup>. (Voir aussi le chapitre III.)

### **Accès des victimes aux voies de recours**

En tant qu'ils sont tenus de prévenir les violations des droits de l'homme liées à l'activité des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que les victimes puissent avoir accès à des voies de recours efficaces dans le système judiciaire ou par des moyens non judiciaires ou administratifs appropriés.

Outre qu'elles offrent l'accès à des réparations par des voies légitimes si elles s'aperçoivent qu'elles ont causé des torts, ou ont contribué à en causer, les entreprises sont tenues de mettre en place des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel ou de participer à leur fonctionnement pour les particuliers ou communautés qui ont été touchés. (Voir aussi le chapitre IV.)

#### **Q 6. *Quel est le statut juridique des Principes directeurs?***

Les Principes directeurs ne sont pas un instrument international que les États ratifient et ils ne créent pas d'obligations juridiques nouvelles. En revanche, ils explicitent et précisent les implications des normes des droits de l'homme en vigueur, dont certaines sont juridiquement contraignantes pour les États, et donnent des indications sur la façon de les mettre en œuvre. Les Principes directeurs se réfèrent aux obligations actuelles des États aux termes du droit international et en découlent. Souvent, il existe une législation nationale (laquelle peut éventuellement être requise) pour veiller à ce que ces obligations soient effectivement respectées et appliquées. Cela signifie également que des éléments de ces Principes directeurs peuvent être repris dans la législation nationale réglementant les activités des entreprises.

#### **Q 7. *Si les Principes directeurs ne sont pas un instrument juridique, ne sont-ils que facultatifs?***

Non. Tous les États sont censés assurer une protection contre les abus commis par les entreprises; dans la plupart des cas, ils y sont juridiquement tenus pour avoir ratifié des traités internationaux contraignants en matière de droits de

<sup>3</sup> Pour des informations plus approfondies sur la responsabilité des entreprises, voir *La Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme*.



l'homme qui contiennent des dispositions à cet effet. Le devoir de protection que les Principes directeurs imposent aux États découle de ces obligations.

La responsabilité de respecter les droits de l'homme est un minimum requis de toutes les entreprises. Dans de nombreux pays elle est – partiellement ou intégralement – inscrite dans la législation ou la réglementation nationale relative aux entreprises, lesquelles sont liées par la législation nationale.

La responsabilité de respecter les droits de l'homme peut aussi faire partie d'obligations contractuelles liant des entreprises avec des sociétés ou particuliers qui sont leurs clients ou leurs fournisseurs. Le respect de ces exigences peut dans la plupart des cas être imposé par des voies judiciaires. Les Principes directeurs stipulent que les entreprises devraient toujours considérer sous l'angle de la légalité le risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer.

S'il est vrai en outre qu'en matière de droits de l'homme la diligence raisonnable et la réparation des torts ne sont pas toujours juridiquement requis, elles n'en sont pas moins nécessaires si une entreprise veut connaître les droits de l'homme et montrer qu'elle les respecte. Les manquements à cet égard peuvent amener des entreprises à comparaître devant le «tribunal de l'opinion» – formé par leurs employés, par des communautés, des consommateurs, par la société civile ou par des investisseurs. Sur les plans légal et financier, ainsi qu'en matière de réputation, les entreprises peuvent avoir à souffrir des conséquences si elles ne respectent pas les droits de l'homme tels qu'ils sont présentés dans les Principes directeurs.

**Q 8. *Comment les Principes directeurs abordent-ils la question du lien entre les responsabilités des États et celles des entreprises?***

Les Principes directeurs prennent en compte les rôles différents mais complémentaires des États et des entreprises en matière de droits de l'homme. Ils montrent bien que, pour que les droits de l'homme soient effectivement respectés au niveau des entreprises, il ne faut pas seulement que celles-ci s'y emploient mais aussi que les États adoptent une politique appropriée et un environnement réglementaire adéquat qui incite les sociétés à respecter les droits de l'homme et à prendre leurs responsabilités en cas d'incidence négative.

Les Principes directeurs montrent bien que les entreprises sont soumises à la législation des pays où elles exercent leur activité; mais ils constatent aussi que, dans certaines situations, l'État n'a pas des capacités institutionnelles suffisantes pour obliger des sociétés, en particulier des sociétés transnationales, à appliquer la législation et les règles nationales, ou qu'il ne tient pas à intervenir. Il arrive aussi que l'environnement réglementaire national aille à l'encontre des normes internationales en matière de droit de l'homme, ou même des obligations contractées par l'État. Les Principes directeurs constituent pour les États, les entreprises et les autres acteurs un cadre de référence pour comprendre quels rôles distincts mais complémentaires ils ont à jouer et quelles sont les mesures à prendre pour prévenir efficacement les incidences négatives liées aux activités des entreprises et pour y remédier.

### **Q 9. *Quel est l'effet des Principes directeurs sur la responsabilité sociale des entreprises?***

La responsabilité sociale des entreprises peut se comprendre de différentes façons. Au sens traditionnel, elle concerne plus précisément les contributions volontaires apportées par les entreprises au développement communautaire, aux œuvres de bienfaisance et autres efforts de développement social et environnemental. Bien que ces efforts puissent être pertinents pour l'application des Principes directeurs, qu'ils aillent dans son sens et y contribuent, il y a une différence fondamentale entre la conception traditionnelle de la responsabilité sociale des entreprises et les Principes directeurs en ceci que l'application de ces derniers est attendue de toutes les entreprises au lieu d'être un effort qu'une entreprise particulière peut décider d'entreprendre en fonction d'autres objectifs et priorités et/ou dans le cadre de la latitude d'action qui est la sienne sur le plan social ou juridique dans telle ou telle situation.

Les Principes directeurs reconnaissent explicitement que les entreprises peuvent s'engager ou s'employer à défendre et promouvoir les droits de l'homme, contribuant ainsi à l'exercice effectif de ces derniers. Mais agir de la sorte n'exclut pas que, dans leurs activités, elles puissent ne pas respecter ces droits. Ces derniers temps, une nouvelle conception de la responsabilité sociale des entreprises a vu le jour; elle se concentre sur le fait que les entreprises doivent s'efforcer de comprendre l'incidence qu'elles ont sur la société et d'y remédier, qu'elles doivent éviter les incidences négatives et maximiser les effets positifs.

C'est la définition de la responsabilité sociale des entreprises que l'Union européenne, entre autres, a adoptée. Cette définition peut recouvrir la responsabilité faite aux entreprises de respecter les droits de l'homme ainsi qu'il est dit dans les Principes directeurs. Cette responsabilité telle qu'elle est énoncée dans les Principes directeurs apporte aussi des éclaircissements conceptuels et opérationnels sur les deux premiers principes du Pacte mondial des Nations Unies, qui invitent les entreprises à promouvoir et à respecter les droits de l'homme et à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

**Q 10. *Les Principes directeurs empêchent-ils toute évolution juridique ultérieure?***

Les Principes directeurs n'empêchent aucune évolution normative ou juridique ultérieure. Il est dit dans le préambule aux Principes qu'aucun de leurs éléments ne doit être interprété comme limitant ou compromettant la moindre obligation juridique qu'un État aurait contractée conformément au droit international des droits de l'homme. Les Principes directeurs précisent aussi que «les États ne devraient pas partir du principe que, systématiquement, les entreprises préfèrent qu'ils n'agissent pas, ou bénéficient de leur inaction, et ils devraient envisager un assortiment judicieux de mesures – nationales et internationales, contraignantes et volontaires – pour favoriser le respect des droits de l'homme par les entreprises».

Les Principes directeurs stipulent en outre que les États doivent évaluer périodiquement la validité des lois nationales tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, ou qui ont cet effet, et «comblent les éventuelles lacunes» à cet égard (Principe 3). Cela signifie que là où il n'y a pas de lois pertinentes en place ou lorsque celles-ci sont inefficaces pour amener les entreprises à respecter les droits de l'homme, les États sont censés remédier à ces lacunes ou insuffisances réglementaires.

Rien dans les Principes directeurs n'empêche donc la communauté internationale d'apporter un développement normatif ou juridique approprié en vue de renforcer la protection et le respect des droits de l'homme dans le cadre de l'activité des entreprises.

**Q 11. Dans quelle mesure les Principes directeurs sont-ils importants pour les victimes de violations des droits de l'homme par des entreprises?**

Selon les Principes directeurs, les États sont tenus, au titre de leurs obligations en matière de droits de l'homme, de prendre des mesures appropriées pour que les victimes de violations de leurs droits puissent accéder à des voies de recours efficaces de nature judiciaire ou non judiciaire. Ils disposent aussi que lorsque des entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles doivent prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes. Les Principes directeurs définissent en outre des critères pour constituer des mécanismes de réclamation efficaces et donnent des indications sur les moyens de vaincre les obstacles qui empêchent d'obtenir réparation.

Ces dispositions offrent un cadre de référence qui aide la société civile ainsi que les victimes et leurs représentants à évaluer dans quelle mesure les États comme les entreprises ont pris les dispositions nécessaires pour faire respecter les droits de l'homme et ont permis aux victimes d'accéder à des recours efficaces. Depuis 2008, des organisations de la société civile et d'autres entités ont utilisé le cadre de référence «protéger, respecter et réparer», puis les Principes directeurs, pour défendre des victimes. Par exemple, des organisations de la société civile se sont appuyées sur les Principes directeurs pour mesurer les risques et responsabilités en matière de droits de l'homme dans des secteurs donnés, et pour recommander ensuite des mesures et de meilleures normes. Elles s'en sont aussi servies pour recommander de créer des mécanismes de recours ou améliorer ceux qui étaient déjà en place, ou bien pour évaluer l'efficacité des mécanismes de recours en place. D'autres organisations ont utilisé les Principes directeurs pour déterminer si les États prenaient des mesures appropriées (législation, action politique, réglementation) pour protéger contre les atteintes aux droits commises par des entreprises.

Plusieurs organismes ont publié des éléments d'orientation pour les victimes de violations des droits de l'homme commises par des entreprises et pour les organisations de la société civile, notamment pour les aider à se servir des Principes directeurs dans les activités de recherche et de sensibilisation. (Pour de plus amples détails, voir à l'annexe IV.)

En soi, les Principes directeurs ne constituent pas un mécanisme de réparation ou une voie de recours pour les victimes de violations commises par des entreprises. C'est, respectivement, aux États et aux entreprises qu'il appartient de créer des mécanismes garantissant aux victimes l'accès à des réparations effectives.

Il convient cependant de noter que, si les Principes directeurs ne s'accompagnent pas d'un mécanisme de suivi spécial, il existe d'autres mécanismes internationaux qui sont habilités à s'intéresser aux incidences des entreprises sur les droits de l'homme. On citera par exemple les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui prévoient que les États adhérents créent des Points de contact nationaux compétents pour examiner les plaintes relatives à des violations des droits de l'homme commises par des entreprises, et ce par le biais d'une procédure «d'instance spécifique». Ces Principes directeurs s'appliquent à tous les États membres de l'OCDE et à tous les signataires de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. (Voir aussi Q 14.)

Les organisations de la société civile, les victimes et autres parties peuvent aussi se référer aux Principes directeurs dans leurs communications aux organes des Nations Unies. C'est ainsi que des organisations de la société civile ont présenté des communications dans le cadre de l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme sur le rôle des États dans les efforts pour veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme dans certains pays<sup>4</sup>.

**Q 12. *Comment les Principes directeurs abordent-ils les groupes susceptibles d'être particulièrement sensibles aux incidences négatives?***

Certains groupes sont plus vulnérables que d'autres aux incidences négatives des activités d'entreprises. En particulier, les groupes qui sont déjà marginalisés dans la société, ou qui en sont exclus – ce qui est souvent le cas des femmes, des minorités, des migrants, des handicapés ou des populations autochtones – risquent d'être plus sensibles aux incidences négatives, ou de

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples informations sur cet examen et sur les modalités de présentation de communications, voir [www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx](http://www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx) (page consultée le 27 août 2014).

les ressentir différemment. D'autres groupes, comme les enfants, peuvent aussi être vulnérables dans certaines circonstances et avoir besoin de protections différentes. Il est clairement stipulé que les Principes directeurs doivent être appliqués d'une manière non discriminatoire, en accordant une attention particulière aux droits et aux besoins, ainsi qu'aux difficultés, des individus appartenant à ces groupes.

Le devoir qui incombe à l'État de protéger les personnes contre les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits de l'homme recouvre toutes les obligations des États dans le domaine des droits de l'homme, y compris en ce qui concerne les femmes et la problématique hommes/femmes ainsi que la non-discrimination en général. Les Principes directeurs insistent en particulier sur l'importance d'aborder la question des risques de violence sexiste et de sévices sexuels dans les zones de conflits. Ils soulignent aussi que le devoir des États d'assurer l'accès aux voies de recours implique également qu'ils doivent réduire ou supprimer les obstacles empêchant d'accéder aux mécanismes de recours judiciaire, notamment quand des groupes particuliers, comme des peuples autochtones ou des migrants, risquent d'avoir des difficultés à accéder aux tribunaux.

Pour s'acquitter de leur responsabilité en matière de droits de l'homme, les entreprises doivent évaluer l'incidence potentielle ou réelle de leurs activités sur les droits de l'homme, en accordant une attention particulière aux difficultés des individus appartenant à des groupes ou des populations très susceptibles de devenir vulnérables ou d'être marginalisés. Plus particulièrement, les Principes directeurs stipulent que les entreprises doivent respecter les droits des individus appartenant à des groupes ou des populations spécifiques nécessitant une attention particulière. Cela signifie que les entreprises peuvent être amenées à envisager des normes et instruments supplémentaires en matière de droits de l'homme en ce qui concerne par exemple les peuples autochtones, les femmes, les minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, les enfants, les personnes handicapées et les travailleurs migrants et leur famille. Les entreprises devraient aussi prendre en compte les risques différents qui pèsent sur les hommes et les femmes.

**Q 13. Les Principes directeurs étant axés sur les entreprises et les États, quel rôle revient aux autres acteurs?**

Tout un ensemble d'organisations et de groupes – investisseurs, associations professionnelles, organisations multipartites, associations nationales de défense des droits de l'homme, syndicats, organisations de la société civile – peuvent utiliser (et, comme c'est souvent le cas, utilisent déjà) les principes directeurs pour définir leurs activités commerciales ou politiques de protection des droits de l'homme, notamment par un travail de lobbying et des campagnes d'information. Par exemple, de nombreux organismes nationaux de protection des droits de l'homme diffusent des informations sur les entreprises et les droits de l'homme ou militent pour l'adoption de plans d'action nationaux de mise en application des Principes directeurs; certains ont même pour mandat de constituer un mécanisme de réclamation chargé d'examiner les plaintes en matière de respect des droits de l'homme dans les entreprises.

Les annexes III et IV fournissent des informations sur des initiatives et des éléments d'orientation pertinents, émanant par exemple d'institutions du système des Nations Unies, d'organisations régionales, institutions nationales de protection des droits de l'homme, de réseaux de syndicats et d'organisations de la société civile. On trouvera ci-après à la Question 14 des exemples d'initiatives prises par d'autres organisations internationales et régionales pour appuyer la mise en œuvre des Principes directeurs.

Les initiatives collectives menées par des institutions multilatérales peuvent contribuer à faire en sorte que tous les États adhèrent de façon plus uniforme aux mesures nécessaires pour amener et encourager les entreprises à respecter les droits de l'homme. En juillet 2012, le Secrétaire général a présenté au Conseil des droits de l'homme un rapport sur la façon dont les Principes directeurs pourraient être effectivement intégrés dans les programmes et activités de l'ONU (A/HRC/21/21). Le Secrétaire général a notamment recommandé que les Principes directeurs soient ancrés dans les actuelles structures de coordination et de politique générale du système. Les coordonnateurs résidents, les représentants du Secrétaire général qui organisent les activités opérationnelles de l'ONU dans un pays et les équipes de pays des Nations Unies ont été encouragés à montrer la voie, en collaboration avec le HCDH, et à intégrer les Principes directeurs dans les actions de planification et de sensibilisation au niveau national. Le Conseil des droits de l'homme a chargé le HCDH de

prendre la tête, au sein du système des Nations Unies, des efforts pour intégrer les Principes directeurs dans les mécanismes et programmes pertinents.

**Q 14. *Comment les Principes directeurs ont-ils contribué à la définition d'autres normes internationales concernant les entreprises et les droits de l'homme?***

Les Principes directeurs ont été approuvés par les États Membres de l'ONU et ils reposent sur des normes fondamentales des Nations Unies en matière de droits de l'homme et de travail. Ce n'est donc pas simplement une norme facultative de plus. Effectivement, leur valeur normative a été prouvée par le fait que les normes et initiatives universelles en matière d'entreprise et de droits de l'homme se sont référées, et continuent de se référer, à eux.

C'est ainsi par exemple que les Principes directeurs de l'ONU ont été intégrés dans la version mise à jour en 2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, un ensemble de directives qui valent pour tous les États signataires de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. La dernière version contient un nouveau chapitre sur les droits de l'homme qui concorde avec les Principes directeurs de l'ONU. Elle applique aussi le processus de diligence raisonnable – concept essentiel des Principes – à tous les domaines couverts par les Principes directeurs de l'OCDE. Tous les États adhérents s'engagent à recommander aux entreprises exerçant une activité sur leur territoire ou à partir de celui-ci d'appliquer les Principes directeurs de l'OCDE. Aux termes de ces derniers, les États s'engagent aussi à créer des Points de contact nationaux qui favorisent la compréhension et l'application des Principes directeurs par les milieux d'affaires et constituent une structure de médiation et de conciliation dans les cas spécifiques où des sociétés n'auraient pas respecté les Principes directeurs de l'OCDE (voir aussi Q 11).

Des organisations régionales comme le Conseil de l'Europe, l'Union européenne (UE) ou l'Organisation des États américains (OEA) se sont déclarées favorables aux Principes directeurs de l'ONU et ont demandé qu'ils soient appliqués. La Commission européenne, qui est l'organe exécutif de l'UE, a adopté une stratégie sur la responsabilité sociale des entreprises qui correspond aux Principes directeurs. Tant le Conseil de l'Europe que la Commission européenne ont appelé leurs États membres à élaborer des plan d'action nationaux pour



mettre en application les Principes directeurs, et le Conseil de l'Europe a lancé un processus d'établissement d'un instrument non contraignant fondé sur les Principes directeurs. L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et l'Union africaine ont l'une et l'autre entrepris d'aligner leurs programmes en matière d'entreprises et de droits de l'homme sur les Principes directeurs.

Les Principes directeurs ont aussi inspiré d'autres normes universelles relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Par exemple, les Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de la Société financière internationale, l'organisme de prêt au secteur privé de la Banque mondiale, ont été actualisées en 2011 et, par bien des aspects importants, leurs dispositions sur la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme correspondent à celles qui figurent dans les Principes directeurs. Ces derniers sont également reflétés comme il convient dans les Directives volontaires de la FAO pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale. Le Pacte mondial des Nations Unies, une initiative des Nations Unies pour promouvoir les pratiques commerciales responsables, considère que la teneur de ses deux premiers principes, sur lesquels repose l'engagement pris par les signataires, se retrouve dans les Principes directeurs. L'Organisation internationale de normalisation a fait figurer dans ses Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale un chapitre aligné sur le cadre de référence «protéger, respecter et réparer».

**Q 15. *Qu'est-ce que le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises?***

En même temps que le Conseil des droits de l'homme adoptait les Principes directeurs le 16 juin 2011, il décidait aussi de constituer un *Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises* chargé de promouvoir la diffusion et l'application des Principes directeurs dans le monde entier. Le Groupe de travail est constitué de cinq experts indépendants et est équilibré sur le plan géographique. Les experts sont désignés pour un mandat de six ans au maximum. Le Groupe de travail fait partie du système de procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme.

Le Groupe de travail est en outre chargé de consulter toutes les parties compétentes, ainsi que de repérer et promouvoir les « bonnes pratiques » et les enseignements tirés. Il a aussi pour mandat d'encourager le renforcement des capacités, de faire des recommandations sur la législation et les politiques en matière d'entreprises et de droits de l'homme, et de procéder à des visites officielles à l'invitation des États. Le Groupe de travail doit également intégrer une dimension sexospécifique dans toutes ses activités et accorder une attention particulière aux groupes potentiellement vulnérables tels que les populations autochtones et les enfants. Ainsi que le prévoient tous les autres mandats relatifs aux procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail peut recevoir des informations émanant de victimes ou de leurs représentants, et adresser des communications aux États et autres parties prenantes pour obtenir des informations sur des questions de droits de l'homme en rapport avec son mandat.

Le Groupe de travail supervise aussi le déroulement du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme qui se tient chaque année à Genève (pour plus d'informations à ce sujet, voir Q 16).

Le Groupe de travail présente chaque année un rapport d'activité au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale des Nations Unies.

On trouvera des informations exhaustives sur son mandat, sa composition, ses activités et ses rapports sur le site Web du HCDH.

### **Q 16. *Qu'est-ce que le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme?***

Le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme a été créé en 2011 par la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme. Son mandat consiste notamment à se pencher sur les tendances et problèmes en matière d'application des Principes directeurs, à promouvoir le dialogue et la coopération, à étudier les difficultés qui se posent dans des secteurs ou des environnements opérationnels particuliers, ou en rapport avec certains groupes, et à recenser les bonnes pratiques. C'est le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises qui supervise les activités du Forum (voir ci-dessus Q 15).

Le Forum est ouvert à toutes les parties compétentes: États, organismes des Nations Unies, organisations internationales, institutions nationales de défense

des droits de l'homme, entreprises, associations professionnelles, syndicats, universitaires et organisations non gouvernementales. Chaque année, le Président du Conseil des droits de l'homme désigne un président du Forum en application du principe de rotation régionale. Ce président établit un rapport sur les travaux du Forum.

Le Forum se réunit chaque année pendant deux jours ouvrables. On trouvera sur le site Web du HCDH des informations exhaustives sur son mandat, ainsi que sur ses sessions passées et à venir.

**Q 17. *Où trouver des indications sur la façon d'appliquer les Principes directeurs?***

Le HCDH a publié un guide d'interprétation portant spécifiquement sur la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme; cette publication s'appuie sur les travaux de M. John Ruggie, l'ancien Représentant spécial du Secrétaire général<sup>5</sup>.

Plusieurs organisations ont publié leurs propres directives sur la façon d'appliquer les Principes directeurs dans tel ou tel secteur, comme le secteur des industries extractives, ou concernant tel ou tel domaine, comme les droits des peuples autochtones. Ces directives visent en particulier les entreprises. Cependant, certaines organisations et initiatives ont établi des directives à l'attention des États, par exemple sur la façon de concevoir des plans d'action nationaux en vue d'appliquer les Principes directeurs. On trouvera à l'annexe IV une liste non exhaustive de sources permettant de mieux s'orienter.

---

<sup>5</sup> Voir la note 2.

## II. L'OBLIGATION DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT À L'ÉTAT

### Q 18. *Qu'entend-on par «obligation de protéger incombant à l'État»?*

Le premier pilier des Principes directeurs concerne l'obligation incombant à l'État de protéger les droits de l'homme. Un de ses concepts fondamentaux est que, conformément au droit international, les États **sont tenus** de protéger les individus lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme. Cela signifie que les États doivent empêcher ces atteintes lorsqu'elles se produisent dans le cadre d'une activité commerciale au niveau national, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs et y remédier. Cela signifie aussi que les États doivent énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou placées sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités, quels que soient le pays ou le cadre dans lesquels elles les exercent.

En dehors des principes fondateurs propres à ce premier pilier, on compte cinq principes opérationnels qui fixent des actions concrètes par lesquelles les États s'acquittent de leur devoir de protéger les droits de l'homme dans le cadre d'activités commerciales. Ils recouvrent un large éventail de mesures législatives et d'initiatives politiques, qui se répartissent comme suit:

1. **Fonctions réglementaires et politiques de l'État.** Il s'agit notamment de promulguer et d'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, de créer un environnement réglementaire favorisant le respect des droits de l'homme par les entreprises, et de fournir à ces dernières des orientations pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.
2. **Les liens entre État et entreprises.** Il s'agit des cas où une entreprise appartient à un État ou est contrôlée par lui, ou des cas où des entreprises sont liées par contrat ou de toute autre manière avec un État pour lui fournir des services qui peuvent affecter l'exercice des droits de l'homme. Il s'agit enfin des transactions commerciales des États, notamment des appels d'offres.

3. **L'appui au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits.** Comme les zones touchées par les conflits présentent des risques accrus de violations des droits de l'homme, y compris du fait d'entreprises, les Principes directeurs contiennent des dispositions faisant obligation aux États (États d'origine ou États d'accueil) de prévoir des mécanismes de conseil, d'assistance et de mesures d'application pour veiller à ce que des entreprises ne soient pas impliquées dans des violations des droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits.
4. **Assurer la cohérence des politiques.** Il s'agit notamment de veiller à ce que les politiques soient cohérentes entre les administrations publiques et entre leurs fonctions, ainsi que lorsque les États agissent dans le cadre d'institutions multilatérales, et de faire en sorte que les accords et traités de coopération extérieurs (tels que les traités d'investissement bilatéraux) soient conformes aux obligations des États en matière de droits de l'homme.

### **Que signifie dans la pratique l'obligation faite à l'État de protéger les droits de l'homme?**

La fixation de normes de protection de la santé et de sécurité dans les usines est un exemple de promulgation de textes législatifs et réglementaires ayant pour effet d'amener les entreprises à respecter les droits de l'homme. Ces normes protègent les personnes travaillant dans des conditions qui pourraient constituer une menace pour leur vie ou leur santé. Pour faire appliquer cette législation, les États peuvent mettre en place des organismes de surveillance (inspections du travail, par exemple) qui veillent au respect de la législation dans les usines et prennent des sanctions quand les entreprises ne respectent pas ces normes. Nombre d'États fournissent aussi aux entreprises des orientations générales sur la façon d'appliquer les normes. Les États peuvent exiger des entreprises qu'elles exercent une diligence raisonnable dans leurs relations commerciales, notamment avec leurs fournisseurs étrangers, par exemple en leur imposant de faire savoir de manière générale comment ils veillent au respect des normes en matière de travail dans leur chaîne logistique, ou en faisant de la diligence raisonnable une condition d'obtention de soutiens publics comme le crédit à l'exportation.

**Q 19. Est-ce que le devoir de protection incombant à l'État consiste essentiellement à légiférer davantage?**

Une réglementation et une législation appropriées et leur application efficace sont des éléments importants et nécessaires pour que l'État puisse s'acquitter de son devoir de faire en sorte que des tiers, et notamment des entreprises, ne puissent porter atteinte aux droits de l'homme. Les Principes directeurs appellent explicitement les États à adopter «des mesures appropriées pour empêcher ces atteintes et, lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer» (Principe directeur 1), et précisent bien que cela signifie que les États doivent faire respecter des lois et règlements qui exigent des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme. Ce contrôle peut passer, selon le cas, par des mesures administratives ou par des arrêts.

Le commentaire portant sur le Principe directeur 3 fait bien ressortir qu'il appartient aux États d'examiner si leurs lois et réglementations couvrent tout le champ nécessaire pour protéger les droits de l'homme et prévenir les atteintes à ceux-ci par les entreprises compte tenu «de l'évolution de la situation», et de veiller à créer un environnement législatif et réglementaire favorable au respect des droits de l'homme par les entreprises. Si la législation ne protège pas adéquatement les droits de l'homme, cela peut signifier qu'elle doit être réexaminée, ou qu'une nouvelle législation est nécessaire. En d'autres termes, l'obligation de protéger ne signifie pas qu'il faille davantage de législation au sens propre mais qu'il faut s'attacher à disposer d'une législation *appropriée*, qui permette d'obtenir de manière satisfaisante et efficace que les entreprises respectent les droits de l'homme.

Les Principes directeurs ne portent pas seulement sur les questions de réglementation et d'application. Ils tiennent également compte du fait que les États disposent de toute une panoplie d'instruments juridiques, politiques et économiques pour amener les entreprises à respecter les droits de l'homme. Les principes relatifs à l'obligation de protéger n'appellent pas seulement à prendre des sanctions mais aussi à adopter des mesures d'incitation, laissant tout un espace, le cas échéant, pour les indications, le soutien et le renforcement des capacités, parallèlement aux mesures réglementaires et aux approches punitives. Il convient que les États combinent des mesures diverses, selon ce qu'exige l'impératif d'efficacité. C'est ce qui est entendu par **assortiment judicieux** de mesures.

Certains États imposent aux entreprises – en particulier s’il s’agit de grandes multinationales – de présenter des rapports publics sur leur bilan social et environnemental à l’échelle du monde. Ils incitent ainsi à la transparence et encouragent un examen officiel et public des résultats des entreprises. Il y a là un assortiment de mesures permettant de s’assurer que les entreprises respectent les droits de l’homme en même temps qu’elles communiquent sur les efforts qu’elles déploient à cette fin.

**Q 20. Les États devraient-ils imposer des obligations en matière de droits de l’homme à des entreprises qui exercent leurs activités à l’étranger?**

Les Principes directeurs stipulent que les États doivent énoncer clairement qu’ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu’elles respectent les droits de l’homme dans toutes leurs activités. Ils relèvent qu’au stade actuel les États ne sont généralement pas *tenus* par le droit international de réglementer les activités extraterritoriales des entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, mais que cela ne leur est pas non plus *interdit* pourvu qu’il existe une «base juridictionnelle» reconnue et que le recours à cette juridiction soit raisonnable (voir Principe directeur 2).

Étant donné que les Principes directeurs recommandent un assortiment judicieux de mesures, les États disposent d’un large éventail de possibilités d’action dans les domaines des politiques publiques, de la réglementation et de l’application des lois, qu’il s’agisse de juridiction extraterritoriale directe (exercice de leur juridiction sur une entreprise en ce qui concerne son comportement à l’étranger) ou de mesures internes ayant des implications extraterritoriales (mesures internes qui ont pour effet de dissuader une entreprise, de lui offrir des incitatifs ou d’agir de toute autre manière sur son comportement à l’échelle mondiale).

Les Principes directeurs admettent que, politiquement, d’excellents arguments peuvent militer en faveur de la juridiction extraterritoriale. Ils notent par exemple que le risque de violations caractérisées des droits de l’homme est plus élevé dans les zones touchées par les conflits. Dans ces zones, l’État «d’accueil» peut ne pas pouvoir, ou ne pas vouloir, protéger les droits de l’homme, voire être dans l’impossibilité d’exercer son contrôle ou son autorité. En pareille situation, les États «d’origine» ont un rôle particulier à jouer par les conseils, l’assistance et la supervision qu’ils peuvent apporter, et en exigeant des entreprises qui

exercent leurs activités dans ces zones qu'elles veillent à ne pas participer aux violations des droits de l'homme.

Il est également admis que c'est là un domaine du droit humanitaire en pleine évolution, et que l'on constate que des organes conventionnels des droits de l'homme recommandent avec une insistance croissante que les États d'origine prennent des mesures pour prévenir les atteintes aux droits de l'homme par des entreprises placées sous leur juridiction et exerçant des activités à l'étranger.

Le Comité des droits de l'homme, organe d'experts chargé de veiller à l'application du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, a affirmé, dans ses observations finales aux États parties, que leur responsabilité d'énoncer clairement qu'ils attendaient de toutes les entreprises commerciales domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme découlait de leurs obligations aux termes du Pacte. Le Comité a aussi encouragé les États à prendre des mesures appropriées pour renforcer les recours offerts pour protéger les personnes qui ont été victimes des activités d'entreprises commerciales opérant à l'étranger (CCPR/C/DEU/CO/6).

**Q 21. *Que faut-il entendre par «cohérence des politiques», et que signifie-t-elle pour les États?***

Les Principes directeurs appliquent le concept de «cohérence des politiques» au devoir de protéger incombant aux États. Tout État doit avoir des ministères, des organismes publics et d'autres institutions qui œuvrent à orienter le comportement des entreprises: services du Ministère du travail, organismes chargés du droit des sociétés et de la réglementation boursière, de l'investissement, du crédit et de l'assurance à l'exportation, du commerce, etc. Les États doivent veiller à ce que tous ces organes connaissent les obligations de l'État en matière de droits de l'homme et les observent lorsqu'ils exercent leurs fonctions, notamment en fournissant à ces organes les informations, la formation et le soutien voulus.

Il arrive aussi que les États aient à rendre des arbitrages difficiles pour concilier des intérêts différents au sein de la société. Il faut alors qu'ils parviennent à une cohérence des politiques qui leur permette de s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de l'homme.



Dans la pratique, le souci de la cohérence des politiques suppose que les services qui réglementent la création et le fonctionnement des entreprises n'entravent pas par inadvertance le respect des droits de l'homme par ces entités. Par exemple, le droit des sociétés n'incite généralement pas les dirigeants de celles-ci à s'intéresser aux questions de droits de l'homme; or les États peuvent, par des modifications apportées au droit des sociétés, mettre en place des incitations ou des obligations en matière de respect des droits de l'homme. Un autre exemple est fourni par les organismes de promotion des exportations, qui devraient être bien conscients du fait que l'État est tenu d'énoncer clairement que les entreprises domiciliées sur son territoire doivent respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités. Cela signifie qu'ils doivent prendre des mesures adéquates pour s'assurer que, s'agissant d'activités ou de projets commerciaux susceptibles de bénéficier de crédits ou d'un soutien, les risques que ces activités ou projets peuvent présenter pour les droits de l'homme ont d'avance été recensés et prévenus.

**Q 22. Qu'est-ce qui change dans les zones touchées par des conflits?**

Le risque, pour les entreprises, d'être entraînées dans des violations caractérisées – c'est-à-dire massives, graves ou systématiques – des droits de l'homme est particulièrement élevé dans les zones touchées par des conflits. Dans ces situations, il est rare que les droits de l'homme bénéficient d'une protection adéquate, soit que l'État n'exerce pas un pouvoir réel dans la zone, soit qu'il ne puisse pas, ou ne veuille pas, les protéger ou les respecter, soit encore parce que, *de facto*, la zone est au pouvoir de groupes armés. En fait les violations caractérisées des droits de l'homme sont souvent un des indicateurs d'un conflit réel ou larvé.

Le risque augmentant, les entreprises actives dans pareille zone doivent montrer davantage de diligence, et les États doivent être tout spécialement attentifs à ce que des entreprises ne se rendent pas coupables de violations des droits ou n'y contribuent. Des difficultés particulières risquent de se présenter en l'absence de tout service public efficace ou de toute protection juridique, ce qui est souvent le cas dans les zones de conflit. Si l'État «d'accueil» (le pays où a lieu l'activité commerciale) désire s'acquitter de ses obligations de protection des droits de l'homme, même dans les situations de conflit, il en est souvent incapable comme on l'a dit plus haut.

En pareilles situations, l'État d'origine (l'État où une entreprise est constituée en société, où elle a son siège ou sa maison mère) est tenu d'entrer en contact avec ces sociétés pour les aider à identifier et prévenir les risques liés aux droits de l'homme et à en atténuer les effets, notamment s'il s'agit des risques que présentent leurs activités et relations commerciales. Les États doivent aussi refuser l'accès au soutien et aux services publics à des entreprises mêlées à des violations caractérisées des droits de l'homme et qui refusent de remédier à la situation.

Il est arrivé que des États prennent des mesures à cet égard, par exemple en exigeant des entreprises qui utilisent des matières premières ou des biens susceptibles de provenir de zones touchées par des conflits (notamment des «minéraux des conflits») qu'elles fassent connaître leurs sources d'approvisionnement et l'usage qu'elles font de ces produits. D'autres États diffusent à l'intention des entreprises des orientations spécifiques et des mises en garde sur les risques en matière de droits de l'homme dans telle ou telle zone de conflits.

**Q 23. *Les États sont-ils tenus d'élaborer des plans d'action nationaux pour appliquer les Principes directeurs?***

Les Principes directeurs ne spécifient pas comment les États doivent les appliquer. Cependant, plusieurs mécanismes internationaux et régionaux ont recommandé aux États d'élaborer des plans d'action nationaux pour appliquer les Principes directeurs. Ces plans peuvent offrir aux États un moyen d'améliorer la coordination de leurs différentes administrations à cet égard et fournir un cadre de débats entre parties prenantes au niveau national. Les plans d'action nationaux sont aussi censés offrir un moyen à la fois souple et structuré pour décider d'une politique nationale et d'options réglementaires, pour créer de la transparence et évaluer les progrès réalisés. Par exemple, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales a recommandé aux États d'élaborer des plans de ce type. Pour sa part, la Commission européenne a invité tous les États membres de l'Union européenne à élaborer des plans d'action nationaux, de même que le Conseil de l'Europe.

Il y a pour les États de nombreux moyens d'appliquer les Principes directeurs, et les activités dans ce sens peuvent s'insérer dans des initiatives déjà en cours (par exemple, certains États intègrent des mesures d'application des Principes directeurs dans leur plan général d'action relatif aux droits de l'homme), ou

peuvent ne pas être coordonnées en un effort unique. Le principe essentiel est que les États doivent s'acquitter de leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme en veillant à empêcher les entreprises de violer les droits de l'homme, à enquêter sur ces atteintes et à les punir. Les États peuvent juger utile et nécessaire d'élaborer un plan général pour s'acquitter effectivement de ces tâches et faire connaître leurs intentions et mesures aux entreprises et autres parties prenantes.

Des États ont pris des mesures pour appliquer les Principes directeurs au niveau national. Certains l'ont fait par le biais de stratégies nationales ou de plans d'action qui exposent comment ils entendent appliquer les différents éléments des Principes directeurs. On trouvera plus d'informations concernant les plans d'action nationaux sur le site Web du HCDH ([www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)).

### III. LA RESPONSABILITÉ DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT AUX ENTREPRISES

#### **Q 24. *Qu'est-ce que la responsabilité incombant aux entreprises en matière de droits de l'homme?***

Le deuxième pilier des Principes directeurs concerne la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Selon les Principes directeurs, cela signifie qu'elles doivent éviter de porter atteinte aux droits de l'homme et remédier aux incidences négatives lorsqu'elles se produisent. En d'autres termes, une entreprise doit exercer ses activités sans empiéter ou avoir une incidence négative sur les droits de l'homme d'autres personnes, qu'il s'agisse d'employés, de membres de communautés, etc. Cette responsabilité a été confirmée par le Conseil des droits de l'homme, et des institutions comme l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Pacte mondial des Nations Unies la reconnaissent aussi; il en est également de plus en plus question dans les comptes rendus des entreprises elles-mêmes.

Afin de s'acquitter de cette responsabilité, les entreprises doivent disposer de politiques et de processus pour prévenir et atténuer tout risque d'être à l'origine d'incidences négatives ou d'y contribuer. Si des entreprises constatent qu'elles ont néanmoins eu des incidences négatives ou y ont contribué, elles doivent y remédier, ou coopérer aux efforts pour y remédier. Les entreprises doivent aussi veiller à prévenir ou atténuer toute incidence négative directement liée à leurs activités, produits ou services du fait de leurs relations commerciales.

La responsabilité de respecter les droits de l'homme vaut, au minimum, pour tous les droits internationalement reconnus tels qu'ils sont consacrés dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, même si une entreprise peut aussi, selon le contexte, avoir à prendre en compte d'autres normes internationales des droits de l'homme. Si les mesures prises par les entreprises pour s'acquitter de leur responsabilité en la matière dépendent de leur importance et de leur complexité, cette responsabilité s'applique à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur secteur et de leur lieu d'implantation.

En 2012, le HCDH a publié un guide interprétatif sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme<sup>6</sup>, qui donne des indications précises sur le sens et l'intention des Principes directeurs s'appliquant aux entreprises ainsi que des informations détaillées sur la responsabilité des entreprises, en même temps qu'il fournit des éclaircissements sur nombre de points abordés dans le présent chapitre.

**Q 25. *D'où cette responsabilité tire-t-elle son origine?***

La Déclaration universelle des droits de l'homme appelle «tous les organes de la société» à contribuer à l'exercice des droits de l'homme par tous. Au niveau international, la responsabilité incombant aux entreprises en matière de droits de l'homme est une norme générale de conduite inscrite dans quasiment tous les instruments juridiques non contraignants en matière de responsabilité des entreprises. Les Principes directeurs ayant été approuvés par le Conseil des droits de l'homme, les États Membres de l'ONU ont confirmé cette responsabilité.

Comme on l'a vu au chapitre II, les États sont essentiellement tenus de promulguer et d'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme. Si un État s'acquitte de ses obligations en la matière, notamment de son devoir de prévenir les atteintes aux droits de l'homme par les entreprises, le respect des droits de l'homme est de manière générale une question de respect de la légalité.

Cependant, il ressort clairement des Principes directeurs que la responsabilité d'appliquer les droits de l'homme vaut aussi en l'absence d'une législation de ce type ou quand la législation n'est pas efficacement appliquée. La responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme existe donc indépendamment de la responsabilité qui, selon le premier pilier, incombe à l'État.

**Q 26. *Qu'est-ce que les entreprises sont censées faire pour respecter les droits de l'homme?***

Les entreprises doivent connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent. Elles ne peuvent s'acquitter de cette tâche que si elles ont mis en place certaines politiques et processus. Tout d'abord, elles doivent prendre **l'engagement politique** de s'acquitter de leur responsabilité en matière de

---

<sup>6</sup> Voir ci-dessus la note 2.

droits de l'homme. Deuxièmement, elles doivent lancer une procédure de **diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme** pour recenser leurs incidences dans ce domaine, en atténuer les effets et rendre compte de la manière dont elles y remédient. Enfin, elles doivent avoir mis en place des procédures permettant de **remédier** à toute incidence négative qu'elles peuvent avoir sur les droits de l'homme ou à laquelle elles contribuent.

## Déclaration de principe en matière de droits de l'homme

Pour pouvoir bien ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement dans une déclaration de principes accessible au public. Cette déclaration doit avoir été approuvée au plus haut niveau de l'entreprise et énoncer ce que celle-ci attend de son personnel, de ses partenaires commerciaux et d'autres parties directement liées à ses activités, produits ou services. Ce n'est pas nécessairement un document distinct; elle peut être intégrée dans des déclarations précédentes et dans des codes de conduite avec des partenaires commerciaux. La déclaration doit concerner toutes les fonctions de l'entreprise, depuis le plus haut niveau de direction et, le cas échéant, être prise en compte dans les politiques opérationnelles et processus.

## Diligence raisonnable

On entend par «diligence raisonnable» le processus continu qui consiste à identifier les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'une entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par ses activités ou produits et dans l'ensemble de ses réseaux de fournisseurs et de partenaires commerciaux. La diligence raisonnable doit aussi comporter des évaluations de procédures et de systèmes internes ainsi qu'un dialogue avec les groupes potentiellement menacés par ses activités.

Selon les Principes directeurs, les entreprises doivent regrouper les constatations issues des évaluations qu'elles ont faites dans le cadre du processus de diligence raisonnable pour en tirer des politiques et des procédures au niveau approprié, en les dotant de ressources et de l'autorité adéquates. L'objectif consiste à identifier et prévenir les incidences négatives que l'entreprise peut avoir sur les droits de l'homme et à en atténuer les effets. Les entreprises doivent contrôler l'efficacité des mesures qu'elles prennent à cette fin. Enfin,

les entreprises doivent être prêtes à communiquer en externe l'information sur leur engagement et leur action, en particulier à l'attention des groupes susceptibles d'être touchés par leurs activités. Du fait que les activités, le contexte et les incidences peuvent changer, les entreprises devraient, dans le cadre des processus de diligence raisonnable, périodiquement réévaluer leurs incidences potentielles ou réelles sur tous les droits de l'homme.

### **Mesures de réparation**

Si des entreprises s'aperçoivent qu'elles ont causé ou contribué à causer une incidence négative, elles doivent prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes. Il peut arriver que le meilleur moyen d'apporter une réparation passe par des mécanismes judiciaires, auquel cas l'entreprise doit coopérer dans le cadre de ces procédures. Dans d'autres cas, la solution la plus appropriée passe par le dialogue, la médiation, l'arbitrage ou d'autres mécanismes extrajudiciaires. Ce sont en grande partie les souhaits des parties affectées qui détermineront la forme de réparation à retenir. (Pour de plus amples informations, voir chapitre IV.)

### **Q 27. Dans les faits, les Principes directeurs imposent-ils aux entreprises les obligations internationales en matière de droits de l'homme qui incombent aux États?**

Non. Le fait qu'il est question de la «responsabilité» et non du «devoir» de respecter les droits de l'homme indique que ce respect n'est pas une obligation que le droit international des droits de l'homme en vigueur imposerait de manière générale aux entreprises de manière directe, même si l'on retrouve souvent des éléments de cette responsabilité dans les législations nationales. Les Principes directeurs énoncent les responsabilités différentes, quoique complémentaires, des États et des entreprises pour ce qui est de prévenir les incidences des activités de celles-ci sur les droits de l'homme et d'y remédier. Comme il ressort du chapitre II, le droit international des droits de l'homme fait obligation aux États de protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives induites par les entreprises. En revanche, ce sont en général les États qui, parfois dans le cadre de leurs obligations en matière de droits de l'homme, imposent aux sociétés de s'acquitter de toute obligation découlant des responsabilités incombant aux entreprises dans ce domaine. Toutefois, les Principes directeurs stipulent que, indépendamment de la question de savoir

si les États s'acquittent ou non de leurs obligations en matière de droits de l'homme, il incombe aux entreprises de les respecter de leur côté.

**Q 28. *Quels droits sont pertinents, et pourquoi?***

Du fait que les entreprises peuvent avoir une incidence sur l'exercice de pratiquement tous les droits de l'homme internationalement reconnus, leur responsabilité vaut pour tous ces droits. Cela signifie, au moins, les droits consacrés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans les deux Pactes (sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels) et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui recouvre les huit grandes conventions de l'OIT. En fonction du contexte, notamment quand elles présentent un risque pour les personnes appartenant à des populations spécifiques exigeant une attention particulière, les entreprises peuvent être amenées à tenir compte de normes internationales supplémentaires. Par exemple, les entreprises qui peuvent avoir une incidence sur les droits de l'enfant doivent accorder une attention particulière à la Convention relative aux droits de l'enfant.

Dans la pratique, les entreprises auront, en fonction des industries et des contextes, une incidence plus forte sur certains droits de l'homme plutôt que sur d'autres. Toutefois, cela ne change rien au fait qu'elles sont tenues de respecter tous les droits sans exception.

**Q 29. *Les entreprises sont-elles tenues elles aussi de promouvoir et d'appliquer les droits de l'homme?***

Non. C'est aux États que le droit international des droits de l'homme impose l'obligation de promouvoir ces derniers et d'en rendre possible l'exercice. Du fait qu'elles sont tenues de respecter les droits de l'homme, les entreprises doivent ne pas y porter atteinte, mais elles ne sont pas tenues d'aller outre, c'est-à-dire de les promouvoir ou d'en rendre l'exercice possible.

Certes, lorsqu'elles le peuvent et choisissent de le faire, les entreprises ne doivent pas être dissuadées de promouvoir les droits de l'homme et de contribuer à leur application. Ces activités peuvent être menées à titre additionnel en tant qu'engagements volontaires ou être requises par contrat dans certaines circonstances. Mais elles ne s'inscrivent pas dans la responsabilité fondamentale et universelle qui incombe à toutes les entreprises de respecter les droits



de l'homme, et elles ne peuvent être utilisées pour compenser un manquement à l'exercice de cette responsabilité.

Néanmoins, nombre d'entreprises choisissent de soutenir la cause des droits de l'homme. Les signataires du Pacte mondial s'engagent à «promouvoir et à respecter» les droits de l'homme, ainsi que l'énonce le premier de ses dix principes. Pour des exemples sur la façon dont des entreprises peuvent promouvoir les droits de l'homme, se rendre sur le site Web du Pacte mondial des Nations Unies: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

**Q 30. *Quel rapport y a-t-il entre la responsabilité en matière de respect des droits de l'homme et l'influence (ou la sphère d'influence) d'une entreprise?***

Le concept de sphère d'influence d'une entreprise est parfois utilisé pour définir sa responsabilité sociale, mais il n'est pas mentionné dans les Principes directeurs. Il peut être utile lorsque l'on cherche à savoir comment une entreprise peut promouvoir les droits de l'homme ou appuyer d'autres objectifs sociaux. Mais, dans les Principes directeurs, ce n'est pas sur l'influence que l'on se base pour mesurer la responsabilité d'une entreprise en cas d'atteinte aux droits de l'homme. Inversement, c'est selon l'incidence de ses activités sur l'exercice des droits de l'homme qu'est déterminée la responsabilité d'une entreprise en cas d'incidence négative: il s'agit de savoir si elle est à l'origine d'une incidence négative ou y contribue, ou si elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services du fait d'une relation commerciale. Son influence – comprise ici comme marge de manœuvre – devient alors pertinente pour évaluer ce qu'une entreprise peut raisonnablement faire pour remédier à cette incidence et elle variera normalement en fonction des contextes. Si l'entreprise n'est pas à l'origine de l'incidence négative proprement dite, l'influence qu'elle exerce sur le responsable de celle-ci déterminera les options dont elle dispose pour prévenir ou atténuer l'incidence, mais elle sera sans effet sur l'étendue de la responsabilité à proprement parler.

S'il est nécessaire de hiérarchiser les actions à mener face aux risques d'atteinte aux droits de l'homme, ce qui doit guider les entreprises, c'est la gravité de l'incidence potentielle ou réelle qui a été repérée, et il importe notamment de se demander si une réaction tardive ne risque pas de rendre l'incidence irrémédiable<sup>7</sup>.

**Q 31. Les entreprises ne devraient-elles pas être simplement tenues de se conformer à la législation nationale?**

Lorsque la législation nationale est mise en œuvre de telle façon qu'elle impose aux entreprises de respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus, le respect de ces droits sera une obligation légale. Mais la responsabilité des entreprises en la matière va au-delà de la nécessité de se soumettre à la législation et à la réglementation nationale. Elle vaut aussi quand la législation nationale pertinente est insuffisante, inexistante ou non appliquée. Généralement, l'une des situations les plus difficiles pour les entreprises se présente quand la législation nationale est absolument incompatible avec les normes du droit international des droits de l'homme ou lorsqu'elle ne les applique pas pleinement. Par exemple, il peut arriver que la législation d'un État n'accorde pas des droits égaux aux femmes et aux hommes, ou qu'elle restreigne les droits à la liberté d'expression et à la liberté d'association. Si, du fait de l'environnement législatif national, une entreprise est dans l'impossibilité de s'acquitter pleinement de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme, elle est néanmoins censée chercher des moyens de se conformer aux principes internationalement reconnus en la matière et de prouver constamment qu'elle s'y emploie. Cela pourrait signifier, par exemple, qu'elle s'élève contre les exigences des pouvoirs publics, qu'elle cherche à engager le dialogue avec eux sur des questions de droits de l'homme ou qu'elle s'efforce d'être exemptée de dispositions légales qui pourraient avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme. Mais s'il s'avère avec le temps que le contexte national empêche de prévenir ou d'atténuer ces incidences négatives, l'entreprise peut

---

<sup>7</sup> Pour plus de précisions, voir *La Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme*.

avoir à envisager de cesser ses activités dans le pays, compte tenu d'évaluations réalistes des incidences de cette décision sur les droits de l'homme.

**Q 32. Quelle différence y a-t-il entre causer une incidence (ou y contribuer) et le fait qu'une incidence est «directement liée» aux activités, produits ou services d'une entreprise?**

La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme les oblige:

- a) À éviter de commettre, du fait de leurs activités, des atteintes aux droits de l'homme ou d'y contribuer, et de remédier à toute incidence négative lorsqu'elle a lieu;
- b) À s'employer à atténuer ou prévenir toute incidence négative directement liée à leurs activités, produits ou services du fait de leurs relations commerciales.

### Exemples

Une entreprise peut *causer* une incidence négative si elle ne reconnaît pas le droit des travailleurs à s'organiser. Une entreprise peut *contribuer* à une incidence négative si elle apporte un financement à un projet de construction qui entraînera des déplacements forcés de populations ou si elle passe une commande auprès d'un fournisseur dont les délais de livraison sont tels qu'il sera dans l'impossibilité de respecter les normes internationales en matière de travail. Les activités, produits ou services d'une entreprise sont *en lien direct* avec une incidence négative du fait d'une relation commerciale si l'un de ses fournisseurs sous-traite à son insu avec des prestataires qui ont recours au travail forcé. Dans ce dernier exemple, la société n'a pas causé le problème ni y a contribué, mais une fois qu'elle en a été avertie, elle reste tenue de chercher à le prévenir et/ou à l'atténuer.

Selon les types de participation à des incidences négatives, les paradigmes seront différentes. Par un processus de diligence raisonnable, une entreprise évalue la nature de sa participation à une incidence négative, c'est-à-dire qu'elle détermine si celle-ci relève des situations a) ou b) ci-dessus. Si une entreprise cause ou risque de causer une incidence négative, elle doit prendre les mesures

nécessaires pour y mettre fin ou la prévenir. Si elle contribue ou risque de contribuer à une incidence négative, elle doit prendre les mesures nécessaires pour cesser d'y contribuer et user de son influence pour atténuer dans la mesure du possible toute incidence résiduelle. Si une incidence négative est en lien direct avec ses activités, produits ou services du fait d'une relation commerciale, elle doit chercher à atténuer cette incidence même si elle n'y a pas contribué.

L'expression «lien direct» qualifie la relation entre les dommages et les produits, services et activités de l'entreprise du fait d'une autre entreprise (la relation commerciale). Le lien de causalité entre les activités d'une entreprise et l'incidence négative n'entre pas en compte pour déterminer le champ d'application de cette partie des Principes directeurs.

Au sens large, les «relations commerciales» d'une entreprise recouvrent ses relations avec ses partenaires commerciaux, avec les entités constituant sa chaîne de valeur et toute autre entité étatique ou non étatique directement liées avec ses activités, produits et services. Figurent dans ce nombre les entités de sa chaîne logistique qui ne sont pas de premier plan ainsi que les relations commerciales aussi bien directes qu'indirectes<sup>8</sup>.

### **Q 33. Les responsabilités des petites et moyennes entreprises différent-elles de celles des grosses multinationales?**

Non, la responsabilité de respecter les droits de l'homme incombe fondamentalement à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur cadre d'activité, de leur secteur ou de l'industrie à laquelle elles appartiennent. On ne saurait partir du principe qu'en matière de droits de l'homme une petite entreprise a une incidence potentielle ou réelle moindre qu'une grosse société. Néanmoins, la taille d'une entreprise n'est pas sans effet sur les méthodes qu'elle utilisera pour s'acquitter de ses responsabilités.

<sup>8</sup> Pour de plus amples informations, voir *La Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme*. Pour répondre à des questions spécifiques émanant d'organisations extérieures, le HCDH a aussi publié des éléments d'orientation sur les différentes catégories d'incidences dans les Principes directeurs, en particulier en ce qui concerne le secteur financier. On les trouvera aux adresses suivantes: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf) et [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf) (pages consultées le 28 août 2014).

Les grosses sociétés prendront probablement part à des activités plus diverses que les petites entreprises, et auront davantage de relations commerciales qu'elles, ainsi que des chaînes logistiques plus longues et plus complexes. Elles auront aussi des procédures et systèmes plus complexes pour la prise de décisions, la communication, le contrôle et la surveillance. De la sorte, les politiques et procédures par lesquelles les grosses sociétés connaissent les droits de l'homme et montrent qu'elles les respectent devront prendre en compte tous ces facteurs. Dans la plupart des cas, les grosses sociétés devront disposer de systèmes plus formels et de plus grande ampleur pour intégrer effectivement le respect des droits de l'homme dans toutes leurs activités. Les petites entreprises pourront avoir des modes de communication moins formels, moins de personnel et des structures de gestion moins rigides. Leur système interne de fonctionnement et de surveillance pourra donc être moins complexe et plus souple. Cependant, si une entreprise qui n'emploie que quelques personnes n'a le plus souvent pas besoin de systèmes très vastes, la taille ne saurait être un facteur déterminant pour ce qui est de la nature et de l'ampleur des processus nécessaires pour prévenir les atteintes aux droits de l'homme; la préoccupation déterminante en la matière doit toujours être le risque que représentent pour les droits de l'homme les activités, produits et services de l'entreprise, ainsi que ses relations commerciales.

Si l'on prend une société de négoce de l'or employant 20 personnes, qui achète de l'or dans des pays en proie à des conflits où les atteintes aux droits de l'homme sont liées aux minerais ou sont très répandues, le risque sera grand que, du fait de ses relations commerciales, ses produits, activités et services contribuent à des incidences négatives sur l'exercice des droits de l'homme. Les politiques et procédures qu'elle appliquera pour veiller à ne pas être associée à pareilles atteintes devront être en proportion de ce risque. Il faudra peut-être pour cela des systèmes formels de grande ampleur. Comme l'entreprise n'aura peut-être pas en interne de personnes compétentes en matière de droits de l'homme et de diligence raisonnable, il lui faudra éventuellement, par exemple, faire appel à des compétences externes.

Pour des outils adaptés aux petites et moyennes entreprises, voir l'annexe IV.

## IV. ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS

### **Q 34. Que disent les Principes directeurs des voies de recours?**

L'un des grands principes du système international des droits de l'homme est que les victimes doivent pouvoir accéder à un recours effectif lorsque leurs droits ont été violés. Par recours, on entend ici à la fois les *procédures* de recours en cas d'incidence négative sur l'exercice des droits et *l'issue* réelle du recours, qui permet de lutter contre les atteintes ou de les réparer. Selon les Principes directeurs, au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures vigoureuses et appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que, lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif.

Il est indispensable d'établir des mécanismes judiciaires appropriés pour assurer l'accès aux voies de recours; l'État étant tenu de garantir l'accès à un recours effectif, il doit notamment prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que les mécanismes judiciaires qui relèvent de lui soient effectivement habilités à connaître des atteintes aux droits de l'homme liées à des entreprises. Cela suppose qu'il veuille à ôter les obstacles juridiques, pratiques et autres (tels que les frais administratifs ou les difficultés linguistiques) qui peuvent empêcher les victimes de présenter leur cause.

### **Les obstacles à l'accès aux tribunaux nationaux**

Les minorités ou communautés autochtones peuvent ignorer la langue de la majorité linguistique. Si même dans la région habitée par une minorité ou une communauté autochtone les tribunaux n'utilisent que la langue de la majorité, les victimes peuvent être dans l'impossibilité de saisir la justice. Pour s'acquitter de son obligation d'assurer l'accès au recours judiciaire, l'État peut alors avoir à engager des interprètes qui permettront aux membres des minorités de comprendre la procédure judiciaire, de rédiger leurs réclamations dans leur propre langue et de soutenir leur cause devant le tribunal.

Toutefois, l'obligation incombant aux États d'assurer l'accès à un recours effectif ne signifie pas simplement qu'ils doivent renforcer leur système législatif et judiciaire. Il faut aussi qu'ils veillent à ce que des voies de recours non judiciaires soient en place pour statuer, le cas échéant, sur des plaintes pour atteinte aux droits de l'homme commises par des entreprises. Les mécanismes administratifs, législatifs et autres mécanismes non judiciaires jouent un rôle essentiel en complément et en remplacement du système judiciaire. Ces mécanismes peuvent être les services du médiateur, les conseils de prud'hommes habilités à prononcer des sanctions et les organismes nationaux de protection des droits de l'homme. Ils peuvent avoir un pouvoir judiciaire – par exemple, si certains organismes nationaux de protection des droits de l'homme ont essentiellement pour fonction d'offrir une médiation entre des parties, d'autres sont habilités à examiner des affaires, à prononcer des jugements et à fixer des sanctions et des dédommagements.

Les principes en matière d'accès aux recours ne s'appliquent pas seulement aux États. Ils stipulent aussi que les entreprises sont tenues de collaborer avec les mécanismes judiciaires et d'établir au niveau opérationnel des mécanismes de réclamation (ou de participer aux activités de pareils mécanismes), chargés d'examiner les plaintes émanant de particuliers et de communautés susceptibles d'être lésés par leurs activités, et d'y remédier. Cependant, les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ne doivent pas être utilisés pour déprécier le rôle des syndicats légitimes dans le règlement des différends liés au travail, ni pour empêcher l'accès aux mécanismes de recours judiciaires ou à d'autres mécanismes non judiciaires. Les initiatives multipartites et autres initiatives conjointes qui sont fondées sur le respect des normes liées aux droits de l'homme devraient faire en sorte que des mécanismes de réclamation efficaces soient disponibles.

Les Principes directeurs établissent une liste de critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation étatiques et non étatiques non judiciaires. Il y est précisé que, pour être efficaces, les mécanismes de réclamation non judiciaires doivent être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents et compatibles avec les droits. Autrement dit, ils doivent offrir aux personnes dont les droits ont été violés par des entreprises des voies de recours véritables et ne doivent pas être de simples exercices de relations publiques. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel doivent aussi reposer sur la

participation et le dialogue avec les groupes d'acteurs dont ils s'efforcent de résoudre les plaintes.

**Q 35. *N'est-ce pas à l'État qu'il appartient de remédier aux atteintes aux droits de l'homme?***

L'État est notamment tenu de protéger les droits de l'homme et de veiller à ce que, lorsque des atteintes à ces droits ont lieu sur des territoires placés sous sa juridiction, les victimes puissent accéder à un recours effectif par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres. Les Principes directeurs le stipulent clairement. Les mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'État doivent constituer la base d'un vaste système de recours en cas d'atteintes aux droits de l'homme liées à des entreprises.

Mais il convient aussi que les entreprises prévoient des voies de recours – soit directement, soit en coopération avec des mécanismes judiciaires étatiques ou non étatiques – lorsqu'elles constatent qu'elles sont à l'origine d'une incidence négative sur les droits de l'homme ou qu'elles y ont contribué. Cela fait partie de leur obligation redditionnelle. En effet, une entreprise ne peut, par définition, s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme si, après s'être aperçue qu'elle était à l'origine d'une incidence négative ou qu'elle y avait contribué, elle néglige de rendre possibles des mesures correctives. Dans bien des cas, l'entreprise est aussi la mieux placée pour apporter des mesures correctives, en particulier si l'incidence peut être repérée et corrigée suffisamment tôt.

**Q 36. *Qu'est-ce qu'un mécanisme de réclamation non judiciaire?***

Si les mécanismes judiciaires sont essentiels pour assurer l'accès aux voies de recours, les mécanismes non judiciaires relevant de l'État ou non étatiques peuvent jouer un rôle important en complément et en remplacement des mécanismes judiciaires. Dans certains cas, la victime peut préférer un mécanisme non judiciaire. Dans les Principes directeurs, le concept de mécanisme de réclamation non judiciaire (parfois simplement appelé «mécanisme de réclamation») désigne un vaste ensemble de mécanismes conçus pour remédier aux plaintes et conflits où sont mêlées des entreprises ou leurs acteurs. Un mécanisme de réclamation non judiciaire peut désigner toute instance permettant



à des victimes de porter plainte contre l'entreprise et de se faire entendre et disposant d'une procédure de règlement des plaintes. Ce type de mécanisme peut reposer sur la médiation, prononcer des décisions de justice ou suivre tout autre processus culturellement approprié et compatible avec les droits de l'homme – ou être une combinaison de tout cela – en fonction du contexte, des problèmes à l'examen, de l'intérêt public suscité et des éventuels besoins des parties.

Un mécanisme de réclamation **au niveau opérationnel** est un mécanisme de réclamation non judiciaire mis en place ou fourni par une entreprise, ou lié de toute autre manière à celle-ci, et qui est présent sur place au niveau des activités de l'entreprise.

Tous les mécanismes de réclamation, qu'ils relèvent ou non de l'État, doivent être conformes aux critères d'efficacité énoncés au Principe directeur 31.

### **Q 37. Quel rapport y a-t-il entre recours judiciaire et recours non judiciaire?**

Des mécanismes judiciaires efficaces sont essentiels pour qu'il puisse y avoir accès aux recours, et les États sont absolument tenus de faire en sorte que les victimes puissent effectivement accéder à des voies de recours par le biais du système judiciaire. Les recours non judiciaires peuvent ne pas convenir dans toutes les circonstances. Certaines atteintes aux droits de l'homme, telles que celles qui sont éventuellement passibles de poursuites pénales et/ou correspondent à des atteintes caractérisées aux droits de l'homme doivent à chaque fois que possible être examinées dans le cadre d'une procédure judiciaire. Dans d'autres cas, par exemple si une procédure judiciaire est en cours, il vaut sans doute mieux s'en remettre à cette procédure que de recourir à des mécanismes non judiciaires.

Il y a cependant des cas où les victimes peuvent préférer une procédure non judiciaire, soit parce qu'elle serait plus rapide et éventuellement moins coûteuse, soit parce que la nature de la réclamation se prête à un examen en dehors d'une procédure judiciaire (par exemple, pour des réclamations limitées susceptibles d'être promptement réglées parce que portant sur des faits qui, en soi, pourraient ne pas constituer des atteintes aux droits de l'homme). Mais ce peut être pour d'autres raisons, par exemple lorsque les victimes estiment qu'elles ont plus à gagner d'une procédure fondée sur le dialogue

avec l'entreprise. Les entreprises ne peuvent fournir un système judiciaire qui soit opérationnel – il arrive que ce système soit insuffisant ou que les victimes croient qu'il est partial et donc qu'il ne peut réellement constituer une voie de recours. Les mécanismes non judiciaires offrent alors une solution de remplacement précieuse, même lorsque les atteintes ont été particulièrement graves.

Les mécanismes de recours judiciaires et non judiciaires ne s'excluent pas mutuellement. Il arrive que les victimes exercent d'abord un premier recours par le biais d'un mécanisme non judiciaire et que, n'ayant pas obtenu satisfaction, elles portent ensuite leur réclamation devant un tribunal. Les procédures judiciaires et non judiciaires peuvent aussi être simultanées. Certains mécanismes non judiciaires offrent une option de transmission du dossier au système judiciaire de façon que l'exécution de leurs conclusions soit confiée aux tribunaux.

Les Principes directeurs insistent sur la nécessité de faire en sorte que toutes les voies de recours sans exception soient mieux développées et plus efficaces, qu'elles soient mieux connues de leurs bénéficiaires potentiels et plus accessibles. Dans la mesure du possible, les victimes devraient pouvoir prendre une décision en connaissance de cause sur la procédure qu'elles entendent suivre, en ayant une idée claire des possibilités qui s'offrent. Comme on l'a indiqué ci-dessus (voir Q 34), les Principes directeurs précisent aussi que les mécanismes non judiciaires ne doivent pas être utilisés pour déprécier le rôle des syndicats légitimes dans le règlement des différends liés au travail, ni pour empêcher l'accès aux mécanismes de réclamation judiciaires ou à d'autres mécanismes non judiciaires.

### **Q 38. *Quand des entreprises doivent-elles prévoir des réparations?***

Si une entreprise a été à l'origine d'une incidence négative en matière de droits de l'homme ou y a contribué, elle doit pourvoir à des réparations ou coopérer à celles-ci. L'entreprise peut être en mesure de jouer un rôle direct et apporter en temps utile une réparation efficace. Selon la nature spécifique des dommages causés, cette réparation peut prendre diverses formes: excuses, dédommagement (financier ou autre), cessation d'une activité particulière, instauration de relations garantissant que le dommage ne pourra se reproduire, ou autre forme retenue d'un commun accord entre les parties qui satisfasse aux

critères d'efficacité spécifiés au paragraphe 31 des Principes directeurs. Dans d'autres circonstances, la réparation peut être apportée par une entité autre que l'entreprise. Par exemple, en cas de poursuites pénales, l'entreprise doit s'en remettre à la procédure judiciaire ou à un mécanisme relevant de l'État plutôt que de viser directement à apporter une réparation.

**Q 39. *Quel est le rôle des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel?***

Un mécanisme de réclamation au niveau opérationnel est un moyen officiel qu'une entreprise a créé ou prévoit et par lequel des particuliers ou des groupes peuvent lui faire connaître leurs préoccupations quant à l'incidence de ses activités – notamment, mais pas seulement, toute incidence sur leurs droits. Dans les Principes directeurs, le concept de mécanisme de réclamation au niveau opérationnel recouvre à la fois les mécanismes au niveau de l'entreprise et les mécanismes au niveau d'un site ou d'un projet. Le mécanisme de réclamation au niveau opérationnel doit être directement accessible aux particuliers et groupes éventuellement affectés par une entreprise. Il est généralement administré par l'entreprise, ou en son nom, seule ou en collaboration avec d'autres, notamment des acteurs extérieurs compétents. Le mécanisme de réclamation au niveau opérationnel permet aux victimes de s'adresser directement à l'entreprise pour procéder à une évaluation et obtenir réparation pour tout dommage subi.

La fonction première des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel est d'offrir des voies de recours à un stade précoce, de recenser les préoccupations des parties prenantes et d'y répondre avant qu'une incidence négative ne s'aggrave ou n'entraîne des dommages.

Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent donc jouer un rôle de systèmes d'alerte avancée. Les acteurs concernés ont l'avantage de pouvoir faire connaître leurs préoccupations à l'entreprise avant que les problèmes ne dégèrent en conflits graves et en atteintes aux droits de l'homme. Pour toutes les parties, cela peut contribuer à l'instauration de relations plus solides et plus durables. Cependant, ces mécanismes ne sauraient se substituer à des engagements fermes entre les acteurs ni à des accords issus de négociations collectives; ils ne doivent pas non plus compromettre l'accès aux recours judiciaires.

Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ont aussi un rôle important à jouer dans le suivi des mesures prises par une entreprise pour remédier à une incidence négative en matière de droits de l'homme. Ils peuvent servir de vecteurs d'informations et indiquer si, du point de vue des acteurs concernés, il est efficacement remédié à l'incidence négative.

Quoi qu'il en soit, les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel doivent répondre aux critères d'efficacité énoncés au Principe directeur 31.

**Q 40. *Quelles sont les caractéristiques nécessaires à un mécanisme de réclamation non judiciaire pour être efficace?***

Il est impératif que les mécanismes de réclamation relevant de l'État ou les mécanismes au niveau opérationnel soient les uns comme les autres bien conçus et bien administrés pour que les évaluations quant à la façon dont les risques pour les droits de l'homme sont gérés ne soient pas faussées. Les Principes directeurs précisent qu'un mécanisme de réclamation efficace doit être légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits, et être une source d'apprentissage permanent. Les mécanismes de niveau opérationnel, c'est-à-dire les mécanismes créés par les entreprises, doivent aussi être fondés sur la participation et le dialogue. Ces critères visent à faire en sorte que les parties prenantes soient assurées que les mécanismes non judiciaires pourront efficacement leur apporter des réparations conformément aux droits de l'homme internationalement reconnus. Un mécanisme qui répond seulement à quelques-uns de ces critères risque de ne pas pouvoir apporter les recours appropriés; si un mécanisme de réclamation – tout transparentes, prévisibles et équitables que soient ses procédures – n'aboutit pas à des issues compatibles avec les droits de l'homme, c'est qu'il ne peut efficacement apporter une réparation à un dommage. De même, un mécanisme de réclamation au niveau opérationnel qui, par ailleurs, est efficace mais qui ne constitue pas une source d'apprentissage permanent en ce sens que les réclamations et dossiers qu'il traite sont sans effet sur les futures méthodes de l'entreprise en matière de gestion des risques pour les droits de l'homme, perdra à la longue de son efficacité. Les critères sont donc tous interdépendants et se renforcent mutuellement; ils doivent par conséquent être appliqués dans leur ensemble.

# ANNEXES

## ANNEXE I. CONCEPTS FONDAMENTAUX DES PRINCIPES DIRECTEURS

### **Acteur/Acteur concerné**

Un acteur désigne tout individu qui peut influencer sur les activités d'une organisation ou être influé par elles. Un acteur concerné désigne ici précisément un individu dont les droits de l'homme ont été affectés par les activités, produits ou services d'une entreprise.

### **Atteintes aux droits de l'homme et violations des droits de l'homme**

Dans les Principes directeurs, l'expression «atteinte aux droits de l'homme» désigne une incidence négative sur les droits de l'homme causée par des acteurs non étatiques – et, dans ce contexte, par des entreprises commerciales. Le terme «violation» s'applique normalement à une incidence négative sur les droits de l'homme commise par un État en violation de ses obligations de protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme. Comme en général les acteurs non étatiques n'ont pas les mêmes obligations aux termes du droit international des droits de l'homme, les Principes directeurs désignent plutôt ces incidences par le terme «d'atteintes» que par le terme de «violations».

### **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, disparitions forcées, détention arbitraire et prolongée et discrimination systématique. D'autres types d'atteintes aux droits de l'homme, notamment aux droits culturels, sociaux et économiques, peuvent aussi être considérées comme des atteintes caractérisées si elles sont graves et systématiques, par exemple les violations à grande échelle ou qui visent des groupes spécifiques de la population.

## Atténuation

L'atténuation de l'incidence négative sur les droits de l'homme désigne des mesures prises afin d'en réduire l'étendue, en ayant alors recours à la réparation pour toute incidence résiduelle. L'atténuation des risques pour les droits de l'homme désigne des mesures prises afin de réduire la probabilité que survienne une quelconque incidence négative.

## Chaîne de valeur

La chaîne de valeur d'une entreprise commerciale englobe les activités qui transforment les entrées en sorties en apportant une valeur ajoutée. Elle inclut des entités avec lesquelles elle entretient des relations commerciales directes ou indirectes et qui: a) fournissent des produits ou des services qui contribuent aux propres produits et services de l'entreprise; ou, b) reçoivent des produits ou services de l'entreprise.

## Cohérence des politiques

La cohérence des politiques s'inscrit dans le contexte du devoir qui incombe à l'État de protéger les droits de l'homme. Elle désigne la concordance des politiques et réglementations des diverses administrations, services et organismes de l'État. Tous les organismes qui déterminent le comportement des entreprises – par exemple les administrations chargées de l'emploi et des conditions de travail, de l'enregistrement des sociétés, de la promotion des exportations, du commerce international, de la protection de l'environnement et les organismes publics de crédit à l'exportation, tout différents que soient leurs mandats – doivent connaître et respecter les obligations incombant à l'État, qui est tenu de protéger les droits de l'homme contre toute incidence négative découlant d'activités d'entreprises.

## Complicité

La complicité a une signification à la fois juridique et non juridique. Du point de vue juridique, la plupart des législations nationales interdisent la complicité dans la commission d'un crime, et un certain nombre envisagent en pareils cas la responsabilité pénale des entreprises commerciales. Le poids de la jurisprudence internationale en matière pénale montre bien que la norme concernée relative à la complicité désigne «le fait d'apporter sciemment une assistance

pratique ou un encouragement qui a un effet majeur dans la commission d'un crime».

Quant aux exemples de «complicité» non juridique, il pourrait s'agir de situations où l'on constate qu'une entreprise commerciale profite de violations commises par des tiers, tels qu'une baisse des coûts due à des pratiques analogues à l'esclavage dans sa chaîne logistique ou qu'elle s'abstient de dénoncer des violations liées à ses propres activités, produits ou services, malgré des considérations de principe qui l'incitent à le faire. Bien qu'il ne soit pas encore arrivé que des entreprises aient été jugées complices par un tribunal pour ce type d'implication dans des violations, l'opinion publique est plus sévère et peut leur infliger des coûts considérables.

La procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait exposer les risques de complicité juridique et non juridique (ou perçue) et apporter des réponses appropriées.

### **Diligence raisonnable**

La diligence raisonnable a été définie comme étant «une mesure de prudence, d'action, d'assiduité, qui est attendue, à juste titre, de la part d'une [personne] prudente et raisonnable dans des circonstances particulières et qui est généralement appliquée par elle; qui n'est pas évaluée par une quelconque norme absolue, mais qui dépend de faits relatifs au cas précis»<sup>o</sup>. Dans le cadre des Principes directeurs, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comprend une procédure de gestion continue, qu'une entreprise raisonnable et prudente se doit de réaliser, à la lumière des circonstances (à savoir le secteur, le contexte d'exploitation, la taille et autres facteurs similaires) pour s'acquitter de sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme.

### **Droits de l'homme et crimes internationaux**

Certaines atteintes aux droits de l'homme les plus graves peuvent constituer des crimes internationaux. 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

<sup>o</sup> *Black's Law Dictionary*, 6<sup>e</sup> éd. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

contre l'humanité (attaque généralisée et systématique lancée contre une population civile qui comprend meurtre, réduction en esclavage, torture, viol, persécution discriminatoire, etc.), les crimes de guerre (tels que définis par le droit humanitaire international) et le crime d'agression.

### **Droits de l'homme manifestes**

Les droits de l'homme les plus manifestes pour une entreprise commerciale sont ceux qui ressortent comme étant les plus en danger. Cette notion varie généralement en fonction du secteur et du contexte d'exploitation. Les Principes directeurs insistent sur le fait qu'une entreprise ne doit pas se concentrer exclusivement sur les questions soulevées par les droits de l'homme les plus manifestes et négliger ceux qui peuvent surgir par la suite. Mais les droits les plus manifestes sont logiquement ceux sur lesquels on concentre les premiers efforts.

### **Engagement/consultation des acteurs**

L'engagement ou consultation des acteurs désigne ici un processus continu d'interaction et de dialogue entre une entreprise et ses acteurs potentiellement concernés, ce qui permet à l'entreprise d'entendre, de comprendre leurs intérêts et préoccupations – notamment par une collaboration – et d'y répondre.

### **Incidence grave sur les droits de l'homme**

Le commentaire des Principes directeurs définit l'incidence grave sur les droits de l'homme en se référant à sa dimension, son objectif et son caractère irrémédiable. Cela signifie que sa gravité et le nombre d'individus qui sont ou seront concernés (par exemple par les effets retardés d'un dommage écologique) sont deux considérations majeures. «L'aspect irrémédiable» est le troisième facteur important, utilisé ici pour signifier toute limite sur la capacité à rétablir les personnes concernées dans une situation au moins identique, ou similaire, à leur situation avant l'incidence négative.

### **Incidence négative sur les droits de l'homme**

Selon les Principes directeurs, il y a «incidence négative sur les droits de l'homme» lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir des droits de l'homme qui sont les siens.



## Incidence potentielle sur les droits de l'homme

Une «incidence potentielle sur les droits de l'homme» est une incidence négative qui peut survenir mais ne l'a pas encore fait.

### Influence

L'influence est un avantage qui confère un pouvoir. Dans le cadre des Principes directeurs, elle désigne la capacité d'une entreprise commerciale à apporter des changements aux pratiques illicites d'une autre partie qui cause une incidence négative sur les droits de l'homme, ou y contribue.

### Prévention

La prévention d'une incidence négative sur les droits de l'homme désigne des mesures prises pour s'assurer que pareille incidence ne survienne pas.

### Relations commerciales

Les relations commerciales 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 contreprises.

### Réparation/recours

La réparation et le recours désignent à la fois les *procédures* qui visent à fournir un recours à une incidence négative sur les droits de l'homme et l'*issue* qui peut contrebalancer, ou rendre positive, l'incidence négative. Cette issue peut prendre un éventail de formes, tels que des excuses, une restitution, une réhabilitation, une compensation financière ou autre et des sanctions (soit pénales ou administratives, comme des amendes), de même que la prévention d'un dommage, notamment par des injonctions ou des garanties de non-récidive.

### Risques pour les droits de l'homme

Les risques pour les droits de l'homme que représente une entreprise commerciale désignent tout risque de voir ses activités entraîner une ou plusieurs incidences

négligentes sur les droits de l'homme. Par conséquent, ils sont fonction de son incidence *potentielle* sur les droits de l'homme. Dans l'évaluation traditionnelle des risques, le risque concerne à la fois les conséquences de l'événement (sa gravité) et sa probabilité. Dans le cas du risque pour les droits de l'homme, la gravité est le facteur prédominant. Dans certains cas, la probabilité peut être un facteur important pour établir un ordre de priorité dans la gestion des incidences potentielles (voir ci-dessus «Incidences graves sur les droits de l'homme»). À noter que les risques pour les droits de l'homme dus à une entreprise sont les risques que ses activités font courir aux droits de l'homme. Ils n'ont rien à voir avec le risque que peut représenter pour elle *son implication dans une incidence sur les droits de l'homme* (par exemple sa mise en cause, ou l'atteinte à sa réputation), bien que les deux types de risques soient souvent liés (par exemple la responsabilité juridique ou les coûts opérationnels résultant de la participation de l'entreprise à une atteinte aux droits de l'homme).

## ANNEXE II. LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES AUTRES INFRASTRUCTURES INTERNATIONALES

### ISO 26000

La Norme d'application volontaire ISO 26000 sur la responsabilité sociétale s'adresse aux organismes tant publics que privés. Elle contient des lignes directrices sur sept «questions centrales» liées à la responsabilité sociale, y compris aux droits de l'homme. Elle est distincte du travail accompli par le Représentant spécial. Toutefois, le chapitre sur les droits de l'homme s'appuie explicitement sur le cadre de référence «protéger, respecter et réparer», et correspond bien à ce qui constitue le contenu intrinsèque de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme. [www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm](http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm)

### Principes directeurs de l'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. La version révisée de 2011 contient un chapitre sur les droits de l'homme qui va dans le même sens que les Principes directeurs de l'ONU. Les Principes de l'OCDE appliquent aussi le concept de diligence raisonnable à tous les aspects de la responsabilité des entreprises. Ils prévoient la création de Points de contact nationaux habilités à examiner les plaintes relatives aux violations des droits de l'homme par les entreprises. [www.oecd.org/daf/inv/mne/](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/)

### Le Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial est une initiative lancée par le Secrétaire général de l'ONU pour demander aux entreprises de soutenir et de respecter les droits de l'homme dans le cadre de 10 principes que les entreprises s'engagent à appliquer lorsqu'elles signent le Pacte. Les Principes directeurs constituent la substance des deux principes relatifs aux droits de l'homme formulés en termes larges que défend le Pacte. Les Principes directeurs vont aussi dans le sens des efforts du Pacte pour obtenir des entreprises participantes qu'elles mettent en place des politiques énergiques et des procédures solides et qu'elles fassent annuellement rapport à leurs parties prenantes sur les progrès réalisés. Le Pacte mondial a mis au point tout un ensemble d'outils et d'éléments d'orientation pour les entreprises. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

### ANNEXE III. SYSTÈME DES NATIONS UNIES: ÉLÉMENTS D'ORIENTATION SUPPLÉMENTAIRES

- *La Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif.* Publication disponible dans les six langues officielles de l'ONU.
- On trouvera des éléments d'orientation supplémentaires et des introductions du HCDH aux Principes directeurs en anglais, espagnol et français à l'adresse [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx) (page consultée le 28 août 2014).
- Le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales a publié une brève introduction non officielle aux Principes directeurs, disponible à l'adresse suivante: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro\\_Guiding\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf) (page consultée le 28 août 2014).
- On trouvera dans *Travailler avec le programme des Nations Unies pour les droits de l'homme: un manuel pour la société civile* des informations destinées aux organisations de la société civile sur la façon d'engager le dialogue avec le HCDH et les organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme, notamment avec les mécanismes du Conseil des droits de l'homme.
- Le Pacte mondial est la structure de l'ONU chargée du dialogue avec le secteur des entreprises ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).
- Les instruments essentiels du Pacte mondial sont disponibles à l'adresse: [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools\\_resources/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html) (page consultée le 28 août 2014).
- Le Pacte mondial, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Alliance internationale Save the Children ont élaboré un ensemble de principes volontaires sur les droits de l'enfant et l'entreprise: *Children's Rights and Business Principles*. Disponibles à l'adresse: [www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html) (page consultée le 28 août 2014).

- On trouvera des informations sur les normes de l'Organisation internationale du Travail aux adresses: [www.ilo.org/global/standards/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang-fr/index.htm) et [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang-fr/index.htm).
- Les *Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale* (FAO). Disponibles à l'adresse: [www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/fr/](http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/fr/) (page consultée le 28 août 2014).
- La Société financière internationale a revu son Cadre de durabilité (2012). Disponible à l'adresse: [www.ifc.org/sustainabilityframework](http://www.ifc.org/sustainabilityframework) (page consultée le 28 août 2014).
- Le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales a constitué un recueil de plans d'action nationaux et autres informations pertinentes sur la mise en application des Principes directeurs par les États. Voir à l'adresse: [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx) (page consultée le 28 août 2014).

## ANNEXE IV. ÉLÉMENTS D'ORIENTATION EXTÉRIEURS

On trouvera ci-après une liste non exhaustive des éventuelles sources d'orientation sur les entreprises et les droits de l'homme. L'inscription d'un élément sur cette liste ne signifie pas que le HCDH le cautionne. Le HCDH ne garantit pas non plus l'exactitude des informations que ces sources apportent.

### Organismes nationaux de protection des droits de l'homme

Le HCDH tient une liste d'institutions nationales de droits de l'homme (INDH) accréditées à l'échelle du monde entier: [www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart\\_Status\\_NIs.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf) (page consultée le 28 août 2014).

La Déclaration d'Édimbourg sur les entreprises et les droits de l'homme, et sur le rôle des institutions nationales de droits de l'homme (INDH) (2010) est disponible à l'adresse suivante: [www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf) (page consultée le 28 août 2014).

Le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme a mis au point un didacticiel et un manuel pour les institutions nationales des droits de l'homme que l'on peut consulter à l'adresse: [www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhri](http://www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhri) (page consultée le 28 août 2014).

### Autres mécanismes, outils et guides intergouvernementaux

Le guide de la Commission européenne sur les droits de l'homme dans les petites et moyennes entreprises («Mon entreprise et les droits de l'homme») est disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf) (page consultée le 28 août 2014).

La stratégie 2011 de la Commission européenne sur la responsabilité sociale des entreprises est disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm) (page consultée le 28 août 2014).

Les guides sectoriels pour le respect des droits de l'homme dans les secteurs des agences de recrutement, des technologies de l'information et de la communication et des industries pétrolières et gazières de la

Commission européenne sur les entreprises sont disponibles à l'adresse: [http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm) (page consultée le 28 août 2014).

### **Mécanismes, outils et guides non gouvernementaux (liste non exhaustive) relatifs aux Principes directeurs**

Le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme dispose de portails sur les Principes directeurs et sur le Groupe de travail: [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org) et [www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home) (page consultée le 28 août 2014).

Le Business Learning Programme du projet Shift publie des cadres d'orientation et des rapports sur l'application par les entreprises des Principes directeurs: [www.shiftproject.org/resources](http://www.shiftproject.org/resources) (page consultée le 28 août 2014).

Le Centre de recherche sur les entreprises multinationales (SOMO), le Centre pour les droits de l'homme et l'environnement (CEHDA) et Cividep ont publié l'étude *How to Use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in Company Research and Advocacy: A Guide for Civil Society Organisations* (2012). Disponible à l'adresse: [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3899](http://somo.nl/publications-en/Publication_3899) (page consultée le 28 août 2014).

La Table ronde internationale sur la responsabilité des entreprises a publié des orientations sur les plans d'action nationaux de mise en œuvre des Principes directeurs ainsi que des études sur des thèmes comme l'accès aux recours (<http://accountabilityroundtable.org/>).

L'Organisation internationale des employeurs a publié un guide des employeurs sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2012). Il est disponible à l'adresse suivante: [www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/business\\_and\\_human\\_rights/EN/\\_2012-02\\_\\_UN\\_Guiding\\_Principles\\_on\\_Business\\_and\\_Human\\_Rights\\_-\\_Employers\\_Guide.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02__UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers_Guide.pdf) (page consultée le 28 août 2014).

### **Mécanismes, outils et guides non gouvernementaux (liste non exhaustive) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**

La Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH) a publié un guide sur les mécanismes d'obligation redditionnelle des entreprises pour

les victimes et les ONG intitulé: *Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms*, il est disponible à l'adresse: [www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258](http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258) (page consultée le 28 août 2014).

L'Institute for Human Rights and Business (IHRB) a publié *Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights* en collaboration avec Calvert Investments et avec l'Interfaith Center on Corporate Responsibility. Disponible à l'adresse suivante: [www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html](http://www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html) (page consultée le 28 août 2014).

CSR Europe a un Service de gestion des évaluations de plaintes (MOC-A) et a publié un rapport intitulé: *Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms* (2013). Disponible à l'adresse: [www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members](http://www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members) et [www.csreurope.org/company\\_mechanisms\\_for\\_addressing\\_human\\_rights\\_complaints.html](http://www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html) (page consultée le 28 août 2014).

Oxfam a publié une série de guides et d'instruments sur la responsabilité des entreprises: [www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/](http://www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/) (page consultée le 28 août 2014).

Les Principes de l'Équateur, ensemble de règles de gestion des risques adoptées par des institutions financières pour déterminer, évaluer et gérer les risques environnementaux et sociaux dans des financements de projets et qui se réfèrent aux Principes directeurs, sont disponibles à l'adresse: [www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep](http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep) (page consultée le 28 août 2014).

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme sont disponibles à l'adresse: [www.voluntaryprinciples.org/](http://www.voluntaryprinciples.org/).

Le Code de conduite international pour les entreprises de sécurité privées est disponible à l'adresse: [www.icoc-psp.org/](http://www.icoc-psp.org/).

On trouvera des informations utiles sur l'Initiative de transparence des industries extractives à l'adresse <http://eiti.org/>.

On trouvera des informations sur l'Ethical Trading Initiative à l'adresse: [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/).

On trouvera des informations sur la Fair Labor Association à l'adresse: [www.fairlabor.org/](http://www.fairlabor.org/).



On trouvera des informations concernant les organisations Social Accountability International et Social Accountability Accreditation Services aux adresses [www.sa-intl.org/](http://www.sa-intl.org/) et [www.saasaccreditation.org/](http://www.saasaccreditation.org/), respectivement.

L'Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement a publié une trousse d'outils de formation en matière de droits de l'homme. Elle est disponible à l'adresse: [www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit](http://www.ipieca.org/good-practice/human-rights-training-toolkit) (page consultée le 28 août 2014).

Le Conseil international des mines et métaux, association industrielle axée sur la durabilité dans le secteur des mines et métaux, a publié plusieurs ouvrages sur les droits de l'homme dans ce secteur, notamment un guide sur les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel. On le trouvera à l'adresse: [www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues](http://www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues) (page consultée le 28 août 2014).



Photos: © shutterstock.com

Designed and Printed at United Nations, Geneva  
1415473 (F) – December 2015 – 1,423

**HR/PUB/14/3**

United Nations Publication  
Sales No. F.14.XIV.6

ISBN: 978-92-1-254183-9



9 789212 541839